

PERSPECTIVES  
DE L'OCDE

# Perspectives de l'emploi de l'OCDE

EMPLOI



OCDE



Juin 2000

© OECD, 2000.

© Software: 1987-1996, Acrobat is a trademark of ADOBE.

All rights reserved. OECD grants you the right to use one copy of this Program for your personal use only. Unauthorised reproduction, lending, hiring, transmission or distribution of any data or software is prohibited. You must treat the Program and associated materials and any elements thereof like any other copyrighted material.

All requests should be made to:

Head of Publications Service,  
OECD Publications Service,  
2, rue André-Pascal, 75775 Paris  
Cedex 16, France.

# PERSPECTIVES DE L'EMPLOI DE L'OCDE

JUIN 2000



ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

## Les Perspectives de l'Emploi de l'OCDE

présentent une évaluation annuelle de l'évolution et des perspectives des marchés du travail des pays Membres. Chaque numéro donne une analyse globale des tendances les plus récentes du marché du travail, des prévisions à court terme, et examine les principales évolutions à moyen terme. Il fournit aussi des statistiques à titre de référence.

Les **Perspectives de l'emploi** sont l'œuvre commune des membres de la Direction de l'Éducation, de l'Emploi, du Travail et des Affaires sociales, et sont publiées sous la responsabilité du Secrétaire général. L'évaluation des perspectives des marchés du travail des divers pays ne correspond pas nécessairement à celle qu'en donnent les autorités nationales concernées.

## L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE)

qui a été instituée par une Convention signée le 14 décembre 1960 à Paris, a pour objectif de promouvoir des politiques visant :

- à réaliser la plus forte expansion possible de l'économie et de l'emploi et une progression du niveau de vie dans les pays Membres, tout en maintenant la stabilité financière, contribuant ainsi au développement de l'économie mondiale ;
- à contribuer à une saine expansion économique dans les pays Membres, ainsi que non membres, en voie de développement économique ;
- à contribuer à l'expansion du commerce mondial sur une base multilatérale et non discriminatoire, conformément aux obligations internationales.

Les pays Membres originaires de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni, la Suède, la Suisse et la Turquie. Les pays suivants sont ultérieurement devenus Membres par adhésion aux dates indiquées ci-après : le Japon (28 avril 1964), la Finlande (28 janvier 1969), l'Australie (7 juin 1971), la Nouvelle-Zélande (29 mai 1973), le Mexique (18 mai 1994), la République tchèque (21 décembre 1995), la Hongrie (7 mai 1996), la Pologne (22 novembre 1996) et la Corée (12 décembre 1996). La Commission des Communautés européennes participe aux travaux de l'OCDE (article 13 de la Convention de l'OCDE).

Also available in English under the title:

OECD EMPLOYMENT OUTLOOK

June 2000

© OCDE 2000

Les permissions de reproduction partielle à usage non commercial ou destinée à une formation doivent être adressées au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris, France, Tél. (33-1) 44 07 47 70, Fax (33-1) 46 34 67 19, pour tous les pays à l'exception des États-Unis. Aux États-Unis, l'autorisation doit être obtenue du Copyright Clearance Center, Service Client, (508)750-8400, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 USA, or CCC Online : <http://www.copyright.com/>. Toute autre demande d'autorisation de reproduction ou de traduction totale ou partielle de cette publication doit être adressée aux Éditions de l'OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France.

# TABLE DES MATIÈRES

## ÉDITORIAL

Valoriser le travail.....	7
---------------------------	---

### Chapitre 1

## ÉVOLUTION RÉCENTE ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Résumé.....	11
INTRODUCTION .....	11
I. ÉVOLUTIONS RÉCENTES ET PERSPECTIVES.....	12
A. Les perspectives économiques d'ici 2001 .....	12
B. L'emploi et le chômage.....	13
C. Rémunérations et coûts de main-d'œuvre .....	13
II. L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LES NOUVEAUX PAYS MEMBRES DE L'OCDE ENTRE 1989 ET 1999 .....	13
A. Introduction .....	13
B. Aperçu macroéconomique.....	13
C. Composition de l'emploi .....	24
CONCLUSIONS.....	27
<i>Annexe 1.A</i> : Sources et méthodes utilisées pour suivre l'évolution du marché du travail dans les nouveaux pays Membres de l'OCDE.....	29
BIBLIOGRAPHIE.....	31

### Chapitre 2

## DISPARITÉS ENTRE MARCHÉS RÉGIONAUX DU TRAVAIL

Résumé.....	33
INTRODUCTION .....	34
PRINCIPAUX RÉSULTATS .....	34
I. CADRE DE L'ANALYSE.....	35
II. LES DISPARITÉS ENTRE MARCHÉS RÉGIONAUX DU TRAVAIL : DE LA THÉORIE À UNE ANALYSE EMPIRIQUE.....	36
A. Choix de l'unité régionale pertinente .....	36
B. Configuration régionale des taux de chômage et d'activité dans les pays de l'OCDE.....	38
C. Évolution des disparités entre régions sur le plan du chômage.....	46
D. La capacité des régions à générer de l'emploi .....	50
E. Salaires régionaux .....	53
F. Y a-t-il une dimension régionale des marchés nationaux du travail ? .....	55

## III. MARCHÉS DU TRAVAIL RÉGIONAUX ET

MÉCANISMES D'AJUSTEMENT .....	56
A. Mobilité de l'offre de main-d'œuvre.....	56
B. La composition sectorielle de l'emploi régional est-elle en train de se spécialiser davantage ? .....	61
CONCLUSIONS.....	65
<i>Annexe 2.A</i> : Les unités territoriales d'observation .....	69
<i>Annexe 2.B</i> : Sources des données relatives à la population totale et à la population active des régions .....	78
<i>Annexe 2.C</i> : Sources des données utilisées pour les analyses des variations de l'emploi régional ...	79
<i>Annexe 2.D</i> : Sources et définitions concernant les données sur les salaires régionaux.....	81
BIBLIOGRAPHIE.....	83

### Chapitre 3

## L'EMPLOI DANS L'ÉCONOMIE DES SERVICES : NOUVEAU BILAN

Résumé.....	85
INTRODUCTION .....	86
PRINCIPAUX RÉSULTATS .....	86
I. LA MESURE DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DES SERVICES .....	87
A. L'emploi total dans le secteur des services .....	87
B. Les composantes de l'emploi dans le secteur des services.....	88
II. ÉVOLUTION DE LA PART DES SERVICES DANS L'EMPLOI TOTAL, 1984-98 .....	88
A. Part totale du secteur des services .....	88
B. Part des quatre sous-secteurs des services et des seize activités de service .....	90
C. Convergence ou divergence .....	94
III. CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE....	97
A. Répartition selon le sexe .....	97
B. Niveau de formation.....	102
C. Âge .....	104
IV. DÉTERMINANTS DE LA PART DES SERVICES DANS L'EMPLOI TOTAL.....	104
A. La problématique d'ensemble .....	104
B. Déterminants de la part globale des services dans l'emploi .....	107
C. Déterminants de la part des quatre sous-secteurs des services dans l'emploi.....	110
D. Déterminants des parts d'emploi de quatre activités de service spécifiques.....	112

V. LE SOUS-DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES SERVICES PEUT-IL EXPLIQUER LA FAIBLESSE DES TAUX D'EMPLOI ?.....	114	I. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI INDÉPENDANT QUANT AUX EFFECTIFS ET À LA STRUCTURE ..	168
A. Le niveau d'emploi en 1998.....	114	II. ANALYSES DE FLUX.....	174
B. La croissance de l'emploi sur la période 1986-98 ...	116	III. CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, SATISFACTION À L'ÉGARD DU TRAVAIL ET CHOIX PERSONNELS .....	179
CONCLUSIONS.....	120	A. Conditions de travail .....	179
<i>Annexe 3.A</i> : Définition et éléments constitutifs de l'emploi dans le secteur des services .....	124	B. Satisfactionsur le plan professionnel selon le statut au regard de l'emploi, le sexe et les horaires de travail.....	182
<i>Annexe 3.B</i> : Définitions et sources des données pour les variables explicatives utilisées à la section IV .....	127	C. Salariés des très petites entreprises .....	183
<i>Annexe 3.C</i> : Part de l'emploi dans les services : tableaux détaillés .....	129	D. Choix de l'emploi indépendant .....	183
BIBLIOGRAPHIE.....	134	IV. ANALYSE DES CORRÉLATIONS DE L'EMPLOI INDÉPENDANT .....	184

Chapitre 4

**CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES INDEMNITÉS DE CHÔMAGE**

Résumé.....	137
INTRODUCTION .....	137
PRINCIPAUX RÉSULTATS .....	138
I. EFFETS THÉORIQUES ATTENDUS DES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES INDEMNITÉS DE CHÔMAGE.....	139
II. RAPIDE TOUR D'HORIZON DES CONDITIONS D'ATTRIBUTION .....	141
III. APERÇU DES DISPOSITIONS ET DES STATISTIQUES RELATIVES AUX SANCTIONS....	143
A. Dispositions relatives aux sanctions.....	143
B. Statistiques sur les sanctions .....	145
IV. PEUT-ON CONSTRUIRE UN INDICE REFLÉTANT CORRECTEMENT LA RIGUEUR DES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES PRESTATIONS .....	147
V. DONNÉES CONCERNANT L'IMPACT DES CONDITIONS D'ATTRIBUTION.....	149
VI. APPLICATION DE LA LÉGISLATION .....	153
CONCLUSIONS.....	154
<i>Annexe 4.A</i> : Illustration de la diversité des conditions d'attribution des indemnités applicables dans un certain nombre de pays .....	159
BIBLIOGRAPHIE.....	163

Chapitre 5

**LA RENAISSANCE PARTIELLE DE L'EMPLOI INDÉPENDANT**

Résumé.....	165
INTRODUCTION .....	165
PRINCIPAUX RÉSULTATS .....	167

A. Mesures destinées à aider les travailleurs indépendants à développer leur activité .....	188
B. Mesures destinées à éviter les « faux » indépendants.....	189
C. Mesures destinées à aider les chômeurs à devenir travailleurs indépendants.....	190
D. Mesures en faveur de l'emploi indépendant spécifiquement axées sur les jeunes et les femmes...	195
CONCLUSIONS.....	200
<i>Annexe 5.A</i> : Définitions et sources des données .....	204
<i>Annexe 5.B</i> : Déterminants macroéconomiques de l'emploi indépendant : analyse portant sur cinq pays de l'OCDE .....	207
BIBLIOGRAPHIE.....	209

**ANNEXE STATISTIQUE**

A. Taux de chômage standardisés dans 25 pays de l'OCDE.....	214
B. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage, selon le sexe, pour les personnes âgées de 15 à 64 ans .....	215
C. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/ population selon le groupe d'âge et le sexe.....	218
D. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/ population selon le niveau d'éducation pour les personnes âgées de 25 à 64 ans, 1998 .....	227
E. Fréquence et composition de l'emploi salarié à temps partiel, 1990-99.....	230
F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi .....	231
G. Fréquence du chômage de longue durée.....	233
H. Dépenses publiques et nouveaux participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE.....	236

<b>INDEX DES ÉDITIONS ANTÉRIEURES DES PERSPECTIVES DE L'EMPLOI, 1983-1999 .....</b>	<b>245</b>
---	------------

## LISTE DES TABLEAUX

1.1	Croissance du volume du PIB dans les pays de l'OCDE .....	12	3.3	Différences dans la composition sectorielle de l'emploi .....	97
1.2	Croissance de l'emploi et de la population active dans les pays de l'OCDE .....	14	3.4	Répartition par sexe de l'emploi dans les services en 1998 .....	101
1.3	Le chômage dans les pays de l'OCDE.....	15	3.5	Différences dans la répartition sectorielle de l'emploi selon le sexe, le niveau de qualification et l'âge.....	102
1.4	Coûts de main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE, secteur privé .....	16	3.6	Structure de l'emploi dans les services au regard des qualifications en 1998 .....	103
1.5	Emploi, productivité et production par habitant (PIB), 1998 .....	17	3.7	Répartition par âge de l'emploi dans les services en 1998 .....	105
1.6	Composition de l'emploi par sexe et par âge, 1998 .....	24	3.8	PIB par habitant, prix relatifs des services et importance du secteur des services, 1998 .....	106
1.7	Composition de l'emploi selon certaines caractéristiques, 1998 .....	25	3.9	Régressions à partir de données de panel pour expliquer la part globale des services dans l'emploi .....	108
1.8	Composition sectorielle de l'emploi et son évolution récente .....	25	3.10	Régressions à partir de données de panel pour expliquer la part dans l'emploi des sous-secteurs de services .....	111
1.9	Composition professionnelle de l'emploi par sexe, 1998.....	26	3.11	Régressions à partir de données de panel pour expliquer la part de l'emploi de quelques activités de service .....	113
1.A.1	Sources utilisées pour le graphique 1.1 .....	30	3.12	Décomposition de la variation de la croissance de l'emploi, 1986-98.....	119
2.1	Indicateurs des disparités régionales des taux de chômage, 1997.....	39	3.A.1	Définition des secteurs considérés dans l'analyse empirique.....	124
2.2	Taux de chômage régionaux selon le sexe, l'âge et la durée : coefficient de variation et corrélation avec le taux de chômage total régional, 1997 .....	43	3.A.2	Correspondance approximative avec les secteurs codifiés par l'Union européenne .....	125
2.3	Structure de la population régionale selon le niveau de formation : coefficient de variation et corrélation avec le taux de chômage, 1997 .....	44	3.A.3	Information sur les données sur l'emploi par secteur .....	126
2.4	Décomposition de la variance des taux de chômage par région.....	45	3.C.1	Évolution de la part de l'emploi dans les services .....	130
2.5	Taux régionaux de non-emploi : indicateurs des disparités et corrélation avec le taux de chômage, 1997.....	47	3.C.2	Contribution sectorielle à la croissance annualisée de l'emploi, 1986-98 .....	133
2.6	Corrélation entre les valeurs récentes et les valeurs antérieures des taux de chômage régionaux .....	50	4.1	Durée des sanctions applicables en cas de départ volontaire et de refus d'une offre d'emploi ou d'une place dans un PAMT .....	144
2.7	Variation des taux de chômage, des taux d'activité et de la population des régions .....	51	4.2	Fréquence des refus d'indemnités de chômage et des sanctions dans treize pays .....	145
2.8	Variation de l'emploi régional .....	52	5.1	Emploi indépendant non agricole, 1973-1998 .....	169
2.9	Indicateurs synthétiques des composantes du pourcentage de variation de l'emploi par région .....	53	5.2	Emploi indépendant et emploi civil total : taux de croissance annuels moyens.....	170
2.10	Salaires régionaux moyens : coefficient de variation et corrélation avec le taux de chômage .....	54	5.3	Emploi indépendant par sexe : taux de croissance et part dans l'emploi indépendant .....	172
2.11	Décomposition de la variance des salaires horaires moyens par région .....	55	5.4	Proportion d'employeurs dans l'emploi indépendant, 1983, 1990, 1997 .....	173
2.12	Migration interne dans quelques pays de l'OCDE : flux bruts et flux nets.....	56	5.5	Flux d'entrée et de sortie de l'emploi indépendant .....	177
2.13	Corrélation des flux nets de migration avec le chômage par région .....	59	5.6	Situation actuelle des personnes qui étaient au chômage un an auparavant .....	178
2.14	Statistiques synthétiques sur la spécialisation relative de la composition de l'emploi régional par secteur d'activité .....	63	5.7	Stabilité de l'emploi indépendant .....	179
2.A.1	Caractéristiques des unités territoriales retenues dans l'analyse .....	71	5.8	Flux d'entrée et de sortie par rapport au statut d'employeur .....	180
2.A.2	Liste des régions .....	73	5.9	Conditions de travail des travailleurs indépendants : résultats d'un modèle de régression logistique .....	182
3.1	Taxonomie des sous-secteurs et activités de service : définitions et principales caractéristiques .....	89	5.10	Degré de satisfaction des travailleurs indépendants à l'égard de leur emploi, selon leurs horaires de travail et leur sexe, Union européenne, 1995/96.....	183
3.2	Part des services dans l'emploi total et répartition de l'emploi par profession en 1998.....	92	5.11	Préférences pour un emploi indépendant et pour un emploi salarié, Union européenne, 1998 .....	184

5.12	Variables explicatives utilisées par le Secrétariat de l'OCDE dans les analyses de régression.....	186	2.4	Proportion des migrants alternants dans la population salariée, régions de Niveau 2, 1992 et 1998.....	59
5.13	Résumé des analyses de régression sur la part de l'emploi indépendant.....	187	3.1	Évolution de l'emploi dans les trois principaux secteurs .....	91
5.14	Aides publiques aux chômeurs créateurs d'entreprises dans certains pays de l'OCDE .....	191	3.2	Évolution de l'emploi dans les quatre sous-secteurs des services, 1984-98 .....	93
5.15	Aides à l'emploi indépendant pour les chômeurs.....	192	3.3	Emploi dans les seize activités de services en 1998.....	95
5.16	Mesures destinées à encourager l'emploi indépendant chez les jeunes dans certains pays de l'OCDE .....	197	3.4	Écart-types de la part des services dans l'emploi total, 1984-98 .....	96
5.17	Mesures destinées à encourager l'emploi indépendant chez les femmes dans certains pays de l'OCDE .....	199	3.5	Évolution de l'emploi dans les services selon le sexe .....	98
5.A.1	Classification des propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés (PGES) dans les enquêtes sur les forces de travail.....	205	3.6	Évolution de l'emploi dans les quatre sous-secteurs des services selon le sexe, 1984-98.....	99
5.B.1	Spécifications des variables et sources.....	208	3.7	Rapport de la population active occupée à la population d'âge actif par secteur.....	114

**LISTE DES GRAPHIQUES**

1.1	Évolution de la production, de la population et de l'emploi, 1989-99 .....	18	3.8	Contribution sectorielle à la croissance annuelle de l'emploi, 1986-98 .....	117
1.2	Situation au regard de l'emploi de la population d'âge actif, par sexe.....	21	3.9	Évolution de la croissance de l'emploi, 1986-98.....	121
1.3	Niveau de formation de la population adulte, 1998.....	23	5.1	Répartition de la part de l'emploi indépendant dans les pays de l'OCDE.....	171
2.1	Taux de chômage dans les régions des pays de l'OCDE, moyennes annuelles 1997.....	40	5.2	Évolution du travail indépendant et de la proportion d'entrepreneurs chez les travailleurs indépendants .....	171
2.2	Évolution des disparités régionales du chômage, régions de Niveau 2, 1985-1999.....	48	5.3	Passage entre chômage et emploi indépendant 1983-1997.....	176
2.3	Fréquence de la migration interne par groupe d'âge dans certains pays de l'OCDE, dernière année disponible .....	58	5.4	Part de l'emploi indépendant et PIB par habitant 1979, 1990 et 1997 .....	185

## ÉDITORIAL

### Valoriser le travail

---

Ne vaudrait-il pas mieux payer les gens à travailler plutôt qu'à ne pas travailler ? Si l'on affectait une partie des sommes aujourd'hui dépensées en indemnités de chômage et autres prestations sociales à des mesures de *valorisation du travail* (abaissement du coût de l'embauche de travailleurs pour des emplois à faible productivité et/ou augmentation des revenus de ceux qui acceptent un travail à bas salaire), l'emploi global pourrait s'accroître. Du même coup, les dépenses publiques de soutien aux personnes sans emploi pourraient diminuer. De plus, l'insertion d'un plus grand nombre de personnes dans le monde du travail peut atténuer des problèmes sociaux plus généraux. Ce type de politique permettrait aussi d'augmenter les revenus de ceux qui se trouvent au bas de l'échelle d'une façon plus acceptable que par une augmentation générale des transferts sociaux ou une baisse des impôts pour tous ceux qui n'ont pas de revenu du travail.

*Des transferts au bénéfice des travailleurs à bas salaire ou de leurs employeurs pourraient réduire le chômage et ses coûts en valorisant le travail...*

Compte tenu des avantages potentiels qu'elles présentent, il est tout naturel que les mesures de valorisation du travail suscitent un intérêt croissant. Plusieurs pays en ont déjà mis en place sous une forme ou sous une autre (notamment l'Australie, la Belgique, le Canada, les États-Unis, la France, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas et le Royaume-Uni) ; d'autres envisagent de le faire. Nous passerons ici en revue les enseignements que l'on peut en tirer.

*... de nombreux pays ont déjà adopté des mesures dans ce sens.*

On doute souvent – à juste titre – que l'introduction de mesures nouvelles dans un seul domaine suffise à entraîner des changements spectaculaires de la situation sur le marché du travail. Il est vrai que les mesures de valorisation du travail existantes présentent de gros inconvénients. Toutefois, là où elles ont été mises en place, elles ont donné des résultats encourageants. Qui plus est, *la façon* dont elles fonctionnent – à savoir à qui elles profitent – les rend intéressantes dans le cadre d'une *politique globale* visant à élargir l'accès à l'emploi, telle que l'envisage la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*.

*Malgré certaines limitations, les mesures de valorisation du travail sont intéressantes dans le cadre d'une politique plus large...*

Le grand intérêt des mesures de valorisation du travail est qu'elles peuvent favoriser à la fois l'efficacité et l'équité en encourageant l'emploi et en offrant des niveaux décentes de revenu aux *familles*. Prenons d'abord les effets sur la distribution des revenus : un exemple de mesure particulièrement intéressant, le crédit d'impôt au titre des revenus du travail (*Earned Income Tax Credit*), a permis à 4.3 millions d'Américains de sortir de la pauvreté. Au Royaume-Uni, la quasi-totalité du crédit d'impôt pour les familles actives (*Working Families Tax Credit*) est consacrée à accroître le revenu des ménages pauvres. Dans ces deux pays, le groupe qui profite le plus de ces mesures est celui des familles monoparentales, qui constituent une fraction importante de la population pauvre. Dans d'autres pays comme la France, où la distribution des revenus est plus étroite que dans les deux pays précédents, on cherche plus à aider les individus qui ont un bas salaire que les familles à faible revenu (c'est-à-dire l'accent est mis sur le désavantage personnel plutôt que sur la situation du ménage ou de la famille). Les effets

*... parce que d'une part elles contribuent à des degrés divers à atténuer la pauvreté...*

sur la distribution des revenus des familles de mesures qui visent à inciter les entreprises à embaucher des travailleurs à bas salaire dépendent de la distribution des bas salaires et de l'importance du recoupement entre bas salaire et faible revenu de la famille. Étant donné qu'un certain nombre de travailleurs à bas salaire appartiennent à des ménages à haut revenu, les mesures de valorisation du travail qui s'adressent à eux n'ont guère de chances de réduire sensiblement la pauvreté. Plus généralement, les membres les plus pauvres de la société n'ont souvent pas de salaire du tout, de sorte que s'ils ne parviennent pas à bénéficier des chances supplémentaires d'emploi offertes par les mesures de valorisation du travail, ils ne verront pas s'améliorer leurs moyens financiers.

*... et de l'autre elles peuvent favoriser l'emploi, encore que la plupart des emplois subventionnés existeraient de toute façon.*

Les effets sur l'emploi des mesures de valorisation du travail sont moins évidents. Un grand nombre de personnes peuvent désormais bénéficier des mesures existantes (à un moment quelconque, 1 travailleur actif sur 6 aux Pays-Bas ; 1 travailleur sur 5 en Belgique ; 1.5 million de ménages en Grande-Bretagne et 1 famille sur 6 aux États-Unis). Mais évidemment beaucoup de ces personnes – la plupart probablement – travailleraient même en l'absence de ces mesures de valorisation. L'évaluation du nombre de ces emplois qui n'existeraient pas sans de telles mesures donne à penser que l'effet initial sur l'emploi n'est pas énorme – peut-être 5 à 10 pour cent des personnes auxquelles elles s'appliquent. On considère néanmoins en général que les dispositifs existants ont une incidence valable sur l'emploi.

*Le ciblage de ces mesures aide à en limiter le coût, mais peut encourager les ménages à réduire leur durée de travail...*

Les mesures de valorisation du travail ne sont évidemment pas « gratuites ». Il faut les financer par une augmentation des prélèvements et/ou une réduction des dépenses publiques, ce qui pourrait en retour avoir des effets négatifs sur l'emploi. Le coût net de ces mesures pourrait être positif dans le cas où l'augmentation des indemnités pour ceux qui travaillent déjà est supérieure à la diminution des indemnités pour ceux qui deviennent actifs occupés. L'un des moyens de contenir les coûts de ces programmes consiste à cibler les paiements de façon stricte, ce qui présente toutefois des inconvénients : lorsque les paiements sont calculés sur la base du revenu du ménage, certains de ceux qui ont déjà un emploi peuvent être incités à réduire leur durée de travail ou même, s'il s'agit d'un couple où les deux conjoints travaillent et gagnent relativement peu, l'un des membres du couple peut être tenté de se retirer totalement de la vie active.

*... et peut aussi diminuer les incitations des entreprises et des travailleurs à investir dans des compétences pour de meilleurs emplois...*

Dans les pays où les mesures de valorisation du travail reposent sur une réduction des charges sociales sur les bas salaires, la dégressivité rapide de la subvention incite fortement les employeurs à résister aux pressions à la hausse des salaires. Par ailleurs, les travailleurs à plein temps peuvent s'apercevoir qu'ils ont peu à perdre sur le plan financier à travailler à temps partiel tout en percevant un complément de salaire. Ce qui est plus préoccupant, c'est que cela diminue, aussi bien pour les travailleurs que pour les entreprises, l'incitation à investir dans les compétences et dans les types d'organisation du travail qui y font appel. Le travail à bas salaire devenant plus intéressant qu'un travail mieux rémunéré, l'incitation à rechercher une meilleure rémunération s'en trouve réduite. Aussi, *prises isolément*, les politiques de valorisation du travail risquent-elles de piéger les travailleurs dans un emploi à bas salaire et de les empêcher de s'embarquer dans de bonnes perspectives de carrière.

*... pourtant, malgré ces inconvénients, ce type de dispositif mérite d'être transposé ailleurs, à certaines conditions :*

Il est difficile de considérer dans ces conditions que les dispositifs de valorisation du travail représentent une formule totalement gagnante. Cependant, pour autant qu'on puisse en juger, cela ne change rien à la conclusion essentielle qu'ils peuvent créer des emplois et avoir une incidence non négligeable sur la distribution des revenus. Convient-il dès lors que les autres pays s'efforcent de suivre cette voie et adoptent des stratégies analogues ? Dans nombre de cas, la réponse est positive. Mais l'expé-

rience des pays qui ont mis en place de tels dispositifs depuis un certain temps montre que leur efficacité dépend en grande partie de plusieurs conditions qui influent sur les réactions de l'offre et de la demande de travail.

De toute évidence, les personnes que les dispositifs de valorisation du travail inciteront à chercher un emploi en trouveront un plus facilement si les conditions macroéconomiques sont favorables. En dehors d'une demande de travail dynamique, la réussite des mesures de valorisation du travail dépend beaucoup de leur interaction avec diverses politiques et institutions sociales, fiscales et du marché du travail, notamment le salaire minimum, la distribution des revenus, le niveau des prélèvements et des transferts et la structure de la fiscalité.

Il est frappant de constater que tous les pays qui ont mis en place un important dispositif de valorisation du travail ont également un *salaire minimum*. Il y a de bonnes raisons à cela. Les gouvernements qui mènent des politiques de valorisation du travail souhaitent que les coûts de main-d'œuvre restent faibles et la rémunération nette élevée, de façon à inciter tout à la fois à recruter et à travailler. La difficulté est que plus le salaire est bas, plus il faut augmenter les prestations à verser à ceux qui acceptent un travail à bas salaire ou aux employeurs qui les recrutent. On a de plus reproché aux dispositifs de prestations liées à l'exercice d'un emploi d'impliquer un « risque moral », à savoir que le simple fait d'offrir une telle « assurance » risque d'avoir des effets pervers et d'aboutir à aider les employeurs au lieu de subventionner le revenu des travailleurs. En effet, en l'absence d'un salaire plancher effectif, ou bien les prestations risquent d'avoir une telle incidence sur l'offre que cela entraîne une baisse des salaires, ou bien il peut y avoir collusion entre les entreprises et les travailleurs pour maintenir les salaires à un bas niveau, sachant que l'État versera la différence. La fixation d'un salaire minimum peut empêcher cette situation de se produire et a aussi pour effet d'élever le taux de rémunération de certains travailleurs en augmentant pour eux la rentabilité du travail comme le ferait un complément de revenu. D'un autre côté, un salaire minimum trop élevé peut nuire aux perspectives d'emploi des travailleurs à faible productivité, les jeunes en particulier. S'il est fixé à un niveau judicieux, toutefois, il ne risque guère d'avoir des effets négatifs importants sur l'emploi global.

La forme de la *distribution des revenus* est un autre facteur clé de l'efficacité des mesures de valorisation du travail. Elle est importante pour déterminer s'il y a lieu d'adopter de tels dispositifs dans les pays qui n'en ont pas encore. Il faut que les paiements aillent aux travailleurs à bas salaire ou aux ménages actifs à bas revenu, et non à ceux dont les salaires ou les revenus sont plus élevés. La dégressivité des prestations ou des allègements fiscaux en fonction de l'augmentation du salaire (le « taux marginal effectif d'imposition ») est en effet une taxe sur l'effort supplémentaire de travail, que ce soit en temps de travail ou en élévation du salaire par augmentation des compétences. La difficulté pour les gouvernements est de déterminer une dégressivité des prestations en fonction de l'augmentation du salaire ou du revenu qui soit suffisamment lente pour inciter la population cible à gagner davantage, mais suffisamment rapide pour que les paiements restent ciblés sur le groupe qui a réellement besoin d'aide. Plus la distribution des revenus est large, plus il est facile de subventionner de façon importante les travailleurs à bas salaire sans confronter les autres à un taux marginal effectif d'imposition trop élevé. De même, plus les taux initiaux d'imposition sont élevés, plus il est difficile de mettre en place une dégressivité rapide qui n'aboutisse pas à des taux marginaux effectifs d'imposition qui seraient dissuasifs.

• *c'est dans les économies dynamiques que les mesures de valorisation du travail sont le plus efficaces...*

• *il vaut mieux conjuguer à un salaire minimum d'un niveau judicieusement choisi afin de limiter tout effet de réduction des salaires...*

• *elles sont plus efficaces lorsque les salaires sont plus inégaux et les taux marginaux d'imposition faibles, de sorte qu'elles maintiennent l'incitation à gagner davantage...*

- *il peut être difficile de bien les administrer...*

D'autres facteurs sont aussi à prendre en compte, notamment s'il faut assurer les paiements par le biais de prestations (il est plus facile alors de les assurer sans délai, mais le taux de couverture peut être faible) ou de la fiscalité (ce qui peut paraître moins stigmatisant pour les bénéficiaires, mais qui implique que le système de paiement soit basé sur des revenus annuels et des unités fiscales) et quel traitement appliquer à ceux qui ne travaillent que quelques heures par semaine. Personne ne peut prétendre que les dispositifs de valorisation du travail, surtout s'ils sont ciblés sur le revenu des familles, sont faciles à administrer.

- ... *de sorte que de nombreux pays, mais pas tous, auraient avantage à introduire ces mesures de valorisation du travail.*

En somme, il apparaît que, s'ils peuvent surmonter ces difficultés administratives pour un coût raisonnable, un certain nombre de pays de l'OCDE (mais pas tous) devraient envisager de mettre en place de tels dispositifs. Ils pourraient alors espérer une augmentation modérée de l'emploi, en même temps qu'un resserrement de la distribution des revenus des ménages ou de celle des salaires.

- Cependant, de tels dispositifs ne peuvent suffire à eux seuls à instaurer une combinaison optimale d'incitations et de soutien social...*

Cela dit, plusieurs problèmes importants subsistent. Premièrement, pour de nombreux pays, l'objectif global des dispositifs de valorisation du travail est d'améliorer les conditions du marché du travail pour les travailleurs à faible productivité, de façon qu'ils aient de moins en moins besoin, à mesure qu'ils grimpent dans l'échelle des salaires, de la « police d'assurance » que constituent le salaire minimum et les prestations liées à l'exercice de l'emploi. Mais il n'est pas du tout évident que cette confiance dans le caractère « temporaire » des dispositifs de valorisation du travail soit réaliste pour le proche avenir. Aussi bien conçue que soit une politique, elle n'est pas infaillible. Comme on l'a vu précédemment, on ne sait pas exactement jusqu'à quel point ce type de mesures modifiera effectivement les incitations au travail. De plus, tout le monde ne pourra pas en profiter (comme par exemple *les personnes avec un handicap important*) or il ne faut exclure personne, si l'on veut que la cohésion sociale ne soit pas un simple slogan. Il importe que tous ceux qui en sont capables reçoivent l'aide requise pour participer au marché du travail grâce aux services sociaux, aux dispositifs du marché du travail, aux aides à la garde d'enfants, etc.

- ... *et il faut les compléter par des mesures d'amélioration du capital humain de manière à ne plus avoir au bout du compte à soutenir les emplois à faible productivité.*

Un dernier point, qui est crucial, c'est que le bien-être à long terme des individus au bas de l'échelle économique suppose à la fois d'augmenter leurs chances d'emploi et leur productivité. Si les mesures de valorisation du travail peuvent en aider certains à prendre pied sur le marché du travail, pour avoir des perspectives de carrière intéressantes, il faut qu'ils aient de bonnes possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. C'est seulement en s'attachant à mettre en place des *politiques à long terme* d'accroissement des compétences des moins qualifiés et d'encouragement des entreprises à investir dans ce capital humain que l'on pourra espérer poursuivre durablement l'amélioration du niveau de vie des groupes défavorisés dans les pays de l'OCDE.

## Chapitre 1

# ÉVOLUTION RÉCENTE ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

*Regards sur l'évolution de l'emploi dans les nouveaux pays Membres de l'OCDE*

---

### Résumé

---

Au milieu des années 90, cinq pays ont adhéré à l'OCDE : la République tchèque, la Hongrie, la Corée, le Mexique et la Pologne. Ce chapitre examine l'évolution au cours de la décennie de quelques indicateurs de la population active de ces pays et la compare à la moyenne des 24 autres pays de l'OCDE. Cette étude de l'évolution globale de l'emploi dans le temps est complétée par des données relatives à la composition de celui-ci, en fonction de diverses caractéristiques, à la fin des années 90.

La décennie écoulée a été dans tous les nouveaux pays Membres une période de mutation économique rapide, avec les tensions que cela implique, et leurs statistiques du marché du travail dénotent des changements structurels majeurs en même temps qu'une résilience considérable dans un contexte souvent difficile. Certaines évolutions ont été encourageantes : en Hongrie, en Corée et en Pologne, la croissance de la production par personne employée a été supérieure à la moyenne, et au Mexique le taux d'emploi de la population d'âge actif a sensiblement augmenté. D'autres évolutions ont été moins positives : baisse des taux d'emploi en République tchèque, en Hongrie et en Pologne et recul de la production par personne employée en République tchèque et au Mexique. En 1998, les cinq pays restaient groupés vers le bas du classement des pays de l'OCDE pour la production par habitant, en raison de la faiblesse à la fois de l'emploi (sauf en République tchèque) et de la production par personne employée.

La République tchèque, la Hongrie et la Pologne restent marquées par des concentrations supérieures à la moyenne de l'emploi dans l'industrie, dans les catégories professionnelles correspondantes et dans les grandes entreprises, séquelles de l'ancienne économie centralement planifiée. En Corée, au Mexique et en Pologne, une part importante de l'emploi se situe dans l'agriculture et les activités connexes. Dans les cinq pays, les concentrations de l'emploi sont inférieures à la moyenne dans l'ensemble du secteur des services, bien qu'elles soient relativement élevées en Corée et au Mexique dans certains sous-secteurs. Sous plusieurs aspects de la composition de l'emploi par branche et par catégorie professionnelle, les cinq nouveaux pays Membres affichent un écart important par rapport à la moyenne de l'OCDE, mais cet écart semble s'amenuiser. On constate en particulier un important déplacement de main-d'œuvre de l'agriculture vers les services, qui pourrait contribuer ultérieurement à relever le chiffre de la production par travailleur.

---

### Introduction

La reprise de l'activité économique mondiale après la crise qui a frappé en 1997-98 les économies de marché émergentes a été plus forte que prévu. En 1999, l'économie américaine a continué de croître à un rythme relativement rapide (tableau 1.1). Dans la zone européenne de l'OCDE, la croissance s'est un peu ralentie et a été moitié

moins forte qu'en Amérique du Nord, mais néanmoins plus forte que prévu. La Corée a connu une nette reprise, enregistrant la plus forte croissance de l'OCDE. Au Japon et en Nouvelle-Zélande, après un recul en 1998, le PIB réel a retrouvé une croissance positive, toutefois encore faible au Japon. Parmi les pays de l'OCDE, seules la Turquie et la République tchèque ont accusé un recul du PIB réel.

Tableau 1.1. Croissance du volume du PIB dans les pays de l'OCDE<sup>a, b</sup>

Variation annuelle, en pourcentage

	Part dans le PIB total de l'OCDE 1995	Moyenne 1987-1997	1998	1999	Prévisions	
					2000	2001
Australie	1.8	3.3	5.1	4.4	3.9	3.7
Autriche	0.8	2.4	2.9	2.2	3.0	3.1
Belgique	1.1	2.3	2.7	2.5	3.6	3.2
Canada	3.3	2.2	3.1	4.2	4.3	3.0
République tchèque	0.6	..	-2.3	-0.2	1.4	2.3
Danemark	0.6	1.8	2.5	1.6	2.2	2.4
Finlande	0.5	1.5	5.0	3.5	5.4	4.8
France	5.7	1.9	3.2	2.9	3.7	2.9
Allemagne <sup>c</sup>	8.3	3.3	2.2	1.5	2.9	3.0
Grèce	0.6	2.0	3.7	3.2	3.8	3.9
Hongrie	0.4	..	4.9	4.5	5.2	5.0
Islande	0.0	1.4	4.7	4.4	3.7	2.7
Irlande	0.3	6.1	8.9	8.7	9.9	8.0
Italie	5.5	1.8	1.5	1.4	2.9	3.1
Japon	13.6	3.0	-2.5	0.3	1.7	2.2
Corée	2.9	7.4	-6.7	10.7	8.5	6.0
Luxembourg	0.1	5.9	5.0	4.9	5.6	5.3
Mexique	3.0	3.0	4.8	3.7	4.8	5.0
Pays-Bas	1.6	2.9	3.7	3.6	4.3	4.0
Nouvelle-Zélande	0.3	2.0	-0.6	3.9	4.2	3.0
Norvège	0.5	3.1	2.0	0.9	3.4	2.8
Pologne	1.3	..	4.8	4.0	5.0	4.8
Portugal	0.6	3.0	3.9	3.0	3.6	3.4
Espagne	2.8	2.6	4.0	3.7	4.3	3.9
Suède	0.8	1.2	3.0	3.8	4.4	3.0
Suisse	0.9	1.3	2.1	1.7	2.8	2.6
Turquie	1.7	4.2	3.1	-5.0	4.2	3.9
Royaume-Uni	5.2	2.2	2.2	2.1	2.9	2.3
États-Unis	35.3	2.9	4.3	4.2	4.9	3.0
<b>OCDE Europe<sup>d</sup></b>	<b>39.9</b>	<b>2.4</b>	<b>2.7</b>	<b>2.0</b>	<b>3.5</b>	<b>3.2</b>
<b>UE</b>	<b>34.5</b>	<b>2.4</b>	<b>2.7</b>	<b>2.3</b>	<b>3.4</b>	<b>3.1</b>
<b>Total OCDE<sup>d</sup></b>	<b>100.0</b>	<b>2.8</b>	<b>2.4</b>	<b>3.0</b>	<b>4.0</b>	<b>3.1</b>

.. Données non disponibles.

a) Les méthodes de prévisions du Secrétariat de l'OCDE ainsi que les concepts et sources statistiques utilisés sont amplement décrits dans le document « Sources et méthodes : Perspectives économiques de l'OCDE » qui peut être consulté sur le site Internet de l'OCDE (<http://www.oecd.org/eco/out/source.htm>).

b) Les agrégats sont calculés sur la base des pondérations du PIB de 1995 exprimées en parités de pouvoir d'achat de 1995.

c) Le taux de croissance moyen a été calculé en reliant les données de l'Allemagne dans son ensemble à celles de l'Allemagne occidentale avant 1992.

d) Les moyennes pour 1987-1997 excluent la Hongrie, la Pologne et la République tchèque.

Source : OCDE (2000), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 67, juin.

La section I donne un aperçu général de l'évolution récente et des perspectives de l'économie, plus particulièrement dans le domaine du marché du travail. La section II examine, en s'appuyant sur quelques indicateurs de la population active, l'évolution de l'emploi dans les nouveaux pays Membres au cours des années 90. Elle considère les tendances globales de l'emploi en fonction du contexte macro-économique, puis examine la composition de l'emploi et en montre les implications au plan des efforts à déployer par les nouveaux pays Membres pour rattraper les économies du reste de l'OCDE.

## I. Évolutions récentes et perspectives

### A. Les perspectives économiques d'ici 2001

Dans la zone de l'OCDE, la croissance du PIB réel devrait, selon les projections, atteindre en 2000 4 pour cent, ce qui serait la meilleure performance depuis 1988. En 2001, il est probable qu'elle redescendra à environ 3 pour cent. Tous les pays de l'OCDE devraient au cours de ces deux années connaître une croissance positive, particulièrement forte en Irlande et en Corée. Aux États-Unis,

la croissance de la production devrait ralentir en 2001, face au durcissement des conditions financières – et notamment à de nouveaux relèvements des taux d'intérêt – et à la détente des marchés boursiers. L'expansion économique de l'Union européenne devrait dépasser 3 pour cent dans les deux années qui viennent. La demande intérieure devrait être dopée par la croissance de l'emploi et des revenus réels disponibles, tandis que la dépréciation de l'euro devrait entraîner une montée des exportations. Au Japon, une légère reprise devrait intervenir grâce au renforcement des exportations et, après une phase prolongée de restructurations et une remontée des bénéfices, à une reprise de l'investissement et de la constitution de stocks dans les entreprises.

## B. L'emploi et le chômage

En 1999, le rythme général de croissance de l'emploi dans la zone de l'OCDE n'a pas sensiblement changé par rapport à l'année précédente (tableau 1.2). C'est à nouveau l'Irlande qui a enregistré le taux le plus fort des pays de l'OCDE (5.8 pour cent), malgré un sensible ralentissement à partir de 1998. Après une bonne performance en 1998, le Luxembourg et l'Espagne sont aussi restés parmi les pays de tête en 1999, avec une croissance de l'emploi supérieure à 4 pour cent. En Amérique du Nord, le rythme a continué à être plus rapide qu'en Europe, et l'écart devrait se creuser en 2000. En 2001, toutefois, avec le ralentissement de la croissance de la production, les gains d'emploi devraient y être inférieurs à ceux des pays européens de l'OCDE. La reprise économique en Corée s'est accompagnée en 1999 d'une légère augmentation de l'emploi, mais celle-ci devrait s'accélérer en 2000-2001. La République tchèque a accusé en 1999 une perte d'emplois de 2.3 pour cent, tandis que le Japon et la Pologne en perdaient moins de 1 pour cent. Le recul de l'emploi en République tchèque devrait se poursuivre en 2000-2001, mais on s'attend d'ici à la fin de la période à une légère reprise au Japon et en Pologne.

Le renforcement de l'activité économique dans la zone de l'OCDE a entraîné en 1999 une baisse de trois dixièmes de points du taux de chômage global, qui devrait se poursuivre dans les deux années qui viennent pour atteindre environ 6 pour cent de la population active en 2001, soit 31 ¼ millions de personnes (tableau 1.3). Ce recul d'environ 3 millions du nombre de chômeurs reflète des baisses particulièrement importantes du chômage dans l'Union européenne et en Corée. Malgré cela, quatre pays européens Membres de l'OCDE continueront d'afficher un chômage à deux chiffres en 2001. Les projections de l'OCDE indiquent que le taux de chômage aux États-Unis

pourrait monter à environ 4.2 pour cent d'ici 2001, tandis qu'au Japon il devrait se maintenir à 4.8 pour cent environ, son niveau le plus haut depuis les années 50.

## C. Rémunérations et coûts de main-d'œuvre

Dans la zone de l'OCDE, mis à part les pays à forte inflation, le taux de croissance des rémunérations par salarié dans le secteur privé a augmenté d'un peu moins d'un demi-point en 1999 et devrait augmenter d'un peu plus d'un demi-point d'ici 2001 (tableau 1.4). En revanche, les pays à forte inflation indiqués dans le tableau (Grèce, Hongrie et Pologne) ont accusé une baisse en 1999 et devraient enregistrer de nouvelles baisses d'ici la fin de la période. Ils ont aussi connu une baisse importante du taux d'accroissement des coûts unitaires de main-d'œuvre dans le secteur privé en 1999, phénomène qui devrait se poursuivre dans les deux années qui viennent. Dans la zone de l'OCDE, à l'exclusion des pays à forte inflation, l'augmentation moyenne des coûts unitaires de main-d'œuvre s'est légèrement ralentie en 1999, malgré une accélération dans plusieurs pays, notamment l'Italie, la Corée et les Pays-Bas. Ces coûts ont diminué de 1.5 pour cent au Japon et n'ont que faiblement augmenté aux États-Unis malgré un marché du travail très tendu. Une légère accélération du rythme d'augmentation de ces coûts est projetée pour la zone de l'OCDE, à l'exclusion des pays à forte inflation, en moyenne d'ici la fin de la période ; elle devrait atteindre ou dépasser un point en Australie, au Canada, en Corée, en Espagne, en Nouvelle-Zélande et en Suède.

## II. L'évolution de l'emploi dans les nouveaux pays Membres de l'OCDE entre 1989 et 1999

### A. Introduction

Au milieu des années 90, pour la première fois depuis 21 ans, l'OCDE a accueilli cinq nouveaux Membres – la République tchèque, la Hongrie, la Corée, le Mexique et la Pologne<sup>1</sup>. On passera ici en revue quelques changements intervenus au cours de la décennie dans la population active de ces pays, puis on comparera l'évolution du niveau et de la composition de l'emploi à la moyenne du reste de l'OCDE<sup>2</sup>.

### B. Aperçu macroéconomique

Le tableau 1.5 indique la production par habitant (sur la base des parités de pouvoir d'achat) des pays Membres de l'OCDE, représentée par le produit de la mobilisation de l'offre potentielle de main-d'œuvre (c'est-à-dire le

Tableau 1.2. Croissance de l'emploi et de la population active dans les pays de l'OCDE<sup>a</sup>

Variation annuelle, en pourcentage

	Emploi					Population active						
	Niveau en 1998 (milliers)	Moyenne 1987-1997	1998	1999	Prévisions		Niveau en 1998 (milliers)	Moyenne 1987-1997	1998	1999	Prévisions	
					2000	2001					2000	2001
Australie	8 617	1.7	1.8	1.9	1.9	1.9	9 364	1.7	1.2	1.0	1.4	1.6
Autriche	3 962	0.7	0.9	1.4	1.4	1.4	4 200	0.8	1.0	1.0	1.1	0.9
Belgique	3 855	0.4	1.2	0.9	1.4	1.4	4 260	0.3	1.3	0.3	0.6	0.8
Canada	14 139	1.0	2.6	2.8	2.5	1.6	15 416	1.1	1.8	2.0	1.6	1.5
République tchèque	4 818	..	-1.4	-2.3	-1.5	-0.2	5 153	..	0.4	0.2	0.1	0.0
Danemark	2 685	-0.1	2.1	0.8	0.8	0.8	2 867	-0.1	0.7	-0.2	0.7	0.7
Finlande	2 222	-1.1	2.4	3.3	2.3	1.8	2 508	-0.3	1.0	1.9	1.1	0.9
France	22 842	0.3	1.1	2.0	2.3	2.0	25 900	0.5	0.4	1.2	0.9	0.8
Allemagne <sup>b</sup>	35 994	2.9	0.4	0.3	0.5	0.9	39 709	3.1	-0.2	-0.1	-0.1	0.0
Grèce	3 921	0.5	3.4	1.0	1.2	1.4	4 400	0.8	4.7	0.8	0.8	0.8
Hongrie	3 619	..	1.5	3.1	2.7	2.0	3 932	..	0.4	2.1	2.0	1.8
Islande	133	-0.2	3.4	2.7	1.4	1.0	137	0.1	2.2	1.8	1.2	1.2
Irlande	1 521	2.4	10.2	5.8	5.6	3.8	1 646	1.6	6.9	3.5	3.5	3.5
Italie	20 242	-0.3	1.1	1.2	1.5	1.3	22 987	-0.1	1.2	0.8	0.9	0.8
Japon	65 144	1.0	-0.7	-0.8	-0.1	0.3	67 933	1.1	0.1	-0.2	0.0	0.3
Corée	19 927	2.6	-5.3	1.5	3.7	2.1	21 390	2.5	-1.0	0.9	1.8	1.6
Luxembourg	236	3.0	4.3	5.0	4.6	4.3	179	1.1	1.6	2.3	1.9	1.9
Mexique	18 416	4.5	4.9	3.2	2.6	2.6	19 018	4.4	4.3	2.5	2.5	2.6
Pays-Bas	6 609	2.0	3.3	3.0	2.5	2.2	6 895	1.7	1.8	1.9	1.8	1.8
Nouvelle-Zélande	1 725	1.1	-0.6	1.5	2.0	1.4	1 864	1.4	0.3	0.8	1.3	1.3
Norvège	2 249	0.3	2.5	0.5	0.1	0.3	2 323	0.5	1.6	0.5	0.4	0.4
Pologne	15 849	..	1.9	-0.2	-0.5	0.8	17 606	..	0.1	2.1	0.8	0.8
Portugal	4 493	1.1	4.6	1.8	1.5	1.3	4 732	1.0	2.7	1.1	1.1	1.1
Espagne	13 205	0.8	3.4	4.6	3.1	2.4	16 265	1.0	0.9	1.0	0.9	0.9
Suède	3 978	-1.0	1.5	2.2	1.9	1.4	4 256	-0.3	-0.2	1.2	1.0	0.8
Suisse	3 848	0.8	1.2	0.6	1.2	1.2	3 988	1.2	-0.1	-0.5	0.5	1.1
Turquie	21 594	1.4	2.8	2.2	2.1	2.0	23 048	1.2	2.7	3.3	2.0	2.0
Royaume-Uni	27 212	0.6	1.2	1.0	0.9	0.5	29 024	0.3	0.5	0.7	0.7	0.6
États-Unis	131 463	1.4	1.5	1.5	2.1	1.0	137 665	1.3	1.0	1.2	1.8	1.2
<b>OCDE Europe<sup>c</sup></b>	<b>205 093</b>	<b>0.9</b>	<b>1.6</b>	<b>1.4</b>	<b>1.3</b>	<b>1.3</b>	<b>226 013</b>	<b>1.0</b>	<b>0.9</b>	<b>1.1</b>	<b>0.8</b>	<b>0.8</b>
<b>UE</b>	<b>152 982</b>	<b>1.0</b>	<b>1.5</b>	<b>1.6</b>	<b>1.5</b>	<b>1.3</b>	<b>169 826</b>	<b>1.1</b>	<b>0.8</b>	<b>0.7</b>	<b>0.7</b>	<b>0.7</b>
<b>Total OCDE<sup>c</sup></b>	<b>464 522</b>	<b>1.3</b>	<b>1.1</b>	<b>1.3</b>	<b>1.5</b>	<b>1.2</b>	<b>498 662</b>	<b>1.3</b>	<b>0.9</b>	<b>1.0</b>	<b>1.1</b>	<b>1.0</b>

.. Données non disponibles.

a) Voir la note a) du tableau 1.1.

b) Le taux de croissance moyen a été calculé en reliant les données de l'Allemagne dans son ensemble à celles de l'Allemagne occidentale avant 1992.

c) Les moyennes pour 1987-1997 excluent la Hongrie, la Pologne et la République tchèque.

Source : OCDE (2000), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 67, juin.

Tableau 1.3. Le chômage dans les pays de l'OCDE<sup>a</sup>

	Pourcentage de la population active					Millions				
	Moyenne 1987-1997	1998	1999	Prévisions		Moyenne 1987-1997	1998	1999	Prévisions	
				2000	2001				2000	2001
Australie	8.6	8.0	7.2	6.7	6.4	0.7	0.7	0.7	0.6	0.6
Autriche	4.8	5.7	5.3	5.0	4.5	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Belgique	8.6	9.5	9.0	8.3	7.8	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3
Canada	9.4	8.3	7.6	6.8	6.6	1.4	1.3	1.2	1.1	1.1
République tchèque	..	6.5	8.8	10.2	10.5	..	0.3	0.5	0.5	0.5
Danemark	9.7	6.4	5.5	5.4	5.4	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2
Finlande	9.9	11.4	10.2	9.2	8.5	0.2	0.3	0.3	0.2	0.2
France	10.8	11.8	11.1	9.8	8.8	2.7	3.1	2.9	2.6	2.3
Allemagne	7.6	9.3	9.0	8.5	7.7	2.8	3.7	3.6	3.4	3.0
Grèce	8.6	10.9	10.7	10.3	9.8	0.4	0.5	0.5	0.5	0.4
Hongrie	..	8.0	7.1	6.5	6.2	..	0.3	0.3	0.3	0.3
Islande	2.9	2.8	1.9	1.7	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Irlande	14.5	7.6	5.5	3.6	3.3	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1
Italie	10.4	11.9	11.5	11.0	10.5	2.4	2.7	2.7	2.6	2.5
Japon	2.7	4.1	4.7	4.8	4.8	1.7	2.8	3.2	3.2	3.2
Corée	2.5	6.8	6.3	4.5	4.1	0.5	1.5	1.4	1.0	0.9
Luxembourg	2.1	3.1	2.9	2.8	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Mexique	3.7	3.2	2.5	2.4	2.4	0.5	0.6	0.5	0.5	0.5
Pays-Bas	6.6	4.2	3.2	2.5	2.1	0.4	0.3	0.2	0.2	0.2
Nouvelle-Zélande	7.4	7.5	6.8	6.1	6.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Norvège	4.7	3.2	3.2	3.5	3.6	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Pologne	..	10.0	12.0	13.1	13.1	..	1.8	2.2	2.4	2.4
Portugal	6.0	5.0	4.4	4.1	4.0	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2
Espagne	19.7	18.8	15.9	14.1	12.9	3.0	3.1	2.6	2.3	2.2
Suède	5.0	6.5	5.6	4.8	4.3	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2
Suisse	2.7	3.9	3.0	2.7	2.7	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Turquie	7.7	6.3	7.3	7.2	7.2	1.7	1.5	1.7	1.7	1.8
Royaume-Uni	8.3	6.2	5.9	5.7	5.8	2.4	1.8	1.7	1.7	1.7
États-Unis	6.0	4.5	4.2	4.0	4.2	7.7	6.2	5.9	5.6	6.0
<b>OCDE Europe<sup>b</sup></b>	<b>9.3</b>	<b>9.3</b>	<b>9.0</b>	<b>8.6</b>	<b>8.1</b>	<b>17.6</b>	<b>21.0</b>	<b>20.6</b>	<b>19.7</b>	<b>18.8</b>
<b>UE</b>	<b>9.7</b>	<b>10.0</b>	<b>9.2</b>	<b>8.5</b>	<b>7.9</b>	<b>15.8</b>	<b>16.9</b>	<b>15.8</b>	<b>14.6</b>	<b>13.7</b>
<b>Total OCDE<sup>b</sup></b>	<b>6.8</b>	<b>6.9</b>	<b>6.6</b>	<b>6.3</b>	<b>6.1</b>	<b>30.3</b>	<b>34.2</b>	<b>33.5</b>	<b>31.9</b>	<b>31.3</b>

.. Données non disponibles.

a) Voir la note a) du tableau 1.1.

b) Les moyennes pour 1987-1997 excluent la Hongrie, la Pologne et la République tchèque.

Source : OCDE (2000), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 67, juin.

Tableau 1.4. Coûts de main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE<sup>a, b</sup>, secteur privé

Pourcentages de variation par rapport à la période précédente

	Rémunération par salarié					Coûts unitaires de main-d'œuvre				
	Moyenne 1987-1997	1998	1999	Prévisions		Moyenne 1987-1997	1998	1999	Prévisions	
				2000	2001				2000	2001
Australie	4.6	2.6	2.5	4.0	3.8	2.8	-1.0	-0.1	2.1	1.9
Autriche	3.8	3.1	2.1	1.8	2.5	1.6	0.9	1.2	0.0	0.6
Belgique	3.8	1.8	2.4	2.4	2.7	1.9	0.3	0.5	0.0	0.8
Canada	3.9	2.4	2.2	3.0	3.3	2.6	2.1	0.7	1.2	2.0
République tchèque	..	9.6	7.2	5.3	6.4	..	10.7	4.9	2.2	3.6
Danemark	4.4	4.8	4.2	3.9	3.4	2.1	4.5	3.3	2.1	1.3
Finlande	5.1	5.2	2.6	4.1	4.9	1.2	2.1	2.9	1.0	1.9
France	2.9	1.8	1.8	1.7	2.2	0.9	-0.4	0.8	0.3	1.3
Allemagne <sup>c</sup>	2.5	1.3	1.8	1.8	2.3	2.1	-0.5	0.5	-0.8	-0.1
Grèce	14.0	4.9	4.6	4.5	4.6	12.1	4.6	2.1	1.6	1.9
Hongrie	..	16.4	9.2	11.2	8.3	..	12.7	8.4	9.2	5.6
Islande	10.1	6.3	6.2	6.6	6.8	..	..	..	..	..
Irlande	3.9	2.5	6.1	6.9	7.2	-0.1	4.0	2.9	2.3	2.7
Italie	6.0	-1.2	2.2	2.7	2.9	3.8	-1.6	1.8	0.9	0.8
Japon	2.2	-1.0	-0.3	0.2	0.4	0.1	1.2	-1.5	-1.7	-1.6
Corée	12.8	-1.3	11.8	9.0	8.3	7.2	0.1	2.0	4.1	4.2
Pays-Bas	2.5	2.1	3.6	3.9	3.7	1.1	1.2	2.6	1.6	1.4
Nouvelle-Zélande	3.0	2.4	2.4	2.9	3.1	2.1	1.8	0.4	0.6	1.4
Norvège	4.1	7.2	5.6	4.5	4.8	1.9	6.1	4.8	2.7	2.0
Pologne	..	14.3	11.6	8.7	6.4	..	9.7	5.8	2.2	2.0
Portugal	10.2	4.5	4.3	4.8	5.0	7.7	5.6	2.9	2.4	2.6
Espagne	6.3	2.3	-0.5	3.5	3.7	4.2	1.8	0.5	2.2	2.0
Suède	6.2	4.4	1.9	3.6	4.9	3.7	2.6	0.7	0.7	2.8
Suisse	3.5	0.8	1.5	2.6	2.9	2.4	-0.1	0.7	0.5	1.2
Royaume-Uni	5.8	6.9	5.4	5.8	5.8	4.4	5.9	4.2	3.6	3.7
États-Unis	3.6	4.9	4.4	4.4	4.8	2.3	2.6	1.8	1.2	2.6
<b>OCDE Europe<sup>d, e</sup></b>	<b>4.5</b>	<b>3.0</b>	<b>3.0</b>	<b>3.4</b>	<b>3.6</b>	<b>2.9</b>	<b>1.7</b>	<b>1.9</b>	<b>1.1</b>	<b>1.5</b>
<b>UE<sup>e</sup></b>	<b>4.5</b>	<b>2.3</b>	<b>2.5</b>	<b>3.0</b>	<b>3.3</b>	<b>2.9</b>	<b>1.1</b>	<b>1.6</b>	<b>1.0</b>	<b>1.4</b>
<b>Total OCDE moins les pays à forte inflation<sup>e, f</sup></b>	<b>4.0</b>	<b>2.7</b>	<b>3.1</b>	<b>3.4</b>	<b>3.7</b>	<b>2.3</b>	<b>1.8</b>	<b>1.3</b>	<b>0.8</b>	<b>1.6</b>
<b>Total OCDE<sup>d, e</sup></b>	<b>4.1</b>	<b>3.0</b>	<b>3.3</b>	<b>3.5</b>	<b>3.7</b>	<b>2.4</b>	<b>1.9</b>	<b>1.3</b>	<b>0.8</b>	<b>1.5</b>

.. Données non disponibles.

a) Voir la note a) du tableau 1.1.

b) Les agrégats sont calculés sur la base des pondérations du PIB de 1995 exprimées en parités de pouvoir d'achat de 1995.

c) Le taux de croissance moyen a été calculé en reliant les données de l'Allemagne dans son ensemble à celles de l'Allemagne occidentale avant 1992.

d) Les moyennes pour 1987-1997 excluent la Hongrie, la Pologne et la République tchèque.

e) Pays indiqués.

f) Les pays à forte inflation sont ceux pour lesquels l'inflation mesurée par l'indice implicite des prix du PIB a été, sur la base des données historiques, égale ou supérieure à 10 pour cent en moyenne pendant les années 90. Ainsi, la Grèce, la Hongrie, le Mexique, la Pologne et la Turquie sont exclues du total.

Source : OCDE (2000), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 76, juin.

Tableau 1.5. **Emploi, productivité et production par habitant (PIB), 1998**

Production aux prix courants du marché sur la base des PPA, en dollars EU

Pays <sup>a</sup>	Rapport emploi/population <sup>b</sup>	×	Production par personne en activité	=	Production par habitant
Luxembourg	53.6		64 742		34 701
États-Unis	48.9		62 214		30 394
Allemagne	50.1		55 002		27 569
Norvège	54.2		49 117		26 611
Suisse	50.2		52 426		26 297
Danemark	54.0		48 682		26 297
Islande	47.3		52 276		24 716
Canada	51.2		47 112		24 106
Japon	37.1		65 053		24 103
Belgique	45.7		52 562		24 003
Autriche	47.3		48 781		23 073
Pays-Bas	43.5		52 563		22 887
Australie	45.5		49 848		22 697
Irlande	40.4		55 585		22 429
France	38.5		57 440		22 089
Italie	35.4		62 187		21 999
Finlande	42.9		50 474		21 677
Royaume-Uni	45.0		47 186		21 218
Suède	45.0		47 029		21 162
Nouvelle-Zélande	44.3		40 193		17 801
Espagne	33.4		50 129		16 743
Portugal	48.4		31 475		15 242
Grèce	37.2		38 728		14 411
<b>Corée</b>	<b>42.9</b>		<b>31 557</b>		<b>13 543</b>
<b>République tchèque</b>	<b>46.8</b>		<b>28 038</b>		<b>13 133</b>
<b>Hongrie</b>	<b>34.2</b>		<b>30 834</b>		<b>10 530</b>
<b>Pologne</b>	<b>39.7</b>		<b>20 104</b>		<b>7 989</b>
<b>Mexique</b>	<b>37.1</b>		<b>21 442</b>		<b>7 953</b>
Turquie	32.5		20 659		6 723
Autres pays OCDE <sup>c</sup>	44.6		52 997		23 637

a) Les pays sont indiqués dans l'ordre décroissant de la production par habitant; les cinq nouveaux pays Membres sont indiqués en couleur.

b) Calculé sur la base de l'emploi total et de la population totale.

c) « Autres pays OCDE » désigne la moyenne des 24 pays Membres de l'Organisation avant 1994.

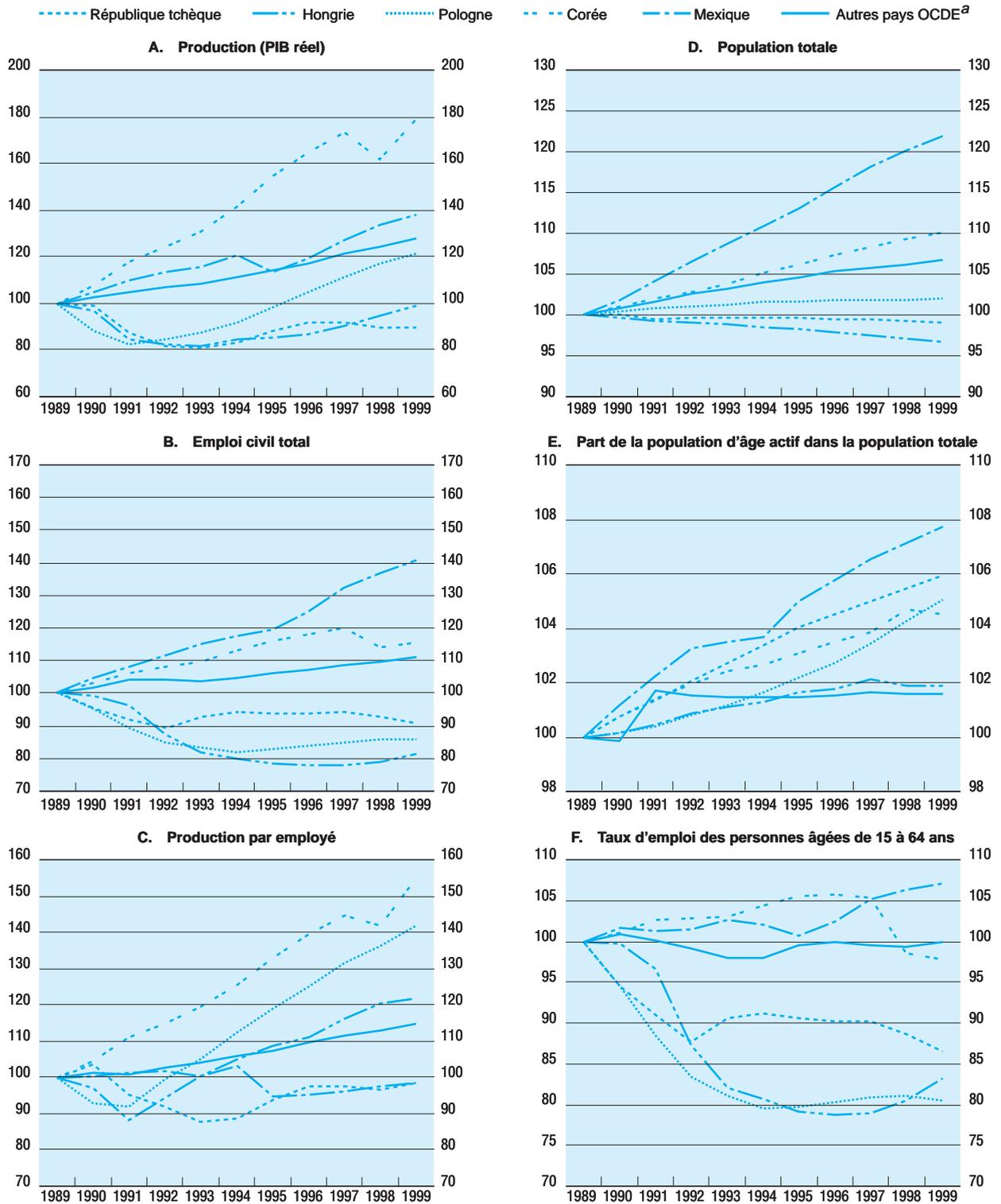
Source : Emploi : OCDE, *Statistiques de la population active*; Population : OCDE, *Principaux indicateurs économiques* sauf pour la Belgique et la Grèce pour lesquelles des estimations ont été établies à partir d'une comparaison des principaux indicateurs économiques et des tendances de la base des données des Nations Unies sur la population pour 1998; Production : OCDE *en chiffres* (1999).

rapport de l'emploi à la population totale) et du PIB par personne employée. On constate que les nouveaux pays Membres de l'OCDE sont groupés vers le bas de l'échelle. L'augmentation future de la production par habitant dépendra de la croissance soit de l'emploi soit du PIB par personne employée. A l'exception de la République tchèque, les nouveaux pays Membres affichent des taux d'emploi inférieurs à la moyenne. Pour le PIB par personne employée, les cinq nouveaux Membres se situent dans le quartile inférieur (avec le Portugal et la Turquie). Le premier du groupe (la Corée) présente déjà un écart de 19 pour cent par rapport au pays qui le précède au classement (la Grèce). Les écarts entre les nouveaux pays Membres et la moyenne du reste de l'OCDE sont plus marqués pour le PIB par personne employée que pour le rapport emploi/population<sup>3</sup>.

Le graphique 1.1 présente l'évolution entre 1989 et 1999 du PIB, de la population et de l'emploi<sup>4</sup>. Cette période a été marquée pour les cinq nouveaux pays Membres par une mutation économique rapide, avec les tensions que cela implique; en témoignent les fortes variations des taux de mobilisation de la main-d'œuvre et de la production par travailleur<sup>5</sup>.

Dès le début de la période considérée, la République tchèque, la Hongrie et la Pologne ont complètement transformé leurs systèmes économiques, abandonnant l'économie planifiée pour une économie tournée vers le marché. En tant que pays « en transition », ils ont chacun connu une profonde récession (graphique 1.1, section A). En Pologne, la production (mesurée par le PIB réel) avait chuté de près de 12 pour cent dès 1990. La République

Graphique 1.1. Évolution de la production, de la population et de l'emploi, 1989-99  
1989 = 100



a) « Autres pays OCDE » désigne les 24 pays qui étaient Membres de l'OCDE avant 1994.  
Sources : Voir annexe 1.A.

tchèque et la Hongrie ont enregistré dans un premier temps des baisses moins fortes, mais en 1991 la chute a été d'environ 12 pour cent dans ces deux pays. La même année, la production polonaise atteignait son point le plus bas ; depuis, la Pologne affiche une reprise continue, marquée par une croissance réelle d'environ 22 pour cent entre 1989 et 1999. En Hongrie, le creux de la production atteint en 1993 a été suivi d'une reprise mais, à la fin de la période, l'économie avait à peine retrouvé son niveau de 1989. En République tchèque, après un début d'embellie au milieu des années 90, la production a de nouveau fléchi en 1998 et 1999. Sur l'ensemble des dix années, les performances des trois pays d'Europe centrale et orientale ont été meilleures que dans beaucoup d'autres pays en transition, mais sans égaler la croissance moyenne de près de 28 pour cent enregistrée par le reste de l'OCDE.

La situation de la République tchèque était tout à fait différente de celle de la Hongrie et de la Pologne, en raison notamment du rythme plus lent des réformes dans les domaines bancaire, de la régulation des marchés des capitaux et du gouvernement d'entreprise. Une particularité de la politique tchèque a consisté à maintenir un accès facile au crédit (notamment auprès des banques nationalisées), de sorte que les entreprises n'ont pas été aussi pressées de se restructurer et de réduire les sureffectifs. La cause immédiate de la récession de 1998 a été la crise de la monnaie de 1997, qui a conduit les autorités à adopter une politique d'austérité monétaire et budgétaire. La situation a été aggravée par les répercussions des crises financières asiatique et russe et une baisse temporaire de confiance des entreprises et des consommateurs. En Hongrie, au contraire, la reprise de 1994 s'est trouvée ensuite renforcée sous l'effet de l'important train de réformes de 1995 (adoption d'un système d'ajustement automatique progressif de taux de change, programme de privatisations et resserrement budgétaire) et de l'approfondissement des réformes structurelles déjà mises en œuvre (notamment dans le secteur bancaire). En 1997, la croissance a commencé à s'accélérer. En Pologne, les importantes mesures de stabilisation et de réforme économique (notamment les mesures de désinflation et la restructuration du secteur bancaire) prises très tôt ont suscité un environnement propice à la création et au développement des entreprises privées. De fait, la croissance polonaise est attribuable, pour une large part, au dynamisme des entreprises privées du secteur manufacturier et des services. En Hongrie comme en Pologne, les crises financières extérieures de 1997-98 ne semblent pas avoir eu d'incidence durable sur la confiance des entreprises et des consommateurs.

Entre 1989 et 1999, la Corée et le Mexique, qui tous deux poursuivent des stratégies de développement orientées vers l'exportation, ont enregistré une croissance géné-

ralement soutenue, entrecoupée par des périodes de crise financière et de récession. Parmi les nouveaux pays Membres, c'est la Corée qui a connu la plus forte croissance. Avec 79 pour cent de croissance cumulée, elle a dépassé de loin la moyenne de 28 pour cent du reste de l'OCDE. Cependant, en 1997, elle a subi une grave crise financière marquée par l'épuisement de ses réserves en devises, une brutale dépréciation du won et une très forte montée des taux d'intérêt. Il s'en est suivi en 1998 une chute de 6.7 pour cent du PIB réel. Au premier trimestre de 1999, néanmoins, la croissance était repartie et la production réelle de l'année a dépassé le niveau d'avant la crise.

Au début des années 90, l'économie coréenne se caractérisait notamment par une politique budgétaire prudente, une épargne et des investissements forts et une grande importance accordée à l'éducation. Cependant, les apports considérables de capitaux et l'influence de l'État sur les banques et les entreprises (par le biais notamment de garanties implicites contre l'insolvabilité) ont conduit à des prises de risques excessives et à des surinvestissements. Pendant que la crise financière s'étendait au reste de l'Asie, à partir de la mi-1997, la Corée s'est en outre trouvée confrontée à une perte de confiance des investisseurs et à des fuites de capitaux qui ont provoqué une grave crise de liquidités. Un accord conclu entre le FMI et la Corée a donc prescrit une politique d'austérité budgétaire et monétaire et une série de réformes microéconomiques destinées à stimuler la concurrence, à accroître la transparence financière et à améliorer le gouvernement d'entreprise. D'autres initiatives sont venues compléter ce dispositif, notamment des mesures visant à accroître la flexibilité du marché du travail et la protection sociale<sup>6</sup>.

Après une période de forte croissance au début des années 90, la crise du peso de la fin de 1994 a plongé l'économie mexicaine dans une grave récession. Entre 1989 et 1995, la croissance est tombée en dessous de la moyenne des autres pays Membres de l'OCDE. Cependant, une reprise vigoureuse et une croissance soutenue de 1996 à 1999 ont permis au Mexique de réaliser, avec une croissance cumulée de 38 pour cent, une performance supérieure à la moyenne sur l'ensemble de la décennie considérée.

Le Mexique a très tôt pris un certain nombre de mesures économiques, afin de déréglementer l'économie et de l'ouvrir à la concurrence, de privatiser les entreprises publiques (notamment les banques commerciales) et de juguler les déficits du secteur public. La politique de libéralisation des échanges a abouti à la conclusion de l'Accord de libre échange nord-américain (ALENA) qui est entré en vigueur en 1994. Cependant, les déficits de la balance courante se creusaient et en 1994 l'effondre-

ment du peso entraînait une crise financière généralisée. L'année 1995 a vu la mise en œuvre, avec un soutien international, de mesures de stabilisation, et notamment d'une politique d'austérité budgétaire et monétaire, qui ont aidé à limiter les dégâts et à promouvoir les conditions d'une reprise de la croissance. Depuis, à la rigueur macroéconomique se sont ajoutés un taux de change flottant, des mesures supplémentaires d'ouverture des marchés (notamment dans les domaines ferroviaire et énergétique) et d'autres réformes structurelles encore. De fait, il faut constater que l'économie mexicaine a été en mesure d'éviter une nouvelle récession lors des crises financières asiatique et russe.

### **Emploi et production par travailleur**

L'évolution de l'emploi total a suivi en gros celle de la production, mais avec quelques variantes dues aux variations de la production par travailleur. Comme le montre le graphique 1.1, section B, les trois pays d'Europe centrale et orientale ont enregistré une croissance de l'emploi inférieure à la moyenne, ce qui n'est pas surprenant si l'on considère les fortes contractions initiales de la production, les sureffectifs hérités du système économique précédent et les restructurations économiques en cours. Parmi ces trois pays, c'est en République tchèque que l'emploi a le moins diminué (environ 9 pour cent) au cours de cette période. La Hongrie et la Pologne ont, elles, accusé des baisses d'environ 19 et 14 pour cent respectivement. L'emploi a recommencé à augmenter progressivement en Hongrie en 1998 et en Pologne en 1995. Par contraste, l'emploi en Corée a augmenté d'environ 16 pour cent sur le total de la période, malgré une baisse en fin de période due à la récession. Le Mexique a affiché une performance encore meilleure, avec une croissance de l'emploi de 41 pour cent : cette amélioration ne s'est jamais démentie durant toute cette période, même pendant la crise de 1995. Comme le note l'*Étude économique de l'OCDE* (1996), cela s'explique en grande partie par les modalités particulières de l'ajustement au Mexique, qui se sont traduites par une baisse importante des salaires réels et une augmentation de l'emploi dans le secteur informel. Compte tenu de la faiblesse de la protection sociale, les Mexicains n'ont guère d'autre choix que de travailler. En outre, aussi bien en Corée qu'au Mexique, la flexibilité des salaires réels a aidé à amortir une partie des pressions à l'ajustement de l'emploi au cours des périodes de récession. Dans le reste de l'OCDE, la croissance moyenne de l'emploi s'est établie à environ 11 pour cent sur les dix ans considérés.

Dans les cinq pays qui nous occupent, la production par personne employée a connu des évolutions très diverses (graphique 1.1, section C). En République tchèque et au Mexique, elle a diminué vers le milieu de la période et

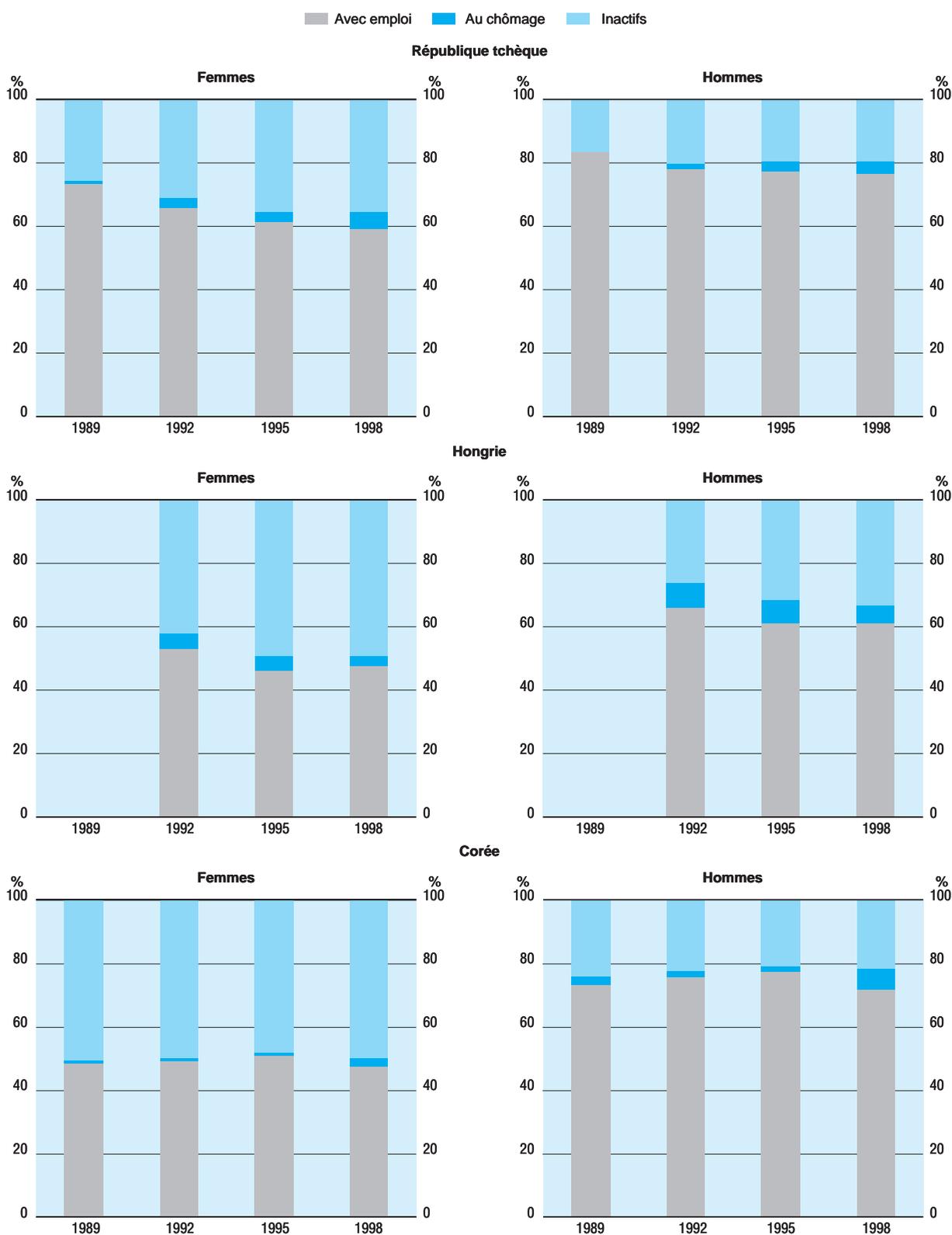
n'a jamais complètement retrouvé son niveau précédent. En 1999, dans les deux pays, le niveau était encore inférieur d'environ 2 pour cent à celui de 1989. En Hongrie et en Pologne, après une première période de recul jusqu'en 1991, la production par travailleur a sensiblement augmenté, en partie parce que les profondes restructurations ont permis d'améliorer la productivité. C'est la Corée qui a enregistré les plus forts accroissements de la production par personne employée, avec un gain d'environ 55 pour cent sur l'ensemble de la période, malgré une légère baisse sur la fin. Par comparaison, dans le reste de l'OCDE, la production par personne employée en 1999 était supérieure d'environ 15 pour cent à celle de 1989.

### **Offre de main-d'œuvre**

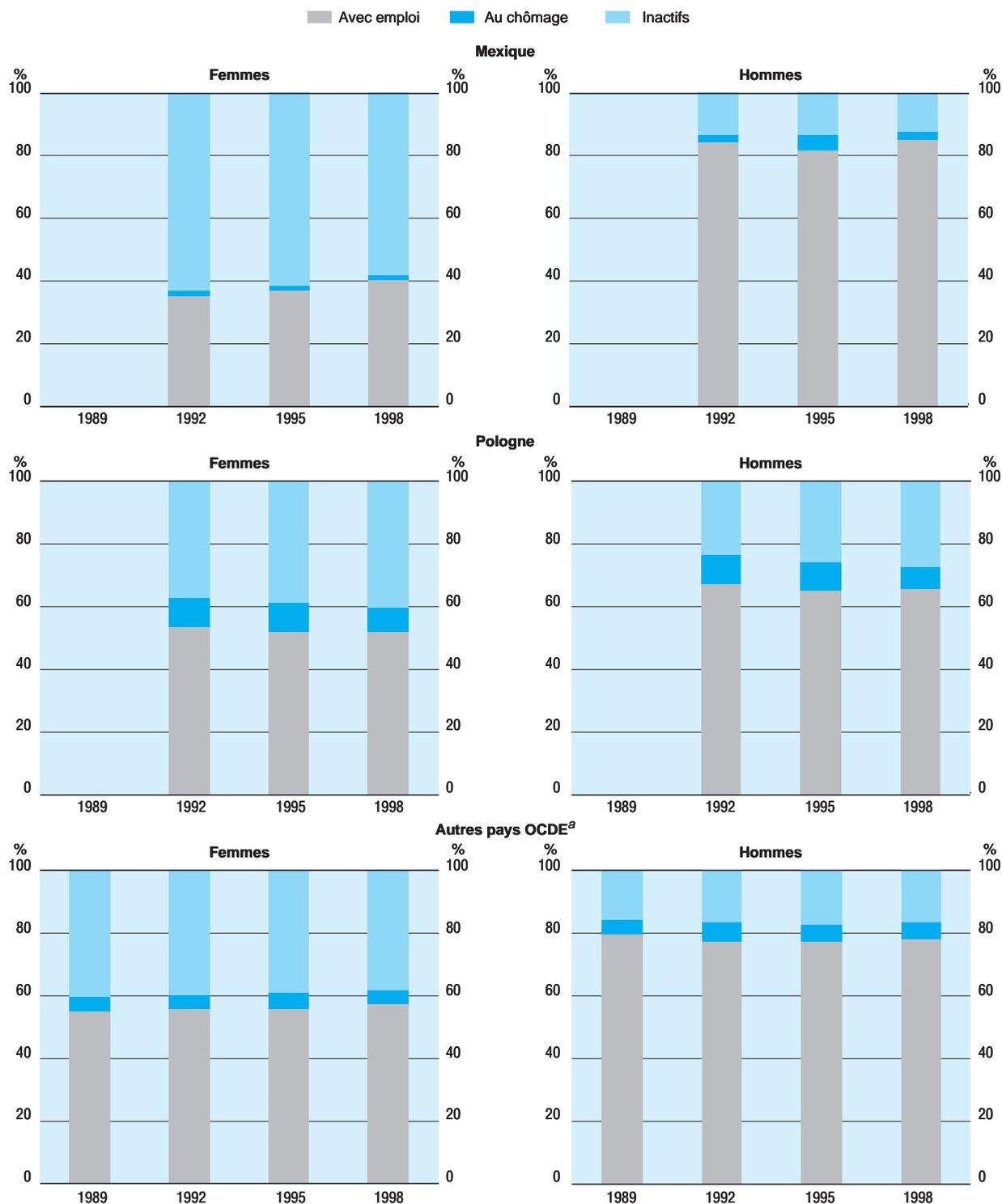
Comme le montre la section D du graphique 1.1, les trois pays d'Europe centrale et orientale n'ont pas connu de variations démographiques notables au cours de cette période. En République tchèque et en Hongrie, la population a un peu diminué, tandis qu'en Pologne elle augmentait légèrement. La Corée et le Mexique ont enregistré de forts accroissements – 10 et 22 pour cent respectivement – nettement supérieurs à la moyenne de 7 pour cent constatée pour le reste de l'OCDE. Dans les cinq pays, la part de la population d'âge actif a augmenté (graphique 1.1, section E). Le résultat net de ces deux variations a été un accroissement de la population d'âge actif dans quatre d'entre eux. Malgré cette augmentation de l'offre de main-d'œuvre, le taux d'utilisation a eu tendance à baisser, c'est-à-dire que le pourcentage de la population d'âge actif pourvu d'un emploi a diminué dans tous ces pays à l'exception du Mexique (graphique 1.1, section F).

Le graphique 1.2 montre plus en détail l'évolution dans le temps des taux d'emploi de la population d'âge actif et leur rapport à l'évolution des pourcentages de chômeurs et d'inactifs. Dans trois de ces pays, les variations de la mobilisation des ressources en main-d'œuvre ont été en grande partie déterminées par les variations de la proportion de femmes actives. En République tchèque et en Hongrie, un nombre important de femmes ont quitté la vie active. Le taux d'activité féminine en République tchèque, qui était de 74 pour cent en 1989, n'était plus que de 64 pour cent en 1998. En Hongrie, sur la même période, ce taux est descendu d'environ 58 pour cent à 51 pour cent<sup>7</sup>. Au Mexique, en revanche, le nombre de femmes actives a augmenté, sans toutefois atteindre un taux très élevé, environ 42 pour cent en 1998. En Corée et en Pologne, les variations au cours de la période ont été plus réduites. En 1998, les taux d'activité féminine y étaient respectivement de 50 et 60 pour cent. Par comparaison, pour le reste de l'OCDE, le taux moyen d'activité féminine était de 62 pour cent environ.

Graphique 1.2. Situation au regard de l'emploi de la population d'âge actif, par sexe  
Pourcentages



Graphique 1.2. Situation au regard de l'emploi de la population d'âge actif, par sexe (suite)  
Pourcentages



a) « Autres pays OCDE » désigne les pays qui étaient Membres de l'OCDE avant 1994, à l'exception de l'Autriche, de l'Islande et de la Suisse, qui ne sont pas comprises dans les moyennes faute de séries comparables pour toutes les années considérées.

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

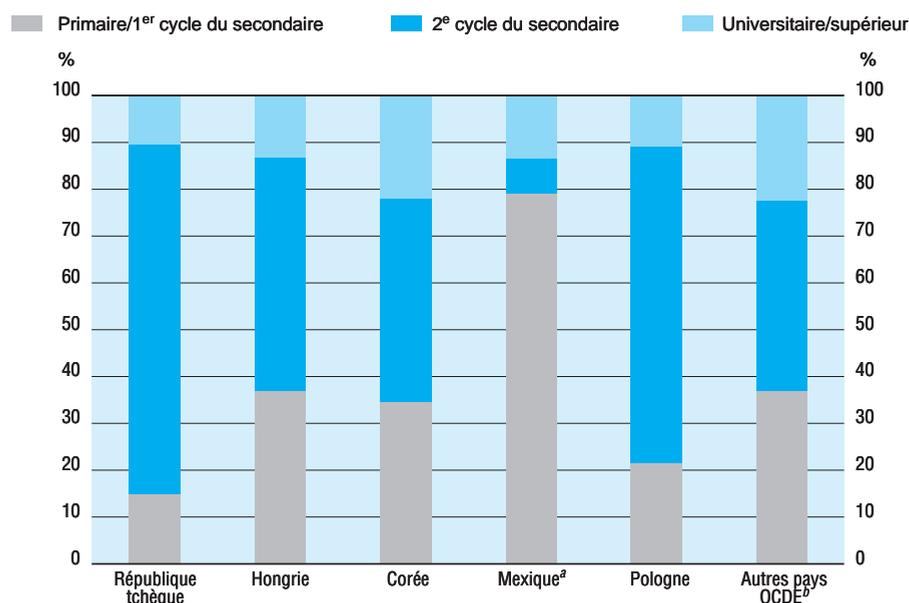
En Hongrie, entre 1989 et 1998, beaucoup d'hommes ont quitté la vie active, de sorte que les taux d'activité masculine sont tombés de 77 à 67 pour cent. Dans les autres pays, pour les années pour lesquelles on dispose de chiffres, ces variations paraissent moins marquées. A la fin de la période, les taux d'activité masculine étaient de 80 et 78 pour cent respectivement en République tchèque et en Corée, soit un peu moins que la moyenne du reste de l'OCDE, qui s'établissait à 83 pour cent. En Pologne et en Hongrie, ils étaient nettement inférieurs à la moyenne. Le Mexique, en revanche, affichait, avec 87 pour cent, l'un des taux les plus élevés.

Pour les années pour lesquelles on dispose de chiffres, la proportion de chômeurs dans la population d'âge actif a sensiblement augmenté en République tchèque et en Corée<sup>8</sup>. Le cas des femmes en République tchèque est particulièrement frappant : la part de la population d'âge actif qui était sans emploi est passée de presque zéro à 5 pour cent<sup>9</sup>. Dans les pays d'Europe centrale et orientale, la baisse des taux d'activité a en partie neutralisé l'augmentation potentielle du pourcentage de chômeurs aussi bien chez les hommes que chez les femmes. D'autre part, le graphique met en lumière les effets de la récession en Corée en 1998 et au Mexique en 1995, où les proportions de chômeurs ont été nettement supérieures à celles de l'année précédente.

Malgré la croissance du chômage, les proportions de chômeurs dans la population d'âge actif des nouveaux pays Membres étaient relativement faibles en 1998. A l'exception de la Pologne, tous ces pays enregistraient des proportions de chômage chez les femmes à peu près identiques, voire inférieures à la moyenne du reste de l'OCDE. Quant aux proportions de chômeurs chez les hommes, la Pologne se situait près de 2 points au-dessus de la moyenne, la République tchèque, la Hongrie et la Corée aux environs de la moyenne et le Mexique nettement en dessous.

La *qualité* de l'offre de main-d'œuvre potentielle est importante également, dès lors que le revenu par tête dépend du PIB par travailleur, autant que des taux d'emploi. Selon certains critères, les nouveaux pays Membres étaient assez bien placés au regard de leurs dotations en capital humain. A l'exception du Mexique, ils comptaient des proportions moyennes (Corée et Hongrie) ou supérieures à la moyenne (Pologne et République tchèque) d'adultes de 25 à 64 ans possédant un niveau d'études du deuxième cycle du secondaire ou plus (graphique 1.3). En Corée, la proportion de travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur ou universitaire était voisine de la moyenne du reste de l'OCDE. Les données sur les niveaux d'acquisition sont cohérentes avec celles des niveaux de formation et suggèrent que les dotations en capital humain de la Corée, la Hongrie et de la

Graphique 1.3. Niveau de formation de la population adulte, 1998  
Pourcentage de la population âgée de 25 à 64 ans



a) 1997.

b) Moyenne non pondérée pour les autres pays de l'OCDE en 1998 (1997 pour l'Autriche, la Grèce et la Finlande).

Source : OCDE (2000b).

République tchèque leur permettent d'envisager un accroissement du PIB par travailleur. Par exemple, parmi les 23 pays pour lesquels les données sont disponibles, la Corée se classe en tête pour la moyenne des résultats en mathématiques des élèves de 8<sup>e</sup> année [OCDE (1998e)]. La Hongrie et la République tchèque présentaient aussi, pour ce groupe d'âge, des résultats en mathématiques nettement supérieurs à la moyenne du reste de l'OCDE. En même temps, il restait des aspects à améliorer. Par exemple, au Mexique, environ 80 pour cent des adultes n'avaient pas achevé leurs études secondaires, proportion environ deux fois plus importante que dans le reste de l'OCDE. En Pologne, malgré une performance relativement bonne sur le plan des niveaux d'acquisition, l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes a montré qu'une proportion assez élevée d'adultes avaient de faibles niveaux de capacités de lecture et d'écriture [OCDE et Statistique Canada (1995)].

### C. Composition de l'emploi

Le tableau 1.6 présente les chiffres de la composition de l'emploi en fonction du sexe et de l'âge. Le Mexique se distingue des autres pays par la faible part des femmes dans le total et la part élevée des jeunes. Dans les autres nouveaux Membres, les proportions des deux sexes sont analogues à la moyenne du reste de l'OCDE. Pour ce qui est de l'âge, tous les nouveaux pays Membres comptent des proportions relativement élevées de travailleurs jeunes et, la Corée mise à part, des proportions beaucoup plus faibles de travailleurs âgés.

Le tableau 1.7 présente des comparaisons par type d'emploi et par taille et régime de propriété de l'entreprise. Les proportions de travailleurs salariés en République tchèque et en Hongrie sont proches de la moyenne du reste des pays de l'OCDE, tandis qu'en Corée, au Mexique et en Pologne elles sont nettement plus faibles, du fait notamment du rôle important que l'agriculture continue de jouer

dans l'emploi total de ces économies. Un nombre relativement élevé de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux non rémunérés est concentré dans ce secteur. Reliquat de la structure industrielle de l'ancienne économie planifiée, la part de l'emploi située dans les grandes entreprises reste relativement élevée dans les pays d'Europe centrale et orientale. En République tchèque et en Pologne, près de la moitié des emplois sont concentrés dans des entreprises de plus de 100 salariés. En Hongrie, plus de 20 pour cent des emplois se situent dans des entreprises de plus de 500 salariés. En Corée, la proportion est nettement plus faible. Le cas de la République tchèque et de la Pologne contraste également avec des pays de l'OCDE comme la Belgique, les Pays-Bas et l'Espagne, où en 1996 environ 60 pour cent des emplois non agricoles se situaient dans des entreprises de moins de 10 salariés. En ce qui concerne le régime de propriété des entreprises, dans quatre des nouveaux pays Membres les pourcentages de l'emploi attribués au secteur privé présentent moins de six points d'écart par rapport à la moyenne du reste de l'OCDE ; c'est en République tchèque que la part de l'emploi dans le secteur privé est la plus faible.

Le tableau 1.8 indique la composition de l'emploi et sa variation entre les neuf grands groupes sectoriels de la CITI. La section A fait apparaître des différences notables entre les nouveaux pays Membres et le reste de l'OCDE pour la répartition de l'emploi par secteur. La section B présente des estimations de la variation totale en points de pourcentage des parts de l'emploi par secteur dans chaque pays, qui montrent que d'importantes mutations sont en cours et que la répartition se rapproche de la moyenne du reste de l'OCDE.

La structure de l'emploi dans les pays d'Europe centrale et orientale est encore marquée par la période d'avant la réforme. L'économie planifiée était centrée sur l'industrie lourde et faisait moins de place au secteur des services.

Tableau 1.6. **Composition de l'emploi par sexe et par âge, 1998**

Pourcentages dans l'emploi total parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans

	République tchèque	Hongrie	Corée	Mexique	Pologne	Autres pays OCDE <sup>a</sup>
<b>Sexe</b>						
Femmes	43.5	44.8	40.1	34.1	44.9	42.8
Hommes	56.5	55.2	59.9	65.9	55.1	57.2
<b>Age</b>						
15-24	15.0	15.3	9.5	27.6	10.8	6.9
25-54	77.2	79.9	78.1	64.8	81.7	81.2
55-64	7.8	4.8	12.4	7.6	7.4	11.9

a) « Autres pays OCDE » désigne la moyenne des 24 pays Membres de l'Organisation avant 1994.

Sources : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active et l'*Annuaire statistique du Portugal* (INS, 1999).

Tableau 1.7. Composition de l'emploi selon certaines caractéristiques, 1998<sup>a</sup>

	Pourcentages de l'emploi total					
	République tchèque	Hongrie	Corée	Mexique	Pologne	Autres pays OCDE <sup>b</sup>
<b>Situation au regard de l'emploi :</b>						
Travailleurs salariés	86.4 <sup>c</sup>	85.4	61.2	60.9	72.8	84.1 <sup>d</sup>
Travailleurs indépendants ou travailleurs familiaux non rémunérés	13.6	14.6	38.8	39.1	35.4	15.9 <sup>d</sup>
<b>Taille de l'entreprise :</b>						
0-100 salariés	51.9	..	72.3 <sup>f</sup>	..	53.4 <sup>g</sup>	..
101-500 salariés	19.4	79.0 <sup>e</sup>	14.3 <sup>f</sup>	..	18.3 <sup>g</sup>	..
> 500 salariés	28.7	21.0	13.4 <sup>f</sup>	..	28.3 <sup>g</sup>	..
<b>Régime de propriété :</b>						
Privé	77.8	92.8 <sup>h</sup>	88.5 <sup>i</sup>	86.8 <sup>h</sup>	81.6 <sup>h</sup>	86.8 <sup>i</sup>
Public ou mixte	22.2	7.2 <sup>h</sup>	11.5 <sup>i</sup>	13.2 <sup>h</sup>	18.4 <sup>h</sup>	13.2 <sup>i</sup>

.. Données non disponibles.

a) Ou la dernière année disponible.

b) « Autres pays OCDE » désigne la moyenne des 24 pays Membres de l'Organisation avant 1994.

c) Comprend le personnel de coopératives de production.

d) Moyenne basée sur les données de 1998, sauf pour la Belgique (1996), la Grèce (1997), le Luxembourg (1997) et le Portugal (1997).

e) Ce chiffre porte sur les entreprises de 0 à 500 employés.

f) Ces chiffres portent sur les établissements en 1997.

g) Exclut les personnes employées dans les exploitations agricoles privées.

h) 1997.

i) 1996.

j) Moyenne basée sur les données de 1997, sauf pour le Portugal (1995), la Suisse (1995) et le Royaume-Uni (1996); pour la Turquie, les données n'étaient pas disponibles.

Sources : Les données sur la situation au regard de l'emploi sont tirées de la base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active; sur la taille des entreprises, de l'Office central des statistiques de Hongrie, du ministère du Travail de la Corée (1999) et de l'Office central des statistiques de la Pologne; sur le régime de propriété, de la base de données analytique de l'OCDE, sauf pour le Mexique, pour lequel il s'agit d'estimations du Secrétariat de l'OCDE; toutes les données relatives à la République tchèque ont été fournies par l'Office statistique de la République tchèque.

Tableau 1.8. Composition sectorielle de l'emploi et son évolution récente

	République tchèque	Hongrie	Corée	Mexique	Pologne	Autres pays OCDE <sup>a</sup>
<b>Section A.</b> Composition sectorielle de l'emploi en 1998 (pourcentages de l'emploi total, tous les âges)						
Grands groupes de la CITI						
1. Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	5.5	7.7	12.2	19.4	19.2	6.3
2. Industries extractives	1.8	0.7	0.1	0.4	2.5	0.4
3. Industries manufacturières	27.8	24.9	19.5	18.3	20.9	18.4
4. Électricité, gaz et eau	1.9	2.7	0.3	0.5	1.7	0.8
5. Bâtiment et travaux publics	9.8	6.4	7.9	5.6	7.0	7.6
6. Commerce de gros et de détail, restaurants et hôtels	16.9	16.4	27.9	22.2	15.2	20.6
7. Transports, entreposage et communications	7.9	8.3	5.9	4.5	6.2	5.8
8. Finance, assurance, immobilier et services aux entreprises	7.2	6.8	9.4	1.0	5.3	9.9
9. Services collectifs, sociaux et personnels	21.1	26.1	16.9	28.0	22.0	30.2
Part totale de l'industrie (2 à 5)	41.3	34.7	27.8	24.7	32.1	27.3
Part totale des services (6 à 9)	53.1	57.6	60.0	55.8	48.8	66.5
<b>Section B.</b> Variation en points de pourcentage de la composition sectorielle de l'emploi, 1989-1998 <sup>b</sup>						
Grands secteurs						
1. Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	-6.4	-5.6	-8.2	-8.2	-10.6	-2.4
2-5. Industrie	-5.8	-1.4	-7.3	1.8	0.6	-0.6
6-9. Services	12.1	7.0	15.5	6.4	10.0	3.0

a) « Autres pays OCDE » désigne les pays Membres de l'Organisation avant 1994. Les moyennes sont fondées sur les données de 1998, sauf pour la Belgique (1996) et la Grèce (1997). La France et le Luxembourg ne sont pas compris dans les moyennes.

b) Les chiffres indiqués ici sont à considérer comme approximatifs. Les variations sur les neuf années ont été estimées, pour les besoins de la comparaison, sur la base des variations réelles sur les périodes suivantes : 1989-1998 pour la République tchèque; 1990-1998 pour la Corée; 1991-1998 pour le Mexique; 1992-1998 pour la Hongrie; et 1993-1998 pour la Pologne.

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

Malgré les importants changements intervenus au cours de la décennie, dans ces trois pays les parts de l'emploi situées dans les secteurs minier et manufacturier restent supérieures à la moyenne, tandis qu'elles restent relativement faibles dans certains services. Par ailleurs, on note une concentration dans l'agriculture en Corée, au Mexique et en Pologne, où les parts de l'emploi de ce secteur sont deux à trois fois supérieures à la moyenne du reste de l'OCDE. Parmi les nouveaux pays Membres, c'est la Corée qui a le secteur de services le plus important, essentiellement dans le commerce de gros et de détail, la restauration et l'hôtellerie. Au Mexique, la part de l'emploi qui correspond au secteur de la finance, de l'assurance, de l'immobilier et des services aux entreprises est particulièrement faible.

Dans les cinq pays, l'emploi s'est déplacé de l'agriculture vers les services à un rythme rapide entre 1989 et 1998 (tableau 1.8, section B). Le recul de la part de l'emploi située dans l'industrie a renforcé la montée de l'emploi dans le secteur des services en République tchèque, en Hongrie et en Corée. La croissance du secteur des services aux dépens de l'agriculture et de l'industrie s'est aussi produite dans le reste de l'OCDE, mais la redistribution sectorielle de la main-d'œuvre a été beaucoup plus forte dans les nouveaux pays Membres, de sorte que la composition sectorielle de leur emploi s'est rapprochée de celle du reste de l'OCDE<sup>10</sup>.

Le tableau 1.9 présente la ventilation de l'emploi entre les neuf grands groupes de professions de la CITP. Tous les nouveaux pays Membres présentent de nombreuses

Tableau 1.9. Composition professionnelle de l'emploi par sexe, 1998<sup>a</sup>

Pourcentages de l'emploi total

	République tchèque	Hongrie <sup>b</sup>	Corée	Mexique	Pologne	Autres pays OCDE <sup>b, c</sup>
<b>Section A. Femmes</b>						
Grands groupes de professions de la CITP-88						
1. Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs et dirigeants	3,5	4,8	0,3	1,4	4,2	5,9
2. Professions intellectuelles et scientifiques	12,0	15,0	4,4	2,7	21,8	13,8
3. Professions intermédiaires	22,5	19,3	8,3	13,5	22,1	16,5
4. Employés de type administratif	14,9	14,6	14,1	10,2	16,7	20,3
5. Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	18,3	18,9	34,9	28,1	9,4	20,5
6. Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	2,5	0,2	13,7	12,1	0,1	4,2
7. Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	7,5	10,7	7,4	8,6	9,0	4,0
8. Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	7,0	5,9	3,4	5,1	4,2	4,3
9. Ouvriers et employés non qualifiés	11,8	10,5	13,5	18,3	12,4	10,5
<b>Section B. Hommes</b>						
Grands groupes de professions de la CITP-88						
1. Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs et dirigeants	9,2	7,2	4,1	2,5	5,9	10,2
2. Professions intellectuelles et scientifiques	8,0	9,2	6,3	2,6	10,6	12,6
3. Professions intermédiaires	15,0	9,1	12,2	9,4	10,0	12,8
4. Employés de type administratif	2,8	1,0	10,7	3,5	5,4	8,2
5. Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	6,9	12,5	16,1	17,3	4,6	7,5
6. Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	2,1	5,1	10,6	29,2	0,5	4,7
7. Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	32,2	33,5	16,3	15,0	34,6	23,9
8. Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	17,4	15,4	15,3	10,0	20,2	12,4
9. Ouvriers et employés non qualifiés	6,4	7,0	8,6	10,5	8,1	7,6

a) Les données relatives à l'Australie, à la République tchèque, à l'Irlande, au Mexique et à la Nouvelle-Zélande sont celles de 1997.

b) Les données relatives à l'Australie, la Hongrie et à la Nouvelle-Zélande portent sur la population active civile occupée.

c) «Autres pays OCDE» désigne les pays Membres de l'Organisation avant 1994, à l'exclusion du Canada, du Japon, de la Suisse, de la Turquie et des États-Unis.

Sources : BIT, *Annuaire des statistiques de travail* (1998) pour la République tchèque, le Mexique, l'Australie, l'Irlande et la Nouvelle-Zélande; enquête sur la population active pour la Hongrie; enquête sur la population économiquement active pour la Corée; bases de données BAEL pour la Pologne; et EUROSTAT, enquête communautaire sur les forces de travail pour tous les membres de l'Union européenne à l'exception de l'Irlande.

différences par rapport à la moyenne du reste de l'OCDE. Dans chacun d'eux, par exemple, au moins cinq catégories par sexe (sur les 18 indiquées au total) accusent un écart d'au moins cinq points par rapport à la moyenne du reste de l'OCDE. Dans les pays d'Europe centrale et orientale, les parts de l'emploi correspondant aux professions liées à l'industrie, y compris les artisans, conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage, sont supérieures à la moyenne. En Corée et au Mexique, les concentrations de personnel des services et de vendeurs ainsi que de travailleurs qualifiés de l'agriculture et de la pêche sont relativement élevées. En fait, au Mexique, la part des travailleurs masculins appartenant à cette dernière catégorie était supérieure de plus de 24 points à la moyenne du reste de l'OCDE ; pour les professions intellectuelles et scientifiques elle était inférieure à la moyenne dans les cinq nouveaux pays Membres. En ce qui concerne les femmes, la proportion dans les professions intellectuelles et scientifiques était particulièrement faible en Corée et au Mexique. D'autre part, à l'exception des hommes en Corée, la part des employés administratifs, des membres du corps législatif et des cadres supérieurs était faible dans les cinq pays.

## Conclusions

Les années 90 ont été pour les cinq nouveaux pays Membres de l'OCDE une période de mutation économique rapide, avec les tensions que cela implique, et leurs statistiques du marché du travail dénotent des changements structurels majeurs en même temps qu'une résilience considérable dans un contexte économique souvent difficile. Les évolutions ont été contrastées. Certaines ont été

encourageantes : en Hongrie, en Corée et en Pologne, la croissance de la production par personne employée a été supérieure à la moyenne, et au Mexique le taux d'emploi de la population d'âge actif a sensiblement augmenté. D'autres évolutions ont été moins positives : baisse des taux d'emploi en République tchèque, en Hongrie et en Pologne, et recul de la production par personne employée en République tchèque et au Mexique. En 1998, les cinq pays restaient groupés vers le bas du classement des pays de l'OCDE pour la production par habitant, en raison de la faiblesse à la fois des taux d'emploi (sauf en République tchèque) et de la production par personne employée. Il semble probable que pour une grande part les résultats à long terme des importantes réformes économiques récemment intervenues dans ces cinq pays sont encore à venir.

Pour certains aspects de la composition de l'emploi, les cinq nouveaux pays Membres sont encore substantiellement du reste de l'OCDE. Par exemple, dans les cinq pays, les jeunes travailleurs représentent une part de l'emploi supérieure à la moyenne et en Hongrie, en Corée et au Mexique, la part des femmes dans l'emploi est nettement inférieure à la moyenne du reste de l'OCDE. On observe aussi des différences sensibles dans la composition professionnelle de l'emploi. Mais à certains égards, par exemple pour la part de l'emploi dans le secteur privé, ces pays se sont beaucoup rapprochés de la moyenne des autres pays Membres. S'il subsiste d'importantes différences dans la composition de l'emploi par branche, les écarts se réduisent. Dans la mesure où cette évolution s'accompagne d'une croissance de l'emploi dans des secteurs plus productifs, elle peut contribuer aux efforts de rattrapage économique des nouveaux pays Membres.

## NOTES

1. Les dates d'adhésion ont été les suivantes : Mexique (18 mai 1994), République tchèque (21 décembre 1995), Hongrie (7 mai 1996), Pologne (22 novembre 1996) et Corée (12 décembre 1996). La précédente adhésion était celle de la Nouvelle-Zélande en mai 1973.
2. Dans toute cette section, l'expression « le reste de l'OCDE » désigne les 24 pays Membres de l'OCDE avant 1994.
3. En pourcentage de la moyenne de l'OCDE, les ratios emploi/population des nouveaux pays Membres se sont échelonnés entre 77 pour cent (en Hongrie) et 105 pour cent (en République tchèque), et leur production par personne employée entre 38 pour cent (en Pologne) et 60 pour cent (en Corée).
4. Faute d'indicateurs statistiques suffisants, il est difficile de suivre ces évolutions sur le moyen terme. Le développement et la restructuration de l'économie ont conduit ces pays à prendre des mesures pour améliorer leurs systèmes statistiques et les mettre aux normes de l'OCDE, afin de pouvoir assurer le suivi de situations d'une complexité croissante. Toutefois, la République tchèque, la Hongrie, le Mexique et la Pologne ne disposant pas encore d'indicateurs strictement comparables, notamment pour les statistiques de la population active au début de la période considérée, pour le graphique 1.1, là où il y avait des lacunes, on a procédé à des estimations (voir à l'annexe 1.A les sources et les détails de ces estimations).
5. L'exposé que fait la présente section de la situation économique des différents pays s'inspire largement des *Études économiques de l'OCDE* citées dans la bibliographie à la fin du chapitre.
6. Un exemple particulièrement marquant en est l'extension en 1998 du système coréen d'assurance-emploi aux travailleurs de toutes entreprises (jusqu'à les entreprises de moins de 30 salariés en étaient exemptées). Ce régime assure la sécurité de l'emploi, la formation professionnelle et l'indemnisation du chômage et couvre aujourd'hui la plupart des travailleurs, avec toutefois quelques exceptions marquantes (par exemple les salariés à temps partiel qui ne travaillent qu'un faible nombre d'heures).
7. Pour la Hongrie, les taux d'activité masculine et féminine de 1989 sont des estimations fournies par l'Office central des statistiques. Pour le Mexique et la Pologne, les chiffres de la même année n'étaient pas disponibles.
8. Les taux de chômage présentés dans le graphique 1.2 sont plus faibles que les taux de chômage conventionnels, car ils expriment le chômage non en pourcentage de la population active, mais en pourcentage de la population d'âge actif. En 1998, les taux de chômage conventionnels s'établissaient comme suit, pour les femmes : République tchèque (8.2), Hongrie (6.9), Corée (5.8), Mexique (3.6), Pologne (12.6), reste de l'OCDE (7.8 en moyenne non pondérée) ; pour les hommes : République tchèque (5.0), Hongrie (8.1), Corée (7.9), Mexique (2.6), Pologne (9.5), reste de l'OCDE (6.5 en moyenne non pondérée).
9. Dans les économies planifiées, le chômage était rare, car les employeurs étaient fortement incités à accumuler les sureffectifs, et l'État appliquait des mesures sévères, renforcées par la pression sociale, pour obliger les individus d'âge actif à travailler.
10. Le Mexique diffère de la moyenne du reste de l'OCDE en ce sens que la part industrielle de l'emploi y a augmenté de près de 2 pour cent, mais en fait cela marque une convergence vers une structure de l'emploi plus comparable à celle observée dans les autres pays, puisqu'au début de la période, la part industrielle de l'emploi au Mexique était inférieure à la moyenne.

*Annexe 1.A*

---

**Sources et méthodes utilisées pour suivre  
l'évolution du marché du travail dans les  
nouveaux pays Membres de l'OCDE**

---

Le tableau 1.A.1 indique les sources de données utilisées pour l'analyse des tendances présentées au graphique 1.1. Il n'existe pas d'indicateurs strictement comparables pour la République tchèque, la Hongrie, le Mexique et la Pologne, en particulier pour les statistiques de la population active des premières années. Lorsqu'il y a des interruptions dans la série de données standard de l'OCDE, on a estimé les valeurs manquantes pour les premières années (ainsi que les valeurs non encore

disponibles pour les années les plus récentes). La technique a consisté à extrapoler ces valeurs à partir des séries de données de référence de l'OCDE, en fonction des tendances observées pour les séries substitutives d'autres sources. On a par ailleurs interpolé pour deux années les données de la population au Mexique. Le tableau 1.A.1 indique quelles sont les valeurs estimées et les séries substitutives utilisées pour effectuer ces estimations.

Tableau I.A.1. Sources utilisées pour le graphique 1.1<sup>a, b</sup>

	Population	Population d'âge actif	Total de l'emploi	Emploi de 15 à 64 ans	Production (PIB réel)	Notes
République tchèque	<b>Pour 1989-97, on a utilisé les données OCDE-LFS;</b> pour 1998-99, on a utilisé les estimations et projections de la population établies par les Nations Unies.	<b>Pour 1989-97, on a utilisé les données OCDE-LFS;</b> pour 1998-99, on a utilisé les estimations et projections de la population établies par les Nations Unies.	<b>Pour 1989-97, on a utilisé les données OCDE-LFS;</b> pour 1998-99, celles de MEI-OLFS.	Pour 1989-92, on a utilisé la tendance de l'emploi total; <b>pour 1993-99, on a utilisé les données OCDE-LFS.</b>	Pour estimer 1989-90, on a utilisé OSRT (1998, pp. 34-35). <b>Pour 1991-99, on a utilisé les données ADB.</b>	Les données relatives à l'emploi total se réfèrent aux personnes âgées de 15 ans et plus.
Hongrie	<b>Pour 1992-97, on a utilisé les données OCDE-LFS;</b> pour 1989-91 et 1998-99, on a utilisé les estimations et projections de la population établies par les Nations Unies.	<b>Pour 1992-97, on a utilisé les données OCDE-LFS;</b> pour 1989-91 et 1998-99, on a utilisé les estimations et projections de la population établies par les Nations Unies.	Pour 1989-91, on a utilisé les valeurs OCSH (1994, p. 122); <b>pour 1992-99, on a utilisé les données OCDE-LFS.</b>	Pour estimer 1989-91, on a utilisé la tendance de l'emploi total, <b>pour 1992-99 on a utilisé les données fournies par l'Office central des statistiques de la Hongrie.</b>	Office central des statistiques de la Hongrie.	Les données relatives à l'emploi total se réfèrent aux personnes âgées de 15 à 74 ans.
Corée	<b>Pour 1989-97, on a utilisé les données OCDE-LFS;</b> pour 1998-99, on a utilisé les estimations et projections de la population établies par les Nations Unies.	<b>OCDE-LFS.</b>	<b>Pour 1989-97, on a utilisé les données OCDE-LFS;</b> pour 1998-99, celles de MEI-OLFS.	<b>OCDE-LFS.</b>	<b>ADB.</b>	Les données relatives à l'emploi total se réfèrent aux personnes âgées de 15 ans et plus.
Mexique	<b>Pour 1990, 1992-95 et 1997, on a utilisé les données OCDE-LFS;</b> pour 1989 et 1998-99, on a utilisé les estimations et projections de la population établies par les Nations Unies; pour 1991 et 1996 ce sont des interpolations.	<b>Pour 1989-90, 1992-95 et 1997-99, on a utilisé les données OCDE-LFS;</b> pour 1991 et 1996 ce sont des interpolations.	Pour estimer 1989-90, on a utilisé INEGI (1997, p. 48); <b>pour 1991-98 on a utilisé les données OCDE-LFS;</b> pour 1999 on a utilisé la tendance de la série « emploi total » de l'ADB.	Pour estimer 1989-90, on a utilisé les valeurs INEGI (1997, p. 48); <b>pour 1991-98 on a utilisé les données OCDE-LFS;</b> pour 1999 on a utilisé la tendance de la série « emploi total » de l'ADB.	<b>ADB.</b>	Les données relatives à l'emploi total se réfèrent aux personnes âgées de 15 ans et plus. L'estimation des séries d'emploi a été calculée en utilisant la variation du nombre de postes salariés.
Pologne	<b>Pour 1989-97, on a utilisé les données OCDE-LFS;</b> pour 1998-99, on a utilisé les estimations et projections de la population établies par les Nations Unies.	<b>Pour 1989-97, on a utilisé les données OCDE-LFS;</b> pour 1998-99, on a utilisé les estimations et projections de la population établies par les Nations Unies.	Pour estimer 1989-1991, on a utilisé les valeurs du BIT (1998, p. 112); <b>pour 1992-97, on a utilisé les données OCDE-LFS ;</b> pour 1998, celles de MEI-OLFS; pour 1999, celles de l'ADB.	Pour estimer 1989-91, on a utilisé les tendances de l'emploi total, <b>pour 1992-98, on a utilisé les données OCDE-LFS ;</b> pour 1999 on a utilisé la série « emploi total » de l'ADB.	Pour estimer 1989, on a utilisé les données du WDI; <b>pour 1990-99, on a utilisé les données ADB.</b>	Les données relatives à l'emploi total se réfèrent aux personnes âgées de 15 ans et plus.
Autres pays OCDE	<b>Pour 1989-97, on a utilisé les données OCDE-LFS;</b> pour 1998-99, on a utilisé les estimations et projections de la population établies par les Nations Unies.	<b>Pour 1989-97, on a utilisé les données OCDE-LFS;</b> pour 1998-99, et 1997 pour la Belgique, la Grèce et l'Islande, on a utilisé les estimations et projections de la population établies par les Nations Unies.	<b>Pour 1989-99, on a utilisé les données OCDE-LFS, sauf pour la Suisse pour laquelle on a pris les données ADB;</b> pour 1998-99 pour la France, la Grèce, le Luxembourg, la Nouvelle-Zélande, la Norvège et le Portugal et 1997-99 pour la Belgique, on a pris les estimations et projections établies par les Nations Unies.	<b>Pour 1989-99, on a utilisé les données OCDE-LFS, sauf pour 1989 pour la Norvège et 1989-90 et 1996 pour la Suisse, pour lesquelles on a utilisé les données ADB.</b>	<b>ADB;</b> les pondérations par pays sont tirées des <i>Perspectives économiques</i> de juin 1999, (p. 246).	1. Les pondérations par pays utilisées pour le calcul du PIB moyen sont relatives au PIB de 1991 et exprimées en parités de pouvoir d'achat. 2. Les données relatives à l'emploi total se réfèrent aux personnes âgées de 15 ans et plus à l'exception de la Norvège, de la Suède et des États-Unis (16 à 74 ans).

a) Les séries de référence sont indiquées en caractère gras.

b) ADB désigne la base de données analytique du Département des Affaires économiques de l'OCDE; MEI-OLFS désigne la base de données des principaux indicateurs économiques de l'OCDE; OCDE-LFS désigne la base de données des enquêtes de population active de l'OCDE; WDI désigne la base de données des indicateurs de développement dans le monde de la Banque mondiale.

## BIBLIOGRAPHIE

- BIT (1998),  
*Annuaire des statistiques du travail*, Bureau international du travail, Genève.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática – INEGI (1997),  
*Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicano*, Mexico.
- Institut national de la statistique – INS (1999),  
*Annuaire statistique du Portugal*, Lisbonne.
- Ministère du Travail, République de Corée (1998),  
*Annuaire des statistiques du travail*, Séoul.
- OCDE (1996a),  
*Études économiques de l'OCDE : Mexique*, Paris.
- OCDE (1996b),  
*Études économiques de l'OCDE : Pologne*, Paris.
- OCDE (1997),  
*Études économiques de l'OCDE : Hongrie*, Paris.
- OCDE (1998a),  
*Études économiques de l'OCDE : République tchèque*, Paris.
- OCDE (1998b),  
*Études économiques de l'OCDE : Corée*, Paris.
- OCDE (1998c),  
*Études économiques de l'OCDE : Mexique*, Paris.
- OCDE (1998d),  
*Études économiques de l'OCDE : Pologne*, Paris.
- OCDE (1998e),  
*Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (1999a),  
*Études économiques de l'OCDE : Hongrie*, Paris.
- OCDE (1999b),  
*Études économiques de l'OCDE : Mexique*, Paris.
- OCDE (1999c),  
*Perspective de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1999d),  
*L'OCDE en chiffres*, juillet, Paris.
- OCDE (1999e),  
*La réforme de la réglementation au Mexique*, Paris.
- OCDE (2000a),  
*Études économiques de l'OCDE : République tchèque*, Paris.
- OCDE (2000b),  
*Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE*, Paris.
- OCDE et Statistique Canada (1995),  
*Littératie, Économie et Société – Résultats de la première Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes*, Paris et Ottawa.
- Office central des statistiques de Hongrie – OCSH (1994),  
*Annuaire des statistiques économiques : 1992*, Budapest.
- Office des statistiques de la République tchèque – OSRT (1998),  
*Annuaire des statistiques de la République tchèque*, Prague.

## Chapitre 2

# DISPARITÉS ENTRE MARCHÉS RÉGIONAUX DU TRAVAIL

---

### Résumé

---

Les *Perspectives de l'emploi* analysent généralement les marchés du travail au niveau des pays et leur évolution dans le temps à partir de l'observation des agrégats nationaux et des séries chronologiques. Or, les différences territoriales ont leur importance, non seulement d'un pays à l'autre mais à l'intérieur d'un même pays. Le marché du travail qui intéresse directement la plupart des gens et des entreprises étant de niveau local, il importe, si l'on veut concevoir et appliquer des politiques de l'emploi efficaces, de bien cerner les caractéristiques des marchés du travail infranationaux. Le présent chapitre rassemble des données récentes en vue de dégager une vision générale des disparités entre marchés du travail régionaux.

Des éditions précédentes des *Perspectives de l'emploi* (1989, 1990) constataient que les écarts de taux de chômage régionaux s'étaient creusés dans de nombreux pays dans les années 70 et au début des années 80. Le présent chapitre montre qu'entre 1985 et 1997 ces écarts se sont généralement stabilisés, voire accrus. Dans de nombreux pays, les disparités régionales du chômage sont marquées et persistantes. Elles sont particulièrement fortes en Italie et en Allemagne, où c'est au niveau de vastes zones géographiques qu'elles sont le plus manifestes et où elles marquent un clivage territorial important. La Belgique et l'Espagne présentent elles aussi de grandes disparités de taux de chômage. En Australie, au Royaume-Uni et aux États-Unis, les disparités sont plus évidentes au niveau de zones plus petites, ce qui indique des problèmes de marché du travail très localisés. En général, les marchés du travail des régions de fort chômage présentent d'autres formes de handicaps, tels que de faibles taux d'activité et du chômage de longue durée.

La composition des populations régionales par âge, sexe et qualifications n'explique qu'une partie des écarts de chômage. Il existe de toute évidence dans certains pays une dimension spécifiquement régionale du problème du chômage. Si l'on tient compte des caractéristiques des travailleurs et de la composition sectorielle dans chaque région, la dimension régionale joue un rôle moins important dans les écarts de salaire, ce qui peut s'expliquer par le fait que les structures et institutions de négociations salariales ne sont pas différenciées selon les régions.

Les disparités se manifestent aussi dans le rythme de croissance de l'emploi, mais la position relative des différentes régions semble être légèrement plus variable que pour les taux de chômage. Les variations des taux de croissance régionale de l'emploi sont certes liées aux variations des taux de chômage mais, dans certains cas, ce lien simple entre les deux caractéristiques est faible : si la croissance de l'emploi est généralement une condition nécessaire de la réduction du chômage, elle n'en est pas une condition suffisante.

L'analyse s'intéresse aussi à la mobilité géographique de la main-d'œuvre et à la spécialisation par branches de l'activité régionale. Le taux de migration interne est relativement élevé aux États-Unis, au Japon, au Canada et au Royaume-Uni. Il est très faible en Italie et en Espagne. Les migrations internes semblent répondre aux différentiels de chômage dans le sens prévu par la théorie économique, mais leur ampleur ne semble pas suffisante pour constituer un mécanisme d'ajustement rapide. Les migrations alternantes sont une autre forme possible de mobilité spatiale, mais les chiffres dont on dispose ne font pas apparaître de relation très significative avec le chômage au niveau régional.

La rapide mondialisation de l'économie à laquelle on a assisté ces dernières décennies ne semble pas s'être accompagnée d'un accroissement de la spécialisation de l'emploi régional, du moins par comparaison avec la structure de la main-d'œuvre nationale. Il ne semble pas non plus y avoir une relation étroite entre le degré de spécialisation régionale et le rythme de croissance de l'emploi par rapport à l'évolution nationale. On peut donc penser que les chocs spécifiquement sectoriels ne sont pas de nature à accroître fortement les disparités entre marchés du travail régionaux.

## Introduction

Il y a plus de dix ans que les questions de marchés régionaux du travail ont été abordées dans les *Perspectives de l'Emploi* [OCDE (1989, 1990)]. Or, diverses évolutions intervenues depuis justifient qu'on y revienne aujourd'hui. De nombreux pays Membres ont subi un très net ralentissement de l'activité au début des années 90 et connaissent aujourd'hui une reprise prolongée, encore qu'un peu inégale. Un certain nombre d'entre eux ont mis en œuvre de vastes réformes de leurs marchés du travail en même temps que d'autres réformes structurelles. Au sein de l'Union européenne, 11 pays ont adopté une monnaie unique ; des accords commerciaux ont été conclus ou renforcés entre les pays européens et d'autres pays ; le processus de mondialisation se poursuit à un rythme rapide. D'importants changements technologiques sont intervenus, dont on peut penser qu'ils ont beaucoup modifié le fonctionnement des marchés du travail et des produits. Tous ces événements sont susceptibles d'avoir un impact notable sur les marchés régionaux du travail.

Ce chapitre a pour but de dégager une vision d'ensemble des disparités entre marchés régionaux du travail. On tentera donc de répondre aux questions suivantes : les disparités entre régions sur le plan du chômage et du non-emploi sont-elles graves et persistantes ? Y a-t-il une spécificité régionale du chômage ? Les changements de configuration du chômage au niveau régional reflètent-ils des différences de pression des facteurs démographiques et des facteurs touchant la main-d'œuvre ou bien des différences de rythme des créations d'emplois ? Quel est le lien entre les salaires et les marchés locaux du travail ? Quel est l'effet de la mobilité de la main-d'œuvre sur la configuration des marchés locaux du travail ? Enfin, comment la structure de l'emploi par branche d'activité influe-t-elle sur la croissance de l'emploi et le chômage au plan régional ?

La première section examine en quoi les disparités entre marchés régionaux du travail influent sur le bien-être des populations et sur l'efficacité des marchés du travail. Après avoir abordé quelques problèmes de méthodologie concernant la définition des régions, la section II examine la nature et l'ampleur des disparités entre marchés régionaux du travail et en analyse l'évolution dans le temps. Elle cherche aussi à comprendre dans quelle mesure la localisation régionale des personnes et de l'activité économique influe sur leur sort. La troisième section est consacrée à l'examen de deux questions touchant l'ajustement des régions à l'évolution des situations économiques et du marché du travail :

- De quels éléments dispose-t-on pour éclairer la relation entre la mobilité de la main-d'œuvre et les marchés régionaux du travail ?
  - La composition sectorielle de l'emploi régional témoigne-t-elle de l'accentuation de la spécialisation qui devrait, selon certains théoriciens, accompagner le renforcement de l'intégration économique ?
- La dernière section rassemble les principaux résultats de l'analyse et en dégage quelques conclusions à l'intention des gouvernements.

## Principaux résultats

- Sur le plan du chômage, les disparités régionales sont marquées et persistantes dans de nombreux pays. Elles sont particulièrement fortes en Italie et en Allemagne, surtout au niveau de vastes zones géographiques, et marquent là un clivage territorial important. La Belgique et l'Espagne accusent aussi d'importants écarts de taux de chômage. Dans nombre de pays, notamment l'Australie, le Royaume-Uni et les États-Unis, les disparités s'observent plutôt au niveau de zones plus restreintes, signe que les problèmes du marché du travail sont très localisés.
- Si l'on considère le non-emploi, qui rend mieux compte de la sous-utilisation de la main-d'œuvre que le taux de chômage, les disparités sont importantes aussi dans de nombreux pays, surtout entre régions de petites dimensions en Australie, au Canada, en Finlande, en Italie et aux États-Unis. On constate souvent au niveau régional la concomitance d'un fort chômage et d'un taux élevé de non-emploi.
- Au sein de l'Union européenne, c'est en France et au Royaume-Uni que la dispersion régionale des salaires est la plus marquée ; elle est aussi relativement importante en République tchèque et aux États-Unis. Dans un peu plus de la moitié des pays, on constate une corrélation inverse entre le niveau du chômage et le niveau des salaires d'une région à l'autre.
- Il y a manifestement une dimension régionale au problème du chômage dans certains pays. La structure par âge, par sexe et par qualification de la population régionale n'explique qu'en partie les écarts de chômage. La dimension régionale intervient moins dans les disparités régionales de salaire, une fois prises en compte certaines caractéristiques personnelles des travailleurs et la composition sectorielle propre à chaque région. Les pays dans lesquels la dimension régionale explique en partie les disparités de salaires ne sont pas toujours ceux où cette même dimension régionale explique les disparités sur le plan du chômage.

- Les variations des différentiels de taux de chômage sont liées aux différences de pressions au niveau de la main-d'œuvre qui découlent de modifications de la démographie ou des taux d'activité et aux différences de capacité de génération d'emplois selon les régions. La composition sectorielle n'explique qu'une part limitée des différences de performance des régions en matière d'emploi.
- Les migrations internes sont relativement fortes aux États-Unis, au Japon, au Canada et au Royaume-Uni. Elles sont très faibles en Italie et en Espagne. Dans la plupart des pays pour lesquels on dispose de données, le sens de la réponse des migrations internes aux différentiels de chômage semble être conforme aux prévisions de la théorie économique. En Allemagne et en Italie, la corrélation entre migration nette et taux de chômage par région est très forte. Cependant, l'ampleur des mouvements n'est pas suffisante pour constituer un mécanisme d'ajustement rapide. Les migrations alternantes sont une autre forme de mobilité spatiale, mais les chiffres dont on dispose ne permettent pas d'établir une relation véritablement significative avec le chômage au niveau régional.
- L'émergence rapide d'une économie mondialisée au cours des dernières décennies ne semble pas s'accompagner d'un accroissement des spécialisations régionales, du moins par rapport à la situation nationale. Il ne semble pas non plus y avoir de lien étroit entre les changements touchant le degré de spécialisation et les disparités de croissance de l'emploi.

## I. Cadre de l'analyse

Avant d'analyser les disparités entre marchés régionaux du travail, il faut se demander pourquoi elles posent un problème et s'interroger sur ce qu'il convient éventuellement de faire pour les réduire. Les réponses à ces deux questions dépendent dans une large mesure du diagnostic que l'on peut porter sur les causes de ces disparités, qui est loin d'être chose facile. Il y a longtemps que les scientifiques et les économistes qui s'intéressent à la problématique régionale tentent d'apporter une explication satisfaisante à l'existence de disparités plus ou moins durables entre les régions sur le plan du marché du travail, et à la situation de faiblesse de certaines régions.

Théoriquement, les inégalités entre régions doivent pouvoir être imputées à des différences fondamentales de potentiel économique. Ces différences résultent des inégalités dans la répartition géographique des ressources de base et de la technologie, ainsi que des caractéristiques

régionales de la population, de la main-d'œuvre et du stock de capital. Par conséquent, il se peut, du moins en théorie, que les disparités entre marchés régionaux du travail représentent un équilibre optimal, les gens choisissant de rester ou de s'établir dans des régions où l'environnement est attrayant même si la croissance y est lente et le chômage élevé. Certaines régions montagneuses et côtières, à travers la zone de l'OCDE, témoignent que certaines personnes privilégient les possibilités de loisirs par rapport au travail. Si les disparités entre régions sur le plan du marché du travail reflètent le choix des personnes qui y résident, il n'y a guère lieu de s'en inquiéter.

Cependant, des disparités importantes et persistantes des taux de chômage, d'emploi et d'activité peuvent être la conséquence de distorsions, d'inefficiences ou de défaillances du marché qui peuvent avoir un coût, en termes de bien-être, pour certaines régions, certains groupes, voire tout un pays. Traditionnellement, on analyse les distorsions comme des entraves au jeu des mécanismes d'ajustement qui, normalement, devraient minimiser le décalage des régions par rapport à la performance tendancielle. En cas de choc négatif (ou positif) sur la demande, une baisse (ou, au contraire, une augmentation) des salaires devrait s'accompagner d'un abaissement (ou d'une élévation) du taux d'activité régional, d'un déplacement de la main-d'œuvre des régions en déclin vers les régions dynamiques, ainsi que d'un ajustement de la production et d'un redéploiement du capital. Le déficit d'information et l'imperfection de la concurrence sur les marchés du travail et des produits sont autant d'entraves à l'ajustement qui peuvent conduire à des disparités régionales plus marquées que celles qui résulteraient des fondamentaux sous-jacents.

Tout un ensemble de travaux empiriques montre que ce sont soit les migrations soit les taux d'activité qui constituent le principal levier d'ajustement sur les marchés du travail au niveau régional [Blanchard et Katz (1992), Debelle et Vickery (1999), Decressin et Fatas (1995), Obstfeld et Peri (1998)]. Aux États-Unis, l'adaptation aux chocs touchant la demande de main-d'œuvre s'opère essentiellement par le biais des flux migratoires, tandis qu'au sein de l'Union européenne l'offre de main-d'œuvre s'ajuste essentiellement par la variation du taux d'activité. Ces études amènent à penser que les pouvoirs publics pourraient faciliter l'adaptation des régions en réformant les institutions et les politiques qui freinent la mobilité de la main-d'œuvre. On peut songer notamment aux coûts de transaction élevés liés à un déménagement, aux problèmes de continuité des prestations sociales, aux rigidités salariales et à l'absence de circuits d'information satisfaisants sur les possibilités d'emploi en dehors de la région de résidence.

Ces études empiriques traitaient la question de l'ajustement des marchés régionaux du travail en considérant l'ensemble de la main-d'œuvre. Une étude plus fine des différents groupes au sein de la main-d'œuvre donnerait sans doute des indications plus intéressantes aux responsables gouvernementaux. Par exemple, Mauro et Spilimbergo (1999) montrent qu'en Espagne les travailleurs réagissent de façon différente selon leur niveau de formation aux chocs touchant la demande de main-d'œuvre : ceux dont le niveau est élevé tendent plus que les autres à aller s'installer dans une autre région plutôt que de rester chômeurs ou de se retirer de la vie active. Les responsables gouvernementaux devraient donc porter une attention particulière aux mesures susceptibles d'aider les travailleurs peu qualifiés. Par ailleurs, les migrations interrégionales ne sont pas la seule forme de mobilité qui permette à une main-d'œuvre régionale d'avoir accès à de nouveaux emplois. Les migrations alternantes peuvent aussi être un mécanisme important d'ajustement spatial de l'offre de main-d'œuvre (voir la section III).

Les disparités entre régions peuvent aussi provenir d'autres problèmes que les mécanismes d'ajustement par le marché ne sont guère susceptibles de résoudre. Le fait de ne pas changer de lieu de résidence peut être en partie dû à l'absence d'autres options viables, plus qu'à un choix véritable. Par exemple, si l'attrait que peuvent exercer certaines régions en déclin sur certains segments de la population est lié à l'existence de réseaux sociaux et d'un soutien social ou à la possibilité d'avoir accès à des logements bon marché, cela signifie que, pour ces personnes, le choix du lieu de résidence est limité par l'absence d'aides et d'avantages de même nature dans des régions plus performantes. En outre, la dynamique régionale peut être déterminée par un cumul de relations causales qui a pour effet de renforcer la croissance dans les régions déjà favorisées et de laisser en arrière les régions les plus faibles – c'est l'hypothèse du « cercle vertueux ». Il se peut, en revanche, que certaines régions défavorisées possèdent un potentiel de croissance ; dans ce cas les pouvoirs publics peuvent en améliorer l'efficacité économique d'ensemble en fournissant une partie des infrastructures et des fonds de lancement nécessaires pour stimuler un développement auto-entretenu dans ces régions.

Si l'on continue à s'intéresser à l'offre de main-d'œuvre en tant que mécanisme d'ajustement interrégional, on admet de plus en plus que la structure de la demande de main-d'œuvre a elle aussi une forte influence sur les marchés régionaux du travail. Des disparités persistantes entre ces marchés peuvent refléter des différences de la demande de produits et de main-d'œuvre. Si la théorie économique classique explique les différences spatiales en matière de production essentiellement par des différen-

ces sur le plan de la géographie, des ressources et de la technologie, les modèles de la « nouvelle géographie économique », comme ceux élaborés par Krugman (1991a, 1991b), apportent une autre explication aux choix d'implantation des entreprises. Selon ces modèles, les entreprises tendent à se regrouper là où existent des externalités de diverses sortes, génératrices de rendements d'échelle croissants. Par conséquent, des régions aux caractéristiques sous-jacentes analogues peuvent évoluer vers des structures sectorielles différentes et suivre des profils de croissance également différents.

## II. Les disparités entre marchés régionaux du travail : de la théorie à une analyse empirique

### A. Choix de l'unité régionale pertinente

Les résultats d'une étude des marchés régionaux du travail portant sur plusieurs pays dépendent fondamentalement du choix de l'unité spatiale retenue. Dans l'idéal, l'unité d'observation choisie devrait refléter le champ territorial effectivement couvert par les marchés du travail, tels que les dessinent, par exemple, les schémas de déplacements domicile-travail. L'encadré 1 montre comment certains organismes statistiques nationaux définissent les marchés fonctionnels du travail. Dans la pratique, les possibilités de choix d'une grille d'analyse territoriale sont limitées par les cadres statistiques existants, qui utilisent généralement des entités politiques ou administratives et non des unités fonctionnelles. Ce sont donc celles-ci que l'on retiendra ici<sup>1</sup>. Outre la disponibilité des données, une autre raison conduit à se référer aux entités administratives ou politiques : c'est souvent à ce niveau que les politiques du marché du travail et autres politiques structurelles sont décidées et/ou mises en œuvre. En outre, les frontières des entités administratives restent stables sur des périodes de temps relativement longues alors que celles des unités fonctionnelles demandent à être redéfinies fréquemment. Par exemple, si le marché local du travail est délimité par les schémas de déplacement domicile-travail, ses limites fluctueront nécessairement en fonction des changements touchant les possibilités de transport, les temps de trajet et l'information relative aux autres possibilités d'emploi, toutes choses qui peuvent dépendre, dans une large mesure, du revenu et des caractéristiques socio-économiques des travailleurs et des demandeurs d'emploi.

Dans la mesure du possible, l'analyse des statistiques des marchés régionaux du travail et des indicateurs de disparité entre régions développée dans ce chapitre s'accompagnera d'une analyse de la sensibilité de ces mesures au

### Encadré 1. Définition des marchés fonctionnels du travail

Le choix du cadre spatial le plus approprié dépend de l'objectif de l'analyse. Dans les diverses études, la définition de ce qu'est un marché territorial ou un marché local du travail varie beaucoup. On peut distinguer essentiellement deux démarches. Dans un cas, le marché du travail est défini comme une zone homogène présentant des caractéristiques communes sur le plan du marché du travail. Pour identifier ce type de zone, on a recours le plus souvent à une analyse par grappes. L'autre démarche consiste à définir le marché local du travail comme une zone nodale, dont le périmètre est défini de façon à englober toutes les interrelations entre les diverses entités constituantes. La délimitation des marchés fonctionnels du travail se fait alors typiquement sur la base des schémas de déplacement domicile-travail.

C'est cette dernière approche qu'adoptent le plus souvent les organismes statistiques nationaux lorsqu'ils tentent de définir des marchés fonctionnels du travail. C'est ainsi qu'ont été définies les Zones d'emploi en France, les *Travel-To-Work Areas* (TTWAs) au Royaume-Uni, les *Sistemi Locali del Lavoro* en Italie et, aux États-Unis, les *Economic Areas* (voir annexe 2.A).

En France, l'ensemble du territoire est divisé en Zones d'emploi, sans hiatus ni chevauchements. Le critère de définition de chaque zone est que la majorité de la population qui y réside occupe un emploi dans les limites de son périmètre et que les entreprises qui y sont implantées recrutent la majorité de leur main-d'œuvre dans cette même zone. Les zones sont constituées d'un nombre fini de circonscriptions mais ne se tiennent aux délimitations administratives que dans la mesure où ces dernières ne sont pas en contradiction avec les flux de déplacement domicile-travail observés. On dénombre actuellement 348 Zones d'emploi.

Au Royaume-Uni, les *Travel-To-Work Areas* (TTWAs) sont délimitées sur la base des données relatives à l'emploi et aux déplacements domicile-travail recueillies dans le cadre du recensement décennal de la population. Les limites des 308 zones actuelles ont été définies sur la base des résultats du recensement de 1991. Le principe est que, dans une zone où la population active compte entre 3 500 et 20 000 personnes, le nombre de personnes qui vivent et qui travaillent dans cette zone doit représenter 75 pour cent à la fois du nombre total de travailleurs qui y résident et de la main-d'œuvre régionale totale. Dans les zones où la population active excède 20 000 personnes, on accepte des taux de 70 pour cent. Les *Travel-To-Work Areas* respectent les délimitations territoriales (Angleterre, Pays de Galles, Écosse, Irlande du Nord).

En Italie également, les systèmes locaux du travail (*Sistemi Locali del Lavoro*) ont été définis comme des marchés du travail autonomes du point de vue des déplacements quotidiens domicile-travail. Le territoire de l'Italie est ainsi divisé en 748 systèmes locaux du travail, sur la base des données du recensement de la population de 1991. Les systèmes locaux du travail peuvent ensuite être regroupés en districts industriels s'ils répondent à certains critères d'homogénéité de leur structure de production (prédominance des activités manufacturières, spécialisation par branche, prépondérance des petites entreprises, par exemple). Il s'agit donc ici de l'application de la démarche évoquée plus haut consistant à définir des zones homogènes.

niveau d'agrégation régionale retenu. Ces niveaux sont au nombre de deux et reposent essentiellement sur la taille de la population. Le premier recouvre près de 200 régions dans l'ensemble des pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles. Cette structuration repose, pour les pays européens, sur le Niveau 1 de la nomenclature NUTS (Nomenclature des unités territoriales statistiques) d'EUROSTAT et, pour l'Amérique du Nord, sur les États ou les provinces. Ces unités sont sans doute trop vastes pour permettre de discerner toutes les forces économiques qui leur sont liées, mais elles aident à mettre en évidence les principales disparités à l'intérieur d'un même pays et peuvent être utiles quand on considère des groupes de pays. En outre, ce sont parfois les seules unités pour lesquelles on dispose de données. Le deuxième niveau de désagrégation territoriale repose sur des entités administratives suffisamment petites pour ressembler à des unités fonctionnelles. Il s'agit des unités de Niveau 2 de la Nomenclature NUTS dans l'Union européenne et d'unités de taille à peu près comparable dans les autres pays.

Pour les États-Unis, ce sont des unités fonctionnelles (*Economic Areas*) qui sont considérées. On dispose d'informations à ce niveau de désagrégation territoriale pour plus de 550 « régions » dans 25 pays de l'OCDE.

En dépit des efforts faits pour harmoniser la notion d'unité territoriale, une grande hétérogénéité demeure, non seulement en ce qui concerne la taille de la population mais aussi en ce qui concerne la superficie, la densité de population, le degré d'urbanisation/ruralité, le poids économique et les compétences administratives. Au Niveau 2, dans l'Union européenne, le chiffre moyen de la population se situe dans un rapport de 1 à 4 entre les pays, et le rapport entre le chiffre minimal et le chiffre maximal approche 100. Les problèmes de comparabilité se posent avec plus d'acuité encore quand on élargit le champ de l'analyse aux autres pays de l'OCDE. Pour l'ensemble des régions documentées, le rapport entre les chiffres minimum et maximum de population est presque de 1 à 500. De plus, la densité démographique varie considérablement. Par exemple, certaines régions éloignées d'Australie ou du Canada

couvrent un vaste territoire mais sont très peu peuplées. À l'évidence, les problèmes dans ce type de région ne peuvent pas être les mêmes qu'ailleurs : le problème principal est celui de l'accessibilité des emplois, de l'enseignement, ou des moyens de transport. À l'inverse, la densité moyenne de la population est très élevée en Corée et au Japon.

On trouvera à l'annexe 2.A des informations plus détaillées sur les unités régionales utilisées pour l'analyse, avec indication du chiffre de la population, de la superficie et de la densité démographique. Pour les pays pour lesquels les données ne sont disponibles qu'à un seul niveau de désagrégation territoriale, les unités ont été affectées au Niveau 1 ou au Niveau 2 en fonction de la taille de leur population.

## **B. Configuration régionale des taux de chômage et d'activité dans les pays de l'OCDE**

### *La distribution des taux de chômage dans la zone de l'OCDE*

Le graphique 2.1 illustre le chômage régional dans les pays de l'OCDE. Ce sont les régions de Niveau 2 qui sont prises en compte pour tous les pays à l'exception de l'Australie et du Mexique.

En Europe, les structures géographiques du chômage régional révèlent des spécificités nationales, mais mettent aussi en évidence des groupes de régions qui transcendent les frontières nationales. La partie centre-est de l'Europe continentale, à l'exception de la Hongrie, affiche des niveaux relativement bas de chômage. Des taux de chômage régionaux très élevés, d'environ 8 pour cent et plus, sont presque universels en Suède, Finlande, France et Espagne. En Espagne, la dispersion des taux de chômage est en grande partie masquée par le fait que ceux-ci s'échelonnent entre un minimum de 10 et un maximum de 32 pour cent de la population active, la plupart de ces taux se situant dans la tranche de couleur supérieure. En Autriche, en République tchèque, aux Pays-Bas et en Norvège, les taux de chômage régionaux sont nettement plus faibles. En Italie et en Allemagne, on constate un clivage territorial important, la partie sud de l'Italie et la partie est de l'Allemagne enregistrant des taux de chômage uniformément élevés (plus de 13 pour cent). Au Royaume-Uni on trouve 8 des 10 tranches de taux de chômage, et les régions de fort chômage sont dispersées à travers le pays.

Aux États-Unis, la majorité des régions affichent des taux de chômage situés dans les quatre tranches inférieures de l'échelle des couleurs, mais il existe également des zones de fort chômage relativement vastes, en particulier l'Arizona et le Nouveau-Mexique et l'arrière-pays de la

côte ouest. Au Canada, on constate de graves problèmes de chômage régional dans toute la moitié est du pays et dans une grande partie de la Colombie-Britannique.

Pour le Japon, la carte reflète la situation de 1995. Dans toutes les régions, le chômage ne dépassait pas la moitié inférieure de l'échelle correspondant à l'ensemble de l'OCDE. La situation s'est dégradée avec la crise financière asiatique et la récession prolongée au Japon, mais on ne dispose pas de chiffres récents sur les taux de chômage par préfecture pour voir comment a évolué la distribution du chômage à travers le pays. Les chiffres de 1998 au Niveau 1, qui figurent au tableau 2.1, montrent que la dispersion reste atténuée.

Les régions d'Australie (à l'exception notable du Territoire du Nord) et de Nouvelle-Zélande affichent des taux de chômage qui se situent dans la moitié supérieure de l'échelle des couleurs. En Australie, l'importance des disparités est probablement réduite par le fait que ce sont les régions de Niveau 1 qui sont prises en compte.

### *Disparités des taux de chômage entre régions dans la zone de l'OCDE*

Le tableau 2.1 présente, pour chaque pays et pour les deux niveaux de la grille territoriale, deux indicateurs synthétiques de la dispersion géographique du chômage – l'écart-type pondéré et le coefficient de variation pondéré – ainsi que les valeurs minimales et maximales des taux de chômage régionaux. Que l'on considère l'un ou l'autre des deux indicateurs synthétiques, et aux deux niveaux de la décomposition territoriale, les écarts de taux de chômage entre régions apparaissent particulièrement nets en Italie et en Allemagne. Les disparités sont importantes aussi en Belgique. La situation relative des autres pays dépend de l'indicateur de disparité qui a été retenu.

Écart-type et coefficients de variation peuvent parfois donner des résultats différents. En Espagne, par exemple, l'écart-type fait apparaître une forte dispersion du chômage en termes absolus, tandis que le coefficient de variation indique une dispersion modérée par rapport au niveau élevé de chômage au plan national. L'inverse est vrai en République tchèque et au Mexique, où le taux de chômage mesuré au plan national est relativement faible.

Les taux de chômage minimaux et maximaux apportent des informations complémentaires par rapport aux deux indicateurs synthétiques. C'est en Italie que l'écart entre le taux maximal et le taux minimal observés au Niveau 1 est le plus élevé : dans la région où il est le plus fort (la Campanie), le taux de chômage est près de cinq fois supérieur au taux observé dans la région où il est le plus faible (le Nord-Est). Au Niveau 2, ce sont le Canada et les États-Unis qui présentent l'écart le plus important, suivis

Tableau 2.1. Indicateurs des disparités régionales des taux de chômage, 1997<sup>a</sup>

	Taux de chômage moyen	Niveau 1					Niveau 2				
		Nombre de régions	Écart-type <sup>b</sup>	Coefficient de variation <sup>c</sup>	Taux de chômage minimal	Taux de chômage maximal	Nombre de régions	Écart-type <sup>b</sup>	Coefficient de variation <sup>c</sup>	Taux de chômage minimal	Taux de chômage maximal
Australie	7.0	<b>8</b>	0.8	11.3	3.1	8.6	<b>59</b>	2.3	33.8	2.5	12.1
Autriche	4.5	<b>3</b>	0.5	11.6	3.8	5.1	<b>9</b>	1.2	26.1	3.0	6.1
Belgique	8.9	<b>3</b>	3.1	34.4	6.4	13.4	<b>11</b>	3.6	40.4	4.5	15.4
Canada	9.2	<b>10</b>	2.3	24.7	6.0	18.8	<b>66</b>	2.7	29.8	3.3	23.4
République tchèque	4.8	<b>1</b>	–	–	–	–	<b>8</b>	2.0	41.1	2.4	8.4
Finlande	14.3	<b>1</b>	–	–	–	–	<b>5</b>	2.7	18.7	10.8	18.7
France	12.0	<b>8</b>	2.3	19.2	9.6	16.9	<b>22</b>	2.5	20.5	7.8	18.1
Allemagne	9.9	<b>16</b>	4.3	43.3	5.9	20.4	<b>36</b>	4.3	43.8	4.8	20.4
Allemagne <sup>d</sup>	8.0	<b>11</b>	2.0	24.4	5.9	13.4	<b>31</b>	2.1	25.9	4.8	13.4
Grèce	9.6	<b>4</b>	2.0	20.6	4.7	11.6	<b>13</b>	2.4	24.7	4.3	13.8
Hongrie	7.8	<b>1</b>	–	–	–	–	<b>7</b>	2.4	30.5	5.7	12.2
Irlande	7.7	<b>1</b>	–	–	–	–	<b>2</b>	0.3	4.1	7.5	8.2
Italie	12.3	<b>11</b>	7.4	60.5	5.4	25.6	<b>20</b>	7.5	61.0	4.1	25.6
Japon	4.1	<b>10</b>	0.7	16.9	2.9	4.9	<b>47</b>	1.0	24.4	2.4	10.3
Corée	6.8	<b>1</b>	–	–	–	–	<b>15</b>	1.7	24.7	3.4	8.9
Mexique	2.3	<b>32</b>	1.0	43.9	0.7	4.0	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>
Pays-Bas	5.1	<b>4</b>	0.5	9.9	4.6	6.5	<b>12</b>	0.8	15.5	4.0	7.8
Nouvelle-Zélande	7.6	<b>1</b>	–	–	–	–	<b>12</b>	1.5	20.1	5.2	11.8
Norvège	4.1	<b>1</b>	–	–	–	–	<b>7</b>	0.7	16.9	3.0	5.3
Portugal	6.7	<b>3</b>	0.3	3.9	5.5	6.8	<b>7</b>	1.8	27.4	3.4	10.4
Espagne	21.1	<b>7</b>	4.7	22.1	16.0	30.0	<b>17</b>	5.6	26.5	10.0	31.9
Suède	10.4	<b>1</b>	–	–	–	–	<b>8</b>	1.9	18.2	7.7	13.6
Royaume-Uni	7.1	<b>12</b>	1.5	20.7	5.1	9.6	<b>37</b>	2.2	31.0	3.7	13.0
États-Unis	5.5	<b>51</b>	1.1	19.5	3.0	8.6	<b>172</b>	1.6	28.7	2.7	17.3
UE <sup>e</sup>	10.7	<b>76</b>	5.7	53.4	2.5	30.0	<b>201</b>	5.9	55.0	2.5	31.9
OCDE <sup>f</sup>	7.1	<b>192</b>	4.6	64.5	0.7	30.0	<b>594</b>	4.7	62.5	2.4	31.9

.. Données non disponibles.

– Sans objet.

a) Les données se rapportent à 1999 pour l'Australie; à 1998 pour la Hongrie, l'Irlande, le Japon (taux de chômage moyen et Niveau 1), la Corée, le Mexique et la Nouvelle-Zélande; à 1996 pour les États-Unis et à 1995 pour le Japon (Niveau 2).

b) Écart-type pondéré par le niveau de la population active de l'année correspondante.

c) Écart-type divisé par le taux de chômage moyen dans le pays x 100.

d) Les données portent sur l'Allemagne occidentale.

e) Les indicateurs de disparités sont calculés à partir des valeurs pour chaque région de l'Union européenne. Le Danemark et le Luxembourg, qui constituent chacun une région aux deux niveaux de la ventilation territoriale, sont compris.

f) Les indicateurs de disparités sont calculés à partir des valeurs pour chaque région des pays ci-dessus, plus le Danemark et le Luxembourg, qui constituent chacun une région aux deux niveaux de la ventilation territoriale.

Sources : Voir annexe 2.B.

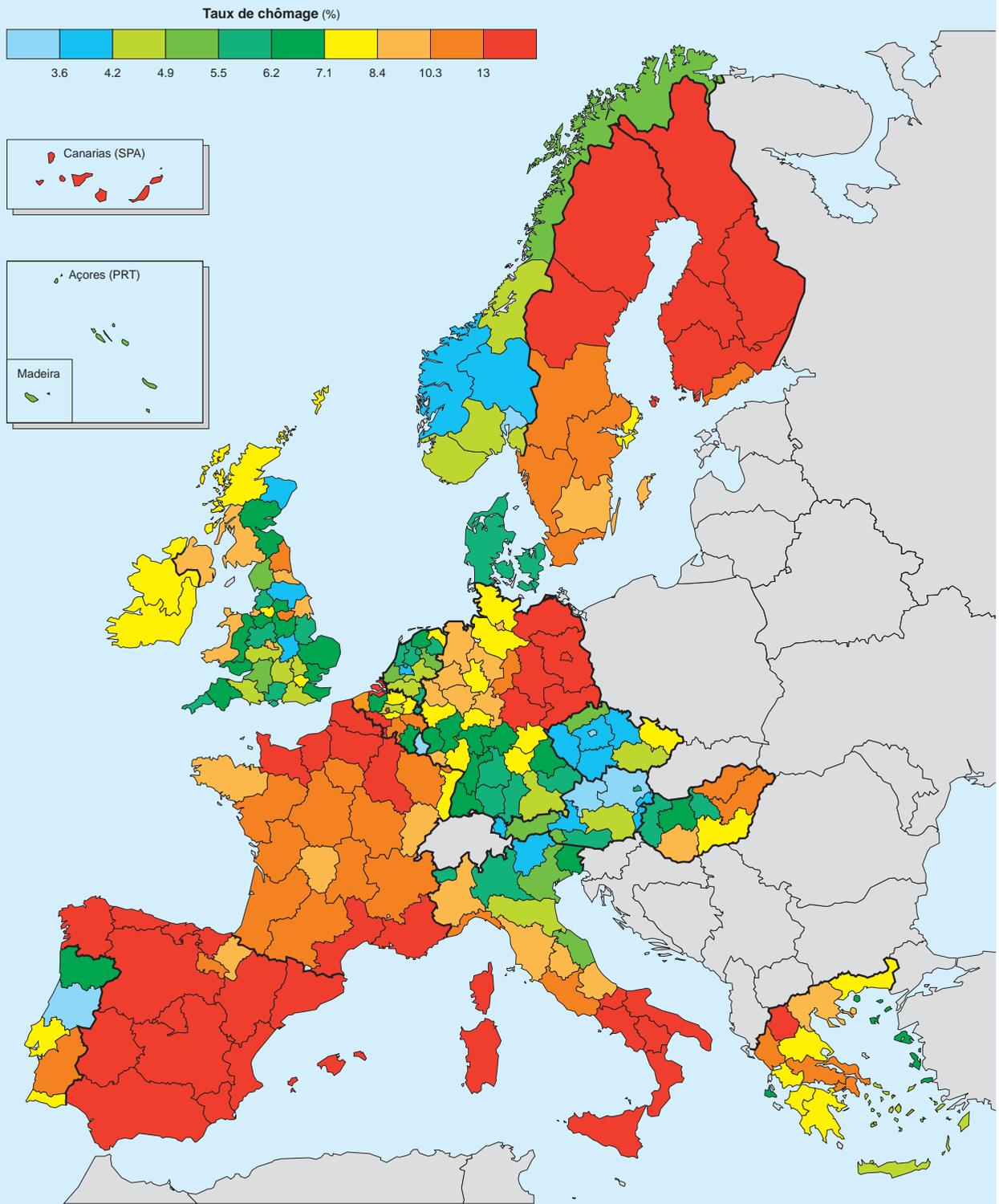
de l'Italie. Dans les deux premiers de ces pays, toutefois, l'écart-type et le coefficient de variation sont faibles, ce qui signifie que la distribution des taux de chômage régionaux y est relativement étroite.

Il est intéressant de comparer les mesures de la disparité obtenues selon le niveau de désagrégation territoriale. La dispersion observée au Niveau 2 est en général supérieure à celle observée au Niveau 1, ce qui n'a rien d'étonnant, le nombre de régions augmentant. Ceci est particulièrement net en Australie, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Dans ces pays, les problèmes d'emploi se concentrent apparemment dans des régions limitées à l'intérieur de vastes zones géographiques. En revanche, le niveau de désagrégation régionale ne semble guère faire de différence en Italie et en Allemagne : le décalage entre le

Nord et le Sud de l'Italie et l'effet des restructurations économiques dans la partie orientale de l'Allemagne se manifestent au niveau des grandes zones géographiques, à l'intérieur desquelles il y a une relative homogénéité.

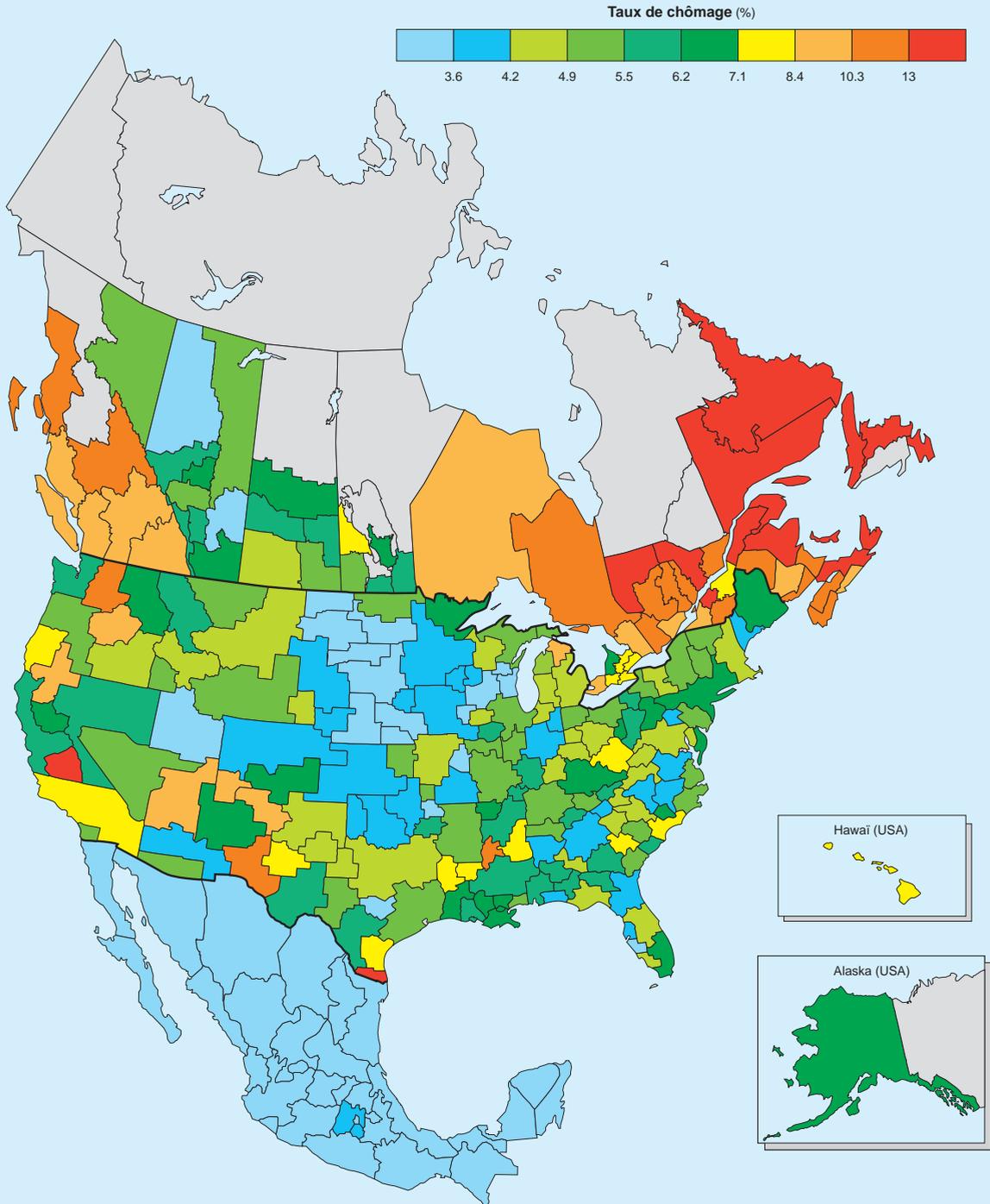
Le tableau 2.2 montre la dispersion des taux de chômage régionaux selon l'âge et le sexe. La structure de la dispersion des taux observés pour les jeunes et pour les femmes est proche de celle observée pour les taux de chômage globaux. C'est toujours en Italie que l'on observe l'écart le plus marqué, après quoi viennent l'Allemagne (mais seulement pour le chômage des femmes), le Mexique et la Belgique<sup>2</sup>. Les coefficients de corrélation entre les taux de chômage régionaux selon le sexe et selon l'âge et le taux global de chômage sont très élevés : les régions où le taux global de chômage est élevé présentent

Graphique 2.1. Taux de chômage dans les régions des pays de l'OCDE<sup>a</sup>, moyennes annuelles 1997<sup>b</sup>



UNION EUROPÉENNE, RÉPUBLIQUE TCHÈQUE, HONGRIE ET NORVÈGE

Graphique 2.1. Taux de chômage dans les régions des pays de l'OCDE<sup>a</sup>, moyennes annuelles 1997<sup>b</sup> (suite)



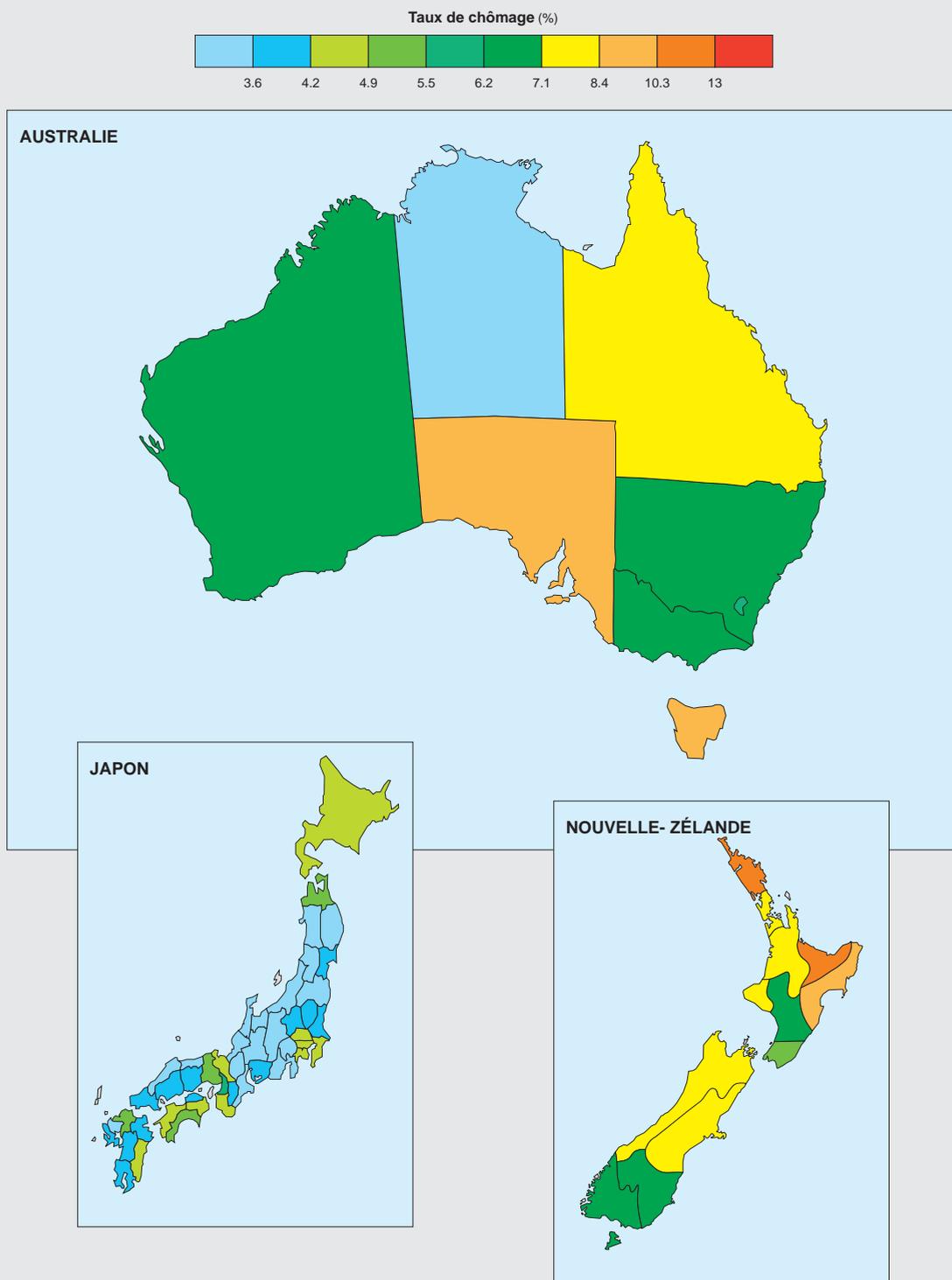
a) Niveau régional 2, sauf pour l'Australie et le Mexique : Niveau 1.

b) Voir tableau 2.1, note a).

Sources : Voir annexe 2.B.

CANADA, MEXIQUE ET ÉTATS-UNIS

Graphique 2.1. Taux de chômage dans les régions des pays de l'OCDE<sup>a</sup>, moyennes annuelles 1997<sup>b</sup> (suite)



a) Niveau régional 2, sauf pour l'Australie et le Mexique : Niveau 1.

b) Voir tableau 2.1, note a).

Sources : Voir annexe 2.B.

Tableau 2.2. Taux de chômage régionaux selon le sexe, l'âge et la durée : coefficient de variation et corrélation avec le taux de chômage total régional, 1997<sup>a</sup>

	Niveau régional	Nombre de régions	Coefficient de variation <sup>b</sup>			Corrélation entre le taux de chômage et le :		
			Taux de chômage des femmes <sup>c</sup>	Taux de chômage des jeunes <sup>d</sup>	Chômage de longue durée <sup>e</sup>	Taux de chômage des femmes <sup>c</sup>	Taux de chômage des jeunes <sup>d</sup>	Chômage de longue durée <sup>e</sup>
Australie	2	59	36.0	30.2	43.7	0.87	0.73	0.67
Autriche	2	9	23.4	25.8	49.7	0.89	0.91	0.22
Belgique	2	11	35.0	45.2	9.0	0.96	0.97	0.86
Canada	2	66	27.6	29.4	..	0.95	0.87	..
République tchèque	2	8	35.1	37.6	25.5	0.95	0.98	0.92
Finlande	2	5	18.8	18.8	3.5	0.95	0.96	-0.69
France	2	22	20.7	22.5	7.0	0.97	0.72	0.48
Allemagne	2	36	55.1	23.2	13.5	0.99	0.59	0.46
Allemagne <sup>f</sup>	2	31	26.2	25.6	14.7	0.98	0.94	0.72
Grèce	2	13	24.5	20.2	11.1	0.96	0.94	0.57
Hongrie	2	7	25.7	30.4	4.5	0.99	0.98	0.60
Italie	2	20	62.4	55.7	23.3	0.99	0.97	0.79
Japon	2	47	27.5	24.0	..	0.99	0.95	..
Corée	2	15	32.0	12.7	..	0.98	0.34	..
Mexique	1	32	44.4	50.5	..	0.89	0.97	..
Pays-Bas	2	12	14.7	21.4	15.8	0.98	0.91	0.53
Nouvelle-Zélande	2	12	25.1	18.8	15.0	0.90	0.86	0.08
Norvège	2	7	19.1	15.5	35.7	0.77	0.93	-0.34
Portugal	2	7	36.4	22.5	8.6	0.87	0.81	-0.41
Espagne	2	17	25.3	17.6	13.5	0.97	0.83	0.08
Suède	2	8	16.1	26.2	..	0.79	0.96	..
Royaume-Uni	2	37	30.3	28.9	..	0.96	0.96	..
États-Unis	1	51	20.4	19.6	..	0.88	0.91	..
UE <sup>g</sup>		201	66.7	66.5	24.7	0.94	0.82	0.37
OCDE <sup>h</sup>		505	73.7	71.8	43.7	0.93	0.86	0.12

.. Données non disponibles.

a) Les données se rapportent à 1999 pour l'Australie ; à 1998 pour la Hongrie, l'Irlande, la Corée, le Mexique et la Nouvelle-Zélande ; à 1996 pour les États-Unis et à 1995 pour le Japon.

b) Coefficient de variation pondéré par le niveau de la population active de l'année correspondante.

c) Proportion de femmes au chômage dans la population active féminine.

d) Proportion de chômeurs dans la population active âgée de 15 à 24 ans.

e) Part du chômage de longue durée (12 mois ou plus) dans le chômage total.

f) Les données portent sur l'Allemagne occidentale.

g) Les coefficients de variation et les corrélations sont calculés à partir des valeurs pour chaque région de l'Union européenne. Le Danemark et le Luxembourg, qui constituent chacun une région aux deux niveaux de la ventilation territoriale, et les deux régions irlandaises de Niveau 2 sont compris.

h) Les coefficients de variation et les corrélations sont calculés à partir des valeurs pour chaque région des pays ci-dessus, plus le Danemark et le Luxembourg, qui constituent chacun une région aux deux niveaux de la ventilation territoriale, et les deux régions irlandaises de Niveau 2.

Sources : Voir annexe 2.B.

également de forts taux de chômage des femmes et des jeunes<sup>3</sup>, avec deux exceptions marquantes pour ce qui concerne le chômage des jeunes : la Corée et l'Allemagne. Le tableau 2.2 montre également les écarts entre régions en ce qui concerne la fréquence du chômage de longue durée, qui peuvent donner une idée de l'étendue des problèmes structurels qui déterminent la configuration régionale du chômage. Parmi les pays pour lesquels les données sont disponibles, c'est en Australie et en Autriche que les écarts sont les plus importants. La corrélation positive entre le taux de chômage régional et la fréquence du chômage de longue durée est assez nette en Belgique, en République tchèque, en Allemagne et en Italie, mais plus faible dans la

plupart des autres pays ; elle est même négative en Norvège et au Portugal.

La configuration des taux de chômage régionaux peut refléter la composition de la main-d'œuvre et de la population en termes de qualifications. Le tableau 2.3 montre les écarts entre régions dans la structure de qualification des populations, mesurée par le niveau d'instruction, et le lien avec le taux de chômage. Dans presque tous les pays, les variations de la part de la population ayant un faible niveau de formation sont limitées et moins importantes que celles de la part de la population ayant un haut niveau de formation. Les trois exceptions sont le Canada, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis où les écarts entre régions sont plus marqués à

Tableau 2.3. Structure de la population régionale selon le niveau de formation : coefficient de variation<sup>a</sup> et corrélation avec le taux de chômage, 1997<sup>b</sup>

	Niveau régional	Nombre de régions	Part de la population possédant un faible niveau de formation <sup>c</sup> (coefficient de variation)	Corrélation avec le taux de chômage	Part de la population possédant un haut niveau de formation <sup>c</sup> (coefficient de variation)	Corrélation avec le taux de chômage
Belgique	2	11	6.8	0.24	20.0	0.02
Canada	2	66	19.7	0.37	9.6	-0.01
République tchèque	2	8	13.1	0.79	46.6	-0.60
Finlande	2	5	9.7	0.53	22.3	-0.79
France	2	22	10.2	0.49	31.5	-0.27
Grèce	2	13	16.9	-0.34	28.2	0.40
Hongrie	2	7	13.9	0.17	29.4	-0.25
Italie	2	20	5.1	0.56	18.4	-0.05
Corée	2	15	23.5	-0.79	25.2	0.71
Mexique	1	32	19.2	-0.59	24.1	0.57
Pays-Bas	2	12	7.8	0.44	18.0	-0.47
Nouvelle-Zélande	2	12	13.2	0.33	7.2	-0.26
Norvège	2	7	12.8	0.70	26.4	-0.73
Portugal	2	7	7.1	-0.14	26.3	0.08
Espagne	2	17	7.6	0.42	24.6	-0.38
États-Unis	1	51	15.7	0.30	14.0	-0.11
UE <sup>d</sup>	2	111	19.9	0.23	37.0	-0.08
OCDE <sup>e</sup>		309	17.9	0.40	14.1	-0.12

a) Coefficient de variation pondéré par le niveau de la population active de l'année correspondante.

b) Les données se rapportent à 1998 pour la Corée, le Mexique et la Nouvelle-Zélande.

c) Sont considérées comme ayant un faible niveau de formation les personnes qui n'ont pas atteint le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et, à l'inverse, comme ayant un haut niveau de formation les personnes qui sont allées au-delà du deuxième cycle.

d) Les coefficients de variation et les corrélations sont calculés à partir des valeurs pour chaque région de l'Union européenne. Le Danemark et le Luxembourg, qui constituent chacun une région aux deux niveaux de la ventilation territoriale, et les deux régions irlandaises de Niveau 2 sont compris.

e) Les coefficients de variation et les corrélations sont calculés à partir des valeurs pour chaque région des pays ci-dessus, plus le Danemark et le Luxembourg, qui constituent chacun une région aux deux niveaux de la ventilation territoriale, et les deux régions irlandaises de Niveau 2.

Sources : Voir annexe 2.B.

un faible niveau de formation. Ces pays comptent un certain nombre de régions où une large fraction de la population n'a pas achevé le deuxième cycle des études secondaires. Ces régions se trouvent souvent dans des zones rurales ou isolées où l'accès à l'enseignement secondaire du deuxième cycle et à l'enseignement post-secondaire est difficile et où la demande à l'égard de ces niveaux de formation est limitée. Aux États-Unis, les fortes variations de la taille du groupe de niveau d'instruction faible tiennent peut-être aussi à un ensemble complexe d'obstacles socio-économiques à l'achèvement des études secondaires. L'État de New York et l'État de Rhode Island illustrent bien cette complexité : on y trouve des proportions relativement fortes de la population aussi bien dans le groupe de faible niveau que dans le groupe de haut niveau de formation.

Bien que la corrélation entre le taux de chômage et le niveau de formation au niveau des régions soit souvent assez faible, les schémas observés confirment ceux observés au niveau national dans les pays de l'OCDE [OCDE, 2000], du moins aux faibles niveaux de qualification. Le taux de chômage des personnes peu qualifiées est supérieur à la moyenne dans la plupart des pays pour lesquels les données sont disponibles, à l'exception de

ceux où l'agriculture représente encore une part importante de l'emploi (Grèce, Corée, Mexique et Portugal)

### Configuration régionale des taux d'activité dans la zone de l'OCDE

Le taux de chômage considéré isolément peut conduire à sous-estimer les problèmes du marché du travail dans les régions qui présentent à la fois un niveau élevé de chômage et un fort taux d'inactivité. Le tableau 2.5 met en évidence la variation régionale des taux de non-emploi – c'est-à-dire de la proportion de la population qui ne travaille pas – et la corrélation entre les taux de non-emploi et les taux de chômage. Le non-emploi est un meilleur indicateur de la sous-utilisation des ressources en main-d'œuvre que le taux de chômage, dans la mesure où il tient compte des différences de taux d'activité, qui ne résultent qu'en partie de choix volontaires.

Aux deux niveaux de décomposition territoriale, et que l'on considère l'écart-type ou le coefficient de variation, les plus grands écarts de taux régionaux de non-emploi s'observent au Canada et en Italie, alors que les taux globaux de non-emploi de ces pays se situent aux

## Encadré 2. Facteurs susceptibles d'expliquer les écarts entre régions sur le plan du chômage

Les mesures moyennes des disparités entre régions ne donnent qu'une vue partielle des différences de performance des marchés du travail. Les écarts entre régions au regard du taux de chômage peuvent simplement refléter les différences de composition de la main-d'œuvre, d'une région à l'autre, du point de vue de l'âge, du sexe ou des qualifications. On examinera ici dans quelle mesure les écarts entre régions sur le plan du chômage peuvent s'expliquer par les caractéristiques de la main-d'œuvre ou d'autres spécificités régionales. On procédera, pour ce faire, à un simple exercice de décomposition de la variance, en effectuant, pour chaque pays, une régression du taux de chômage par région, par année, par groupe d'âge, par sexe et par niveau de formation sur une série correspondante de variables indicatrices<sup>4</sup>. La part de la variance expliquée par chaque variable est égale à la réduction du résidu de la régression induite par l'adjonction de la variable après que toutes les autres variables ont été prises en compte.

Le tableau 2.4 montre les résultats de cet exercice. Il existe manifestement dans certains pays une dimension régionale au problème du chômage. Au Canada, en Allemagne (même si l'on ne considère que l'ancienne Allemagne de l'Ouest), en Italie et au Royaume-Uni les variables indicatrices régionales expliquent dans une large mesure plus de 70 pour cent de la variance expliquée de la situation des individus au regard du chômage, même une fois qu'il a été tenu compte des caractéristiques personnelles. À l'inverse, les écarts sur le plan du chômage s'expliquent en majeure partie par l'âge et le sexe en France, en Grèce, aux Pays-Bas, en Espagne et en Suède, et par le niveau d'instruction en République tchèque, en Hongrie, en Norvège et aux États-Unis.

Tableau 2.4. Décomposition de la variance des taux de chômage par région<sup>a</sup>

Personnes âgées de 25 à 64 ans

	Niveau régional	Nombre de régions	Période	Part de la variance associée aux variables indicatrices régionales	Part de la variance associée aux variables indicatrices d'âge et de sexe	Part de la variance associée aux variables indicatrices de niveau de formation	R <sup>2</sup>	Nombre d'observations
Belgique	2	11	1992-1998	0.30	0.15	0.32	0.74	712
Canada	1	10	1980-1998	0.20	0.10	0.36	0.65	2 280
Canada	2	66	1987-1998	0.44	0.15	..	0.61	2 934
République tchèque	2	8	1998	0.09	0.04	0.58	0.81	93
France	2	22	1983-1997	0.28	0.39	..	0.66	638
Allemagne	2	36	1991-1997	0.64	0.06	..	0.72	360
Allemagne <sup>b</sup>	2	31	1983-1997	0.55	0.15	..	0.70	806
Grèce	2	13	1992-1998	0.13	0.45	0.06	0.68	807
Hongrie	2	7	1997	0.24	0.04	0.50	0.78	68
Italie	2	20	1992-1998	0.53	0.24	0.04	0.75	1 239
Pays-Bas	2	12	1988-1997	0.07	0.59	..	0.66	240
Norvège	2	7	1989-1998	0.01	0.18	0.48	0.60	834
Portugal	2	7	1992-1998	0.26	0.14	0.14	0.51	360
Espagne	2	17	1992-1998	0.27	0.41	0.09	0.76	1 173
Suède <sup>c</sup>	2	8	1990-1994	0.28	0.42	..	0.71	80
Royaume-Uni	2	31	1996-1998	0.65	0.17	..	0.82	222
États-Unis	1	51	1980-1998	0.07	0.05	0.46	0.54	10 585

.. Données non disponibles.

a) Ce tableau rend compte des résultats d'une analyse de la variance qui a consisté à faire la régression du taux de chômage pour chaque groupe de la population, chaque région et chaque année, pondéré par le niveau correspondant de la population active, avec une série de variables catégorielles. Ces variables sont les régions, les groupes d'âge, le sexe, le niveau de formation et les années. Il y a deux groupes d'âge – 25 à 54 ans et 55 à 64 ans – et trois niveaux de formation – faible, moyen et élevé. La part de la variance associée à chaque variable est égale à la réduction du résidu induite par l'adjonction de la variable après que toutes les autres variables ont été prises en compte. Ici, les résultats ne sont pas sensibles à l'ordre dans lequel on fait intervenir les variables mais la somme des parts de variance n'est pas nécessairement égale au R<sup>2</sup>.

b) Les données portent sur l'Allemagne occidentale.

c) Le taux de chômage pour chaque groupe et chaque année est pondéré par la population active de 1995.

Sources : Voir annexe 2.B.

Que peut recouvrir la dimension régionale ? Une analyse traditionnelle mettrait l'accent sur divers aspects du capital humain, du capital produit ou des ressources naturelles. La dimension régionale peut, en particulier, refléter des différences dans la demande de travailleurs et de produits. On pourrait penser que la composition sectorielle de la région représente l'un des principaux déterminants de la demande de main-d'œuvre. Or, les données disponibles tendent à montrer qu'il n'y a qu'une faible relation entre

## **Encadré 2. Facteurs susceptibles d'expliquer les écarts entre régions sur le plan du chômage (suite)**

le chômage et la composition sectorielle de la main-d'œuvre au niveau régional, du moins si l'on s'en tient à une ventilation en trois grands secteurs d'activité économique. En effet, les coefficients de corrélation avec la proportion d'emplois dans l'agriculture, les industries manufacturières et les services sont généralement très faibles<sup>5</sup>. Deuxièmement, la dimension régionale peut recouvrir des caractéristiques de l'offre de main-d'œuvre qui n'ont pas été expressément prises en compte dans le modèle. Par exemple, des caractéristiques comme l'expérience sur le marché du travail et l'origine ethnique, qui peuvent ne pas être également réparties dans toutes les régions, participent à la dimension régionale lorsqu'elles contribuent au chômage. Enfin, celle-ci peut recouvrir des aspects tels que la localisation géographique<sup>6</sup> et l'existence de certains atouts sur le plan de l'environnement culturel, naturel ou du travail, qui ne sont pas également répartis entre les régions au sein d'un même pays et qui peuvent être appréciés diversement par les travailleurs.

Certains économistes estiment que l'accent sur la dotation des facteurs de production et sur les ressources naturelles ne permet qu'une vision partielle du processus de croissance économique et du bien-être dans les pays, les régions ou les villes, car il ne rend pas compte de la façon dont les acteurs économiques interagissent et s'organisent entre eux. Le chaînon manquant serait le « capital sociétal », défini comme « les normes et les relations sociales inscrites dans les structures qui, au sein des sociétés, permettent aux individus de coordonner leur action pour atteindre les objectifs souhaités »<sup>7</sup>. Certains éléments donnent à penser que le capital sociétal est une condition fondamentale d'un développement durable, de par le meilleur partage de l'information, la meilleure coordination des activités et la prise de décision collective qu'il permet. Par exemple, Putnam *et al.* (1993) avancent l'idée que la forte densité d'associations volontaires qui existe dans l'Italie du Nord expliquerait la réussite économique de cette région par rapport à l'Italie du Sud où de tels réseaux sont plus rares.

deux extrêmes. Comme pour les taux de chômage, la dispersion mesurée au Niveau 2 est nettement plus marquée qu'au Niveau 1 en Australie, au Portugal, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Au Niveau 2, par conséquent, ces pays figurent parmi ceux dont les disparités sont les plus fortes, particulièrement les États-Unis.

Il est difficile de comparer directement les variations régionales des taux de non-emploi et des taux de chômage illustrées par le tableau 2.1. Les valeurs du coefficient de variation étant très influencées par les fortes différences entre le taux global de non-emploi et le taux de chômage, il vaut mieux se baser sur l'écart-type. D'une façon générale, les mêmes pays présentent une variation marquée des taux de non-emploi et des taux de chômage entre régions. Une exception intéressante est celle de l'Allemagne, qui affiche d'importantes disparités des taux de chômage régionaux, mais une variation du non-emploi selon les régions moins marquée que beaucoup d'autres pays. Ce phénomène tient à la conjugaison de fort taux de chômage et de taux d'activité traditionnellement élevés dans les anciens *Länder* de l'est.

Les corrélations positives généralement fortes entre taux de chômage et taux de non-emploi qui ressortent du tableau 2.5 montrent qu'un chômage élevé va de pair avec un taux élevé d'inactivité<sup>8</sup>. En principe, le signe de la relation entre taux de chômage et taux d'activité est indéterminé. Un haut niveau d'activité peut entraîner une hausse du taux de chômage en accroissant l'offre de

main-d'œuvre. Par ailleurs, un haut niveau de chômage peut décourager certaines personnes qui en d'autres circonstances chercheraient du travail. Les chiffres du tableau 2.5 indiquent que ce dernier mécanisme est de loin le plus important. Les disparités régionales dans la composition de la population pourraient aussi contribuer à la coexistence d'un faible niveau d'activité et d'un haut niveau de chômage : les travailleurs non qualifiés, les femmes et les travailleurs âgés tendent en effet à accuser à la fois des taux d'activité faibles et des taux de chômage élevés.

### **C. Évolution des disparités entre régions sur le plan du chômage**

#### *Évolution au cours des dix dernières années*

Les disparités entre les régions sur le plan du chômage se sont-elles accentuées ou au contraire réduites au fil des années ? Cet aspect a été traité en détail dans OCDE (1989), qui retraçait l'évolution observée dans les différents pays au cours de la majeure partie des 30 dernières années. La conclusion, fondée sur des observations concernant essentiellement les régions de Niveau 1, était que les disparités entre régions se sont accentuées au cours des années 80 dans la majorité des pays considérés. En Finlande, en France, en Italie, au Royaume-Uni et aux États-Unis, cette accentuation a succédé à une légère atténuation au cours des années 70.

Tableau 2.5. Taux régionaux de non-emploi<sup>a</sup> : indicateurs des disparités et corrélation avec le taux de chômage, 1997<sup>b</sup>

	Taux de non-emploi moyen	Niveau 1						Niveau 2					
		Nombre de régions	Écart-type <sup>c</sup>	Coefficient de variation <sup>d</sup>	Taux de non-emploi minimal	Taux de non-emploi maximal	Corrélation avec le taux de chômage	Nombre de régions	Écart-type <sup>c</sup>	Coefficient de variation <sup>d</sup>	Taux de non-emploi minimal	Taux de non-emploi maximal	Corrélation avec le taux de chômage
Australie	41.8	8	2.6	6.1	29.8	47.5	0.92	59	5.1	12.4	29.8	54.9	0.73
Autriche	44.5	3	1.9	4.3	42.4	47.6	0.97	9	2.1	4.7	41.2	48.8	0.47
Belgique	54.3	3	3.1	5.8	51.7	58.4	1.00	11	3.8	6.9	49.2	60.7	0.95
Canada	40.9	10	4.3	10.6	32.5	57.4	0.93	66	5.5	13.6	27.5	63.1	0.89
République tchèque	41.8	1	–	–	–	–	–	8	1.6	3.9	39.2	44.3	0.64
Finlande	48.9	1	–	–	–	–	–	5	5.3	10.9	41.2	57.4	0.94
France	50.9	8	4.2	8.3	45.0	58.6	0.86	22	4.4	8.7	45.0	69.3	0.64
Allemagne	47.9	16	3.0	6.2	43.3	54.9	0.40	36	3.2	6.6	41.2	54.9	0.53
Allemagne <sup>e</sup>	47.5	11	3.1	6.4	43.3	54.9	0.59	31	3.3	6.9	41.2	54.9	0.74
Grèce	55.8	4	2.3	4.2	51.4	58.5	0.96	13	3.6	6.4	47.2	64.5	0.63
Hongrie	52.5	1	–	–	–	–	–	7	4.6	8.8	45.7	59.3	0.95
Irlande	47.9	1	–	–	–	–	–	2	2.2	4.6	46.6	51.7	1.00
Italie	57.8	11	6.2	10.8	50.9	68.4	0.98	20	6.4	11.0	48.6	68.4	0.96
Japon	39.2	10	2.4	6.2	35.5	44.0	0.81	..	..	..	..	..	..
Corée	43.5	1	–	–	–	–	–	15	3.0	6.8	36.6	49.9	0.72
Mexique	40.4	32	2.3	5.8	35.8	46.0	0.09	..	..	..	..	..	..
Pays-Bas	42.5	4	1.5	3.6	41.8	47.1	0.93	12	2.3	5.3	38.0	48.9	0.78
Nouvelle-Zélande	39.9	1	–	–	–	–	–	12	3.2	8.0	35.1	47.5	0.68
Norvège	30.5	1	–	–	–	–	–	7	1.9	6.1	27.1	32.9	0.62
Portugal	46.1	3	0.9	2.0	45.9	52.0	-0.76	7	4.4	9.6	37.9	55.0	0.78
Espagne	61.1	7	3.5	5.8	57.6	66.3	0.81	17	4.0	6.6	53.1	67.8	0.84
Suède	38.1	1	–	–	–	–	–	8	3.4	9.1	31.8	42.7	0.70
Royaume-Uni	42.5	12	2.8	6.5	38.6	48.1	0.78	37	4.2	10.0	32.3	50.3	0.79
États-Unis	37.6	51	3.8	10.0	28.8	48.6	0.64	172	6.3	25.2	8.1	52.6	0.68
UE <sup>f</sup>	49.6	76	7.4	14.9	38.1	68.4	0.75	201	7.7	15.6	31.8	69.3	0.73
OCDE <sup>g</sup>	43.0	192	7.4	17.1	28.8	68.4	0.77	547	13.2	33.6	8.1	69.3	0.70

.. Données non disponibles.

– Sans objet.

a) Somme des chômeurs et des inactifs, rapportée à la population de 15 ans et plus.

b) Les données se rapportent à 1999 pour l'Australie ; à 1998 pour la Hongrie, l'Irlande, le Japon (Niveau 1), la Corée, le Mexique et la Nouvelle-Zélande ; à 1996 pour la Belgique, la France et les États-Unis.

c) Écart-type pondéré par le niveau de la population active de l'année correspondante.

d) Écart-type divisé par le taux d'activité moyen du pays x 100.

e) Les données portent sur l'Allemagne occidentale.

f) Les indicateurs de disparités sont calculés à partir des valeurs pour chaque région de l'Union européenne. Le Danemark et le Luxembourg, qui constituent chacun une région aux deux niveaux de la ventilation territoriale, sont compris.

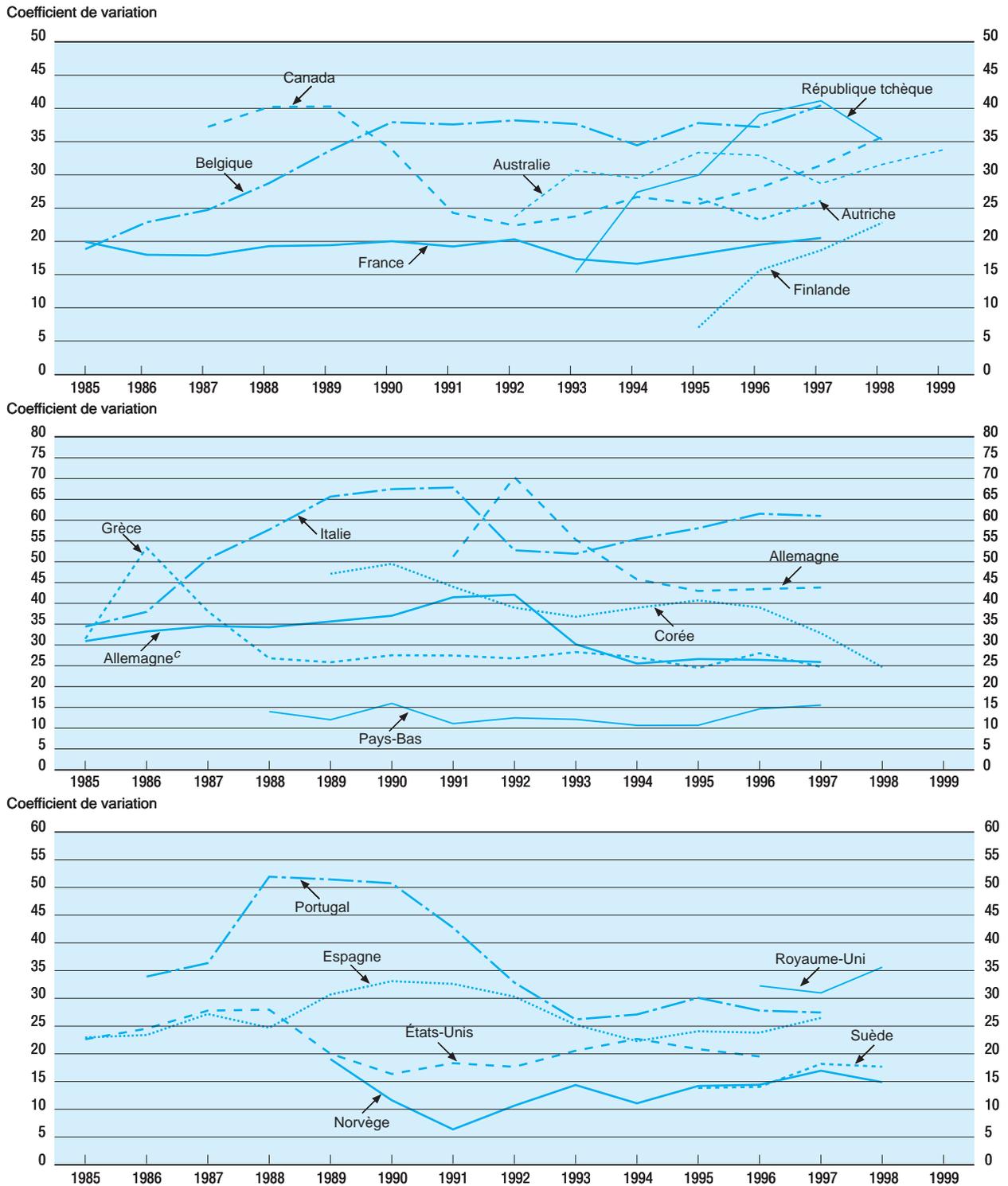
g) Les indicateurs de disparités sont calculés à partir des valeurs pour chaque région des pays ci-dessus, plus le Danemark et le Luxembourg, qui constituent chacun une région aux deux niveaux de la ventilation territoriale.

Sources : Voir annexe 2.B.

Le graphique 2.2 montre l'évolution de la situation depuis 1985 en considérant le coefficient de variation des taux de chômage dans les régions de Niveau 2<sup>9</sup>. Les taux de chômage régionaux ont connu des évolutions divergentes en Belgique, en République tchèque, en Finlande et en Italie. Les pays qui affichent clairement une atténuation des disparités sont l'Allemagne – après l'écart record observé immédiatement après la réunification – et la Corée. Une réduction sur longue durée des disparités est également manifeste au Canada, en Grèce, au Portugal et aux États-Unis, mais elle est d'ampleur limitée et en partie

annulée par une accentuation à court terme liée à la conjoncture. La situation que décrit le graphique 2.2 dépend pour une grande part de l'indicateur de disparité retenu et de l'évolution des taux de chômage nationaux. Bien que ce ne soit pas montré ici, il apparaît que, lorsqu'elles sont mesurées par l'écart-type, les disparités entre régions sur le plan du chômage se sont réduites ou sont restées stables ces dernières années en Australie, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. En revanche, il apparaît qu'elles se sont accentuées si on les mesure par le coefficient de variation, le taux de chômage national (qui est le dénominateur)

Graphique 2.2. Évolution des disparités régionales du chômage<sup>a</sup>, régions de Niveau 2<sup>b</sup>, 1985-1999



a) Coefficient de variation pondéré par le niveau de la population active de l'année correspondante.

b) Sauf pour les États-Unis pour lesquels les données se rapportent au Niveau 1.

c) Les données portent sur l'Allemagne occidentale.

Sources : Voir annexe 2.B.

ayant diminué. De même, l'atténuation des disparités régionales en République tchèque et en Corée, apparente sur le graphique 2.2, résulte davantage de la forte augmentation du taux global de chômage que de la moindre dispersion des taux de chômage régionaux.

### *Stabilité ou modification des positions relatives*

Au-delà des variations de l'ampleur des disparités régionales, il importe de se demander s'il y a eu des modifications notables dans les positions relatives des régions, car cela peut avoir d'importantes conséquences pour l'action des pouvoirs publics. Peut-être conviendrait-il d'adopter une approche structurelle à long terme si les positions relatives des régions restent inchangées pendant longtemps. A l'inverse, si la situation dans les différentes régions se modifie avec le temps, une aide à court terme aux zones dont la situation se dégrade et des efforts à long terme pour réduire la vulnérabilité de toutes les régions aux chocs négatifs seraient peut-être plus indiqués [OCDE (1989)].

L'enquête effectuée en 1989 par l'OCDE a identifié trois groupes de pays en fonction de l'ampleur des changements intervenus dans les positions relatives des régions entre 1970 et 1987. C'est en Finlande, en Italie, au Japon et au Royaume-Uni que les situations étaient les plus stables. Des changements limités étaient intervenus au Canada, en France, en Allemagne et en Suède, et c'était en Australie et aux États-Unis qu'ils étaient les plus marqués.

Le tableau 2.6 montre que la stabilité des positions relatives enregistrée au cours des années 80 dans la plupart des pays considérés ne s'est généralement pas démentie au cours de la décennie suivante, en dépit du ralentissement économique du début des années 90 et de la reprise qui a suivi. Presque partout, les coefficients de corrélation des classements sur le plan des taux de chômage régionaux entre 1997 et 1995 et entre 1997 et 1990 sont supérieurs à 0.80. Les coefficients de corrélation entre 1997 et 1985, quoique généralement inférieurs, restent élevés.

Overman et Puga (1999) montrent qu'en Europe la stabilité observée au cours des dix ans qui se sont achevés en 1996 s'explique en grande partie par la tendance des régions qui enregistrent les taux de chômage les plus élevés et les plus faibles à conserver leurs positions relatives. En revanche, l'évolution est hétérogène parmi les régions où, initialement, le taux de chômage était de niveau intermédiaire. Certaines ont enregistré une nette amélioration de leur taux de chômage relatif, d'autres l'ont vu s'alourdir et d'autres encore se stabiliser. Le même schéma ressort des données par pays à partir desquelles ont été calculés les coefficients de corrélation présentés au tableau 2.6. Le cas de l'Italie illustre bien les conclusions des travaux

d'Overman et Puga. Les forts taux de corrélation présentés dans OCDE (1989) et au tableau 2.6 reflètent la persistance des écarts entre le Nord et le Sud. Entre 1985 et 1997, il n'y a guère eu de changement dans les positions relatives des régions du Nord à faible taux de chômage comme le Val d'Aoste et les régions à fort taux de chômage du Sud (Pouilles ou Sardaigne). Les modifications d'ampleur limitée observées en Italie ont concerné les régions qui, initialement, se trouvaient dans les quartiles intermédiaires de la distribution des taux de chômage relatifs (rapport du taux de chômage régional au taux national). Les taux de chômage ont baissé dans certaines régions du Nord comme la Lombardie et le Piémont alors qu'ils ont augmenté dans certaines régions du Sud (Basilicate et Campanie). Il en est résulté une polarisation géographique des taux de chômage régionaux. De même, en France, les positions relatives des régions enregistrant les taux de chômage les plus élevés ou, au contraire, les plus faibles n'ont pas beaucoup varié entre 1987 et 1995. Là encore, les changements ont surtout concerné les régions en situation intermédiaire, mais sans nécessairement entraîner une polarisation plus marquée.

L'évolution a été différente en Australie et aux États-Unis. Le tableau 2.6 confirme la variabilité des taux de chômage régionaux constatée dans OCDE (1989). Les coefficients de corrélation sont nettement inférieurs à ce qu'ils sont dans tous les autres pays à l'exception du Portugal. Entre 1985 et 1997, le chômage s'est aggravé dans l'État de Victoria, en Tasmanie et dans le Territoire de la capitale fédérale. La situation s'est notablement améliorée en Nouvelle-Galles du Sud, en Australie-Occidentale et dans le Territoire du Nord, les taux de chômage dans ces régions restant ou devenant inférieurs à la moyenne nationale. De vastes changements se sont poursuivis aussi aux États-Unis. Seuls 19 des 50 États et le District de Columbia sont restés dans le même quartile de la distribution des taux de chômage relatifs. Les changements intervenus ont fait éclater certains des blocs régionaux mis en évidence dans OCDE (1989) mais ont rapproché les situations d'autres États voisins. Par exemple, en 1987, les États de la Nouvelle-Angleterre affichaient des taux de chômage parmi les plus faibles du pays. En 1997, seuls deux de ces États (le New Hampshire et le Massachusetts) restaient dans cette même situation tandis que le Connecticut, le Maine et le Vermont enregistraient une forte augmentation de leurs taux de chômage relatifs. En revanche, la dégradation des positions relatives de l'Idaho, du Montana et du Wyoming a rapproché les situations de ces États voisins, tandis que d'autres États voisins comme le Colorado et l'Utah conservaient leur position plus favorable, se maintenant dans les deux quartiles inférieurs de la distribution des taux de chômage.

Tableau 2.6. **Corrélation entre les valeurs récentes et les valeurs antérieures des taux de chômage régionaux**

	Nombre de régions	Niveau 1			Nombre de régions	Niveau 2		
		Corrélation entre les taux de 1997 et de 1995	Corrélation entre les taux de 1997 et de 1990	Corrélation entre les taux de 1997 et de 1985		Corrélation entre les taux de 1997 et de 1995	Corrélation entre les taux de 1997 et de 1990	Corrélation entre les taux de 1997 et de 1985
Australie <sup>a</sup>	8	0.80	0.69	..	60	0.70	0.58	..
Autriche	3	0.99	..	..	9	0.97	..	..
Belgique <sup>b</sup>	3	1.00	0.94	0.95	11	0.99	0.96	0.81
Canada	10	0.99	0.96	0.88	59	0.96	0.93	..
République tchèque	1	–	–	–	8	0.82	..	..
Finlande <sup>c</sup>	1	–	–	–	5	1.00	..	..
France	8	0.99	0.92	0.82	22	0.94	0.83	0.82
Allemagne <sup>d</sup>	16	1.00	0.96	..	36	0.99	0.96	..
Allemagne <sup>e</sup>	11	0.98	0.80	0.72	31	0.97	0.87	0.78
Grèce	4	0.97	0.99	..	13	0.89	0.66	..
Hongrie <sup>f</sup>	1	–	–	–	7	0.92	..	..
Italie	11	0.99	0.99	0.86	20	0.99	0.97	0.81
Japon <sup>g</sup>	10	0.92	0.92	0.82	47	..	0.94	..
Corée <sup>h</sup>	1	..	..	..	15	0.82	0.92	..
Mexique <sup>c</sup>	32	0.80	..	..	..	..	..	..
Pays-Bas	4	0.95	0.91	..	12	0.89	0.80	..
Nouvelle-Zélande <sup>h</sup>	1	–	–	–	12	0.82	0.61	..
Norvège	1	–	–	–	7	0.95	0.92	..
Portugal	3	0.29	0.06	..	7	0.83	0.79	..
Espagne	7	0.94	0.79	0.59	17	0.96	0.87	0.64
Suède <sup>c</sup>	1	–	–	–	8	0.97	..	..
Royaume-Uni <sup>c</sup>	12	0.95	..	..	37	0.95	..	..
États-Unis <sup>b</sup>	51	0.86	0.51	0.54	172	..	..	..
UE <sup>i</sup>	76	0.95	0.87	0.76	201	0.95	0.86	0.77
OCDE <sup>j</sup>	192	0.96	0.85	0.84	588	0.92	0.79	0.77

.. Données non disponibles.

– Sans objet.

a) Année 1992 au lieu de 1990.

b) Année 1996 au lieu de 1997.

c) Année 1996 au lieu de 1995 et 1998 au lieu de 1997.

d) Année 1991 au lieu de 1990.

e) Les données portent sur l'Allemagne occidentale.

f) Année 1993 au lieu de 1995 et 1998 au lieu de 1997.

g) Niveau 1 : année 1998 au lieu de 1997. Niveau 2 : année 1995 au lieu de 1997.

h) Année 1998 au lieu de 1997.

i) Les corrélations sont calculées à partir des valeurs pour chaque région de l'Union européenne. Le Danemark et le Luxembourg, qui constituent chacun une région aux deux niveaux de la ventilation territoriale, et l'Irlande (au Niveau 1 uniquement) sont compris.

j) Les corrélations sont calculées à partir des valeurs pour chaque région des pays ci-dessus, plus le Danemark et le Luxembourg, qui constituent chacun une région aux deux niveaux de la ventilation territoriale, et l'Irlande (au Niveau 1 uniquement).

Sources : Voir annexe 2.B.

### Évolution des taux de chômage, des taux d'activité et des niveaux démographiques régionaux

Les changements observés dans la configuration des différentiels de taux de chômage peuvent être mis en relation avec les différences de pression de l'offre de main-d'œuvre liées à l'accroissement démographique, à l'évolution des taux d'activité ou à ces deux éléments à la fois. La relation entre la variation du taux de chômage et de la population, représentée au tableau 2.7, est négative dans la moitié des pays observés, et positive dans les autres. Aucun schéma commun ne peut donc être mis en évidence

pour l'ensemble des pays. Toutefois, la corrélation entre la variation des taux de chômage et celle des taux d'activité est négative dans presque tous les pays observés, et parfois fortement négative, ce qui corrobore, pour l'évolution dans le temps, la relation inverse déjà constatée dans la section B pour un moment donné.

### D. La capacité des régions à générer de l'emploi

La plus ou moins grande capacité des régions à générer de l'emploi peut aussi être un facteur important de changement de la configuration des différentiels de taux de

Tableau 2.7. Variation des taux de chômage, des taux d'activité et de la population des régions

Période	Niveau régional	Nombre de régions	Variation moyenne <sup>a</sup> (%) :			Corrélation entre la variation du taux de chômage et celle :		
			Taux de chômage	Taux d'activité	Population	du taux d'activité	de la population	
Australie <sup>b</sup>	1992-97	2	60	-2.18	-1.09	..	-0.12	..
Autriche	1993-97	2	9	0.45	..	1.33	..	0.30
Belgique	1993-96	2	11	1.50	1.60	0.74	-0.40	-0.53
Canada <sup>b</sup>	1990-99	2	59	1.28	-2.02	4.87	-0.26	..
République tchèque	1993-98	2	8	0.46	-0.09	-0.12	0.01	0.58
Finlande	1990-96	2	3	11.02	..	3.17	..	-0.64
France	1990-96	2	22	3.26	2.11	2.93	-0.42	0.33
Allemagne	1991-97	2	36	4.66	-1.26	2.83	-0.78	-0.81
Allemagne <sup>c</sup>	1991-97	2	31	3.83	-0.10	4.43	-0.31	-0.34
Hongrie <sup>b</sup>	1993-98	2	7	-4.21	-4.13	..	0.00	..
Italie	1990-97	2	20	3.69	-2.22	1.35	-0.37	0.09
Japon	1990-95	2	47	1.28	2.91	1.58	-0.60	0.54
Corée <sup>b</sup>	1990-98	2	15	4.33	1.98	..	-0.23	..
Pays-Bas	1990-97	2	12	-2.13	5.36	4.54	-0.37	-0.03
Nouvelle-Zélande <sup>b</sup>	1990-98	2	12	0.19	1.76	..	-0.33	..
Norvège <sup>b</sup>	1990-98	2	7	-1.19	2.17	..	0.51	..
Portugal	1991-97	2	5	3.22	-4.60	0.61	-0.28	0.83
Espagne	1990-97	2	17	4.77	2.15	0.94	-0.17	-0.24
États-Unis	1990-96	1	51	-0.09	0.26	6.31	-0.25	0.06

.. Données non disponibles.

a) Pondérée par le niveau de la population résidente en début de période.

b) La variation moyenne est pondérée par le niveau de la population résidente en fin de période.

c) Les données portent sur l'Allemagne occidentale.

Sources : Voir annexe 2.B.

chômage. Le tableau 2.8 permet d'examiner la structure régionale de croissance de l'emploi dans les pays de l'OCDE, et sa relation à l'évolution du chômage. Les informations relatives à l'emploi reposent sur des données provenant des comptes régionaux ou des enquêtes auprès des établissements, qui couvrent les travailleurs occupant un emploi dans une région, quel que soit leur lieu de résidence. Les écarts entre ce type de données et les données recueillies au lieu de résidence, généralement dans le cadre des enquêtes auprès des ménages, peuvent être non négligeables lorsque les déplacements domicile-travail sont importants, de sorte que dans une région donnée le décompte des résidents pourvus d'un emploi ne correspond pas au décompte des emplois. Les variations de l'emploi au niveau régional sont calculées sur des périodes de cinq ans environ. Selon le nombre d'années disponible pour chaque pays, on a ainsi considéré une ou deux périodes.

Les deux premières colonnes du tableau 2.8 indiquent la moyenne et la dispersion des pourcentages de variation de la croissance de l'emploi par région. Au niveau national, le rythme de croissance de l'emploi varie beaucoup au sein de l'OCDE, de même qu'entre les deux périodes d'observation. De nombreux pays européens ont

enregistré dans la première moitié des années 90 un recul de l'emploi qui ne semble pas se traduire par un creusement des disparités dans l'évolution de l'emploi au niveau régional par rapport à la période précédente. En France, en Allemagne et en Italie, toutefois, on observe une certaine redistribution des régions (ainsi qu'en témoignent des coefficients de corrélation faibles ou négatifs entre les deux périodes). En Belgique, en Espagne et en Suède, en revanche, les schémas de croissance de l'emploi au niveau régional restent assez stables au cours des deux périodes.

La dernière colonne du tableau 2.8 indique les corrélations entre les variations de l'emploi et des taux de chômage. En principe, la relation entre les deux est indéterminée, car le taux de chômage subit l'incidence de la variation à la fois du dénominateur – niveau de la population active – et du numérateur – le nombre de chômeurs. La corrélation est presque toujours négative, bien que faiblement dans certains cas. Il apparaît que si la croissance de l'emploi est une condition nécessaire de la réduction du chômage, elle n'en est pas une condition suffisante. D'autres facteurs peuvent intervenir, tels que la modification du taux d'activité ou un changement démographique dû à des flux migratoires.

Tableau 2.8. Variation de l'emploi régional

	Période	Niveau régional	Nombre de régions	Variation moyenne <sup>a</sup> (%)	Écart-type <sup>a</sup>	Corrélation entre les variations de l'emploi au cours des deux périodes	Corrélation entre les variations de l'emploi et du taux de chômage
Australie <sup>b</sup>	1992-97	2	60	7.6	10.0	–	–0.44
Autriche	1990-95	2	9	1.5	2.3	–	..
Belgique	1985-90	2	11	6.1	3.4	0.87	–0.09
	1990-95	2	11	–1.2	4.2	–	–0.71
Canada <sup>b</sup>	1990-97	2	59	4.6	7.7	–	–0.49
République tchèque	1993-97	2	8	1.3	1.7	–	–0.84
Finlande	1990-96	2	5	–16.6	2.2	–	..
France	1985-90	2	22	4.8	3.6	0.28	0.01
	1990-95	2	22	–0.7	1.8	–	–0.10
Allemagne	1991-96	2	36	–5.8	4.4	–	–0.86
Allemagne <sup>c</sup>	1985-91	2	31	12.1	13.3	–0.49	0.53
	1991-96	2	31	–4.1	2.4	–	–0.54
Hongrie <sup>b</sup>	1993-98	2	7	–2.6	3.5	–	–0.34
Italie	1985-90	2	20	2.7	4.0	0.32	–0.55
	1990-96	2	20	–3.6	3.6	–	–0.33
Japon	1985-90	2	47	5.9	4.7	0.78	..
	1990-95	2	47	4.1	2.3	–	0.43
Corée <sup>b</sup>	1990-98	2	15	12.6	15.5	–	0.64
Pays-Bas	1990-97	2	12	14.4	3.0	–	–0.21
Nouvelle-Zélande	1990-98	2	12	15.7	9.2	–	0.06
Norvège <sup>b</sup>	1990-97	2	7	8.1	7.4	–	–0.05
Portugal	1990-95	2	5	–2.5	2.6	–	0.87
Espagne	1985-90	2	17	17.8	6.8	0.64	–0.64
	1990-96	2	17	–1.1	4.7	–	–0.57
Suède	1985-90	2	8	5.2	1.4	0.78	..
	1990-96	2	8	–11.0	1.9	–	..
États-Unis	1985-90	2	172	11.8	6.3	0.34	..
	1990-96	2	172	9.7	7.5	–	..

.. Données non disponibles.

– Sans objet.

a) Pondéré par le niveau de la population résidente en début de période.

b) La variation moyenne et l'écart-type sont pondérés par le niveau de la population résidente en fin de période.

c) Les données portent sur l'Allemagne occidentale.

Sources : Voir annexe 2.C pour les données sur l'emploi et annexe 2.B pour les données sur le chômage.

### Prise en compte des déterminants et des variations de la croissance de l'emploi au niveau régional

La vitalité de l'emploi régional dépend pour partie de la structure sectorielle de l'activité économique, mais aussi des spécificités régionales – ressources naturelles, situation géographique, qualité de l'infrastructure et de la main-d'œuvre, etc. L'analyse qui suit examine la mesure dans laquelle les différences de croissance de l'emploi entre le niveau régional et le niveau national peuvent être imputées à la composition sectorielle ou à d'autres spécificités non observées. Une simple analyse de la variation des parts relatives permet de décomposer ces différences en une composante structurelle et une composante régionale<sup>10</sup>. La composante structurelle montre quelle est la part du taux de croissance de l'emploi régional imputable au développement général de l'activité économique de la région. La composante régionale indique si les secteurs

d'activité de la région ont fait mieux ou moins bien que la moyenne nationale de chaque branche.

L'analyse repose sur des données concernant l'emploi régional par branche d'activité selon le lieu de travail (sauf pour l'Australie, le Canada, la Hongrie et le Japon). L'annexe 2.C décrit les sources des données et en indique les limites. Le tableau 2.9 présente pour chaque pays une analyse succincte des situations par région, à l'aide de divers indicateurs synthétiques qui sont : la moyenne des valeurs absolues de l'écart de croissance de l'emploi entre le niveau régional et le niveau national ; la moyenne des valeurs absolues des composantes sectorielle et régionale ; et les valeurs minimales et maximales de ces deux composantes. En moyenne, la part imputable à la composante régionale dans l'écart entre la variation régionale et nationale de l'emploi est plus importante que celle de la composante sectorielle<sup>11</sup>. Cependant, cette part est très variable d'un pays à l'autre. En général, les régions

dans lesquelles se trouve la capitale administrative du pays sont celles où la composition sectorielle est la plus favorable à la croissance de l'emploi. Cependant, leur avantage compétitif (représenté par la composante régionale) n'est pas supérieur à la moyenne. En Belgique et au Portugal, par exemple, les régions de Bruxelles et de Lisbonne sont même celles où la composante régionale est la plus faible.

Autrement dit, les importantes disparités de performances des régions sur le plan de l'emploi ne peuvent s'expliquer entièrement pas les différences de composition sectorielle. D'autres caractéristiques, souvent non identifiées ou mal comprises, contrebalancent largement les avantages ou les faiblesses liés à la structure sectorielle. Il peut s'agir de l'intensité des activités d'innovation ; de la facilité d'accès aux marchés des produits et des facteurs ; de la qualité de l'offre de main-d'œuvre ; de l'efficacité des institutions régionales ; de l'offre de services aux entreprises et autres services d'accompagnement [Commission européenne (1999)].

## E. Salaires régionaux

Les différentiels de salaires d'une région à l'autre sont un facteur important qui peut être en rapport avec la situation du marché du travail local. La dispersion des salaires régionaux qu'indique le tableau 2.10 est mesurée par le coefficient de variation des salaires régionaux moyens (pour une description détaillée des données voir annexe 2.D). En 1997, parmi les pays de l'Union

européenne (dont les statistiques sont collectées sur des populations analogues suivant une définition identique), ce sont le Royaume-Uni et la France qui présentent le plus fort degré de dispersion. Hors Union européenne, la République tchèque et les États-Unis accusent d'importantes variations. Ces données sont toutefois à interpréter avec la plus grande prudence. En effet, premièrement, la couverture par secteur n'est pas identique pour tous les pays. Deuxièmement, les données concernent essentiellement les régions de Niveau 1, ce qui peut donner une idée erronée de la situation réelle<sup>12</sup>. Dans le cas des États-Unis, par exemple, le coefficient de variation pour 1997 passe de 14.2 pour cent à 17.1 pour cent si l'on prend pour unité régionale de base non plus les États mais les zones économiques, ce qui veut dire que différents marchés du travail locaux coexistent à l'intérieur des États. On ne possède de données sur les tendances des salaires régionaux que pour l'Allemagne, le Canada, les États-Unis, le Japon et la République tchèque. Entre 1990 et 1997, la dispersion des salaires régionaux s'est accrue dans tous ces pays sauf l'Allemagne, en raison certainement en partie du phénomène de rattrapage dans les *Länder* de l'Est, après la réunification, des salaires moyens en vigueur dans les *Länder* de l'Ouest.

La dernière colonne du tableau 2.10 indique la corrélation entre le niveau de chômage et le niveau de salaire dans les différentes régions. Dans plus de la moitié des cas, la corrélation est négative. En Allemagne, le coefficient de

Tableau 2.9. Indicateurs synthétiques des composantes du pourcentage de variation de l'emploi par région<sup>a</sup>

	Niveau régional	Nombre de régions	Période	Différence entre la croissance de l'emploi au niveau régional et au niveau national			Effet structurel		Effet régional	
				Total <sup>b</sup>	imputable à : l'effet de structure <sup>b</sup>	imputable à : l'effet régional <sup>b</sup>	Valeur minimale	Valeur maximale	Valeur minimale	Valeur maximale
Australie	1	8	1985-98	1.43	0.14	1.33	-0.17	0.34	-2.28	2.78
Belgique	2	11	1980-92	0.60	0.16	0.73	-0.49	0.51	-1.11	1.15
Canada	2	58	1987-98	0.60	0.15	0.59	-0.62	0.14	-1.95	2.12
France	2	21	1980-92	0.43	0.17	0.38	-0.39	0.27	-0.63	0.94
Hongrie	2	7	1993-98	0.76	0.09	0.77	-0.14	0.15	-0.90	1.64
Italie	2	20	1980-95	0.40	0.21	0.38	-0.28	0.65	-1.28	0.99
Japon	2	47	1980-95	0.58	0.83	0.54	-1.35	2.25	-2.59	1.42
Pays-Bas	2	12	1986-93	1.02	0.14	1.05	-0.19	0.23	-0.89	6.52
Nouvelle-Zélande	2	12	1989-98	0.77	0.07	0.81	-0.14	0.24	-1.85	1.00
Portugal	2	5	1986-94	1.21	0.19	1.25	-0.38	0.43	-1.35	2.73
Espagne	2	16	1980-94	0.49	0.24	0.42	-0.59	0.68	-1.01	1.09
États-Unis	2	172	1980-97	0.95	0.22	0.91	-0.86	1.03	-2.10	5.93

a) Toutes les valeurs sont exprimées en pourcentage de variation annuelle.

b) L'écart total entre le taux de croissance de l'emploi au niveau régional et le taux national et les effets sont exprimés sous la forme des moyennes des valeurs absolues par région. La méthode de calcul des trois composantes de la variation dans chaque région est décrite dans la note 10 du texte.

Sources : Voir annexe 2.C.

Tableau 2.10. Salaires régionaux moyens<sup>a</sup> : coefficient de variation<sup>b</sup> et corrélation avec le taux de chômage

Niveau régional	Nombre de régions	Coefficient de variation			Corrélation avec le taux de chômage <sup>f</sup>	
		1997 <sup>c</sup>	1995 <sup>d</sup>	1990 <sup>e</sup>		
Australie	1	8	4.5	5.6	4.7	-0.63
Autriche	1	3	..	4.3	..	-0.52
Belgique	1	3	..	8.0	..	0.57
Canada	1	10	7.1	6.7	4.7	-0.53
République tchèque	2	8	14.9	12.2	..	..
France	1	8	..	18.4	..	-0.25
Allemagne	1	17	12.0	13.7	25.6	-0.84
Allemagne occidentale	1	11	3.6	3.9	3.6	0.49
Allemagne orientale	1	6	5.1	5.0	4.1	-0.66
Grèce	1	4	..	4.7	..	0.59
Italie	1	11	..	9.4	..	0.14
Japon	2	47	13.4	13.0	..	0.02
Pays-Bas	1	4	..	4.9	..	-0.57
Nouvelle-Zélande	2	12	7.1	6.6	5.7	-0.40
Portugal	1	5	18.5	19.5	..	0.35
Espagne	1	7	..	11.7	..	-0.39
Royaume-Uni	1	12	..	19.3	..	0.40
États-Unis	1	50	14.2	14.2	13.7	-0.11
États-Unis	2	172	17.1	16.7	15.5	-0.35

.. Données non disponibles.

a) Salaire horaire moyen sauf pour le Canada : salaire hebdomadaire moyen et les États-Unis : salaire annuel moyen par emploi.

b) Coefficient de variation pondéré par le niveau de l'emploi de l'année correspondante.

c) Australie : 1999 ; République tchèque et Nouvelle-Zélande : 1998.

d) Allemagne : 1994.

e) Allemagne : 1991 ; Australie : 1992.

f) Corrélation entre le taux de chômage et le niveau des salaires en 1994 pour l'Autriche, la France et le Royaume-Uni ; en 1995 pour la Belgique, la Grèce, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas et l'Espagne ; en 1996 pour les États-Unis ; en 1997 pour l'Allemagne et le Portugal ; en 1998 pour le Canada et la Nouvelle-Zélande et en 1999 pour l'Australie.

Sources : Voir annexe 2.D pour les données sur les salaires et annexe 2.B pour les données sur le chômage.

corrélation est très élevée et témoigne de la profonde disparité des situations économiques entre la partie orientale et la partie occidentale du pays.

### Facteurs explicatifs de la dispersion des salaires régionaux

Nous allons maintenant appliquer la même technique de décomposition de la variance qui a été reportée dans l'encadré 2 pour examiner la variation des salaires en fonction du lieu de travail. Les différentiels de salaires des travailleurs dans la force de l'âge sont décomposés en plusieurs éléments. Une série d'éléments correspondent aux différences de caractéristiques des travailleurs – âge, sexe et niveau d'instruction. Un autre élément correspond aux différences régionales de la composition sectorielle de l'activité économique. Le dernier rend compte des différences qui ne s'expliquent pas par les deux premières variables et on le considère comme une mesure de la composante régionale.

Les résultats de cette décomposition, donnés par le tableau 2.11, sont à considérer comme purement indicatifs,

car leur précision est sans doute réduite par la petite taille de l'échantillon et par le niveau élevé d'agrégation régionale (on ne dispose de données que pour les régions de Niveau 1). D'une façon générale, la dimension régionale intervient moins dans la variation des salaires que dans la variation des taux de chômage (bien que le niveau régional examiné dans les deux cas ne soit pas le même). Ceci peut s'expliquer par l'existence de structures et d'institutions de négociation collective qui ne sont pas différenciées selon les régions. La composante régionale est relativement importante en France<sup>13</sup>, au Japon et au Royaume-Uni, où elle représente un peu plus de 10 pour cent de la variance. On en déduira que dans ces pays, les travailleurs présentant des caractéristiques similaires perçoivent des montants différents selon la région où ils travaillent. En Autriche, en Belgique, en Grèce et en Italie<sup>14</sup>, par contre, les variables indicatrices régionales expliquent tout au plus 3 pour cent des écarts de salaires. Pour l'Italie, il faut tenir compte de l'importance apparente de la dimension régionale dans la variation des taux de chômage. Dans ce pays, les salaires ne semblent pas être influencés par la situation locale du chômage.

Il faut là aussi se demander ce que signifie réellement la dimension ou la composante régionale dans ce contexte. Contrairement à ce qui se passe pour le chômage, le modèle tient compte de la composition sectorielle de l'activité économique mais d'autres aspects de la demande de main-d'œuvre ne sont pas pris en considération, par exemple la taille des établissements et les effets de retombée de cette composition sectorielle. Or ces facteurs, de même que d'autres caractéristiques propres aux travailleurs, comme le métier ou l'ancienneté dans l'emploi, peuvent jouer un rôle dans les niveaux de salaire et être inégalement répartis entre les régions. Ils seraient donc incorporés dans la composante régionale. Cette composante pourrait aussi refléter des différentiels de productivité entre les régions.

#### F. Y a-t-il une dimension régionale des marchés nationaux du travail ?

Dans l'analyse qui précède, nous avons tenté de déterminer dans quelle mesure la localisation géographique des personnes et des activités économiques influe sur les salaires. Nous avons pour ce faire procédé à des décompositions simples de la variation régionale du chômage et des salaires ainsi

qu'à une analyse de la variation des parts relatives des déterminants de la croissance de l'emploi. En tirer les conclusions n'est pas simple puisque la dimension spécifique régionale résulte en fin de compte d'un ensemble de différences non mesurées des caractéristiques régionales et qu'elle n'a pas la même signification dans les trois catégories d'analyse.

A cette réserve près, les trois opérations d'analyse suggèrent l'existence d'une dimension régionale du chômage dans certains pays, notamment en Allemagne, au Canada, en Italie et au Royaume-Uni. Cela signifie que la composition par âge, sexe et qualification des populations régionales n'explique qu'une fraction de la variation régionale du chômage. D'autres facteurs entrent en jeu. La capacité des régions à générer de l'emploi a évidemment son importance et leur composition sectorielle n'est qu'un déterminant, et ce n'est pas le principal.

La spécificité régionale est un facteur explicatif important de la variation des salaires dans certains pays, une fois tenu compte des caractéristiques personnelles des travailleurs et de la composition sectorielle de l'activité dans la région, mais elle l'est beaucoup moins que dans les écarts du chômage. De plus, les pays où la dimension régionale explique une partie des variations de salaires ne sont

Tableau 2.11. Décomposition de la variance des salaires horaires moyens par région<sup>a</sup>

Personnes âgées de 25 ans et plus<sup>b</sup>

	Niveau régional	Nombre de régions	Période	Part de la variance associée aux variables indicatrices régionales	Part de la variance associée aux variables indicatrices d'âge et de sexe	Part de la variance associée aux variables indicatrices de niveau de formation	Part de la variance associée aux variables indicatrices de secteur d'activité	R <sup>2</sup>	Nombre d'observations
Autriche	1	3	1994	0.03	0.20	0.36	0.11	0.91	160
Belgique	1	3	1995	0.03	0.15	0.45	0.15	0.93	156
Canada	1	10	1997-1998	0.05	0.27	0.12	0.28	0.93	1 563
France	1	8	1994	0.12	0.13	0.25	0.03	0.72	440
Grèce	1	4	1995	0.03	0.27	0.21	0.27	0.90	165
Italie	1	11	1995	0.04	0.10	0.31	0.24	0.89	512
Japon <sup>c</sup>	2	47	1995	0.12	0.47	..	0.04	0.69	4245
Pays-Bas	1	4	1995	0.06	..	0.71	0.05	0.95	71
Portugal	2	5	1997	0.06	0.10	0.29	0.23	0.95	270
Espagne	1	7	1995	0.08	0.17	0.34	0.15	0.91	374
Royaume-Uni	1	11	1995	0.12	0.14	0.17	0.10	0.72	573
États-Unis <sup>c</sup>	1	51	Moyenne 1994-1998	0.06	0.12	0.31	0.22	0.84	4 735

.. Données non disponibles.

a) Ce tableau rend compte des résultats d'une analyse de la variance qui a consisté à faire la régression du salaire horaire pour chaque région, chaque caractéristique du salarié et chaque secteur d'activité, pondéré par le niveau correspondant de la population active, avec une série de variables catégorielles. Ces variables sont les régions, les caractéristiques du salarié – le sexe, le niveau de formation et, lorsque les données sont disponibles, l'âge. Il y a trois niveaux de formation – faible, moyen et élevé. La part de la variance associée à chaque variable est égale à la réduction du résidu induite par l'adjonction de la variable après que toutes les autres variables ont été prises en compte. Ici, les résultats ne sont pas sensibles à l'ordre dans lequel on fait intervenir les variables mais la somme des parts de variance n'est pas nécessairement égale au R<sup>2</sup>.

b) Sauf pour le Canada : 25 à 64 ans.

c) Des variables indicatrices d'âge ont été introduites. Ces variables permettent de distinguer le groupe d'âge de 25 à 54 ans de celui de 55 ans et plus.

Sources : Voir annexe 2.D.

pas nécessairement ceux où elle explique la variation du chômage. En Italie, par exemple, la composante régionale intervient pour beaucoup dans la variation du chômage, mais pas dans celle des salaires.

### III. Marchés du travail régionaux et mécanismes d'ajustement

#### A. Mobilité de l'offre de main-d'œuvre

La mobilité de la main-d'œuvre peut jouer un rôle important d'équilibrage des marchés du travail régio-

naux. Nous verrons dans la présente section quelle est la physionomie de la mobilité de la main-d'œuvre entre régions dans les pays de l'OCDE, comment elle évolue et dans quelle mesure cette mobilité constitue un mécanisme d'ajustement, tant en théorie qu'en pratique.

Le tableau 2.12 indique l'évolution des mouvements migratoires internes dans quelques pays de l'OCDE, au moyen de deux mesures globales. La première – les flux migratoires internes *bruts*, calculés par la proportion de la population résidente qui a changé de région de résidence dans l'année dans chaque économie nationale – mesure la mobilité de la population nationale.

Tableau 2.12. Migration interne dans quelques pays de l'OCDE : flux bruts et flux nets<sup>a</sup>

Pourcentages

	Niveau régional	Nombre de régions	Rapport des flux bruts à la population					Rapport des flux nets aux flux bruts
			1980	1985	1990	1995	1998	<sup>b</sup>
Australie	1	8	1.85	1.86	1.93	1.93	1.96	6.6
Belgique	2	11	0.86	0.84	0.60	1.27	..	7.4
Canada <sup>c</sup>	2	66	..	..	2.50	2.15	..	18.9
République tchèque	2	8	..	..	..	0.55	0.56	14.0
Finlande	2	5	1.28	1.30	1.29	0.92	..	10.3
France <sup>d</sup>	2	22	1.52	1.31	1.40	1.49	1.58	..
Allemagne <sup>e</sup>	1	16	1.29	1.05	1.34	1.24	..	7.8
Hongrie	2	7	2.91	3.43	2.07	1.47	1.50	4.6
Italie <sup>f</sup>	2	20	0.68	0.59	..	0.50	0.53	19.3
Japon	1	10	2.89	2.59	2.59	2.45	..	..
Pays-Bas	2	12	1.56	1.56	1.64	1.61	..	4.3
Nouvelle-Zélande <sup>g</sup>	2	12	..	..	..	1.99	..	7.6
Portugal	2	7	..	0.19	0.54	..	..	21.8
Espagne <sup>h</sup>	2	17	0.19	0.42	0.65	0.60	..	11.7
Suède	2	8	1.30	1.44	1.54	1.61	..	9.8
Royaume-Uni	1	12	..	..	..	..	2.30	5.5
États-Unis <sup>i</sup>	1	51	2.79	3.00	3.32	2.22	2.40	15.4

.. Données non disponibles.

! Rupture dans la série.

a) Les flux bruts représentent le nombre total de personnes ayant changé de région de résidence au cours de l'année. Le total des flux nets par pays est la somme des valeurs absolues des flux nets régionaux, divisée par deux. Les flux nets par région correspondent à la différence entre les entrées et les sorties. Les données pour la République tchèque incluent la migration internationale. Les données pour le Canada, la France, la Hongrie, le Japon, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni portent sur la population âgée de 15 ans et plus.

b) Données pour la dernière année disponible : Australie, République tchèque, Hongrie et Royaume-Uni : 1998; Belgique et Italie : 1997; Canada, Finlande, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande et Suède : 1996; Espagne : 1994; Allemagne : 1993; Portugal : 1992; États-Unis : 1990.

c) 1991 au lieu de 1990 et 1996 au lieu de 1995.

d) 1982 au lieu de 1980.

e) 1993 au lieu de 1995. Avant cette date, les données portent sur l'Allemagne occidentale.

f) 1997 au lieu de 1998.

g) 1996 au lieu de 1995.

h) 1994 au lieu de 1995.

i) 1981 au lieu de 1980.

Sources : Belgique, Finlande, Allemagne, Pays-Bas, Portugal, Espagne, Suède : EUROSTAT, base de données Regio, domaine des statistiques démographiques.

Australie, Canada, Nouvelle-Zélande : estimations basées sur le recensement de la population.

République tchèque : statistiques démographiques.

France : enquête sur la population active.

Hongrie : Microcensus.

Italie : EUROSTAT, base de données Regio, domaine des statistiques démographiques et enquête sur la migration de l'ISTAT.

Japon : Enquête sur la migration interne.

Royaume-Uni : Données basées sur les mouvements des patients des médecins du Service national de la santé (*National Health Service*).

États-Unis : *Geographic Mobility Reports*, Census Bureau, diverses éditions, basées sur les données du recensement actuel de la population.

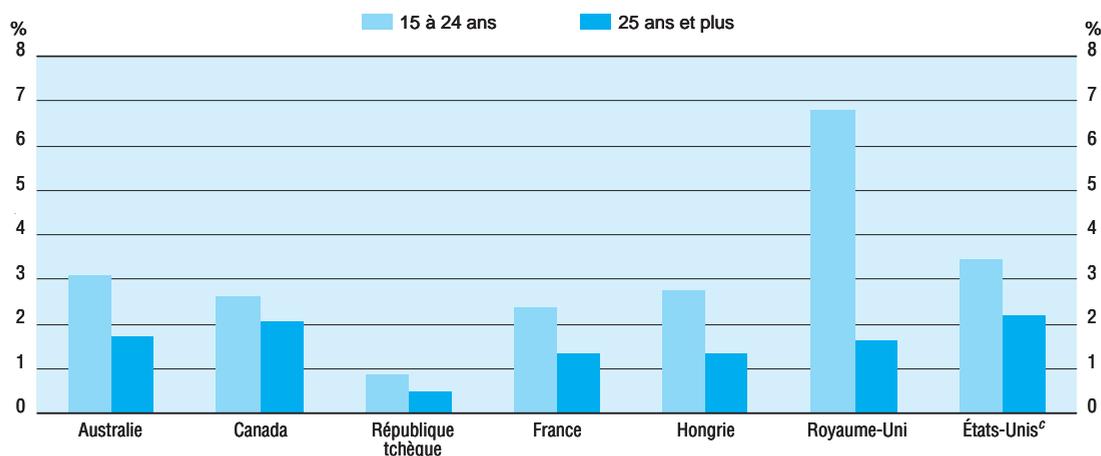
C'est uniquement une somme des flux migratoires qui peut ne pas avoir d'incidence sur la taille d'une population régionale dans la mesure où les départs et les arrivées s'annulent. La deuxième mesure – rapport des flux migratoires *nets* aux flux bruts – tient compte des flux dans différentes directions en indiquant le pourcentage des migrations internes totales qui entraînent une variation des populations régionales dans chaque pays.

L'une des difficultés de la comparaison internationale des évolutions des migrations internes est que les classifications régionales diffèrent. Les chiffres du tableau 2.12 se rapportent à des unités de Niveau 2 pour tous les pays sauf l'Australie, le Japon, le Royaume-Uni et les États-Unis, où ils se rapportent à des régions de Niveau 1. Dans ces derniers pays, les flux migratoires sont probablement plus marqués au niveau d'unités territoriales plus petites. Par ailleurs, les chiffres souffrent d'une certaine imprécision. Pour l'Australie, la France, la Hongrie, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis, ils se fondent sur les réponses individuelles à des questionnaires établis dans le cadre d'enquêtes sur la population active et d'enquêtes auprès des ménages ou de recensements de population. Ces statistiques sont sujettes à des erreurs d'échantillonnage et de non-échantillonnage. Pour les autres pays, les chiffres sont tirés des fichiers administratifs. Leur valeur dépend de la précision et de l'exhaustivité de ces fichiers, ainsi que de la rigueur des règles administratives qui régissent les changements de domicile [OCDE (1990)]. Sous ces réserves, on peut dégager un certain nombre d'observations générales. Le niveau des migrations internes est relativement élevé aux États-Unis, au Japon, au Canada et au Royaume-Uni. De plus, au Canada et aux États-Unis, une part relativement importante des flux migratoires interrégionaux se traduit par des changements démographiques (plus de 15 pour cent). L'Australie et la Nouvelle-Zélande affichent elles aussi des niveaux de migrations internes supérieurs à la moyenne. Dans les pays d'Europe, à l'exception du Royaume-Uni, les taux migratoires sont nettement plus faibles, mais varient beaucoup d'un pays à l'autre : à un extrême, on trouve la République tchèque, l'Italie et l'Espagne où à peine plus de 0.5 pour cent de la population a changé de région de résidence dans la dernière année pour laquelle on dispose de chiffres. À l'autre extrême, on trouve les Pays-Bas et la Suède, où plus de 1.5 pour cent de la population s'est déplacée en 1995. Aux Pays-Bas, cependant, 4 pour cent seulement des flux migratoires totaux aboutissent à un changement démographique, ce qui semble confirmer les observations faites par Rees et Kupiszewski (1999), à savoir que ce pays connaît simultanément une concentration urbaine prononcée chez les adultes jeunes et un déplacement des familles et des personnes âgées vers des zones de plus faible densité.

Les chiffres du tableau 2.12 se rapportent à l'ensemble de la population (ou, dans certains cas, à la population de plus de 15 ans), active et inactive, et concernent donc à la fois les migrations liées au marché du travail et les migrations dues à d'autres raisons, familiales ou de retraite. Toutefois, le comportement des migrants est loin d'être homogène. Il dépend beaucoup de facteurs tels que l'âge, le niveau d'éducation et la situation vis-à-vis de l'emploi. Ainsi, comme le montre le graphique 2.3, les adultes jeunes ont plus tendance à se déplacer que ceux des autres tranches d'âge. Il y a tout lieu de penser par ailleurs que les travailleurs réagissent différemment aux chocs régionaux sur le marché du travail selon leur niveau d'instruction, du fait que le coût d'opportunité de rester sans travail est généralement plus élevé pour les plus qualifiés. Mauro et Spilimbergo (1999) observent qu'en Espagne, les plus qualifiés ont plus tendance que les moins qualifiés à migrer plutôt que de rester au chômage ou de quitter la vie active. Ceci est important pour le choix des politiques à adopter, car encourager l'émigration des régions défavorisées risque d'entraîner une déqualification de leurs populations et d'affaiblir encore plus leur potentiel de croissance.

La migration définitive n'est toutefois pas la seule forme de mobilité qui permette à la main-d'œuvre d'une région de trouver de nouveaux emplois. Les migrations alternantes, en tout cas vers les régions adjacentes, sont une solution qui permet aux travailleurs d'éviter certains problèmes que leur poserait la migration définitive – déménagement, relâchement des liens familiaux, changement d'environnement social, etc. Le graphique 2.4 rend compte des migrations alternantes d'une région à l'autre dans quelques pays de l'OCDE, mesurées par la proportion des résidents pourvus d'un emploi qui travaillent en dehors de leur région de résidence (« émigrants alternants ») dans le total des résidents pourvus d'un emploi. Comme pour la migration, l'importance des flux alternants dépend beaucoup de la taille de la région considérée. Pour les États-Unis et pour le Royaume-Uni en 1992, les flux de migration alternante se rapportent aux régions de Niveau 1 et sont donc de moins grande ampleur que les flux indiqués pour les autres pays, qui se rapportent aux régions de Niveau 2, plus petites. De plus, la taille moyenne des régions de Niveau 2 en France, en Italie, au Portugal et en Espagne est plus importante que dans des pays comme l'Autriche, la Belgique, les Pays-Bas et l'Allemagne, de sorte que leurs flux de migrations alternantes semblent plus faibles. Il paraît néanmoins raisonnable de dire que les flux de migrations alternantes en Italie et en Espagne sont particulièrement faibles. Il convient de noter que la mesure dans laquelle ces flux peuvent servir de mécanisme d'équilibre des marchés du travail dépend de la distribution des

Graphique 2.3. Fréquence de la migration interne par groupe d'âge dans certains pays de l'OCDE<sup>a</sup>, dernière année disponible<sup>b</sup>  
Pourcentages



a) Flux bruts de migration par groupe d'âge en pourcentage de la population par groupe d'âge.

b) 1998 pour tous les pays sauf le Canada : 1996.

c) Groupe d'âge de 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans.

Sources : Voir tableau 2.12.

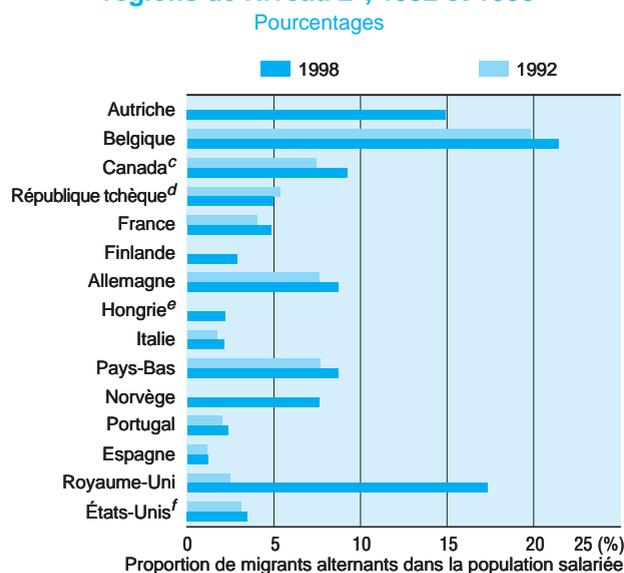
possibilités d'emploi entre les régions, mesurée par le chômage. En Italie, compte tenu de la disparité des marchés du travail entre le Nord et le Sud, les migrations alternantes à grande distance ne peuvent guère être considérées comme une solution viable.

D'une façon générale, les déplacements de population ont beaucoup diminué dans de nombreux pays depuis trois ou quatre décennies. OCDE (1990) analysait l'évolution des migrations interrégionales dans certains pays dans les années 70 et 80. Bien que le niveau de décomposition territoriale ait été variable d'un pays à l'autre et différent de celui du tableau 2.12, les comparaisons dans le temps restent valables. OCDE (1990) constatait une réduction importante et constante des taux de migration bruts en Allemagne et en Italie. La Finlande, le Canada et le Japon enregistraient eux aussi une réduction, mais moins spectaculaire et qui s'est interrompue à la fin de la période d'observation. Le schéma observé en Australie, en France, en Norvège, en Suède et au Royaume-Uni était différent : soit une stabilité pendant toute la période, soit une inversion de la tendance à la baisse vers la fin des années 80. Le tableau 2.12 montre l'évolution des migrations interrégionales pour quelques pays seulement. En Italie, la proportion des migrants vers d'autres régions a continué de diminuer, mais elle a augmenté en Belgique, en Espagne et en Suède. La Hongrie a enregistré, dans les années 80, des

taux de mobilité élevés, mais qui ont fortement baissé dans les années 90. Au Japon et aux États-Unis, la proportion a diminué tandis qu'en Australie elle a augmenté.

Le long déclin des migrations dans la majorité des pays peut s'expliquer par diverses évolutions, telles que la nette amélioration des niveaux de vie de base et du revenu par habitant dans les régions pauvres et la croissance du nombre de familles à deux salaires. Le long processus de croissance du chômage observé dans de nombreux pays depuis le début des années 70 a pu lui aussi contribuer à la baisse des migrations. L'augmentation des migrations alternantes que permet le développement des infrastructures de transport est certainement aussi un facteur important. Le graphique 2.4 montre que dans tous les pays, à l'exception de la République tchèque, la proportion de personnes pourvues d'un emploi qui pratiquent la migration alternante a augmenté entre 1992 et 1998. On ne dispose pas de chiffres en la matière sur une période beaucoup plus longue, non plus que de données sur la distance moyenne domicile-travail. Il est raisonnable de penser toutefois que la migration alternante est devenue au fil du temps une solution de plus en plus valable, qu'il convient de prendre en compte dans l'analyse des tendances migratoires. De plus, les progrès des télécommunications et des technologies de l'information devraient contribuer à affaiblir ultérieurement le lien

Graphique 2.4. Proportion des migrants alternants dans la population salariée<sup>a</sup>, régions de Niveau 2<sup>b</sup>, 1992 et 1998



- a) Personnes qui traversent la frontière régionale pour aller de leur lieu de résidence à leur lieu de travail.  
 b) Sauf pour le Royaume-Uni en 1992 et les États-Unis, pour lesquels les données se rapportent aux régions de Niveau 1.  
 c) 1991 au lieu de 1992.  
 d) 1993 au lieu de 1992.  
 e) 1996 au lieu de 1998.  
 f) 1980 au lieu de 1992 et 1990 au lieu de 1996.

Sources : Enquêtes sur la population active pour la République tchèque, les pays de l'Union européenne et la Hongrie ; registres administratifs pour la Norvège ; recensements de la population pour le Canada et les États-Unis.

entre lieu de travail et lieu de résidence, mais ceci n'apparaît pas encore dans les statistiques.

Le tableau 2.13 montre la relation entre les flux d'immigration nets et les taux de chômage par région. On s'attend à une relation négative – les régions où le chômage est faible connaissant un afflux net de personnes provenant de régions où il est élevé. Dans la moitié des 14 pays pour lesquels on dispose de chiffres, le taux de corrélation est significatif et du signe attendu. En Allemagne, en Hongrie, en Italie et en Suède, il est supérieur à 0.6. Les fortes disparités des niveaux de chômage entre le nord et le sud de l'Italie engendrent des courants de migration dans le sens attendu, mais d'une ampleur limitée (voir le tableau 2.12). Ce résultat ne contredit pas les conclusions des études empiriques qui analysent la dynamique d'ajustement de la main-d'œuvre (évoquées à la section I). Selon ces études en effet, la mobilité de la main-d'œuvre dans ce pays comme dans les autres pays de l'Union européenne joue un beaucoup moins grand rôle qu'aux États-Unis dans l'ajustement des marchés du travail aux chocs spécifiquement régionaux.

Comme on le voit dans l'encadré 3, les possibilités relatives d'emploi et de salaire devraient influencer sur les migrations alternantes dans le même sens que sur les migrations définitives. La corrélation (qui n'est pas reprise ici) entre les flux alternants nets et les taux de chômage est comme prévu négative dans la plupart des pays pour lesquels on dispose de données (9 sur 14) mais il est rare qu'elle soit statistiquement significative.

Tableau 2.13. Corrélation des flux nets de migration avec le chômage par région<sup>a</sup>

	Niveau régional	Nombre de régions	Période	Migration nette <sup>a</sup>
Belgique	2	11	1993-1995	-0.36**
Canada	2	59	1996	-0.38***
République tchèque <sup>b</sup>	2	8	1998	0.04
Finlande	2	5	1996	-0.89**
Allemagne	1	16	1992-1993	-0.62***
Hongrie	2	7	1998	-0.82**
Italie	2	20	1985-1995	-0.61***
Japon	1	14	1992, 1997	-0.13
Pays-Bas	2	12	1989-1996	-0.09
Nouvelle-Zélande	2	12	1996	-0.28
Portugal	2	7	1987-1992	0.41
Espagne	2	17	1984-1994	-0.09
Suède	2	8	1996	-0.61*
États-Unis	1	51	1990	-0.23*

\*, \*\* et \*\*\* significatifs à 10 %, 5 % et 1 %, respectivement.

a) Les flux nets de migration pour chaque région correspondent à la différence entre les entrées et les sorties, pour 1 000 personnes. Les données pour le Canada, la Hongrie, le Japon et la Nouvelle-Zélande portent sur la population âgée de 15 ans et plus. Les flux nets régionaux de migration sont corrélés avec le taux de chômage correspondant de l'année précédente.

b) La migration internationale est incluse.

Sources : Voir tableau 2.12 pour les données sur la migration et annexe 2.B pour les données sur le chômage.

### **Encadré 3. Considérations théoriques et observations empiriques relatives aux déterminants des migrations internes. Cas particulier du marché du logement**

Dans la théorie néoclassique, la mobilité de la main-d'œuvre joue un rôle important d'équilibrage sur le long terme de la demande et de l'offre spatiales de main-d'œuvre. A partir d'une série d'hypothèses restrictives – information parfaite, homogénéité des facteurs de production, concurrence parfaite et flexibilité des prix – on suppose que les travailleurs se déplacent d'une région à l'autre en fonction des différentiels de salaire et d'emploi.

La plupart des études relatives aux migrations de main-d'œuvre s'en tiennent à cette perspective et considèrent les migrations comme un processus d'incitation/dissuasion économique dans lequel les salaires et les perspectives d'emploi au plan régional sont des facteurs clés. Il est évident toutefois que ce ne sont là que deux déterminants parmi d'autres de la mobilité. Les modèles de capital humain et de gravité permettent d'englober divers autres facteurs potentiels de migration, y compris non pécuniaires<sup>15</sup> – frais de déménagement, insuffisance d'information sur les offres d'emploi d'autres marchés du travail locaux, contraintes relatives aux qualifications, liens familiaux, sociaux et culturels. Certaines études soulignent aussi le rôle des institutions du marché du travail – générosité des prestations sociales, salaires minimums et autres systèmes centralisés de négociation des salaires, législation de protection de l'emploi et service public de l'emploi. Un certain nombre de données économétriques ont également été recueillies qui mettent en lumière l'importance du rôle du marché du logement.

Pour Bover *et al.* (1989), le marché du logement peut exercer deux sortes d'influences sur la mobilité de la main-d'œuvre. L'une est l'effet des prix relatifs du logement, qui découle essentiellement des différentiels de coût de la vie entre les régions. L'autre tient au mode d'occupation des logements. Une forte proportion de propriétaires occupants peut être un obstacle à la mobilité, du fait que les coûts de transaction sont plus élevés que pour des locataires du secteur privé. C'est ainsi que Hughes et McCormick (1987) et McCormick (1997) voient dans la faible dimension du secteur locatif privé une source importante d'inefficience des marchés du travail britanniques, dont la forte persistance des taux de chômage régionaux est un symptôme majeur. Dans cette optique, il importe que les pouvoirs publics prennent des mesures de réduction de la fiscalité foncière, de la réglementation des loyers et des attributions publiques de logements locatifs. Curieusement, les théoriciens du capital social aboutissent à des conclusions totalement différentes. Ils considèrent que la mobilité de la main-d'œuvre entraîne une érosion du capital social et des structures de soutien social et recommandent par conséquent d'encourager l'accession à la propriété et une résidence durable dans un même lieu.

Oswald établit un lien direct entre l'accroissement de la propriété individuelle et le chômage. Dans l'analyse qu'il fait d'un certain nombre de pays de l'OCDE [Oswald (1997)], il constate une corrélation entre la propriété individuelle et le chômage et en conclut que l'augmentation de l'accès à la propriété intervenu depuis les années 60 dans de nombreux pays a contribué à l'augmentation du chômage. Cette relation n'est toutefois pas évidente au niveau régional. Les chiffres du chômage et du mode d'occupation des logements par région (qui ne sont pas repris ici) ont été analysés pour 16 pays de l'OCDE et l'on n'a pas trouvé de corrélation positive statistiquement significative entre les deux variables. Ce résultat est confirmé par un modèle plus sophistiqué du chômage régional en Grande-Bretagne, dont font état Cameron et Muellbauer (2000). Ces auteurs voient à ce résultat une explication plausible : si au niveau national un secteur locatif privé plus important est à associer à une plus forte mobilité et à un chômage moyen plus faible, cela est loin d'être évident au niveau régional. En fait, un secteur locatif privé plus important dans une région éliminera certains des obstacles à l'immigration dans cette région et par conséquent fera baisser les taux de chômage dans les autres régions. Il est donc loin d'être évident qu'à l'intérieur d'une région il y ait forcément une corrélation négative entre la proportion de logements du secteur locatif privé et le taux de chômage. De plus, les changements de structure des modes d'occupation des logements tendent à être fonction de politiques nationales telles que la suppression de la réglementation des loyers, la vente des logements publics, l'encouragement de l'accès à la propriété.

Le marché du logement pourrait aussi avoir des effets notables sur les migrations alternantes. Celles-ci peuvent aider à surmonter les blocages que le marché du logement peut opposer à une répartition efficiente de la main-d'œuvre et des emplois. Plus généralement, des variables telles que les prix relatifs du logement doivent avoir sur les migrations alternantes un effet opposé à celui qu'elles exercent sur les migrations interrégionales nettes. Cameron et Muellbauer (1998), qui ont élaboré sur un même cadre un modèle économétrique des migrations alternantes et définitives nettes en Grande-Bretagne, constatent que le marché du logement a de fortes incidences sur les deux variables de la mobilité. L'arbitrage entre migrations alternantes et migrations définitives implique une sensibilité plus grande aux coûts relatifs du marché du logement dans les régions voisines que dans les régions plus éloignées.

## B. La composition sectorielle de l'emploi régional est-elle en train de se spécialiser davantage ?

L'influence de l'évolution des secteurs ou branches d'activité sur la situation des marchés du travail régionaux est une question désormais assez souvent évoquée dans le débat sur les effets de la mondialisation et de l'intégration économique. Krugman (1993) et Duranton et Puga (1999) soutiennent que les régions dont la base industrielle est étroite ou spécialisée risquent davantage de connaître une croissance faible et un taux de chômage élevé. Si l'intégration contribue à intensifier la spécialisation des régions, les difficultés que peut connaître la branche en question risquent d'avoir des répercussions plus sévères sur l'emploi et le chômage régional et, partant, d'accentuer les disparités entre les régions ou à tout le moins de modifier la hiérarchie entre celles-ci. McCormick (1997) a constaté qu'au Royaume-Uni, la récession du début des années 90 a sérieusement affaibli la position relative des marchés régionaux du travail du sud du pays qui dépendaient fortement du secteur financier, durement frappé par la crise.

L'Union économique et monétaire (UEM) est un élément clé du débat actuel sur l'intégration et la spécialisation. Quoiqu'il en soit, diverses tendances longues d'une portée plus générale contribuent à réduire les coûts de transport ou d'échange à distance et/ou à accroître la mobilité de la main-d'œuvre ou des capitaux. En théorie du moins, cela devrait entraîner une intégration plus poussée entre les régimes. On peut donc raisonnablement penser que si l'intégration est un levier puissant de renforcement de la spécialisation des régions, on devrait en observer l'effet dans de nombreuses régions de l'OCDE. Nous verrons dans la présente section quelle est la structure sectorielle des marchés régionaux du travail dans un certain nombre de pays de l'OCDE, afin de tenter de déterminer si ces marchés sont ou non devenus plus spécialisés.

### *Les régions se spécialisent-elles davantage ?*

L'intégration favorise-t-elle ou non la spécialisation ? Théoriciens et observateurs continuent d'en débattre. On trouvera dans l'encadré 4 un bref rappel des théories concurrentes qui expliquent leurs divergences. L'effet possible d'une intégration plus étroite sur la composition sectorielle de l'emploi local doit être analysé parallèlement à d'autres facteurs de changement structurel, notamment au recul de l'importance relative de l'emploi agricole et industriel et aux profonds changements technologiques et sociaux qui ont fait apparaître et se développer de nouveaux marchés et de nouveaux créneaux que les régions peuvent exploiter. C'est ainsi que l'informatique et la

Silicon Valley et d'autres centres de production et de services d'information se sont développés à l'unisson, probablement en vertu d'une sorte de relation de symbiose. On citera aussi comme autre exemple les régions qui se sont orientées vers l'industrie des loisirs, phénomène qui est allé de pair avec l'élévation du niveau de vie, la maturation d'attitudes et d'attentes sociales nouvelles et l'évolution démographique.

S'il est relativement facile de justifier sur le plan théorique la possibilité d'une relation entre intégration et spécialisation, il est plus difficile de démontrer cette relation et d'autres aspects de la spécialisation régionale avec les données et les techniques de recherche qu'on possède. Dans l'ensemble, les systèmes de classification des secteurs d'activité existants sont trop généraux, même au niveau à deux ou trois chiffres, pour permettre d'identifier des activités étroitement spécialisées mais fondamentales qui peuvent exercer une influence majeure sur la prospérité d'une région<sup>16</sup>.

Si l'agriculture et l'industrie manufacturière exercent une influence considérable sur l'activité régionale, il importe aussi, lorsqu'on veut étudier les processus généraux de mutation structurelle, d'examiner tout le spectre de l'activité régionale. Certains secteurs de services, notamment le tourisme et les services aux entreprises, peuvent en effet générer par eux-mêmes un important revenu pour la région. D'autres, comme le commerce de détail, les transports et les services non marchands, sont des sources importantes d'emploi local et sont vulnérables à des chocs qui n'ont pas grand-chose à voir avec la variation de la demande d'« exportations » régionales, tels que variations de la démographie régionale et rationalisation de l'activité des entreprises ou des administrations.

Ce chapitre s'intéressant avant tout aux disparités régionales des marchés du travail à l'intérieur des pays Membres, l'analyse se fonde sur une mesure relative de la spécialisation qui compare la structure par branche de chaque région à celle du pays. Cette mesure est basée sur l'indice Hirshman-Herfindal<sup>17</sup> [voir Duranton et Puga (1999); Krugman (1993); Henderson (1997); Kim (1997)]. Elle prend une valeur nulle si le profil d'emploi de la branche de chaque région est identique au profil national. Si en revanche les deux profils divergent du fait que les spécialisations par branches sont différentes, l'indice se rapproche d'une valeur de deux<sup>18</sup>.

La mesure relative de la spécialisation a été calculée à partir des données de l'emploi pour les branches d'activité à un chiffre des régions de Niveau 2 dans un certain nombre de pays de l'OCDE<sup>19</sup>. Compte tenu des limitations des données dont il est fait état à l'annexe 2.C, l'analyse a été effectuée d'une manière assez simple en mesurant le

#### Encadré 4. Spécialisation et diversité : courants théoriques et faits observés

Pour expliquer les différences de croissance économique entre pays ou régions, la théorie néoclassique souligne l'importance de l'avantage comparatif ainsi que du niveau et des caractéristiques de la main-d'œuvre et du capital. Lorsqu'échanger des biens d'une région à l'autre revient cher ou que la mobilité de la main-d'œuvre et/ou du capital est faible, les régions demeurent relativement hétérogènes. L'abaissement des prix et des obstacles réglementaires au commerce et à la mobilité des facteurs facilite les déplacements de capitaux et de main-d'œuvre d'une région à l'autre en fonction des signaux des prix. Selon la nature des autres forces de localisation, cela peut entraîner une plus grande diversité des structures d'activité des différentes régions.

Kim (1997, 1999) soutient que la théorie néoclassique explique un grand nombre des évolutions régionales qui se sont produites aux États-Unis au cours et à la suite du processus d'intégration des économies d'États et de territoires disparates, c'est-à-dire pour l'essentiel dans la seconde moitié du 19<sup>e</sup> siècle et la première moitié du 20<sup>e</sup>. Il observe trois grandes évolutions. A mesure que l'amélioration des transports et le perfectionnement des techniques de manutention des denrées alimentaires réduisaient les avantages de la proximité des marchés et permettaient de mieux exploiter les avantages pédologiques et climatiques de régions plus isolées, l'agriculture s'est de plus en plus spécialisée selon le lieu. L'industrie manufacturière, en revanche, a entamé depuis une cinquantaine d'années un retour à une moindre spécialisation régionale du fait que l'amélioration des transports, de la conception des produits, des procédés de fabrication et le progrès des équipements en réseaux divers, notamment électriques, ont rendu moins coûteux le fonctionnement de l'activité loin des sources traditionnelles d'avantage comparatif. Enfin, les facteurs liés à la localisation géographique ont relativement peu influé sur l'activité du secteur des services dont la forte croissance, comparée à celle de l'agriculture et de l'industrie, a joué dans le sens d'une diversification de l'activité régionale.

Les théories « nouvelles » de la croissance et des échanges considèrent que c'est plutôt dans le progrès technologique endogène qu'il faut rechercher la source principale de la croissance régionale, que viennent renforcer diverses externalités, comme la taille, le champ d'activité, le capital humain et le savoir. Krugman (1993) avance qu'en présence d'externalités de cet ordre, la réduction des coûts de transaction renforcera l'avantage de coût dont bénéficiaient déjà certains secteurs dans des régions données du fait de leur important volume de production. Il en résultera une concentration géographique de l'activité et une plus forte spécialisation régionale. Si l'intégration facilite aussi une plus grande mobilité des facteurs, la baisse des prix induite par la nouvelle distribution géographique de l'activité (ou par d'autres chocs) entraînera une fuite des capitaux et/ou de la main-d'œuvre jusqu'au moment où l'offre sera redescendue au niveau de la demande, d'où une solidification des différences régionales. Selon Krugman, c'est là une réponse typique des régions américaines aux chocs qui frappent une branche d'activité donnée.

Certains chercheurs disent avoir identifié des externalités qui influent sur les choix d'implantation géographique faits par les entreprises et par conséquent sur la structure de l'activité économique des régions, indépendamment de l'influence d'autres facteurs tels que l'avantage naturel et les différences de taille des entreprises. Selon Ellison et Glaeser (1997), aux États-Unis de nombreux secteurs manufacturiers présentent une légère concentration géographique, que l'on peut attribuer en partie aux retombées en amont et en aval, qui ont pour effet de réduire certains coûts – dont celui des transports – pour les entreprises implantées dans une même région et se fournissant mutuellement des produits. Henderson *et al.* (1992, 1995) quant à eux constatent une stabilité de l'implantation des entreprises manufacturières aux États-Unis qui, selon eux, tend à empêcher la convergence régionale. Pour expliquer cette tendance, ils minimisent l'importance des retombées en amont et en aval à un moment donné par rapport à des externalités « dynamiques » comme les avantages à long terme qu'apportent les réseaux d'information et les circuits de communication, lesquels se mettent en place assez lentement.

Henderson *et al.* (1992 et 1995) et Henderson (1997) distinguent deux sortes d'externalités qui diffèrent selon le champ d'activité de la région. Les externalités liées à la « localisation géographique » contribuent à la spécialisation régionale en favorisant l'implantation dans un même lieu d'entreprises similaires nécessitant un accès à des informations et à des ressources particulières. C'est là une spécificité des petites villes, que privilégient les entreprises des secteurs relativement traditionnels ou établis. L'autre catégorie est celle des externalités « liées à l'urbanisation » qui tiennent à la diversité et à l'étendue de l'activité ; elles sont plutôt une caractéristique des grandes villes et séduisent les entreprises opérant dans la recherche, l'innovation et les secteurs émergents.

niveau de spécialisation de la composition par branche de l'emploi régional à deux instants donnés. Ici, une réserve importante est à faire : comme la mesure relative de la spécialisation reflète la différence entre la composition sectorielle de la main-d'œuvre régionale et celle du pays, elle

n'est guère affectée par les différences internationales de classification par branche décrites à l'annexe 2.C<sup>20</sup>. Elle n'en est toutefois pas totalement exempte et est probablement sensible aussi aux dates d'observation choisies, qui varient d'un pays à l'autre.

Tableau 2.14. Statistiques synthétiques sur la spécialisation relative de la composition de l'emploi régional par secteur d'activité

Statistique	Niveau régional	Nombre de régions	Période	Indice de spécialisation relative <sup>a</sup>		
				Valeur pour la première année	Valeur pour la seconde année	Taux de variation annuelle <sup>b</sup> (%)
Australie	Moyenne	1	1985-99	0.21	0.18	-0.73
	Écart-type	8		0.19	0.15	1.78
Belgique	Moyenne	2	1980-92	0.22	0.21	0.84
	Écart-type	11		0.12	0.08	2.52
Canada	Moyenne	2	1987-98	1.16	0.89	-6.81
	Écart-type	58		5.82	6.27	2.16
France	Moyenne	2	1970-92	0.19	0.13	-1.08
	Écart-type	21		0.08	0.05	1.46
Hongrie	Moyenne	2	1993-98	0.13	0.16	4.51
	Écart-type	6		0.03	0.05	5.72
Italie	Moyenne	2	1980-95	0.31	0.28	-0.57
	Écart-type	20		0.13	0.13	1.21
Pays-Bas	Moyenne	2	1986-93	0.17	0.16	-1.00
	Écart-type	12		0.07	0.05	1.78
Nouvelle-Zélande	Moyenne	2	1989-98	0.16	0.18	1.64
	Écart-type	12		0.04	0.06	2.41
Japon	Moyenne	2	1980-95	0.20	0.17	-0.89
	Écart-type	47		0.08	0.06	1.40
Portugal	Moyenne	2	1986-94	0.32	0.29	-1.62
	Écart-type	5		0.11	0.13	2.42
Espagne	Moyenne	2	1980-94	0.26	0.24	-0.38
	Écart-type	16		0.11	0.09	1.52
États-Unis	Moyenne	2	1970-97	0.29	0.25	-0.34
	Écart-type	172		0.13	0.18	2.32

a) Pour une description de l'indice, voir la section III.B du texte.

b) Les statistiques correspondant à la variation annuelle sont calculées directement à partir de la valeur de la variation annuelle dans chaque région. Elles ne peuvent être dérivées de la valeur moyenne de l'indice de spécialisation régionale indiquée pour la première et la seconde années pour chaque pays.

Sources : Voir annexe 2.C.

Le tableau 2.14 indique le niveau moyen de spécialisation régionale pour chacun des 12 pays étudiés. S'il corrobore en partie l'idée que les régions européennes sont moins spécialisées que celles des États-Unis [voir Krugman (1993) ; Puga (1999)], il montre aussi que cette généralisation ne doit être faite qu'avec prudence. Les régions du Canada, de l'Italie, de l'Espagne, du Portugal et des États-Unis semblent présenter des niveaux analogues et relativement élevés de spécialisation.

L'analyse des corrélations montre que les facteurs qui rassemblent ces trois pays d'Europe du Sud et ces deux pays d'Amérique du Nord dans le groupe de forte spécialisation sont liés à une variation particulièrement marquée des parts de l'emploi régional dans certaines branches d'activité. Pour ces cinq pays, la corrélation est étroite et positive entre l'importance de la part de l'agriculture et de l'industrie minière et le degré de spécialisation régionale. À mesure que cette part augmente, la structure de l'emploi régional devient plus étroite et/ou plus différente de celle des autres régions et de l'ensemble du pays. L'inverse s'applique à la part de

l'industrie manufacturière, qui présente une corrélation plus faible mais non négligeable dans les cinq pays à l'exception des États-Unis. En Amérique du Nord, certaines activités de services présentent aussi une corrélation négative avec la spécialisation régionale. Ce sont la finance, l'assurance, l'immobilier et les services aux entreprises ainsi que les transports, l'entreposage et les services publics au Canada, et la catégorie des « services divers » et le commerce de détail aux États-Unis<sup>21</sup>.

Le tableau 2.14 indique aussi le taux de variation annuel de la spécialisation régionale. Il ne fait guère apparaître de tendance générale des régions à se spécialiser davantage, du moins par comparaison avec la structure de la main-d'œuvre nationale. Sur les 12 pays examinés, seules la Belgique, la Hongrie et la Nouvelle-Zélande présentent une spécialisation accrue. Dans les autres pays, la structure de l'emploi à l'intérieur des régions semble s'être lentement diversifiée et rapprochée du profil national. Le rythme de la diversification semble avoir été particulièrement rapide en France, au Portugal et aux Pays-Bas.

Divers facteurs ont présidé à ces évolutions. La forte augmentation de la spécialisation régionale en Hongrie semble due à une baisse rapide – jusqu'à 7 pour cent par an – des parts de l'emploi détenues par l'agriculture et les industries extractives dans certaines régions, à des évolutions inégales dans le secteur manufacturier, dont la part de l'emploi a reculé dans certaines régions et augmenté dans d'autres, et à une expansion exceptionnellement forte – près de 11 pour cent par an – de la part de la finance, de l'assurance, de l'immobilier et des services aux entreprises dans les grandes plaines du Nord. Ces variations ont resserré la composition par branche de l'emploi dans quatre des sept régions hongroises et en ont accentué la dissimilarité par rapport au profil national dans cinq d'entre elles. En Nouvelle-Zélande, l'accroissement de la spécialisation reflète des différences régionales marquées de la variation de la part de l'agriculture et des industries extractives, et dans une moindre mesure de celle de la finance, de l'assurance, de l'immobilier et des services aux entreprises et de l'hôtellerie et de la restauration.

Dans neuf des pays étudiés, on peut distinguer un schéma général des mutations qui sous-tendent le recul progressif de la spécialisation régionale observé. Au niveau national, les parts de l'emploi dans les services ont souvent beaucoup augmenté, tandis que dans les secteurs « traditionnels » comme l'agriculture, les industries extractives et manufacturières et le bâtiment-travaux publics, elles ont diminué ou n'ont augmenté que lentement. Dans le secteur tertiaire, les parts de l'emploi dans les régions ont eu tendance à suivre d'assez près les évolutions nationales, à quelques exceptions près, comme les transports et les communications en France, en Italie et aux Pays-Bas. Par ailleurs, l'analyse plus détaillée des services sur laquelle nous reviendrons plus loin fait apparaître une situation assez différente pour l'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande. Au niveau de l'analyse générale, cependant, on peut penser que la croissance générale de l'emploi tertiaire dans de nombreuses régions a souvent élargi et par conséquent davantage uniformisé la composition de la main-d'œuvre.

Par ailleurs, l'évolution des « secteurs traditionnels » varie beaucoup ; on observe aussi bien des croissances rapides que des reculs par rapport à l'évolution nationale. C'est le cas notamment de l'agriculture en Italie, du bâtiment et des travaux publics aux Pays-Bas et de l'industrie manufacturière aux États-Unis. Lorsque ces secteurs traditionnels voient augmenter leur part de l'emploi, jusque-là faible, cela tend à élargir la structure de l'emploi régional, qui peut du même coup se rapprocher du profil national. C'est ainsi que dans les régions de Bismark, Fargo-Moorehead, Aberdeen, Rapid City and Sioux Falls, situées dans les plaines du nord des

États-Unis, la part de l'emploi dans le secteur manufacturier, jusque là faible, a augmenté et s'est rapprochée d'une moyenne nationale en baisse.

Les chiffres plus détaillés par branche (présentés à l'annexe 2.C) ont permis d'examiner l'évolution intervenue dans les secteurs manufacturier et tertiaire en général dans certains pays. Dans l'Union européenne, les régions se caractérisent par une spécialisation un peu plus forte – bien qu'en baisse – dans le secteur manufacturier que dans l'ensemble des branches. La spécialisation dans l'industrie manufacturière en Europe présente une corrélation positive avec les parts de l'emploi régional détenues par le sous-secteur des produits non métalliques et celui des minerais et métaux ferreux et non ferreux, et une corrélation plus forte mais négative avec le sous-secteur des produits métalliques, machines, équipements et matériel électrique.

Dans le secteur des services en Australie, au Canada et en Nouvelle-Zélande, les niveaux de spécialisation sont généralement plus faibles que ceux qui ressortent de l'analyse générale. Toutefois, la direction du changement est inversée en Australie et au Canada. Les trois pays enregistrent un accroissement de la spécialisation dans les activités de services au niveau régional. En Australie, cela tient surtout à une forte disparité régionale de la variation des parts de l'emploi local correspondant au commerce de détail, aux services culturels et récréatifs, aux services personnels et divers. En Nouvelle-Zélande et au Canada on constate une forte disparité régionale pour une gamme plus large d'activités tertiaires<sup>22</sup>.

Le rythme auquel évolue la spécialisation régionale semble lent, cependant, compte tenu du taux élevé de renouvellement des entreprises et de rotation de la main-d'œuvre constaté aux États-Unis et dans quelques autres pays [Henderson (1997) et Henderson *et al.* (1995)]. Pour toutes les régions analysées, le coefficient de corrélation entre les observations de la 1<sup>ère</sup> et de la 2<sup>e</sup> années est de 0.64. Pour les États-Unis et la France, où les périodes considérées sont plus longues, les coefficients de corrélation sont de 0.53 et 0.43 respectivement. Pour tous les autres pays, ils sont supérieurs à 0.8. Ces résultats sont compatibles avec les conclusions de Henderson *et al.* (1995) à savoir que, compte tenu des autres caractéristiques des régions, la composition de l'activité régionale tend à se maintenir dans le temps.

Interprétés de façon large, ces résultats indiquent que les trois conclusions auxquelles Kim (1997) a abouti concernant l'évolution des activités aux États-Unis peuvent s'appliquer à d'autres pays. L'agriculture et l'industrie minière semblent fortement localisées dans un certain nombre de pays, l'industrie manufacturière se caractérise

par des niveaux élevés mais en recul de spécialisation régionale dans l'Union européenne, et la croissance du secteur plus diffus des services contribue aussi à diversifier la composition de l'emploi régional. Par ailleurs, l'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande semblent donner des indications d'une spécialisation accrue dans les activités de services.

Les données disponibles n'ont pas permis d'effectuer une analyse rigoureuse de la relation entre la spécialisation régionale de la main-d'œuvre et l'évolution des disparités régionales du marché du travail. Une analyse simple des corrélations montre que les variations du degré de spécialisation ou de diversité ne sont pas étroitement liées aux écarts régionaux de croissance de l'emploi : la corrélation est nulle entre les variations de la spécialisation relative et la croissance relative de l'emploi. Cela ne signifie pas nécessairement que la situation des différentes branches n'a pas d'importance. Aux États-Unis, par exemple, on constate une corrélation particulièrement forte entre la croissance de l'emploi dans le secteur manufacturier et dans les secteurs de la finance, de l'assurance et de l'immobilier et la croissance régionale globale des emplois (0.78 et 0.84 respectivement). Selon l'état des branches d'activité présentes, cependant, la diversité des secteurs en soi ne semble pas influencer sur le potentiel de création d'emplois des régions par rapport à la croissance des emplois au niveau national. Cette conclusion corrobore celle de l'analyse de la variation des parts relatives évoquée à la section II, selon laquelle d'autres facteurs régionaux sont plus importants que la composition sectorielle pour expliquer des différences entre les taux de croissance de l'emploi régionaux et nationaux<sup>23</sup>.

## Conclusions

Les études précédentes de l'OCDE montraient que les différentiels de taux de chômage régionaux s'étaient creusés dans de nombreux pays au cours des années 70 et au début des années 80. L'analyse dont ce chapitre rend compte fait apparaître que dans l'ensemble ces écarts ne se sont guère comblés entre 1985 et 1997, et qu'ils se sont même parfois accrus. Les disparités régionales restent importantes dans de nombreux pays, en particulier en Italie et en Allemagne. De surcroît, mis à part l'Australie et les États-Unis, la position relative des différentes régions a peu changé. C'est particulièrement vrai pour les régions où le taux de chômage est très faible ou très élevé. Les régions à fort taux de chômage souffrent en même temps de handicaps connexes tels que de faibles taux d'activité et, souvent, d'une fréquence élevée de chômage de longue durée.

La dispersion est manifeste aussi dans le rythme de croissance de l'emploi régional, mais la situation des dif-

férentes régions paraît légèrement plus volatile que sur le plan du chômage. La variation du taux de croissance de l'emploi régional est certes liée à la variation du taux de chômage, mais dans certains cas la corrélation est faible, ou même du mauvais signe. Il apparaît que si la croissance de l'emploi est d'ordinaire une condition nécessaire du recul du chômage, elle ne le garantit pas nécessairement. D'autres facteurs, comme l'ajustement des taux d'activité ou un changement démographique dû à des flux migratoires, peuvent intervenir.

La persistance des disparités régionales des marchés du travail signifie que des politiques régionales efficaces s'imposent comme jamais, malgré les améliorations générales intervenues sur le marché du travail de nombreux pays de l'OCDE ces dernières années.

La relation relativement lâche entre la croissance de l'emploi et le chômage au niveau régional dans certains pays tend à montrer qu'il va falloir adopter une double démarche. D'une part, il faudra favoriser la croissance de l'emploi dans les régions en retard. Si les disparités régionales sont étroitement liées aux caractéristiques de la main-d'œuvre régionale, il est indispensable d'améliorer la productivité de cette main-d'œuvre, notamment par des mesures de formation. La diversification de l'activité économique est souvent aussi considérée comme un moyen de protéger les régions contre les chocs et de leur permettre d'exploiter de nouvelles possibilités de croissance. L'analyse faite dans le présent chapitre donne à penser que la structure sectorielle de nombreuses régions est peut-être déjà en train de se diversifier face aux mutations structurelles du marché du travail. Le rythme du changement semble toutefois très lent et peut-être difficile à accélérer. Par ailleurs, l'éventail des activités régionales n'est peut-être pas en soi une cause majeure de différence des performances régionales en matière d'emploi. En conséquence, un changement de mode de spécialisation peut être un objectif plus viable que la diversification.

Il ne suffira toutefois pas de favoriser la seule croissance de l'emploi pour réduire durablement les handicaps de beaucoup de régions sur le plan du marché du travail. Un problème clé est de savoir comment renforcer les mécanismes d'ajustement qui permettent de réduire les disparités ou les inadaptations régionales. Le déficit d'information, l'imperfection de la concurrence sur les marchés des produits et de la main-d'œuvre et d'autres facteurs encore peuvent faire obstacle à l'ajustement aussi bien au niveau du capital qu'à celui du travail. C'est ainsi que l'analyse a montré que dans certains pays les salaires ne reflètent pas la situation locale du chômage. D'autre part, l'examen des courants de migration définitive et alternante dans les différents pays de l'OCDE montre que la

mobilité de la main-d'œuvre est souvent limitée et probablement insuffisante en tant que mécanisme d'ajustement.

Dans ces conditions, faciliter les migrations définitives ou alternantes vers les centres de croissance pourrait être une bonne solution. Il faudrait alors revoir quelque peu les politiques d'encouragement à la réinstallation. Cela pourrait toutefois impliquer des coûts sociaux et économiques importants : le départ de populations des régions en retard pourrait affaiblir de façon permanente leur potentiel de croissance et aggraver pour ceux qui restent le risque d'être mal payés ou sans emploi. Le risque est d'autant plus grand que, l'expérience le prouve, ce sont les plus qualifiés qui s'en vont. Dans les petites villes et les régions rurales en particulier, aux préoccupations que suscitent le dépeuplement et les pertes de qualifications viennent encore s'ajouter l'hostilité aux coupes pratiquées dans les services publics et privés et aux processus plus généraux de mutation structurelle. La rupture progressive du lien entre lieu de travail et lieu de résidence que permettent les progrès considérables des infrastructures de transport et des technologies de la communication et de l'information devrait contribuer à réduire la nécessité de migrations de la main-d'œuvre et par conséquent atténuer les craintes de dépeuplement et de pertes de qualifications.

Une autre question importante est celle de l'application de la politique régionale. Les données dont il est fait état dans ce chapitre montrent que les problèmes du marché du travail peuvent être très localisés ou correspondre à de grandes divisions territoriales d'un pays. Dans nombre de pays, les disparités du marché du travail sont particulièrement marquées au niveau des petites unités territoriales, surtout en Australie, au Royaume-Uni et aux États-Unis, tandis qu'en Allemagne et en Italie elles s'observent au niveau des grandes régions, à l'intérieur desquelles il y a une relative homogénéité. Ces différences de niveaux appellent peut-être des politiques différentes. Dans les pays où les disparités s'observent entre grandes régions, cela impose des mesures structurelles et macro-économiques coordonnées au niveau national, tandis que dans ceux où des « poches de chômage » existent à l'intérieur des régions, il faut peut-être privilégier des programmes locaux intégrés qui conjuguent initiatives locales et aide extérieure.

De toute manière, la décomposition des disparités régionales du chômage et de la croissance régionale de l'emploi indique que les différences de performance des marchés régionaux du travail tiennent principalement à des facteurs locaux qui déterminent l'avantage compétitif des régions. La présente analyse ne permet toutefois pas de les identifier. Ils peuvent comprendre un certain nombre de caractéristiques matérielles et immatérielles des régions telles que l'accessibilité des marchés des produits et des facteurs, des caractéristiques non mesurées de l'offre de main-d'œuvre, l'importance de l'activité d'innovation et l'efficacité des institutions et des services de soutien. La théorie du capital social souligne également l'importance des normes et interactions propres aux structures sociales des différentes régions qui permettent aux acteurs de coordonner les actions visant à améliorer leur bien-être et à promouvoir la croissance.

Si les disparités des marchés du travail régionaux tiennent à des spécificités locales, le meilleur moyen d'élaborer et d'appliquer des stratégies qui favorisent la croissance, encouragent l'activité et réduisent le chômage et l'exclusion sociale en général est peut-être d'adopter une démarche décentralisée qui fasse appel au savoir, à l'initiative et à la volonté des acteurs locaux. Dans de nombreuses régions à travers la zone de l'OCDE se sont formés des réseaux et partenariats locaux afin d'encourager l'entrepreneuriat local, d'attirer et d'intégrer les nouveaux investissements et d'exploiter les avantages potentiels de la décentralisation de programmes publics comme le service public de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail. Cela dit, toutes les régions ne possèdent pas la masse critique de capital social nécessaire pour mettre en place et entretenir des partenariats ou des réseaux locaux efficaces. Dans certains cas, l'impulsion devra peut-être venir de l'extérieur. D'ailleurs, même si les approches décentralisées se sont maintenant très souvent substituées aux mesures d'aide plus centralement dirigées et interventionnistes du passé, les pouvoirs publics nationaux et supra-régionaux continuent de jouer un rôle déterminant dans le traitement des disparités régionales. Ce rôle varie de la mise en place de dispositifs généraux et de cadres de distribution de l'aide aux régions à celle de grandes infrastructures, matérielles et immatérielles, permettant une croissance durable.

## NOTES

1. Les « régions » considérées dans la présente analyse ne correspondent pas nécessairement aux régions administratives telles qu'elles sont définies dans les différents pays. Par exemple, pour le Royaume-Uni, seules les unités territoriales de Niveau 1 sont véritablement des régions selon la définition nationale, alors qu'ici on considère comme telles aussi bien les unités de Niveau 2 que les unités de Niveau 1.
2. La situation apparaîtrait quelque peu différente si la dispersion entre les régions était mesurée par l'écart-type et non par le coefficient de variation. La dispersion géographique du taux de chômage des jeunes apparaîtrait toujours supérieure à la moyenne, le taux de chômage des jeunes étant nettement plus élevé que la moyenne dans presque tous les pays et toutes les régions. La même remarque vaut pour les femmes dans presque tous les pays.
3. Cela ne signifie cependant pas que dans les régions où le chômage est élevé il est concentré chez les jeunes et les femmes ; autrement dit, on n'observe pas de corrélation positive entre la proportion de sans-emploi appartenant à ces deux groupes et le chômage global dans les différentes régions.
4. Cette même technique a été appliquée dans Pench *et al.* (1999).
5. Pour l'ensemble de la zone de l'OCDE, ils ressortent à 0.06, -0.15 et 0.10 respectivement. Les coefficients de corrélation ne sont élevés et significatifs que dans un très petit nombre de cas : l'agriculture (0.78) et les industries manufacturières (-0.61) en Italie, les industries manufacturières (-0.60) et les services (0.72) au Japon, et l'agriculture (-0.57) et les services (0.52) dans la partie occidentale de l'Allemagne.
6. Il a été observé dans OCDE (1989) que les régions situées à la périphérie de l'Europe souffrent toutes d'un haut niveau de chômage par rapport aux régions voisines plus centrales.
7. Cette définition a été formulée par la Banque mondiale. La notion de capital sociétal n'est apparue que récemment dans l'analyse économique mais elle était présente depuis longtemps, par divers aspects, dans les analyses institutionnelles ainsi que dans les analyses politiques, sociologiques et anthropologiques. L'apport des économistes aura été de mettre l'accent sur la contribution du capital sociétal à la croissance économique. Il n'y a toutefois toujours pas de consensus sur les mécanismes d'interaction et les modes d'organisation qui méritent d'être qualifiés de capital sociétal, ni sur la façon de les mesurer et de déterminer empiriquement leur contribution à la croissance économique et au développement [Grootaert (1998)].
8. Le seul coefficient négatif, qui s'applique aux régions de Niveau 1 au Portugal, est probablement non significatif, du fait du très petit nombre de régions.
9. Dans la plupart des pays, l'évolution des disparités sur le plan du chômage est analogue, que l'on considère des régions de Niveau 1 ou de Niveau 2.
10. Les deux composantes de l'écart entre la croissance de l'emploi au niveau régional et la croissance de l'emploi au niveau national sont définies comme suit :
 
$$(r - n) = \quad (\text{Écart entre le taux de croissance de l'emploi régional et le taux national})$$

$$\Sigma_i R_i/R (n_i - n) + \quad (\text{Composante sectorielle})$$

$$\Sigma_i R_i/R (r_i - n_i) \quad (\text{Composante régionale})$$
 où :
  - R = emploi régional total ;
  - R<sub>i</sub> = emploi régional dans la branche d'activité i ;
  - r = taux de variation de l'emploi régional ;
  - r<sub>i</sub> = taux de variation de l'emploi régional dans la branche i ;
  - n = taux de variation de l'emploi national
  - n<sub>i</sub> = taux de variation de l'emploi national dans la branche i.
 Dans le tableau 2.9, l'écart entre les taux nationaux et régionaux de croissance de l'emploi et les deux composantes sont exprimés en moyennes des valeurs absolues correspondant à chaque région.
11. Rones (1986) note cependant que, bien que la composante sectorielle et la composante régionale de la variation régionale soient séparées dans l'analyse de variation des parts comme si c'était des facteurs indépendants, elles sont en réalité tout à fait interdépendantes. Ainsi, une région où la composition sectorielle est défavorable risque de connaître une croissance de l'emploi inférieure à la moyenne non seulement dans les secteurs en difficulté, mais aussi dans les secteurs les plus dynamiques. La composante sectorielle a donc des retombées sur la composante régionale.
12. Une autre entrave à la comparabilité tient au fait que les salaires comptabilisés dans les statistiques sont des salaires nominaux. Les écarts de salaires réels (après ajustement en fonction des indices de prix régionaux) seraient probablement inférieurs aux écarts des salaires nominaux en question, étant donné que les prix ont tendance à être plus élevés dans les régions à hauts revenus, ne serait-ce que parce que le revenu de certaines personnes leur est assuré par le prix payé par d'autres pour les services rendus. Il est à signaler en particulier que les variations du coût du logement entrent pour beaucoup dans les variations régionales du coût de la vie. Le logement est le plus important bien non susceptible d'être échangé dans l'ensemble des consommations des ménages et c'est donc probablement à lui que tiennent surtout les écarts d'un lieu à l'autre du taux de salaire réel rapporté à la consommation. Le manque de données ne permet pas de dire quelle est l'importance de ce facteur dans la pratique.

13. S'agissant de la France, un article de l'INSEE (1997) confirme l'importance de la prise en compte d'une dimension spatiale dans l'analyse des écarts de salaires. Les auteurs de cet article analysent les salaires annuels moyens dans 22 régions et 96 départements et considèrent que leur formation est due d'une part à un effet de structure et d'autre part à un effet propre résiduel tenant à la dimension régionale. Ce dernier effet est important, spécialement en Ile de France, région essentiellement urbaine.
14. Casavola *et al.* (1995) examinent les chiffres des salaires versés dans les entreprises italiennes qui emploient moins de dix salariés, qui sont sujettes à moins de contraintes institutionnelles en matière de flexibilité des salaires ; les conclusions qu'ils en tirent sont légèrement différentes. Les différentiels de gains d'une province à l'autre sont plus marqués que dans les entreprises plus grandes, même si l'on tient compte de l'effet de la composition sectorielle, et la relation entre le niveau des salaires et le chômage par province est négative. Toutefois, dans les provinces du sud, seul le chômage masculin paraît jouer un effet modérateur sur les salaires.
15. La théorie du capital humain prend en compte divers aspects de la prise de décision et prétend que le choix de migrer est fonction de l'évaluation par l'individu (ou la famille) des coûts et avantages immédiats et futurs d'une migration, afin d'en maximiser l'utilité attendue sur toute l'existence. Les géographes ont élaboré des modèles de gravité pour la modélisation statistique des grands flux globaux de population entre régions. Une variable explicative commune à ces modèles est la distance entre les régions, qui peut tenir compte des coûts plus élevés de la recherche de travail en un lieu plus éloigné en même temps que d'autres coûts, tels que la rupture des liens familiaux et amicaux et les frais de déménagement.
16. Comme Krugman (1993) le reconnaît, la recherche a été incapable de répertorier d'autres grands groupements d'activités économiques similaires que celui de la Silicon Valley.
17. La formule de cet indice de spécialisation relative est :  $RS_i = \sum_j |D_{ij} - D_j|$  où  $i$  est la région,  $D_{ij}$  la part de l'emploi régional dans le secteur d'activité  $j$  et  $D_j$  la part de l'emploi national dans le secteur d'activité  $j$ .
18. Dans le cas qui nous occupe, la structure de l'activité économique d'une région influe nécessairement sur la structure de l'activité économique du pays où elle est située. En conséquence, les deux profils ne peuvent pas s'écarter totalement, ce qui empêche l'indice d'atteindre la valeur deux.
19. L'indice a aussi été calculé pour les régions de Niveau 1. Les valeurs obtenues sont différentes sans que changent beaucoup les écarts entre pays et périodes mis au jour par l'analyse des régions de Niveau 2.
20. On a testé la sensibilité de la mesure relative à un déséquilibre du nombre des catégories sur chacun des trois grands secteurs au moyen d'une analyse distincte des régions de Niveau 2 dans les pays de l'Union européenne, opérée d'une part sur la totalité des 17 catégories de la classification d'origine et d'autre part sur le regroupement employé dans le corps de l'analyse (voir annexe 2.C). Si les valeurs régionales varient effectivement selon le cadre de référence utilisé, le résultat global reste en gros identique. Au niveau régional, les deux séries de résultats sont très proches, le coefficient de corrélation se situant entre 0.85 et 0.89, que l'on considère les variables exprimées en niveau ou leurs variations. En revanche, les valeurs absolues portant uniquement sur la région considérée sont très sensibles au changement de cadre de référence.
21. Les coefficients de corrélation ont été calculés entre la part de l'emploi régional et la valeur de la mesure de spécialisation relative pour la deuxième année d'observation. Les principaux résultats sont les suivants : pour le *Canada* : agriculture et activités connexes et industrie minière, 0.77 ; finance, assurance, immobilier et services aux entreprises -0.67 ; transport, entreposage et services publics -0.51 ; industries manufacturières -0.47 ; pour les *États-Unis*, agriculture et activités connexes et industrie minière 0.89 ; services divers -0.79 ; commerce de détail -0.60 ; finance, assurance et immobilier -0.42 ; pour l'*Italie*, le *Portugal* et l'*Espagne* : agriculture et activités connexes 0.64 ; industries manufacturières -0.51 ; bâtiments et travaux publics 0.43. Les résultats relatifs à l'agriculture et à l'industrie minière aux États-Unis sont peut-être faussés du fait que les niveaux d'emploi pour ce secteur sont obtenus par résidu (voir annexe 2.C). Lorsqu'on calcule les coefficients de corrélation pour toutes les régions étudiées, on obtient des chiffres en général inférieurs de 20 à 40 points à ceux indiqués plus haut.
22. La valeur de la première année, la valeur de la seconde année et le taux de variation annuel de la mesure de spécialisation relative pour le secteur des services sont les suivantes : *Australie* : 0.18, 0.17, 0.33 ; *Canada* : 0.23, 0.23, 0.51 ; *Nouvelle-Zélande* : 0.18, 0.25, 4.2.
23. Dathe et Schmid (2000) aboutissent à des conclusions analogues ; ils constatent aussi que certaines branches d'activité sont importantes pour la croissance de l'emploi dans les régions allemandes.

## Annexe 2.A

## Les unités territoriales d'observation

## 1. Définition des unités régionales

Le tableau 2.A.1 contient des informations sur le type, la population, la superficie et la densité démographique des unités territoriales considérées dans l'analyse. Le tableau 2.A.2 donne les noms de toutes les unités territoriales de chaque pays.

## 2. Notes détaillées par pays

*Australie*

Pour la présentation des données de Niveau 1 on considère les États et les territoires. Les unités territoriales de Niveau 2 sont représentées par les « régions statistiques », qui sont des composantes de la Classification géographique standard australienne. Les régions statistiques ont été définies pour les besoins de l'enquête sur la population active et sont délimitées par les frontières des États/territoires. Des changements mineurs apportés à la classification régionale en 1998 ont ramené le nombre total de régions statistiques de 60 à 59.

*Canada*

Les données sont présentées par province au Niveau 1 et par région économique définie aux fins de l'enquête sur la population active (EPA) au Niveau 2.

Les régions économiques définies aux fins de l'EPA correspondent globalement aux régions définies à des fins administratives et statistiques. Elles sont établies à partir des échantillons redéfinis tous les dix ans pour l'enquête sur la population active. Leurs limites ne peuvent déborder celles des provinces.

La province du Yukon et les Territoires du Nord-Ouest ont été exclus de l'analyse parce que les données disponibles pour ces provinces ne sont pas suffisamment solides. Les régions économiques appartenant à ces provinces ainsi que six autres dont la population est trop faible (moins de 50 000 personnes) ont de même été exclues de l'analyse.

*États-Unis*

Les données sont présentées par État pour le Niveau 1 et par zone économique, selon les définitions du Bureau of Economic Analysis (BEA), pour le Niveau 2.

Les Zones Économiques au sens du BEA sont composées d'un ou plusieurs pôles économiques – zones métropolitaines ou similaires qui font office de centres d'activité économique – et

des comtés environnants qui sont liés économiquement à ce ou ces pôle(s). Le principal facteur attestant le lien économique entre les comtés est constitué par le schéma des migrations alternantes, la zone économique devant comprendre, autant que possible, les lieux de travail et les lieux de résidence de la population active [Johnson (1995)].

Les zones économiques sont de superficie plus restreinte que les États. Contrairement aux classifications territoriales utilisées pour les autres pays, la classification régionale à deux niveaux utilisés pour les États-Unis n'est pas hiérarchique car les frontières des zones économiques ne coïncident pas nécessairement avec les frontières des États. De plus, la zone Washington-Baltimore englobe le District of Columbia et les comtés environnants situés dans le Maryland.

*Hongrie, Norvège et République tchèque*

Pour le Niveau 2, les données sont présentées suivant la classification des régions établie par EUROSTAT par application de principes analogues à ceux de la classification NUTS (voir ci-dessous) [EUROSTAT (1999b)]. Il n'y a pas de ventilation régionale au Niveau 1.

*Nouvelle-Zélande*

Le Niveau 1 de décomposition territoriale n'est pas considéré. Les unités territoriales de Niveau 2 sont représentées par 12 zones de conseil régional, qui sont définies selon divers critères relatifs à la localisation des collectivités régionales, au bassin hydrographique, à la gestion des ressources naturelles, à l'aménagement du territoire et aux questions d'environnement. Pour les besoins du présent chapitre, la petite taille de l'échantillon a conduit à regrouper certaines zones de conseil régional.

*Pays de l'Union européenne*

Les données sont classées en deux catégories de régions, NUTS1 et NUTS2, suivant la Nomenclature des unités territoriales statistiques d'EUROSTAT. EUROSTAT (1999a) dénomme aussi « Régions de base » les régions de niveau NUTS2 et considère que c'est donc à ce niveau que doivent être appréhendés les problèmes régionaux/nationaux, tandis que c'est au niveau NUTS1 (grandes régions socio-économiques regroupant les régions de base) que devraient être étudiés les problèmes régionaux communautaires, comme les conséquences de l'intégration économique sur des espaces immédiatement inférieurs aux espaces nationaux.

Pour la France, les départements d'outre-mer (DOM) sont exclus de l'analyse. Pour l'Espagne, les régions de Ceuta et de Melilla sont exclues.

Au Royaume-Uni, la réorganisation des pouvoirs publics locaux de 1995-1998 a donné lieu, à compter de 1995, à une réorganisation complète de la classification NUTS. Le principal changement à signaler est le remplacement des niveaux du comté et du district par des « zones unitaires » dans certaines parties du pays. Il en a résulté quelques modifications aux niveaux NUTS1 et NUTS2. Il n'a pas été possible de faire le lien entre les séries

chronologiques se rapportant à l'ancienne classification et à la nouvelle et on ne dispose donc pas de données antérieures à 1995. Des modifications administratives mineures sont également intervenues en Finlande, en Irlande, dans la partie orientale de l'Allemagne et en Suède, mais l'on a pu dans ces cas éviter tout hiatus dans les séries chronologiques.

Il n'existe pas pour le Danemark et le Luxembourg de ventilation régionale aux Niveaux 1 et 2 ; la ventilation régionale au Niveau 1 manque pour l'Irlande.

Tableau 2.A.1. **Caractéristiques des unités territoriales retenues dans l'analyse<sup>a</sup>**

		NIVEAU 1									
Type	Nombre de régions	Population moyenne (1 000)	Population minimale (1 000)	Population maximale (1 000)	Superficie moyenne (km <sup>2</sup> )	Superficie minimale (km <sup>2</sup> )	Superficie maximale (km <sup>2</sup> )	Densité moyenne	Densité minimale	Densité maximale	
Australie	States and territories	<b>8</b>	2 315	187	6 273	961 495	2 360	2 529 880	21.2	0.1	130.5
Autriche	Gruppen von Bundesländern	<b>3</b>	2 689	1 771	3 404	27 953	23 554	34 384	99.0	68.3	144.5
Belgique	Régions	<b>3</b>	3 381	948	5 880	10 173	161	16 844	2 168.7	196.8	5 874.2
Canada	Provinces	<b>10</b>	2 991	137	11 264	606 084	5 660	1 540 680	8.0	1.37	24.2
République tchèque	–	<b>1</b>	10 290	–	–	78 866	–	–	130.5	–	–
Finlande	–	<b>1</b>	5 107	–	–	303 003	–	–	16.9	–	–
France	Zones économiques d'aménagement du territoire	<b>8</b>	7 282	4 002	11 027	67 996	12 012	145 645	221.3	58.9	918.0
Allemagne	Länder	<b>16</b>	5 126	678	17 948	22 295	404	70 554	672.7	78.4	3 890.2
Grèce	Groups of development regions	<b>4</b>	2 622	1 013	3 448	32 906	3 808	56 457	268.1	48.9	905.3
Hongrie	–	<b>1</b>	10 174	–	–	93 030	–	–	109.4	–	–
Irlande	–	<b>1</b>	3 626	–	–	70 273	–	–	51.6	–	–
Italie	Gruppi di regioni	<b>11</b>	5 224	1 604	8 959	27 392	13 595	44 430	208.2	69.0	425.5
Japon	Regions	<b>10</b>	12 649	4 174	33 003	37 758	13 548	83 408	521.0	68.3	2 435.9
Corée	–	<b>1</b>	44 609	–	–	99 408	–	–	448.7	–	–
Mexique	States	<b>32</b>	2 990	412	12 754	61 227	1 525	245 962	262.2	5.6	5 621.3
Pays-Bas	Landsdelen	<b>4</b>	3 892	1 634	7 267	10 382	7 291	11 871	380.4	143.5	612.2
Nouvelle-Zélande	–	<b>1</b>	3 618	–	–	41 144	–	–	88.0	–	–
Norvège	–	<b>1</b>	4 418	–	–	323 759	–	–	13.6	–	–
Portugal	Continente + Regiões autónomas	<b>3</b>	3 311	243	9 433	30 635	779	88 797	180.5	104.1	331.2
Espagne	Agrupación de comunidades autónomas	<b>7</b>	5 614	1 570	10 714	72 113	7 242	215 025	183.5	24.6	627.8
Suède	–	<b>1</b>	8 845	–	–	410 934	–	–	21.5	–	–
Royaume-Uni	Government Office Regions + Wales, Scotland, Northern Ireland	<b>12</b>	4 900	1 663	7 895	20 318	1 584	78 132	622.4	65.6	4 466.9
États-Unis	States	<b>51</b>	5 200	480	31 762	179 591	159	1 477 268	70.1	0.4	1 695.9
UE <sup>b</sup>	NUTS-1	<b>76</b>	4 914	243	17 948	45 564	161	410 934	412.8	16.9	5 874.2
OCDE <sup>b</sup>		<b>192</b>	5 130	137	44 609	160 006	159	2 529 880	248.0	0.1	5 874.2

Tableau 2.A.1. Caractéristiques des unités territoriales retenues dans l'analyse<sup>a</sup> (suite)

		NIVEAU 2									
Type	Nombre de régions	Population moyenne (1 000)	Population minimale (1 000)	Population maximale (1 000)	Superficie moyenne (km <sup>2</sup> )	Superficie minimale (km <sup>2</sup> )	Superficie maximale (km <sup>2</sup> )	Densité moyenne	Densité minimale	Densité maximale	
Australie	Labour force regions	60	309	110	664	126 656	58	2 414 000	607.3	0.1	4 200.3
Autriche	Bundesländer	9	896	276	1 601	9 318	415	19 173	501.0	52.3	3 856.6
Belgique	Provinces	11	922	241	1 631	2 774	161	4 440	830.5	54.3	5 874.2
Canada	Régions économiques	66	452	50	4 858	56 665	245	523 252	125.1	0.4	3 575.6
République tchèque	Groups of Kraje	8	1 286	1 108	1 660	9 858	496	17 617	413.8	66.9	2 405.8
Finlande	Suuralueet (excl. Aaland)	5	1 021	559	1 798	61 981	10 405	128 294	38.2	4.4	129.1
France	Régions	22	2 648	261	11 027	24 726	8 280	45 348	134.9	30.0	918.0
Allemagne	Regierungsbezirke	36	2 278	508	5 291	9 909	404	29 480	453.6	78.4	3 890.2
Grèce	Development regions	13	807	184	3 448	10 125	2 307	18 811	120.6	32.0	905.3
Hongrie	Tervezesi-Statistikai Regio	7	1 442	980	2 857	13 290	6 918	18 314	132.0	69.2	413.0
Irlande	Regions	2	1 813	965	2 661	35 137	33 276	36 997	65.0	29.0	71.9
Italie	Regioni	20	2 873	119	8 959	15 066	3 264	25 707	176.2	36.5	425.5
Japon	Prefectures	47	2 672	615	11 774	8 034	1 875	83 408	631.7	68.2	5 392.7
Corée	Cities and provinces	15	2 976	505	10 231	6 627	501	19 023	2 292.3	88.5	16 882.8
Mexique	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Pays-Bas	Provincies	12	1 297	282	3 345	3 461	1 434	5 741	390.5	107.1	970.7
Nouvelle-Zélande	Regional council areas	12	301	97	1 069	3 410	1 263	6 951	130.8	18.0	659.0
Norvège	Landsdelel	7	631	368	953	46 251	5 371	112 948	37.3	4.1	177.5
Portugal	Commissões de coordenação regional + regiões autónomas	7	1 419	243	3 545	13 129	779	26 931	148.7	19.3	331.2
Espagne	Comunidades autónomas	17	2 304	260	7 144	29 692	5 014	94 193	135.6	21.4	627.8
Suède	Riksområden	8	1 106	391	1 772	51 367	6 490	154 312	63.0	3.4	268.8
Royaume-Uni	Counties, inner and outer London; unitary authorities or Local Enterprise Company areas	37	1 589	372	4366	6 590	320	39 777	768.2	9.4	8 448.7
États-Unis	BEA Economic areas	172	1 542	61	24 294	53 251	6 616	1 477 268	46.3	0.4	337.2
UE <sup>b</sup>	NUTS-2	201	1 917	119	11 027	17 823	161	154 312	287.5	3.4	5 874.2
OCDE <sup>b</sup>		595	1 481	50	24 294	43 790	58	2 414 000	304.5	0.1	16 882.8

.. Données non disponibles.

– Sans objet.

a) Les données sur la population sont les moyennes pour 1997, sauf pour le Canada (1999), la République tchèque, la Hongrie, l'Irlande, le Japon (Niveau 1), le Mexique et la Norvège (1998); la Belgique, la France, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et les États-Unis (1996); le Japon (Niveau 2) et la Corée (1995).

b) Y compris aussi le Danemark et le Luxembourg, qui constituent chacun une région au Niveau 1 et au Niveau 2.

Sources : Données nationales.

Tableau 2.A.2. Liste des régions

	NIVEAU 1	NIVEAU 2
ALLEMAGNE (ensemble de l'Allemagne à partir de 1991)	Baden-Württemberg	Stuttgart; Karlsruhe; Freiburg; Tübingen
	Bayern	Oberbayern; Niederbayern; Oberpfalz; Oberfranken; Mittelfranken; Unterfranken; Schwaben
	Berlin	Berlin
	Brandenburg	Brandenburg
	Bremen	Bremen
	Hamburg	Hamburg
	Hessen	Darmstadt; Gießen; Kassel
	Mecklenburg-Vorpommern	Mecklenburg-Vorpommern
	Niedersachsen	Braunschweig; Hannover; Lüneburg; Weser-Ems
	Nordrhein-Westfalen	Düsseldorf; Köln; Münster; Detmold; Arnsberg
	Rheinland-Pfalz	Koblenz; Trier; Rheinhessen-Pfalz
	Saarland	Saarland
	Sachsen	Sachsen
	Sachsen-Anhalt	Sachsen-Anhalt
	Schleswig-Holstein	Schleswig-Holstein
Thüringen	Thüringen	
AUSTRALIE	Australian Capital Territory	Australian Capital Territory
	New South Wales	Eastern Suburbs; St. George-Sutherland; Canterbury-Bankstown; Central Western Sydney; Outer Western Sydney; Blacktown-Baulkham Hills; Lower Northern Sydney; Hornsby-Ku-ring-gai; Northern Beaches; Gosford-Wyong; Inner Sydney and Inner Western Sydney; Fairfield-Liverpool and Outer South Western Sydney; Richmond-Tweed and Mid-North Coast; Murray-Murrumbidgee; Hunter; Illawarra and South Eastern; Northern, Far West-North Western and Central West
	Northern Territory	Northern Territory
	Victoria	Inner Melbourne; Southern Melbourne; Inner Eastern Melbourne; North Eastern Melbourne; North Western Melbourne; Outer Western Melbourne; Mornington Peninsula; Outer Eastern Melbourne; South Eastern Melbourne; Barwon-Western District; Central Highlands-Wimmera; Loddon-Campaspe-Mallee; Goulburn-Ovens-Murray; All Gippsland
	Queensland	Brisbane City Inner Ring; Brisbane City Outer Ring; South and East Brisbane Balance; North and West Brisbane Balance; South and East Moreton; North and West Moreton; Wide Bay-Burnett; Mackay-Fitzroy-Central West; Darling Downs-South West; Northern-North West; Far North
	South Australia	Northern Adelaide; Western Adelaide; Eastern Adelaide; Southern Adelaide; Southern and Eastern South Australia; Northern and Western South Australia
	Western Australia	Central Metropolitan; East Metropolitan; North Metropolitan; South West Metropolitan; South East Metropolitan; Lower Western Western Australia; Remainder-Balance Western Australia
	Tasmania	Northern Sector; Mersey-Lyell Sector; Greater Hobart-Southern Sector

Tableau 2.A.2. Liste des régions (suite)

	NIVEAU 1	NIVEAU 2
AUTRICHE	Ostösterreich	Burgenland; Niederösterreich; Wien
	Südösterreich	Kärnten; Steiermark
	Westösterreich	Oberösterreich; Salzburg; Tirol; Vorarlberg
BELGIQUE	Région Bruxelles-capitale/Brussels hoofdstad gewest	Région Bruxelles-capitale/Brussels hoofdstad gewest
	Vlaams Gewest	Antwerpen; Limburg; Oost-Vlaanderen; Vlaams Brabant; West-Vlaanderen
	Région wallonne	Brabant Wallon; Hainaut; Liège; Luxembourg; Namur
CANADA	Newfoundland	Avalon Peninsula; South Coast; West Coast; Notre-Dame-Central Bonavista Bay
	Prince Edward Island	Prince Edward Island
	Nova Scotia	Cape Breton; North Shore; Annapolis Valley; Southern; Halifax
	New Brunswick/Nouveau-Brunswick	Campbellton-Miramichi; Moncton-Richibucto; Saint John-St.Stephen; Fredericton-Oromoncto; Edmundston-Woodstock
	Québec	Gaspésie - Ile-de-la-Madeleine; Bas-Saint-Laurent; Québec; Chaudière-Appalaches; Estrie; Centre-du-Québec; Montérégie; Montréal; Laval; Lanaudière; Laurentides; Outaouais; Abitibi-Témiscamingue; Mauricie; Saguenay-Lac; Saint-Jean; Côte-Nord; Nord du Québec
	Ontario	Ottawa; Kingston-Pembroke; Muskoka-Kawarthas; Toronto Kitchener-Waterloo; Hamilton-Niagara; Peninsula; London; Windsor-Sarnia; Startford-Bruce; Peninsula; Northeast Northwest
	Manitoba	Southeast; South Central; Southwest; North Central; Winnipeg Interlake; Parkland; North
	Saskatchewan	Regina; Swift Current-Moose; Jaw; Saskatoon-Biggar; Yorkton-Melville; Prince Albert; Northern
	Alberta	Lethbridge-Medicine Hat; Drumheller; Calgary; Athabasca-Jasper-Banf; Red Deer-Rocky Mountain House; Edmonton Grande Prairie - Peace River; For McMurray-Camrose
British Columbia	Vancouver Island and Coast; Lower Mainland-Southwest; Thompson-Okanagan; Kootenay; Cariboo; North Coast; Nechako; Northeast	
CORÉE	Corée	Seoul; Pusan; Taegu; Incheon; Kwangju; Taejon; Kyonggi; Kang-won; Chungchongbuk; Chungchongnam; Chollabuk; Chollanam; Kyongsangbuk; Kyongsangnam; Cheju
DANEMARK	Danemark	Danemark
ESPAGNE	Noroeste	Galicia; Principado de Asturias; Cantabria
	Noreste	País Vasco; Comunidad Foral de Navarra; La Rioja; Aragón
	Comunidad de Madrid	Comunidad de Madrid
	Centro	Castilla y León; Castilla la Mancha; Extremadura
	Este	Cataluña; Comunidad Valenciana; Baleares
	Sur	Andalucía; Murcia
	Canarias	Canarias

Tableau 2.A.2. Liste des régions (suite)

	NIVEAU 1	NIVEAU 2
ÉTATS-UNIS	Alabama; Alaska; Arizona; Arkansas; California; Colorado; Connecticut; Delaware; District of Columbia; Florida; Georgia; Hawaii; Idaho; Illinois; Indiana; Iowa; Kansas; Kentucky; Louisiana; Maine; Maryland; Massachusetts; Michigan; Minnesota; Mississippi; Missouri; Montana; Nebraska; Nevada; New Hampshire; New Jersey; New Mexico; New York; North Carolina; North Dakota; Ohio; Oklahoma; Oregon; Pennsylvania; Rhode Island; South Carolina; South Dakota; Tennessee; Texas; Utah; Vermont; Virginia; Washington; West Virginia; Wisconsin; Wyoming	Bangor; Portland; Boston-Worcester-Lawrence-Lowell-Brockton; Burlington; Albany-Schenectady-Troy; Syracuse; Rochester; Buffalo-Niagara Falls; State College; New York-Northern New Jersey-Long Island; Harrisburg-Lebanon-Carlisle; Philadelphia-Wilmington-Atlantic City; Washington-Baltimore; Salisbury; Richmond-Petersburg; Staunton; Roanoke; Greensboro-Winston-Salem-High Point; Raleigh-Durham-Chapel Hill; Norfolk-Virginia Beach-Newport News; Greenville; Fayetteville; Charlotte-Gastonia-Rock Hill; Columbia; Wilmington; Charleston-North Charleston; Augusta-Aiken; Savannah; Jacksonville; Orlando; Miami-Fort Lauderdale; Fort Myers-Cape Coral; Sarasota-Bradenton; Tampa-St. Petersburg-Clearwater; Tallahassee; Dothan; Albany; Macon; Columbus; Atlanta; Greenville-Spartanburg-Anderson; Asheville; Chattanooga; Knoxville; Johnson City-Kingsport-Bristol; Hickory-Morganton; Lexington; Charleston; Cincinnati-Hamilton; Dayton-Springfield; Columbus; Wheeling; Pittsburgh; Erie; Cleveland-Akron; Toledo; Detroit-Ann Arbor-Flint; Northern Michigan; Green Bay; Appleton-Oshkosh-Neenah; Traverse City; Grand Rapids-Muskegon-Holland; Milwaukee-Racine; Chicago-Gary-Kenosha; Elkhart-Goshen; Fort Wayne; Indianapolis; Champaign-Urbana; Evansville-Henderson; Louisville; Nashville; Paducah; Memphis; Huntsville; Tupelo; Greenville; Jackson; Birmingham; Montgomery; Mobile; Pensacola; Biloxi-Gulfport-Pascagoula; New Orleans; Baton Rouge; Lafayette; Lake Charles; Beaumont-Port Arthur; Shreveport-Bossier City; Monroe; Little Rock-North Little Rock; Fort Smith; Fayetteville-Springdale-Rogers; Joplin; Springfield; Jonesboro; St. Louis; Springfield; Columbia; Kansas City; Des Moines; Peoria-Pekin; Davenport-Moline-Rock Island; Cedar Rapids; Madison; La Crosse; Rochester; Minneapolis-St. Paul; Wausau; Duluth-Superior; Grand Forks; Minot; Bismarck; Fargo-Moorhead; Aberdeen; Rapid City; Sioux Falls; Sioux City; Omaha; Lincoln; Grand Island; North Platte; Wichita; Topeka; Tulsa; Oklahoma City; Western Oklahoma; Dallas-Fort Worth; Abilene; San Angelo; Austin-San Marcos; Houston-Galveston-Brazoria; Corpus Christi; McAllen-Edinburg-Mission; San Antonio; Odessa-Midland; Hobbs; Lubbock; Amarillo; Santa Fe Pueblo; Denver-Boulder-Greeley; Scottsbluff; Casper; Billings; Great Falls; Missoula; Spokane; Idaho Falls; Twin Falls; Boise City; Reno; Salt Lake City-Ogden; Las Vegas; Flagstaff; Farmington; Albuquerque; El Paso; Phoenix-Mesa; Tucson; Los Angeles-Riverside-Orange County; San Diego; Fresno; San Francisco-Oakland-San Jose; Sacramento-Yolo; Redding; Eugene-Springfield; Portland-Salem; Pendleton; Richland-Kennewick-Pasco; Seattle-Tacoma-Bremerton; Anchorage; Honolulu
FINLANDE	Manner-Suomi	Itä-Suomi; Väli-Suomi; Pohjois-Suomi; Uusimaa (suuralue); Etelä-Suomi
FRANCE	Île de France Bassin parisien Nord - Pas-de-Calais Est Ouest Sud-Ouest Centre-Est Méditerranée	Île de France Champagne-Ardenne; Picardie; Haute-Normandie; Centre; Basse-Normandie; Bourgogne Nord - Pas-de-Calais Lorraine; Alsace; Franche-Comté Pays de la Loire; Bretagne; Poitou-Charentes Aquitaine; Midi-Pyrénées; Limousin Rhône-Alpes; Auvergne Languedoc-Roussillon; Provence-Alpes-Côte d'Azur; Corse
GRÈCE	Voreia Ellada Kentriki Ellada Attiki Nisia Aigaiou, Kriti	Anatoliki Makedonia, Thraki; Kentriki Makedonia; Dytiki Makedonia; Thessalia Ipeiros; Ionia Nisia; Dytiki Ellada; Sterea Ellada; Peloponnisos Attiki Voreio Aigaio; Notio Aigaio; Kriti

Tableau 2.A.2. Liste des régions (suite)

	NIVEAU 1	NIVEAU 2
HONGRIE	Hongrie	Közép-Magyarország; Közep-Dunántúl; Nyugat-Dunántúl; Dél-Dunántúl; Észak-Magyarország; Észak-Alföld; Dél-Alföld
IRLANDE	Irlande	Border, Midland and West; South and East
ITALIE	Nord Ovest	Piemonte; Valle d'Aosta; Liguria
	Lombardia	Lombardia
	Nord Est	Trentino-Alto Adige; Veneto; Friuli-Venezia Giulia
	Emilia-Romagna	Emilia-Romagna
	Centro	Toscana; Umbria; Marche
	Lazio	Lazio
	Abruzzo-Molise	Abruzzo; Molise
	Campania	Campania
	Sud	Puglia; Basilicata; Calabria
	Sardegna	Sardegna
JAPON	Hokkaido	Hokkaido
	Tohoku	Aomori; Iwate; Miyagi; Akita; Yamagata; Fukushima
	Southern-Kanto	Saitama; Chiba; Tokyo; Kanagawa
	Northern-Kanto Koshin	Ibaragi; Tochigi; Gumma; Nagano; Yamanashi
	Hokuriku	Niigata; Toyama; Ishikawa; Fukui
	Tokai	Gifu; Shizuoka; Aichi; Mie
	Kinki	Kyoto; Osaka; Hyogo; Shiga; Nara; Wakayama
	Chugoku	Tottori; Shimane; Okayama; Hiroshima; Yamaguchi
	Shikoku	Tokushima; Kagawa; Ehime; Kochi
	Kyushu	Fukuoka; Saga; Nagasaki; Oita; Kumamoto; Miyazaki; Kagoshima; Okinawa
LUXEMBOURG	Luxembourg	Luxembourg
MEXIQUE	Aguascalientes; Baja California; Baja California Sur; Campeche; Coahuila; Colima; Chiapas; Chihuahua; Distrito Federal; Durango; Guanajuato; Guerrero; Hidalgo; Jalisco; Edo. De Mex.; Michoacán; Morelos; Nayarit; Nvo. León; Oaxaca; Puebla; Querétaro; Quintana Roo; San Luis Potosí; Sinaloa; Sonora; Tabasco; Tamaulipas; Tlaxcala; Veracruz; Yucatán; Zacatecas;	

Tableau 2.A.2. Liste des régions (suite)

	NIVEAU 1	NIVEAU 2
NORVÈGE	Norvège	Agder Rogaland; Hedmark Oppland; Northern Norway; Oslo and Akershus; South East; Trondelag; Western Norway
NOUVELLE-ZÉLANDE	Nouvelle-Zélande	Auckland Region; Bay Of Plenty Region; Canterbury Region; Gisborne & Hawke's Bay Regions; Manawatu-Wanganui Region; Nelson-Marlborough & West Coast regions; Northland Region; Otago Region; Southland Region; Taranaki Region; Waikato Region; Wellington Region
PAYS-BAS	Noord-Nederland Oost-Nederland West-Nederland Zuid-Nederland	Groningen; Friesland; Drenthe Overijssel; Gelderland; Flevoland Utrecht; Noord-Holland; Zuid-Holland; Zeeland Noord-Brabant; Limburg
PORTUGAL	Portugal (Continent) Açores Madeira	Norte; Centro; Lisboa e Vale do Tejo; Alentejo; Algarve Açores Madeira
SUÈDE	Suède	Stockholm; Östra Mellansverige; Sydsverige; Norra Mellansverige; Mellersta Norrland; Övre Norrland; Småland med öarna; Västsverige
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	République tchèque	Praha; Srední Čechy; Jihozápad; Severozápad; Severovýchod; Jihovýchod; Srední Morava; Ostravsko
ROYAUME-UNI	North West (including Merseyside) Yorkshire and The Humber East Midlands West Midlands Eastern London South East South West Wales Scotland Northern Ireland	Cumbria; Cheshire; Greater Manchester; Lancashire; Merseyside East Riding and North Lincolnshire; North Yorkshire; South Yorkshire; West Yorkshire Derbyshire and Nottinghamshire; Leicestershire; Rutland and Northants; Lincolnshire Herefordshire, Worcestershire and Warks; Shropshire and Staffordshire; West Midlands East Anglia; Bedfordshire; Hertfordshire; Essex Inner London; Outer London Berkshire, Bucks and Oxfordshire; Surrey; East and West Sussex Hampshire and Isle of Wight; Kent Gloucestershire; Wiltshire and North Somerset; Dorset and Somerset; Cornwall and Isles of Scilly; Devon West Wales and The Valleys; East Wales North Eastern Scotland; Eastern Scotland; South Western Scotland Highlands and Islands Northern Ireland

## Annexe 2.B

### Sources des données relatives à la population totale et à la population active des régions

Les chiffres du chômage, de la population active et de la population totale qui figurent aux tableaux 2.1 à 2.7 et aux graphiques 2.1 et 2.2 se rapportent aux caractéristiques des populations régionales et sont donc basés sur le lieu de résidence. Les notes par pays qui suivent précisent les sources de données utilisées.

#### *Australie, Canada, Hongrie, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande et République tchèque*

Les chiffres sont tirés des enquêtes de population active ou des recensements de population et ont été fournis par les pays.

#### *Corée*

La source est l'Office national de la statistique, *Annual Report on the Economically Active Population Survey*. Les chiffres sont tirés de l'enquête mensuelle sur la population active.

#### *États-Unis*

Les taux de chômage par État (Niveau 1) résultent d'un calcul opéré à partir de la Current Population Survey. Les taux de chômage par zone économique au sens du BEA (Niveau 2) en 1996 sont des estimations effectuées par le BEA sur la base des chiffres du chômage par comté calculés par le Bureau of Labor Statistics.

#### *Japon*

Les taux de chômage par région (Niveau 1) sont tirés de l'enquête sur la population active, tandis que ceux du chômage

par préfecture émanent du recensement quinquennal de population. Ces dernières données sont tirées de la banque de données du Service du développement territorial de l'OCDE.

#### *Pays de l'Union européenne*

Les données relatives aux caractéristiques de la population active des régions sont extraites de la banque de données REGIO d'EUROSTAT.

EUROSTAT se fonde pour estimer les taux de chômage des régions sur les résultats des enquêtes communautaires sur les forces de travail menées au niveau national. Un calcul régional est ensuite effectué sur les chiffres du chômage soit directement à partir des résultats des enquêtes communautaires ou nationales sur les forces de travail, soit à partir des fichiers d'inscription au chômage. Pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Finlande, la France et la Suède la répartition régionale du chômage se fonde sur la structure régionale du chômage recensé en avril de l'année considérée. Pour l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas et le Portugal, les données de base proviennent exclusivement de l'enquête communautaire sur les forces de travail. Au Royaume-Uni, la répartition régionale du chômage est fondée sur la structure régionale de l'enquête sur la population active, ajustée jusqu'au niveau NUTS3. Les données sur la population active, l'emploi, le chômage de longue durée jusqu'au niveau NUTS2 sont des estimations directement tirées de l'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne.

## Annexe 2.C

## Sources des données utilisées pour les analyses des variations de l'emploi régional

Les données sur la croissance de l'emploi qui figurent au tableau 2.8 ainsi que les données d'analyse de la variation des parts relatives et de la diversité sectorielle des tableaux 2.9 et 2.14, se rapportent aux caractéristiques économiques des régions et reposent par conséquent sur des données émanant des entreprises, tirées des comptabilités économiques régionales ou des enquêtes auprès des établissements. Pour le Canada, la Corée, la Hongrie, et la Norvège, cependant, les données émanent des enquêtes sur la population active basées sur le lieu de résidence. Les notes détaillées par pays ci-dessous donnent le détail des sources auxquelles les données ont été empruntées.

Les analyses de la variation des parts relatives et de la spécialisation sectorielle présentées dans les tableaux 2.9 et 2.14 reposent sur des données concernant l'emploi décomposées au moins jusqu'aux catégories d'activité à un chiffre. Ces données présentent un certain nombre de limitations qu'il convient de signaler. La période couverte par les observations varie beaucoup d'un pays à l'autre. Pour les sept pays européens pour lesquels les données sont disponibles, les périodes sont brèves et/ou les observations les plus récentes datent de plusieurs années. De plus, il existe de grandes différences entre les classifications par secteur d'activité utilisées dans les divers pays, en ce qui concerne non seulement la délimitation et la définition des secteurs, mais aussi le degré de décomposition statistique. Afin d'améliorer la comparabilité internationale, on a défini une série de catégories d'activités économiques pour conserver un certain niveau de détail sectoriel tout en établissant une plus grande concordance entre les pays. Certains secteurs agricoles, manufacturiers ou de service définis avec plus de précision ont été fusionnés. Il n'a pas été possible d'éviter complètement de recourir à des cadres de classification distincts pour certains pays, ni d'entrer autant dans le détail pour le secteur manufacturier que pour le secteur des services.

### *Australie*

L'enquête sur la population active rend compte de l'emploi selon la classification-type des branches d'activité en Australie et en Nouvelle-Zélande. Les 18 catégories de branches d'activité ont été réunies en neuf groupes : agriculture, pêche, sylviculture et industrie minière ; industrie manufacturière ; bâtiment-travaux publics ; commerce de gros et de détail ; transport, entreposage, communications, électricité, gaz et eau ; finance, assurance,

immobilier et services aux entreprises ; hôtellerie, restauration, services personnels et autres services marchands ; administration et défense ; et services non marchands.

Pour l'analyse de la spécialisation régionale dans le secteur tertiaire, dont il est question à la section III.B, on a utilisé les catégories suivantes : transport, entreposage, communications et services publics ; commerce de gros ; commerce de détail ; hôtellerie et restauration ; finance et assurance ; immobilier et services aux entreprises ; administration et défense ; services de l'éducation ; services de santé et services collectifs ; services culturels et récréatifs ; services personnels et divers.

### *Canada*

Les données sur l'emploi sont tirées de l'enquête sur la population active et présentent l'emploi dans les diverses branches selon la classification des activités économiques du Canada qui comporte 18 catégories.

Certaines activités agricoles et de service ont été regroupées, de sorte que la classification retenue pour l'analyse est la suivante : agriculture, pêche, sylviculture et activités extractives ; industrie manufacturière ; construction ; commerce de gros et de détail ; transport, entreposage, communications et autres services collectifs ; services financiers, assurances, immobilier et activités de service aux entreprises ; autres services marchands ; administration publique ; services non marchands.

L'analyse de la spécialisation régionale dans le secteur tertiaire dont il est question dans la section III.B est basée sur les catégories suivantes : transport, entreposage, communications et services publics ; commerce de gros ; commerce de détail ; hôtellerie et restauration ; finance et assurance ; agents immobiliers et d'assurance ; services aux entreprises ; administration ; éducation ; santé et services sociaux ; services divers.

Les données concernant les régions économiques de Colombie britannique ne sont disponibles qu'à partir de 1995 ; ces régions ont donc été exclues de l'analyse concernant le Niveau 2.

### *Corée*

Les chiffres de l'emploi sont établis sur la base du lieu de résidence à partir de l'enquête mensuelle sur la population économiquement active.

### *États-Unis*

Les données sur l'emploi émanant du Bureau of Economic Analysis (BEA) ont été classées sous les rubriques d'activité économique suivantes : agriculture, services à l'agriculture, sylviculture, pêche et activités extractives ; construction ; activités de fabrication ; commerce de gros ; commerce de détail ; transports et réseaux de distribution ; services financiers, assurances et immobilier ; autres services ; administration et entreprises publiques.

S'agissant des régions de Niveau 2, les données concernant l'emploi agricole sont souvent absentes. Par conséquent on a calculé le niveau de l'emploi dans cette branche en faisant la différence entre l'emploi régional total et la somme des chiffres de l'emploi dans tous les autres secteurs.

### *Hongrie*

Les données sont tirées de l'enquête sur la population active. La classification par branche d'activité économique utilisée est la suivante : agriculture, chasse, sylviculture, pêche, activités extractives ; électricité, gaz et eau ; activités de fabrication ; construction ; commerce, hôtels et restaurants ; transport, entreposage et communications ; services financiers, assurances, immobilier et services aux entreprises ; services collectifs, sociaux et personnels ; et divers.

### *Japon*

Les chiffres sont tirés du recensement de la population et basés sur le lieu de résidence. Les 13 grands groupes de la classification industrielle type au Japon ont été réunis en neuf groupes : agriculture, pêche, sylviculture et activités extractives ; industrie manufacturière, bâtiment et travaux publics ; commerce de gros et de détail, restauration ; transports et communications ; électricité, gaz, chauffage et eau ; finances, assurances et immobilier ; services marchands ; administration et services non classés ailleurs.

### *Norvège*

Les données sont tirées de l'enquête sur la population active.

### *Nouvelle-Zélande*

Les chiffres de l'emploi sont basés sur le lieu de travail et tirés de l'enquête trimestrielle sur l'emploi qui utilise 15 catégories tirées de la classification industrielle type de l'Australie et de la

Nouvelle-Zélande. L'analyse prend en compte les groupes suivants : agriculture, pêche, sylviculture et industrie minière ; industrie manufacturière ; bâtiment et travaux publics ; commerce de gros et de détail ; transports, entreposage, communications, électricité, gaz et eau ; finance, assurances, immobilier et services aux entreprises ; hôtellerie, restauration, services personnels et autres services marchands ; administration et défense ; services non marchands.

Pour l'analyse de la spécialisation régionale dans le secteur tertiaire dont il est question à la section III.B, on a utilisé les catégories suivantes : transport, entreposage, communications et services publics ; commerce de gros ; commerce de détail ; hôtellerie et restauration ; finance et assurances ; immobilier et services aux entreprises ; administration et défense ; éducation, santé et services collectifs ; services culturels et récréatifs ; services personnels et divers.

### *Pays de l'Union européenne*

Pour la Belgique, l'Espagne, la France, l'Italie, les Pays-Bas et le Portugal, les données sur l'emploi ont été empruntées à la banque de données REGIO d'EUROSTAT. Elles sont tirées des comptes nationaux et rendent compte de l'emploi régional selon le lieu de travail. Les données disponibles concernant les niveaux de l'emploi dans les secteurs correspondent à une classification en 17 catégories. Pour les raisons signalées plus haut, les 8 catégories d'activités manufacturières ont été regroupées en une seule catégorie.

La classification finalement retenue pour l'analyse est la suivante : agriculture, sylviculture et produits de la pêche ; combustibles et autres sources d'énergie ; activités manufacturières ; bâtiment et travaux publics ; activités de récupération, de réparation, de commerce, services d'hôtellerie et de restauration ; transport et communications ; crédit et assurances ; services marchands ; services non marchands.

Pour l'analyse de la spécialisation régionale dans le secteur manufacturier dont il est question à la section III.B, on a utilisé les catégories suivantes : minerais et métaux ferreux et non ferreux ; produits non métalliques ; produits chimiques ; produits métalliques ; machines et équipements et matériel électrique ; équipements de transport ; alimentation, boissons et tabac ; textiles ; papier et imprimerie ; produits de diverses industries.

Outre les régions qui ont été omises comme indiqué à l'annexe 2.A, la Corse, région française de Niveau 2, n'est pas comprise dans l'analyse faute de chiffres pour 1970, début de la période d'observation pour la France.

## Annexe 2.D

Sources et définitions concernant  
les données sur les salaires régionaux**Australie**

Les chiffres du tableau 2.10 se rapportent aux salaires hebdomadaires totaux moyens tirés de l'enquête auprès des employeurs sur le salaire hebdomadaire moyen. Cette enquête englobe toutes les personnes ayant perçu un salaire au cours de la période de référence, à l'exception des salariés agricoles et des membres des forces armées.

**Canada**

Les données prises en compte dans le tableau 2.10 correspondent aux salaires hebdomadaires moyens (heures supplémentaires comprises). Elles sont tirées de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures (EERH), enquête mensuelle portant sur un échantillon d'entreprises, d'institutions et d'organisations de toutes tailles, effectuée dans la totalité des provinces et territoires et tous les secteurs d'activité, à l'exception de l'agriculture, de la pêche, de la chasse, des ménages privés, des organisations religieuses et des forces armées.

Les données du tableau 2.11 représentent les salaires moyens hebdomadaires pour tous les employés et sont tirées de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

**États-Unis**

Les données du tableau 2.10 sont des estimations du BEA. Elles correspondent à la moyenne des montants annuels versés à titre de traitement et de salaire, avant prélèvements, déclarés par l'employeur. Tous les secteurs d'activité économique sont couverts, y compris l'administration et l'agriculture. Les estimations du BEA se fondent sur les données du BLS sur l'emploi et les salaires concernant les cotisants aux caisses d'assurance chômage des États et à la Caisse d'indemnisation du chômage des agents fédéraux. Afin que l'ensemble des traitements et salaires soit couvert, un ajustement est opéré sur ces données pour tenir compte des travailleurs non couverts par ces deux dispositifs d'indemnisation du chômage ainsi que pour les omissions ou erreurs de déclaration afférentes à ces dispositifs.

Les données du tableau 2.11 correspondent aux salaires et traitements horaires moyens de 10 secteurs et sont tirés du Current Population Survey, enquête effectuée au lieu de résidence des déclarants.

**Japon**

Les données figurant dans le tableau 2.10 se rapportent aux salaires mensuels moyens bruts versés dans les établissements comptant cinq salariés et plus. On entend par salaires bruts la somme gagnée avant prélèvement pour impôt sur le revenu, cotisations d'assurance sociale, cotisations syndicales, etc. Les données sont extraites des éditions de 1995 et 1997 de *l'Annuaire des statistiques du travail*.

Les données du tableau 2.11 se rapportent aux salaires bruts contractuels mensuels moyens (y compris les heures supplémentaires) en 1995. On entend par salaires bruts contractuels les salaires payés conformément aux procédures et conditions prévues par le contrat de travail, les conventions collectives ou la réglementation sur les salaires. Les données sont extraites de *l'Enquête de base sur la structure des salaires* de 1995. Cette enquête rassemble des informations sur la structure des salaires des salariés permanents dans six principales branches d'activité, hors agriculture et administration publique. Il s'agit d'une enquête effectuée auprès des établissements comptant au moins cinq salariés. Les salariés de l'agriculture et de la pêche ne sont pas couverts.

**Nouvelle-Zélande**

Le tableau 2.10 se rapporte aux salaires horaires totaux moyens. Ces chiffres sont tirés de l'enquête trimestrielle sur l'emploi qui couvre les employeurs de plus de 2.5 travailleurs équivalents plein temps, sauf pour l'agriculture et la pêche, qui sont exclues de l'enquête.

**Pays de l'Union européenne**

Les données figurant dans les tableaux 2.10 et 2.11 pour l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Italie et le Royaume-Uni correspondent aux salaires horaires moyens et proviennent des statistiques sur la structure des salaires d'EUROSTAT. Les données émanent des enquêtes auprès des établissements et portent sur l'année 1995 (sauf pour la France et l'Autriche où elles portent sur 1994). Elles couvrent neuf secteurs. Les travailleurs indépendants et les salariés travaillant dans des établissements comptant moins de dix salariés ne sont pas couverts. Sont également exclus les salariés de l'agriculture et de la pêche, les agents de l'administration publique et de la défense, les personnels de l'éducation, de la santé et les travailleurs

sociaux, les personnes employées dans des activités de services collectifs, sociaux et personnels, les employés de maison et les personnes travaillant pour des organisations extra-territoriales (plus quelques autres exceptions spécifiques à chacun des pays).

Les données du tableau 2.10 concernant l'Allemagne correspondent aux salaires horaires moyens des travailleurs de l'industrie et sont tirées du *Statistisches Jahrbuch*, divers numéros.

Les chiffres des tableaux 2.10 et 2.11 pour le Portugal représentent le salaire horaire moyen en octobre 1997 et sont tirés

des « Quadros de Pessoal » du ministère du Travail. C'est une source administrative qui couvre toutes les entités comptant au moins un salarié, sauf dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche, ainsi que dans l'administration publique et les services domestiques privés.

### ***République tchèque***

Les chiffres du tableau 2.10 se rapportent aux salaires mensuels moyens, tels qu'ils ressortent de la comptabilité nationale.

## BIBLIOGRAPHIE

- BLANCHARD, O.J. et KATZ, L.F. (1992),  
« Regional Evolutions », *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 1, pp. 1-61.
- BOVER, O., MUELLBAUER, J. et MURPHY, A. (1989),  
« Housing, Wages and UK Labour Markets », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 51, n° 2, mars, pp. 97-136.
- CAMERON, G. et MUELLBAUER, J. (1998),  
« The Housing Market and Regional Commuting and Migration Choices », Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper n° 1945.
- CAMERON, G. et MUELLBAUER, J. (2000),  
« Earnings, Unemployment and Housing: Evidence from a Panel of British Regions », Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper n° 2404.
- CASAVOLA, P., GAVOSTO, A. et SESTITO, P. (1995),  
« Salari e Mercato del Lavoro Locale », *Lavoro e Relazioni Industriali*, n° 4, octobre-décembre, pp. 39-100.
- COMMISSION EUROPEENNE (1999),  
*Sixième rapport périodique sur la situation et l'évolution socio-économique des régions de l'Union européenne*, Direction générale de la politique régionale et de la cohésion, Bruxelles.
- DATHE, D. et SCHMID, G. (2000),  
« Determinants of Business and Personal Services: Evidence from German Regions », in Anxo, D. et Storrie, D. (dir. pub.), *The Job Creation Potential of the Service Sector in Europe*, Employment Observatory Research Network, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, Commission européenne, Bruxelles.
- DEBELLE, G. et VICKERY, J. (1999),  
« Labour Market Adjustment: Evidence on Interstate Mobility », *The Australian Economic Review*, n° 3, pp. 249-263.
- DECRESSIN, J. et FATAS, A. (1995),  
« Regional labour Market Dynamics in Europe », *European Economic Review*, n° 9, pp. 1627-1655.
- DURANTON, G. et PUGA, D. (1999),  
*Diversity and Specialisation in Cities: Why, where and when does it matter?*, Centre for Economic Performance, Discussion Paper n° 433, London School of Economics.
- ELLISON, G. et GLAESER, E. L. (1997),  
« Geographic Concentration in U.S. Manufacturing Industries: A Dartboard Approach », *Journal of Political Economy*, octobre, pp. 889-927.
- EUROSTAT (1999a),  
*Nomenclature des unités territoriales statistiques – NUTS*, Luxembourg.
- EUROSTAT (1999b),  
*Régions statistiques dans les pays AELE et dans les pays d'Europe centrale*, Luxembourg.
- GROOTAERT, C. (1998),  
« Social Capital: the Missing Link? », Social Capital Initiative, Working Paper n° 3, Banque mondiale, Washington.
- HENDERSON, V. (1997),  
« Medium size cities », *Regional Science and Urban Economics*, novembre, pp. 583-612.
- HENDERSON, V., KUNCORO, A. et TURNER, M. (1992),  
« Industrial Development in Cities », National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 4178.
- HENDERSON, V., KUNCORO, A. et TURNER, M. (1995),  
« Industrial Development in Cities », *Journal of Political Economy*, vol. 103, pp. 1067-1089.
- HUGHES, G. et McCORMICK, B. (1987),  
« Housing Markets, Unemployment and Labour Market Flexibility in the UK », *European Economic Review*, avril, pp. 615-641.
- INSEE (1997),  
« Les salaires régionaux et départementaux en 1995 », *INSEE Première*, n° 556, novembre, Paris.

- JOHNSON, K.P. (1995),  
« Redefinition of the BEA Economic Areas », *Survey of Current Business*, Bureau of Economic Analysis, Washington DC, février, pp. 75-81.
- KIM, S. (1997),  
« Economic Integration and Convergence: US Regions, 1840-1987 », National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 6335.
- KIM, S. (1999),  
« Urban Development in the United State – 1690 to 1990 », National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 7120.
- KRUGMAN, P. (1991a),  
*Geography and Trade*, The MIT Press, Cambridge, MA.
- KRUGMAN, P. (1991b),  
« Increasing Returns and Economic Geography », *Journal of Political Economy*, juin, pp. 483-499.
- KRUGMAN, P. (1993),  
« Lessons of Massachusetts for EMU », in Torres, F. and Giavazzi, F. (dir. pub.), *Adjustment and Growth in the European Monetary Union*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 241-261.
- MAURO, P. et SPILIMBERGO, A. (1999),  
« How do the Skilled and the Unskilled Respond to Regional Shocks? The Case of Spain », *IMF Staff Paper*, Fonds monétaire international, mars.
- MCCORMICK, B. (1997),  
« Regional Unemployment and Labour Mobility in the UK », *European Economic Review*, avril, pp. 581-589.
- OBSTFELD, M. et PERI, G. (1998),  
« Regional Non-adjustment and Fiscal Policy », in Begg, D. *et al.* (dir. pub.), *EMU : Prospects and Challenges for the Euro*, Blackwell Publishers, Oxford.
- OCDE (1989),  
*Perspectives de l'emploi*, Paris, juillet.
- OCDE (1990),  
*Perspectives de l'emploi*, Paris, juillet.
- OCDE (2000),  
*Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE*, Paris.
- OSWALD, A. (1997),  
« The Missing Piece of the Unemployment Puzzle, an Inaugural Lecture », Department of Economics, University of Warwick.
- OVERMAN, H.G. et PUGA, D. (1999),  
« Unemployment Clusters Across European Regions and Countries », Centre for Economic Performance, Discussion Paper n° 434, London School of Economics.
- PENCH, L.R., SESTITO, P. et FRONTINI, E. (1999),  
« Some unpleasant arithmetic of regional unemployment in the EU. Are there any lessons for EMU? », *Economic Papers*, Direction générale des affaires économiques et financières, Commission européenne, n° 134, avril, Bruxelles.
- PUGA, D. (1999),  
« The rise and fall of regional inequalities », Centre for Economic Performance, Discussion Paper n° 314, London School of Economics.
- PUTNAM, R. avec LEONARDI, R. et NANETTI, R.Y. (1993),  
*Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton University Press, Princeton.
- REES, P. et KUPISZEWSKI, M. (1999),  
*Internal Migration and Regional Population Dynamics in Europe: a Synthesis*, Population Studies n° 32, Directorate of Social and Economic Affairs, Conseil de l'Europe, Strasbourg.
- RONES, P. L. (1986),  
« An Analysis of Regional Employment Growth, 1973-85 », *Monthly Labor Review*, juillet, pp. 3-14.

## Chapitre 3

# L'EMPLOI DANS L'ÉCONOMIE DES SERVICES : NOUVEAU BILAN

---

### Résumé

---

L'émergence à long terme de la part de la main-d'œuvre directement occupée à la production des services a été abondamment étudiée, mais il reste à mieux cerner les effets induits sur le nombre d'emplois disponibles, leur qualité ou la politique du marché du travail. Le dynamisme dont ont fait preuve dans la période récente certains services aux entreprises, qui sont à la fois innovateurs dans l'application des technologies informatiques et gros employeurs de travailleurs qualifiés, remet en question les idées en vigueur sur la prédominance du tertiaire, et notamment les craintes qu'elle entraîne une dégradation des possibilités d'emploi. C'est pourquoi l'on reviendra, dans ce chapitre, sur le sujet des emplois dans l'économie des services, en retraçant d'abord l'évolution de la composition sectorielle de l'emploi jusqu'à la fin des années 90, puis en tentant d'analyser quelques-unes de ses répercussions. Il est prévu de prolonger l'analyse dans l'édition 2001 des *Perspectives de l'emploi* par une étude plus détaillée de la *qualité* des emplois de service et de l'éventuel arbitrage entre qualité et quantité s'agissant de ce type d'emploi.

L'emploi dans les services a continué d'augmenter dans les pays de l'OCDE, pour représenter près des trois quarts de l'emploi total dans plusieurs d'entre eux à la fin des années 90. Parmi les quatre principaux sous-secteurs des services, la croissance a été plus rapide dans les services aux producteurs et les services sociaux que dans les services de distribution et les services aux particuliers. On a assisté à une certaine convergence des parts globales du tertiaire dans l'emploi des différents pays. Il subsiste toutefois des différences importantes et la convergence des répartitions de l'emploi au niveau des seize activités qui constituent le secteur des services est moins évidente. Il semble bien que des différences persistent entre les pays dans la composition de l'emploi tertiaire, même à des niveaux de revenu comparables, en fonction notamment du taux d'activité des femmes, de l'importance de l'État providence, de la politique réglementaire et de la spécialisation de l'activité. Une analyse des régressions à plusieurs variables confirme que la part globale de l'emploi dans les services et la répartition des emplois entre les différents sous-secteurs des services dépendent de tout un ensemble de facteurs économiques et démographiques, et pas seulement du niveau général de développement économique.

Les caractéristiques de la main-d'œuvre diffèrent entre le secteur des services et celui de la production de biens, de même qu'entre les différents sous-secteurs des services. Ainsi, les femmes occupent une part disproportionnée de l'emploi tertiaire (essentiellement dans les services sociaux et les services aux particuliers), et les niveaux de formation sont sensiblement plus élevés dans le secteur des services (surtout les services aux producteurs et les services sociaux) que dans celui de la production de biens. Cependant, les caractéristiques de la main-d'œuvre des quatre principaux sous-secteurs du tertiaire diffèrent beaucoup d'un pays de l'OCDE à l'autre, de même que la répartition des emplois de service. La relation entre la part de l'emploi dans les services et le niveau général de l'emploi résiste également aux généralisations hâtives. Les différences entre pays quant à la proportion de personnes d'âge actif pourvues d'un emploi résultent de façon disproportionnée des écarts d'emploi dans certains services, mais les secteurs « critiques » varient selon les pays considérés. Bien que les services soient à l'origine de pratiquement tous les gains nets enregistrés récemment sur le plan de l'emploi, il ne semble pas que les pays les plus axés sur les services où la croissance a été la plus rapide aient bénéficié pour autant d'une forte impulsion sur la croissance globale de l'emploi.

## Introduction

Un tiers de siècle s'est écoulé depuis la publication, en 1968, de l'étude pionnière de Fuchs sur la nouvelle « économie des services » et ses incidences sur la vie économique. Le long déclin de la proportion de main-d'œuvre directement occupée à la production de biens a fait l'objet de nombreuses études, mais il reste à dégager une vision commune des effets induits par l'économie des services sur le nombre d'emplois, leur qualité ou la politique du marché du travail. Des craintes se sont exprimées à maintes reprises que les possibilités d'emploi s'en trouvent réduites. Or, le dynamisme manifesté dans la période récente par certains services aux entreprises – qui sont à la fois innovateurs dans l'application des technologies informatiques et gros employeurs de travailleurs qualifiés – remet en question les idées en vigueur sur la prédominance du tertiaire. C'est pourquoi l'on revient dans ce chapitre sur le sujet des emplois dans l'économie des services, en commençant par retracer l'évolution de la composition sectorielle de l'emploi jusqu'à la fin des années 90, puis en tentant d'analyser quelques-unes de ses répercussions.

La section I examine l'épineuse question de savoir comment mesurer l'emploi dans les services. On étudie ensuite (section II) les tendances récentes de la croissance de la part du secteur tertiaire dans l'emploi. On s'intéresse tout particulièrement aux différences entre pays de l'OCDE, cherchant notamment à voir si elles ont tendance à se réduire. La section III analyse les différences de caractéristiques de la main-d'œuvre entre les secteurs des services et de la production de biens – et entre activités au sein du secteur des services. Les sections IV et V étudient, à partir de ces éléments descriptifs, deux questions connexes : *i*) les causes des disparités entre pays de la part du secteur tertiaire dans l'emploi total ; et *ii*) le point de savoir si les écarts de croissance de l'emploi tertiaire expliquent pour une large part les écarts entre pays du point de vue du taux d'emploi global. La dernière section examine les enseignements à en tirer pour l'élaboration des politiques et la recherche.

## Principaux résultats

Les principales conclusions qui se dégagent de ce chapitre sont les suivantes :

- Dans les pays de l'OCDE, l'emploi dans les services a continué de croître durant la seconde moitié des années 80 et au cours des années 90, atteignant dans plusieurs d'entre eux près des trois quarts du total des emplois. On a, dans le même temps, assisté à une certaine convergence des parts de l'emploi que représentent les services dans les pays de l'OCDE. Il
- semble bien, par ailleurs, qu'il y ait un lien étroit entre la convergence des revenus du travail et celle de la répartition sectorielle générale des emplois, car on constate une très nette corrélation entre le revenu du travail par habitant et la part des services dans l'emploi.
- Parmi les quatre sous-secteurs du tertiaire, ce sont les services aux producteurs et les services sociaux qui ont enregistré la croissance la plus rapide ces 15 dernières années. La part des services aux particuliers a également eu tendance à s'accroître légèrement, tandis que la part de l'emploi dans les services de distribution est restée à peu près stable. La convergence dans la répartition des 16 activités qui composent le secteur des services dans les pays de l'OCDE est moins marquée que celle de la part globale du secteur. Les différences nationales de répartition semblent persister, même pour des niveaux de revenu comparables, et semblent refléter des différences touchant, par exemple, le niveau d'activité des femmes, l'importance de l'État providence, la politique réglementaire et les structures de spécialisation de l'activité.
- Malgré des différences notables entre pays dans la composition des emplois de service, quelques schémas qualitatifs se dégagent. Parmi les quatre grands sous-secteurs, ce sont les services de distribution et les services sociaux qui représentent, dans tous les pays, les plus fortes parts de l'emploi total (encore qu'aux États-Unis, les services aux producteurs aient presque rattrapé les services de distribution). Parmi les services de distribution, la plus forte part de l'emploi se situe dans le commerce de détail, tandis que les activités de santé sont la principale composante des services sociaux dans la plupart des pays. Dans les services aux producteurs, ce sont les services aux entreprises et les services professionnels qui représentent la plus forte part de l'emploi, tandis que, dans les services aux particuliers, ce sont les hôtels et restaurants qui comptent le plus d'emplois.
- Les caractéristiques de la main-d'œuvre employée diffèrent aussi bien entre le secteur de la production de biens et les services qu'entre les sous-secteurs des services. Les femmes occupent une part disproportionnée des emplois dans les services sociaux et les services aux particuliers. Les niveaux de formation sont nettement plus élevés dans le secteur des services que dans celui de la production de biens, mais on observe aussi une forte variation à l'intérieur de chaque secteur entre les différents sous-secteurs. Ainsi, dans le secteur des services, c'est dans les services aux producteurs et les services sociaux que le niveau

de formation est le plus élevé et dans les services aux particuliers qu'il est le plus faible.

- Des régressions à plusieurs variables sur la base de données de panel permettent de mettre en évidence un certain nombre de facteurs qui semblent avoir une incidence sur la part de l'emploi total représentée par le secteur des services et ses quatre sous-secteurs. Le PIB par habitant a, sur la part globale des services, un impact positif qui est particulièrement net pour les services aux producteurs et les services sociaux. Un taux d'activité des femmes élevé et une place importante occupée par l'État providence vont de pair avec des parts d'emploi étendues dans les services sociaux et les services aux producteurs, tandis qu'une législation relativement stricte en matière de protection de l'emploi est associée à des parts d'emploi plus limitées dans ces mêmes sous-secteurs. La concentration des revenus du travail et le coin fiscal qui s'applique aux revenus du travail ont des effets opposés d'un sous-secteur à l'autre, ce qui donne à penser que ces variables reflètent à la fois l'effet des coûts de main-d'œuvre, qui réduisent la part de l'emploi pour certains services (hôtels et restaurants, par exemple), et les effets positifs de la demande pour d'autres sous-secteurs.
- Les services aux producteurs et les services sociaux expliquent plus de façon disproportionnée les écarts entre pays de l'OCDE en ce qui concerne la part de la population d'âge actif qui est pourvue d'un emploi, mais les services aux producteurs et, dans le sous-secteur des services aux particuliers, l'hôtellerie-restauration « expliquent » le déficit d'emploi de l'UE par rapport aux États-Unis. Bien que la croissance nette de l'emploi observée récemment soit presque entièrement imputable aux services, la composition sectorielle de l'emploi ne semble pas avoir été un facteur déterminant dans la croissance globale de l'emploi sur la période 1986-98. Il semble plutôt que les pays qui ont connu une forte croissance de l'emploi ont enregistré des taux de croissance supérieurs à la moyenne dans *tous* les secteurs.

## I. La mesure de l'emploi dans le secteur des services

### A. L'emploi total dans le secteur des services

Ce chapitre suit la pratique courante qui consiste à classer les travailleurs selon le *secteur* d'activité de leur employeur (ou de leur entreprise s'ils sont leur propre employeur). Les travailleurs du secteur des services se

définissent comme effectuant un travail rémunéré dans un établissement local dont l'activité principale est classée comme production de services au sens de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), Rév. 3 [Nations Unies (1990)]<sup>1</sup>. Cette définition facilite les analyses comparatives car, dans la plupart des pays Membres de l'OCDE, les données sur l'emploi sont collectées sur la base de la CITI ou d'un système similaire.

La définition sectorielle de l'emploi dans les services présente des insuffisances sur deux points qui peuvent grandement limiter la possibilité d'analyser les répercussions de l'évolution de l'économie des services sur le marché du travail :

- Définir l'emploi dans le secteur des services en fonction du produit principal de l'employeur est quelque peu arbitraire, car la distinction entre un bien et un service du point de vue économique n'est pas toujours claire. Trois caractéristiques sont généralement citées comme facteurs de différenciation entre un service et un bien : un service présente un caractère immatériel ; il est difficile à stocker ; il suppose un contact direct entre le producteur et le consommateur [Inman (1985)]. Selon ces critères, la consultation d'un médecin est un service, un réveille-matin est un bien. D'autres cas sont toutefois moins simples (par exemple, le système d'exploitation Windows), et les changements intervenus récemment au niveau de la technologie et de l'organisation des entreprises semblent rendre la distinction plus floue encore [Conseil économique du Canada (1991) ; Miles et Boden (1998)]. C'est ainsi, par exemple, que les entreprises manufacturières mettent de plus en plus l'accent sur la production « en flux tendu » de produits adaptés aux exigences de chaque client, en même temps que sur le service après-vente (c'est le cas, par exemple, des producteurs de micro-ordinateurs). De même, certaines sociétés de services ont adopté des pratiques issues de la production afin d'exploiter les économies d'échelle en réalisant des produits standardisés (c'est le cas des chaînes de restauration rapide) et nombre de services à forte intensité informationnelle (par exemple, les logiciels informatiques) sont faciles à stocker et à transporter jusqu'à des clients éloignés. Il y a donc un élément de convention dans la classification CITI (comme d'ailleurs dans toute autre) des activités en production de biens ou en production de services.
- Il existe une part importante d'activités de service dans les entreprises dont le produit principal est incontestablement un bien. Ainsi, la comptabilité et les tâches juridiques effectuées pour un constructeur

aéronautique peuvent être classées parmi les services ou la production de biens selon que l'activité est réalisée en interne ou confiée à une société de services spécialisée<sup>2</sup>. L'externalisation de services de ce type par les entreprises productrices de biens semble s'être accrue au fil du temps et varier selon les pays [Diaz Fuentes (1999) ; Dighe *et al.* (1995) ; OCDE (1999a)], de sorte que les comparaisons de l'importance de l'emploi dans le secteur des services risquent d'exagérer les différences entre les types de tâches effectivement réalisées<sup>3</sup>.

Pour corriger ces deux insuffisances, on appliquera ici deux stratégies. La première consiste à compléter l'analyse sectorielle de l'emploi par une analyse de la structure par professions. Cela permet d'apprécier dans quelle mesure les modifications de la composition sectorielle de l'emploi correspondent à des changements dans la répartition des activités. Cela permet aussi de tenir compte de l'étendue du recours à l'externalisation auprès de sociétés de services spécialisées pour des activités de service liées à la production de biens. La deuxième stratégie consiste à compléter l'analyse des parts de l'emploi représentées par les secteurs des biens et des services par une analyse plus fine des groupes d'activités à l'intérieur de ces deux secteurs. Les deux groupes d'activités à ce niveau de détail étant plus homogènes, on évite une partie du problème que pose la différenciation entre biens et services au niveau global.

## B. Les composantes de l'emploi dans le secteur des services

L'analyse des effets induits par l'économie des services sur le marché du travail est grandement compliquée par l'hétérogénéité de l'emploi dans le secteur tertiaire. En effet, celui-ci est défini par la CITI de façon négative comme tout ce qui n'est pas dans l'agriculture ni l'industrie. Or, cette catégorie résiduelle en est venue à représenter près des trois quarts de l'emploi total dans certains pays de l'OCDE. Elle pourrait donc être trop hétérogène pour déterminer des conditions d'emploi. En dépit de cette grande diversité, les études menées jusqu'ici mettent en évidence suffisamment de similitudes pour qu'on puisse fonder une analyse du marché du travail sur la distinction entre le secteur de la production de biens et le secteur des services, surtout si on la complète par une analyse de la répartition de l'emploi entre les différentes activités qui composent le secteur des services.

La décomposition du secteur des services en un nombre limité de sous-secteurs implique des arbitrages difficiles car les activités de service peuvent être regroupées en fonction de bien des critères différents. L'analyse empirique

que développée sections II à V reprend une classification mise au point par Elfring (1988) pour répartir l'emploi total dans le secteur des services entre ses principales composantes<sup>4</sup>. Cette classification regroupe les activités de service distinguées par la CITI conformément aux pratiques statistiques traditionnelles dans la plupart des cas, tout en répondant mieux aux besoins de l'analyse entreprise dans ce chapitre. Outre son attrait théorique, la classification d'Elfring est celle qui permet le mieux les comparaisons avec d'autres études car plusieurs chercheurs ont adopté ultérieurement cette classification (ou des variantes proches) [par exemple, Castells (1996) ; Esping-Andersen (1999) ; Storrie (2000)].

Les regroupements d'activités opérés par Elfring sont fondés sur trois critères : la fonction économique remplie par le service ; le service s'adresse-t-il aux entreprises ou aux particuliers ; et est-il essentiellement marchand ou non marchand ? Le secteur des services est divisé en quatre grands *sous-secteurs* : services aux producteurs ; services de distribution ; services aux particuliers ; et services sociaux. Les deux premières catégories de services concourent, pour l'essentiel, aux activités de production et de commercialisation des entreprises productrices de biens, tandis que les services aux particuliers et les services sociaux font généralement l'objet d'une consommation directe par les ménages. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les services sociaux sont financés et assurés essentiellement par l'État bien que, dans certains pays, l'enseignement et les soins de santé privé soient importants. Chacun des quatre sous-secteurs est ensuite divisé en quatre *activités* de service, ce qui donne au total 16 activités (tableau 3.1). De précédentes études tendent à montrer que la distribution de l'emploi entre ces diverses activités a de lourdes conséquences sur les conditions d'emploi, mais on ne sait pas grand-chose des disparités entre pays à cet égard<sup>5</sup>.

## II. Évolution de la part des services dans l'emploi total, 1984-98

### A. Part totale du secteur des services

Le point de départ historique de l'analyse de cette section est l'étude menée par Elfring (1988, 1989 et 1992) de la part des services dans l'emploi total entre 1960 et 1987 en France, en Allemagne, au Japon, aux Pays-Bas, en Suède, au Royaume-Uni et aux États-Unis (tableau 3.1). Elfring constate que la part des services dans l'emploi total – en moyenne pour l'ensemble de ces pays – est passée de 46 à 65 pour cent. La part des services aux producteurs, sous-secteur qui était le plus restreint dans les années 60, a

Tableau 3.1. **Taxonomie des sous-secteurs et activités de service : définitions et principales caractéristiques**

	Services aux producteurs	Services de distribution	Services aux particuliers	Services sociaux
<b>Définition</b>	<i>Les services aux producteurs entrent, en tant que consommations intermédiaires, dans des activités de production ultérieures ; ils sont vendus à d'autres entreprises, les ménages pouvant être aussi d'importants consommateurs de cette catégorie de services. Ces services ont généralement un fort contenu en information et représentent souvent la sous-traitance de services de soutien qui pourraient être assurés en interne.</i>	<i>Les services de distribution font intervenir des produits, de l'information et des individus. Certains de ces services correspondent intégralement à une consommation finale (par exemple, les voyages d'agrément). Mais dans la plupart des cas, il s'agit d'auxiliaires de la consommation finale (par exemple, le commerce de détail) ou de la production (par exemple, le transport de matériaux).</i>	<i>Les services aux particuliers, consommation finale des ménages, sont caractérisés par un contact direct entre le consommateur et le prestataire de services. Il est souvent possible pour le consommateur de substituer à l'achat de services marchands la réalisation du service par lui-même. La prestation des services marchands est prédominante.</i>	<i>Les services sociaux (et collectifs), consommation finale des ménages, se caractérisent par leur statut non marchand dans la plupart des pays de l'OCDE. Le choix de la consommation collective et du financement public est chose courante, de même que la production des services par l'État, les associations à but non lucratif et les organismes privés subventionnés.</i>
<b>Sous-groupes (16 activités de service)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Services aux entreprises et services professionnels.</li> <li>• Services financiers.</li> <li>• Assurances.</li> <li>• Immobilier.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Commerce de détail.</li> <li>• Commerce de gros.</li> <li>• Transports.</li> <li>• Communications.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hôtels, cafés et restaurants.</li> <li>• Activités récréatives, spectacles et services culturels.</li> <li>• Services domestiques.</li> <li>• Autres services aux particuliers.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administration publique générale (civile et militaire).</li> <li>• Services de santé.</li> <li>• Éducation.</li> <li>• Services sociaux divers.</li> </ul>
<b>Évolution de l'emploi dans sept pays<sup>a</sup> de 1960 à 1987</b>	<p>Ce sous-secteur, qui était le plus petit au début des années 60, s'est développé deux fois plus vite que l'ensemble des services. La croissance des services aux entreprises et des services professionnels a été particulièrement forte aux États-Unis.</p> <p><b>Part en 1987 :</b> 7-14 % du total de l'emploi.</p>	<p>Ce sous-secteur était le plus important au début des années 60, mais sa part s'est stabilisée dans la plupart des pays. Au Japon, il a enregistré une forte croissance, dépassant le niveau des États-Unis.</p> <p><b>Part en 1987 :</b> 18-25 % du total de l'emploi.</p>	<p>L'évolution diffère selon les pays mais la tendance générale est, après une première période de stabilisation, à l'expansion, surtout dans l'hôtellerie et la restauration.</p> <p><b>Part en 1987 :</b> 6-13 % du total de l'emploi.</p>	<p>Une croissance forte, encore que progressivement ralentie, a conduit les services sociaux à remplacer les services de la distribution en tête des sous-secteurs (sauf au Japon).</p> <p><b>Part en 1987 :</b> 13-35 % du total de l'emploi.</p>
<b>Incidences possibles sur le marché du travail</b>	<p>Secteur de pointe de l'économie du savoir, ayant largement recours aux technologies de l'information et de la communication et à un personnel hautement qualifié.</p> <p>Le commerce international des services « stratégiques » aux entreprises s'intensifie et les pays capables de s'assurer un avantage comparatif pourront développer des emplois hautement rémunérés.</p>	<p>Les branches communications et transports sont caractérisées par la présence de grandes entreprises capitalistiques où les conditions d'emploi sont relativement bonnes.</p> <p>En revanche, le commerce de détail est une source importante d'emplois faiblement rémunérés et précaires, spécialement pour les femmes.</p> <p>La politique réglementaire peut avoir d'importantes répercussions sur la part dans l'emploi.</p>	<p>Principale source de « petits boulots », ce sous-secteur est aussi un gisement capital d'emplois pour les travailleurs peu qualifiés et les femmes.</p> <p>La possibilité pour les ménages d'assurer eux-mêmes le service au lieu de s'adresser au marché rend la demande de main-d'œuvre très sensible au coût du travail.</p>	<p>Beaucoup d'emplois supposent la possession d'un titre universitaire (éducation et services de santé), mais d'autres correspondent à des emplois peu qualifiés d'assistance au ménage.</p> <p>Emploie principalement des femmes, aussi bien très qualifiées que peu qualifiées.</p> <p>Sa part dans l'emploi est étroitement liée à la générosité de l'État providence.</p>

a) Allemagne, États-Unis, France, Japon, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède [Elfring (1992)].  
Source : Elfring (1988, 1989 et 1992).

plus que doublé. En revanche, la part des services de distribution qui constituaient, au début des années 60, le plus gros sous-secteur, est restée stable (sauf au Japon, où elle a fortement augmenté). Pour les services aux particuliers, le schéma est très variable selon les pays, mais la tendance d'ensemble aura été à la stabilité, avec une faible augmentation à partir du milieu des années 70. Enfin, ce sont les services sociaux qui ont connu la plus forte expansion, devenant le plus gros sous-secteur dans les années 70. Cette section a pour but d'examiner si l'on peut généraliser les résultats obtenus par Elfring à un éventail plus large de pays de l'OCDE et aux 15 années qui viennent de s'écouler.

Le graphique 3.1 retrace l'évolution sectorielle de l'emploi au cours des quinze dernières années en indiquant la part de l'emploi revenant à un secteur donné dans l'emploi total en 1984, 1989, 1994 et 1998. L'emploi dans le secteur des services n'a cessé de s'étendre : le secteur des services emploie aujourd'hui deux fois plus de travailleurs que l'industrie et l'agriculture réunies, dans l'ensemble de la zone de l'OCDE<sup>6</sup>. On observe un léger recul de la part des services, dans quelques pays, entre 1994 et 1998, mais sans doute faut-il y voir la conséquence d'une plus grande variabilité conjoncturelle de l'emploi dans l'industrie qu'un coup d'arrêt à l'augmentation tendancielle de la part des services.

Au milieu des années 80, la part des services dans l'emploi total était beaucoup plus forte en Australie, au Canada, au Danemark et aux États-Unis que dans la plupart des pays de l'OCDE. Toutefois, les écarts se sont réduits depuis 15 ans. En Europe, la part des emplois de service a augmenté de 8 points de pourcentage et, à la fin de la période, des pays comme le Luxembourg, le Royaume-Uni, la Suède, la Belgique, les Pays-Bas et le Danemark ont vu leur situation se rapprocher de celle des États-Unis. L'évolution à la hausse des 15 dernières années a été plus accentuée dans les pays où les parts initiales étaient les plus faibles (Grèce, Espagne, France et Portugal). On peut donc penser que les écarts vont continuer de se réduire.

Les données relatives à la répartition de l'emploi par professions confirment que l'augmentation tendancielle de la part du secteur des services dans l'emploi total traduit une réduction réelle du nombre d'emplois liés à la production directe de biens par rapport au nombre d'emplois liés à des activités de service. Comme on le voit au tableau 3.2, il y a une forte corrélation inverse entre la part des emplois de « cols bleus » (utilisée ici comme indicateur des emplois liés directement à la production de biens) et la part d'emploi revenant au secteur des services. Cela tendrait à montrer que les différences relatives à la part des services ne peuvent s'expliquer principalement par les différences

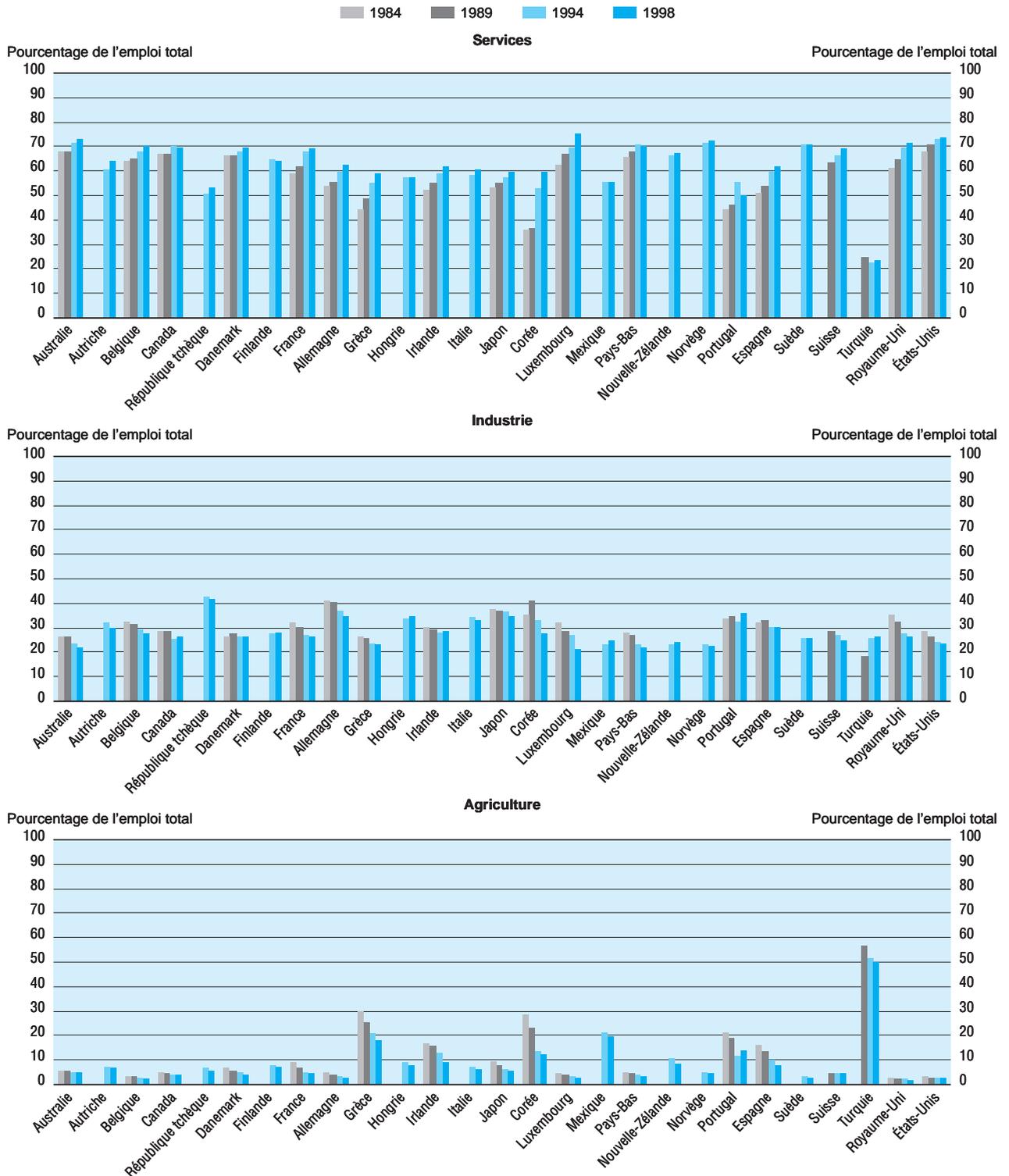
concernant la mesure dans laquelle les entreprises productrices de biens externalisent leurs activités de service (représentées ici par les emplois de « cols blancs ») vers des entreprises du secteur des services. Il semble plutôt qu'une augmentation de la part du secteur des services va de pair avec une augmentation de la part de l'emploi non manuel dans toute l'économie, la part de ce type d'emploi augmentant à l'intérieur même du secteur de la production de biens. Si l'augmentation de la part du secteur des services reflète avant tout un recours accru à l'externalisation des activités de service par les entreprises productrices de biens, la part globale de l'emploi non manuel resterait inchangée et l'on s'attendrait à ce que la part de l'emploi non manuel dans le secteur de la production de biens diminue quand la part du secteur des services augmente.

## **B. Part des quatre sous-secteurs des services et des seize activités de service**

Comme durant les précédentes décennies, l'évolution n'a pas été homogène d'un sous-secteur à l'autre. Le graphique 3.2 montre l'évolution entre 1984 et 1998 de la part de chacun des quatre grands sous-secteurs des services dans l'emploi total (voir le tableau 3.C.1 à l'annexe 3.C pour les chiffres). Les services aux producteurs ont été le sous-secteur le plus dynamique, leur part dans l'emploi augmentant fortement dans la plupart des pays de l'OCDE, à la fin des années 90. La part des services sociaux et services aux particuliers dans l'emploi a également augmenté dans la majorité des pays, mais la part des services de distribution est généralement restée inchangée (et elle s'est nettement réduite en Corée). L'emploi dans les services sociaux a vivement augmenté dans plusieurs pays européens et aux États-Unis au cours des quinze années considérées, mais l'intensification des efforts déployés pour réduire les dépenses publiques a manifesté ses effets en 1994-98, la part des services sociaux dans l'emploi reculant sur cette période dans plusieurs pays. En résumé, l'évolution générale décrite par Elfring pour la période allant des années 60 à la fin des années 80 s'est, dans l'ensemble, poursuivie.

En moyenne, un tiers de l'emploi des services est maintenant concentré dans les services de distribution et un autre tiers dans les services sociaux. Le reste est également réparti entre les services aux producteurs et les services aux particuliers. S'il y a d'importantes variations autour de ces moyennes, les tendances constatées dans plusieurs sous-secteurs donnent à penser que les structures nationales de l'emploi sont peut-être en train de se rapprocher. En Australie, au Canada et aux États-Unis, la part des services aux producteurs était plus forte que dans les autres pays de l'OCDE au milieu des années 80, mais les écarts se

Graphique 3.1. Évolution de l'emploi dans les trois principaux secteurs<sup>a</sup>



a) Dans les cas où les années sélectionnées ne sont pas disponibles, l'année la plus proche a été utilisée. Ceci concerne les cas suivants : 1985 : Corée et Pays-Bas ; 1986 : Espagne et Portugal ; 1987 : Australie et Canada ; 1988 : Turquie ; 1991 : Suisse ; 1992 : Nouvelle-Zélande et Turquie ; 1995 : Autriche, Finlande et Suède ; 1996 : Mexique et Norvège.  
Source : Voir annexe 3.A.

Tableau 3.2. Part des services dans l'emploi total et répartition de l'emploi par profession<sup>a</sup> en 1998

Part de l'emploi (pourcentages)

	Ensemble de l'économie			Secteur producteur de biens			Secteur des services			
	Secteur des services	« Cols blancs »	« Cols bleus »	Professions non qualifiées	« Cols blancs »	« Cols bleus »	Professions non qualifiées	« Cols blancs »	« Cols bleus »	Professions non qualifiées
Australie	69.0	56.6	36.1	7.3	32.9	58.5	8.6	67.9	25.4	6.7
Autriche	63.9	59.3	31.8	8.9	24.5	70.3	5.2	79.0	9.9	11.0
Belgique	71.9	67.2	23.8	8.7	34.9	56.8	8.2	81.2	9.8	8.9
Canada	73.8	66.0	23.1	10.9	32.9	55.7	11.5	77.6	11.8	10.7
République tchèque	52.3	55.2	36.2	8.6	29.1	61.4	9.5	78.2	13.9	7.9
Danemark	70.8	65.2	21.9	12.7	29.5	55.7	14.8	80.9	7.2	11.9
Finlande	64.0	63.1	28.5	7.7	30.5	62.8	6.3	81.1	9.6	8.5
France	70.7	61.7	28.9	7.8	29.2	67.0	3.5	76.2	11.9	9.7
Allemagne	62.1	63.0	28.0	7.5	34.7	56.2	7.6	79.9	11.1	7.5
Grèce	56.4	52.6	41.5	6.0	12.5	83.9	3.6	80.7	11.7	7.6
Hongrie	58.5	53.6	37.9	8.5	23.5	69.0	7.5	75.8	15.0	9.2
Irlande	61.5	60.6	30.2	8.9	24.0	62.2	13.7	84.6	9.5	5.8
Italie	64.1	55.5	32.3	12.2	25.0	64.3	10.7	75.2	11.6	13.2
Corée	60.0	54.5	35.0	10.5	20.4	70.5	9.1	63.0	26.1	10.9
Luxembourg	72.7	64.4	24.8	10.5	25.4	69.0	5.7	77.4	10.6	12.1
Pays-Bas	71.6	70.6	19.0	7.1	42.6	48.1	7.8	83.9	9.2	6.9
Nouvelle-Zélande	67.3	65.5	26.8	7.6	26.5	65.0	8.6	84.4	8.5	7.1
Portugal	55.3	42.9	44.2	12.9	14.7	76.4	9.0	70.9	12.3	16.8
Espagne	63.2	52.0	33.2	14.3	18.6	67.1	14.3	72.8	12.1	14.3
Suède	72.9	68.9	25.6	5.3	33.3	63.4	3.2	83.5	10.2	6.1
Suisse	63.2	69.0	24.5	6.0	38.1	56.3	5.3	81.9	11.2	6.2
Turquie <sup>b</sup>	23.5	29.6	69.9	..	6.0	93.7	..	73.5	25.7	..
Royaume-Uni	71.0	69.9	21.3	8.1	39.2	52.3	8.6	82.4	9.1	7.9
États-Unis	73.8	63.3	22.8	13.9	34.3	56.2	9.5	73.6	11.0	15.4
<b>Moyenne OCDE</b>	<b>63.5</b>	<b>59.6</b>	<b>31.1</b>	<b>9.2</b>	<b>27.6</b>	<b>64.2</b>	<b>8.3</b>	<b>77.7</b>	<b>12.7</b>	<b>9.7</b>
<b>Corrélation avec la part de l'emploi dans les services<sup>c</sup></b>		<b>0.74***</b>	<b>-0.81***</b>	<b>0.03</b>	<b>0.62***</b>	<b>-0.57***</b>	<b>-0.02</b>	<b>0.22</b>	<b>-0.25</b>	<b>-0.01</b>

.. Données non disponibles.

\*, \*\* et \*\*\* statistiquement significatif aux seuils de 15 %, 10 % et 5 % respectivement.

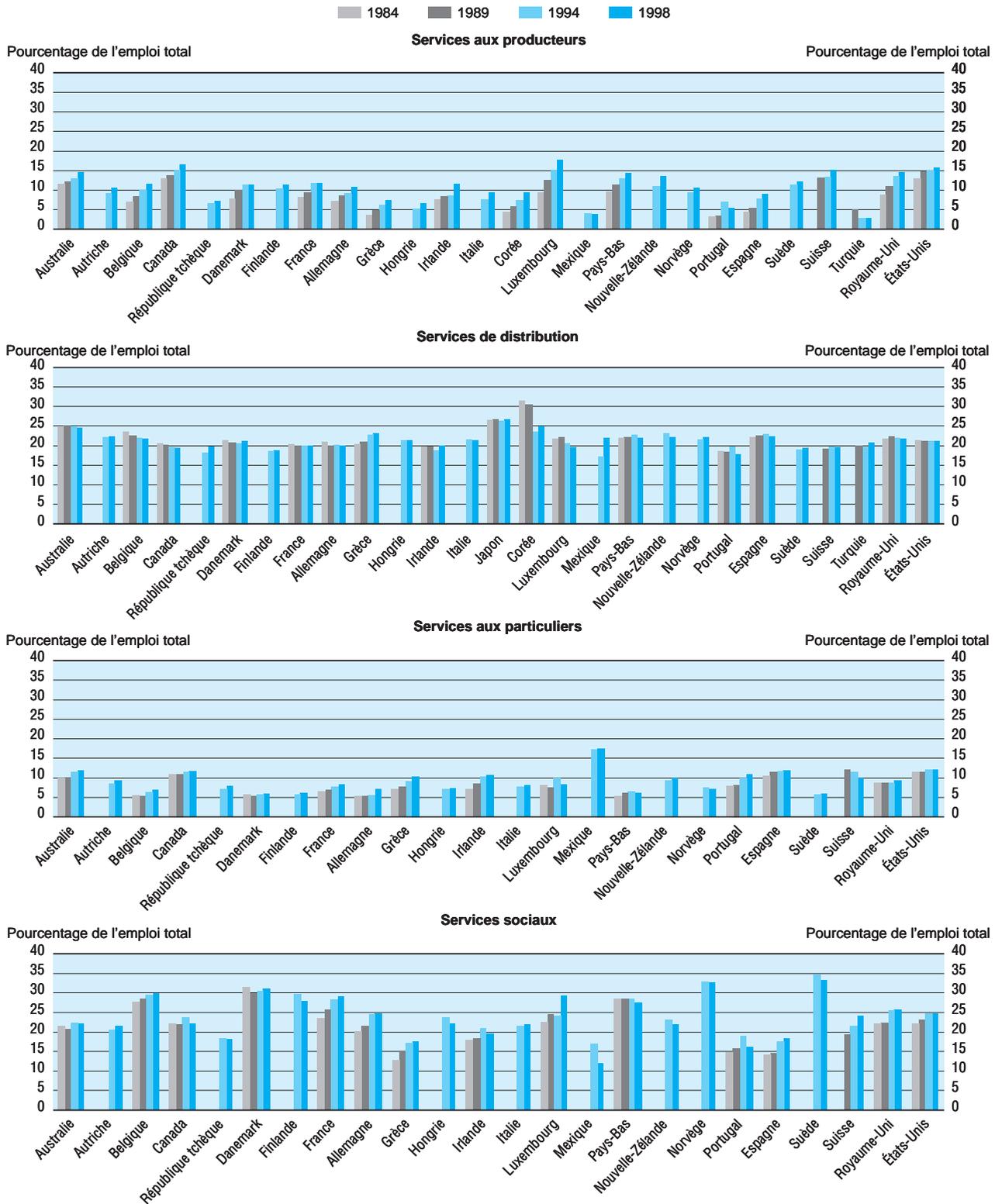
a) Les trois grands regroupements par profession ont été définis à partir de la classification CITP-88 en neuf groupes : les « cols blancs » correspondent aux groupes de professions 1 à 5 (membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs et dirigeants, professions intellectuelles et scientifiques, professions intermédiaires, employés de type administratifs, personnel des services et vendeurs de magasin et de marché) ; les « cols bleus » correspondent aux groupes de professions 6 à 8 (agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche, artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage) ; les professions non qualifiées correspondent au groupe de profession 9. Pour les sources nationales qui n'utilisent pas la classification CITP-88, les regroupements par profession les plus détaillés ont été utilisés pour se rapprocher de ces trois groupes.

b) Les professions non qualifiées sont ventilées entre les « cols blancs » et les « cols bleus ».

c) La Turquie n'est pas prise en compte dans les calculs.

Source : Voir annexe 3.A.

Graphique 3.2. Évolution de l'emploi dans les quatre sous-secteurs des services, 1984-98<sup>a</sup>



a) Voir note a) du graphique 3.1.  
Source : Voir annexe 3.A.

sont réduits au fil du temps. Le même type d'évolution s'est produit pour les services aux particuliers. Il n'en va pas de même, en revanche, pour les services de distribution : sur l'ensemble de la période, leur part est plus importante en Australie, au Japon et en Corée que dans tout autre pays de l'OCDE, tandis qu'aux États-Unis et au Canada la situation est analogue à celle observée dans le reste de la zone de l'OCDE et, en particulier, en France. En ce qui concerne les services sociaux, on constate une forte augmentation dans les pays anglo-saxons et germanophones, et leur part dans l'ensemble des services atteint désormais près de 25 pour cent. Leur part est supérieure à la moyenne dans les pays scandinaves, en Belgique et en France, et inférieure à la moyenne dans les pays de l'Europe du Sud et dans les nouveaux pays Membres de l'OCDE.

Le graphique 3.3 montre comment, en 1998, l'emploi total dans chacun des quatre sous-secteurs des services se répartit entre les activités qui le composent :

- Dans les *services aux producteurs*, la moitié ou davantage des emplois se situent dans les services aux entreprises et les services professionnels (sauf au Luxembourg). Ce sont le Canada, les États-Unis et les Pays-Bas qui comptent la plus forte proportion d'emplois dans ces deux types d'activités. En revanche, les services financiers représentent partout une plus faible proportion de l'emploi des services aux producteurs, sauf au Luxembourg, où ils en représentent la moitié.
- La moitié ou davantage des emplois dans les *services de distribution* sont concentrés dans le commerce de détail (sauf dans la République tchèque, en Finlande, en Norvège et en Suède). Parmi les autres activités, le commerce de gros et les transports représentent généralement une plus forte proportion de l'emploi que les communications.
- La moitié environ des emplois de *services aux particuliers* sont concentrés dans les hôtels et les restaurants (sauf en Australie, en France, au Mexique et en Suisse, où leur part est plus faible). Les emplois dans les activités récréatives et culturelles occupent une place moindre (un quart en moyenne). Les services domestiques représentent plus de 20 pour cent de l'ensemble des emplois de services aux particuliers au Mexique, au Portugal, en France, en Espagne, en Suisse et au Luxembourg, suivis de près par la Grèce, tandis que, pour les autres pays, cette part est presque nulle.
- C'est dans les pays scandinaves, en Belgique, en France et en Luxembourg, qu'on observe la plus forte proportion d'emplois dans les *services sociaux*.

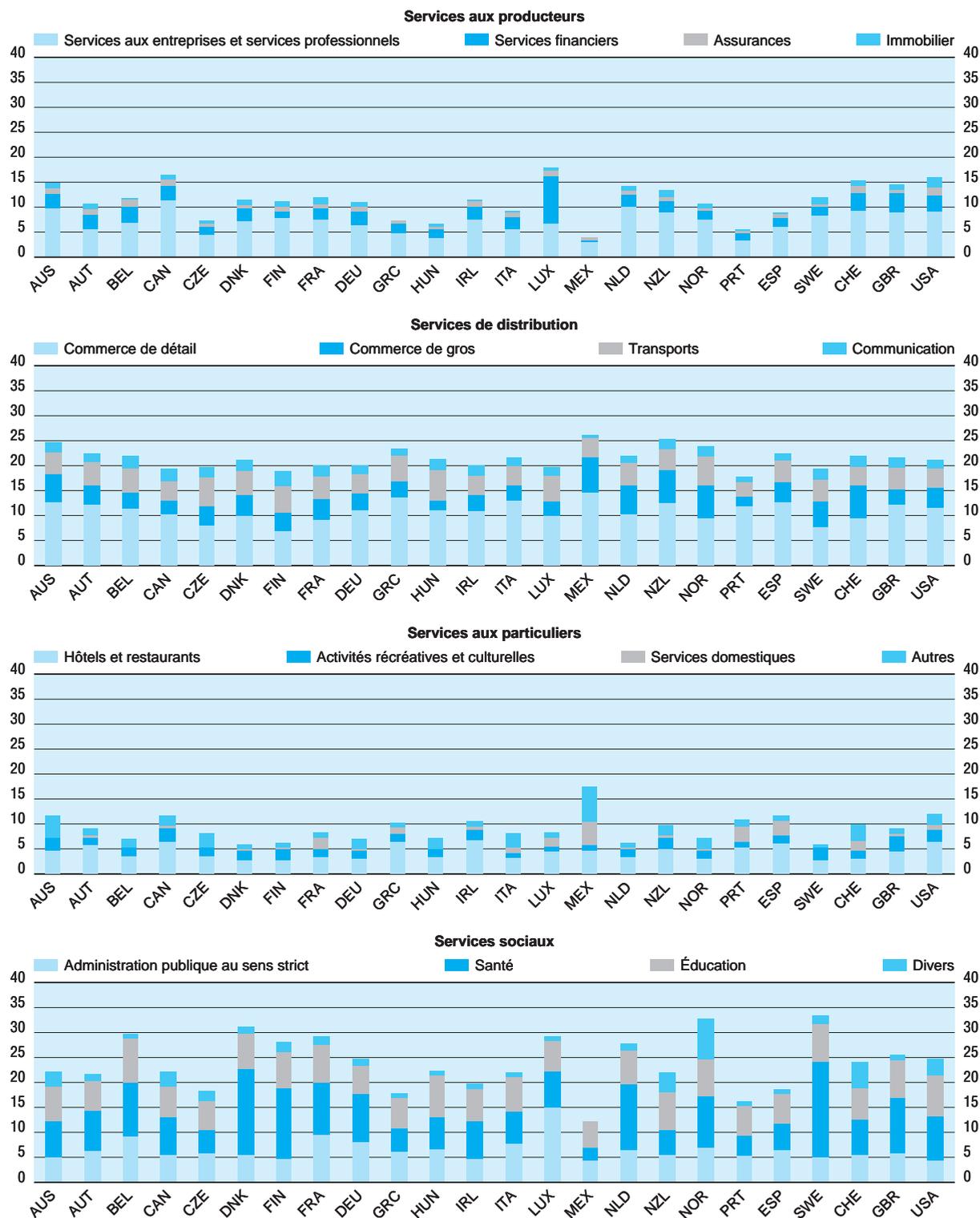
La répartition à l'intérieur même des services sociaux varie notablement d'un pays à l'autre. Pour ce qui est des emplois dans l'administration publique, il y a, à un extrême, le Mexique et les États-Unis, avec une proportion proche de 4.5 pour cent, et, à un autre extrême, le Luxembourg, avec une proportion de 15 pour cent, la France, la Belgique et l'Allemagne se situant, pour leur part, à plus de 8 pour cent. En ce qui concerne l'emploi dans les services de santé, il y a, d'une part, le Mexique, le Portugal, la Grèce, la République tchèque et la Nouvelle-Zélande, avec des parts inférieures à 5 pour cent, et, d'autre part, la Suède, le Danemark, la Finlande et les Pays-Bas, avec des parts supérieures à 13 pour cent. Enfin, l'éducation est, parmi les services sociaux, l'activité où les parts sont les plus semblables d'un pays à l'autre.

### C. Convergence ou divergence

Les pays de l'OCDE suivent-ils une trajectoire commune, comme le donnent à penser la croissance et l'évolution de la composition de l'emploi dans les services ? La plupart des études consacrées à l'économie des services considèrent que les changements technologiques et l'élévation sur une longue période des niveaux de vie vont entraîner dans tous les pays une évolution analogue de la répartition sectorielle de l'emploi [Fuchs (1968)]. Certaines considérations donnent, cependant, à penser que les différences nationales de taille et de composition du secteur des services pourraient persister, même à un niveau comparable de revenu et de développement technologique [Castells (1996) ; Esping-Andersen (1999)]. Ainsi, par exemple, l'importance de l'emploi dans les services sociaux de plusieurs pays d'Europe du Nord semble dénoter des choix politiques qui font plus de place à l'État providence que dans les autres pays. Par ailleurs, compte tenu du récent développement des échanges internationaux de services, l'emploi dans ce secteur pourrait différer d'un pays à l'autre, même avec des structures de consommation analogues, du fait de la spécialisation de l'activité.

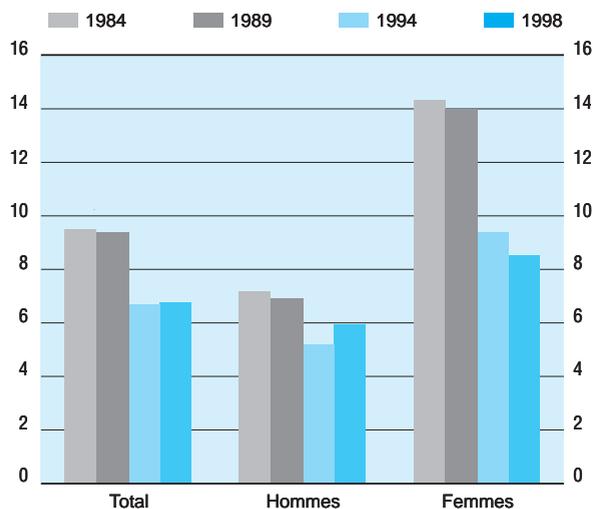
La part globale du secteur des services dans l'emploi total a eu tendance à s'uniformiser depuis le milieu des années 80 : l'écart-type est passé de 9.5 à 6.8 points de pourcentage entre 1984 et 1998 (graphique 3.4). Cette convergence (partielle) est essentiellement due au changement de répartition de l'emploi des femmes, pour lesquelles l'écart-type entre pays s'est réduit de 40 pour cent. On peut en déduire qu'il existe sans doute une relation étroite entre le développement du secteur des services et l'emploi des femmes ; nous y reviendrons plus en détail aux sections III et IV. Lorsqu'on calcule les écarts-types pour

Graphique 3.3. **Emploi dans les seize activités de services en 1998<sup>a</sup>**  
En pourcentage de l'emploi total



a) Voir note a) du graphique 3.1.  
Source : Voir annexe 3.A.

Graphique 3.4. Écart-types<sup>a</sup> de la part des services dans l'emploi total, 1984-98<sup>b</sup>



a) Écart-types calculés pour les 16 pays du graphique 3.1 avec les données de 1984, 1989, 1994 et 1998.

b) Voir note a) du graphique 3.1.

Source : Voir annexe 3.A.

les quatre sous-secteurs des services (non repris ici), on constate que trois sur quatre augmentent légèrement, ce qui donne à penser que la convergence est plus forte pour la part globale du secteur des services que pour ses composantes. L'écart-type observé pour les services sociaux est environ deux fois supérieur à celui observé pour les services aux producteurs, les services de distribution et les services aux particuliers, ce qui peut signifier que la tendance globale à la convergence est sans doute plus faible dans le secteur des services sociaux, très tributaire de l'importance de l'État providence.

Les différences internationales de la composition de l'emploi dans les services sont présentées plus en détail au tableau 3.3, à l'aide d'un indice de dissemblance. Cet indice donne une mesure sommaire de la différence de répartition sectorielle de l'emploi entre deux pays, en indiquant le pourcentage (minimum) de la main-d'œuvre qui devrait être transféré vers un autre secteur, dans le premier pays, pour parvenir à la même répartition sectorielle que dans le deuxième pays<sup>7</sup>. Comme on peut le vérifier sur le tableau 3.3, ce pourcentage augmente quand on calcule l'indice pour un niveau d'activité plus détaillé. Le niveau absolu est donc moins intéressant que des mesures relatives pour un indice donné, par exemple des comparaisons entre pays ou des variations dans le temps. La partie A du tableau 3.3 donne des valeurs d'indice pour des comparai-

sons entre les États-Unis et chacun des autres pays de l'échantillon<sup>8</sup>. La partie B présente des mesures internationales, comme la dissemblance moyenne et sa variation dans le temps. Elle indique également la valeur des coefficients de corrélation des indices de dissemblance avec plusieurs facteurs susceptibles d'influer sur le niveau et la composition de l'emploi dans les services.

Les indices de dissemblance confirment que les répartitions sectorielles de l'emploi dans ces pays se sont rapprochées entre le milieu des années 80 et la fin des années 90. Cette tendance se manifeste à la fois pour l'ensemble de l'économie et pour le secteur des services. Cependant, la convergence est plus nette en ce qui concerne le déplacement général de l'emploi de la production de biens vers les services qu'en ce qui concerne la répartition de l'emploi entre les diverses activités de service. Les indices par pays montrent que l'Australie, le Canada et le Royaume-Uni ont les structures d'emploi les plus proches de celles des États-Unis, tandis que le Mexique et plusieurs pays d'Europe du Sud et d'Europe centrale ont les structures d'emploi qui s'en éloignent le plus. Pour plusieurs pays, les mesures relatives sont très différentes selon le niveau de détail auquel on considère la structure de l'emploi. Le Luxembourg en est un exemple particulièrement marquant, car il figure parmi les pays les plus proches des États-Unis lorsqu'on considère les parts de l'emploi correspondant à l'ensemble du secteur des services ou à ses quatre sous-secteurs, mais parmi les plus éloignés lorsqu'on distingue les 16 activités de service. Cela tient au fait que le Luxembourg est gros exportateur net de services financiers et d'administration publique.

Les coefficients de corrélation entre les indices de dissemblance et quatre mesures économiques contribuent à expliquer les causes des différences entre pays et la dynamique de convergence :

- Il y a une forte corrélation inverse entre l'indice de dissemblance et le PIB par habitant. Les États-Unis étant un pays à haut revenu, on peut penser que les pays qui ont un niveau de revenu proche de celui des États-Unis tendent aussi à avoir une répartition sectorielle de l'emploi analogue. Ce n'est toutefois que partiellement vrai pour la répartition au niveau des 16 activités car il n'y a qu'une petite corrélation inverse entre cette mesure de la dissemblance et le revenu.
- Les indices de dissemblance concernant la part de valeur ajoutée imputable au secteur des services et la part de ce secteur dans l'emploi donnent aussi à penser que les structures d'emploi des pays de l'OCDE suivent une évolution largement analogue, mais avec, cependant, d'importantes variations d'un pays

Tableau 3.3. Différences dans la composition sectorielle de l'emploi

Indices de dissemblance par rapport aux États-Unis<sup>a</sup>

	Ensemble de l'économie		Secteur des services	
	3 secteurs	21 secteurs	4 sous-secteurs	16 activités
<b>A. Indices de 1998 par pays<sup>b</sup></b>				
Australie	2.3 (3)	10.1 (4)	3.7 (4)	6.8 (4)
Autriche	10.0 (14)	13.5 (8)	6.3 (10)	8.3 (6)
Belgique	4.0 (8)	13.6 (9)	7.5 (14)	11.2 (9)
Canada	3.9 (7)	9.5 (1)	2.6 (2)	6.3 (2)
République tchèque	20.7 (24)	24.5 (21)	10.4 (21)	14.1 (19)
Danemark	4.1 (10)	15.7 (13)	8.6 (17)	13.1 (17)
Finlande	9.4 (13)	18.3 (16)	8.0 (15)	13.0 (16)
France	4.6 (11)	14.6 (10)	6.7 (11)	11.8 (13)
Allemagne	11.2 (15)	15.6 (12)	5.6 (7)	10.0 (8)
Grèce	15.3 (21)	21.4 (18)	9.6 (19)	12.9 (15)
Hongrie	16.3 (22)	21.5 (19)	8.3 (16)	13.2 (18)
Irlande	11.8 (16)	12.8 (6)	6.1 (9)	6.7 (3)
Italie	13.0 (18)	18.3 (17)	6.9 (12)	11.7 (12)
Japon	14.4 (20)	.. ..	.. ..	.. ..
Corée	14.1 (19)	.. ..	.. ..	.. ..
Luxembourg	1.8 (1)	21.7 (20)	5.8 (8)	18.6 (22)
Mexique	18.2 (23)	31.3 (23)	15.4 (23)	20.8 (23)
Pays-Bas	3.1 (5)	12.9 (7)	5.6 (6)	11.6 (10)
Nouvelle-Zélande	6.3 (12)	9.5 (2)	4.2 (5)	5.9 (1)
Norvège	2.1 (2)	14.8 (11)	9.6 (18)	12.3 (14)
Portugal	23.7 (25)	27.4 (22)	11.8 (22)	15.3 (21)
Espagne	12.1 (17)	18.1 (15)	7.3 (13)	11.7 (11)
Suède	2.9 (4)	17.5 (14)	10.1 (20)	14.6 (20)
Suisse	4.0 (9)	11.3 (5)	2.3 (1)	9.0 (7)
Turquie	50.3 (26)	.. ..	.. ..	.. ..
Royaume-Uni	3.2 (6)	10.1 (3)	2.8 (3)	7.7 (5)
<b>B. Mesures internationales</b>				
Moyenne de 1998	11.2	17.0	7.2	11.6
Évolution de la moyenne entre 1984 et 1998 <sup>c</sup>	-3.5	-2.5	-1.0	-0.5
Corrélations de l'indice 1998 avec :				
PIB par habitant (PPA)	-0.74***	-0.55***	-0.57***	-0.25
Part de la valeur ajoutée des services	-0.42**	-0.06	-0.27	0.10
Part de l'emploi dans les services	-0.96***	-0.68***	-0.51**	-0.30
Taux d'activité des femmes	0.19	-0.15	0.07	-0.21

.. Données non disponibles.

\*, \*\* et \*\*\* statistiquement significatifs aux seuils de 15 %, 10 % et 5 % respectivement.

a) Pourcentage de la main-d'œuvre qui devrait changer de secteur pour que la répartition sectorielle de l'emploi corresponde à celle des États-Unis.

b) Les valeurs entre parenthèses indiquent le rang des pays.

c) Calculée uniquement pour les pays pour lesquels les données sont disponibles aux deux dates.

Source : Voir annexe 3.A.

à l'autre – surtout à un niveau de désagrégation poussé de l'emploi dans les services.

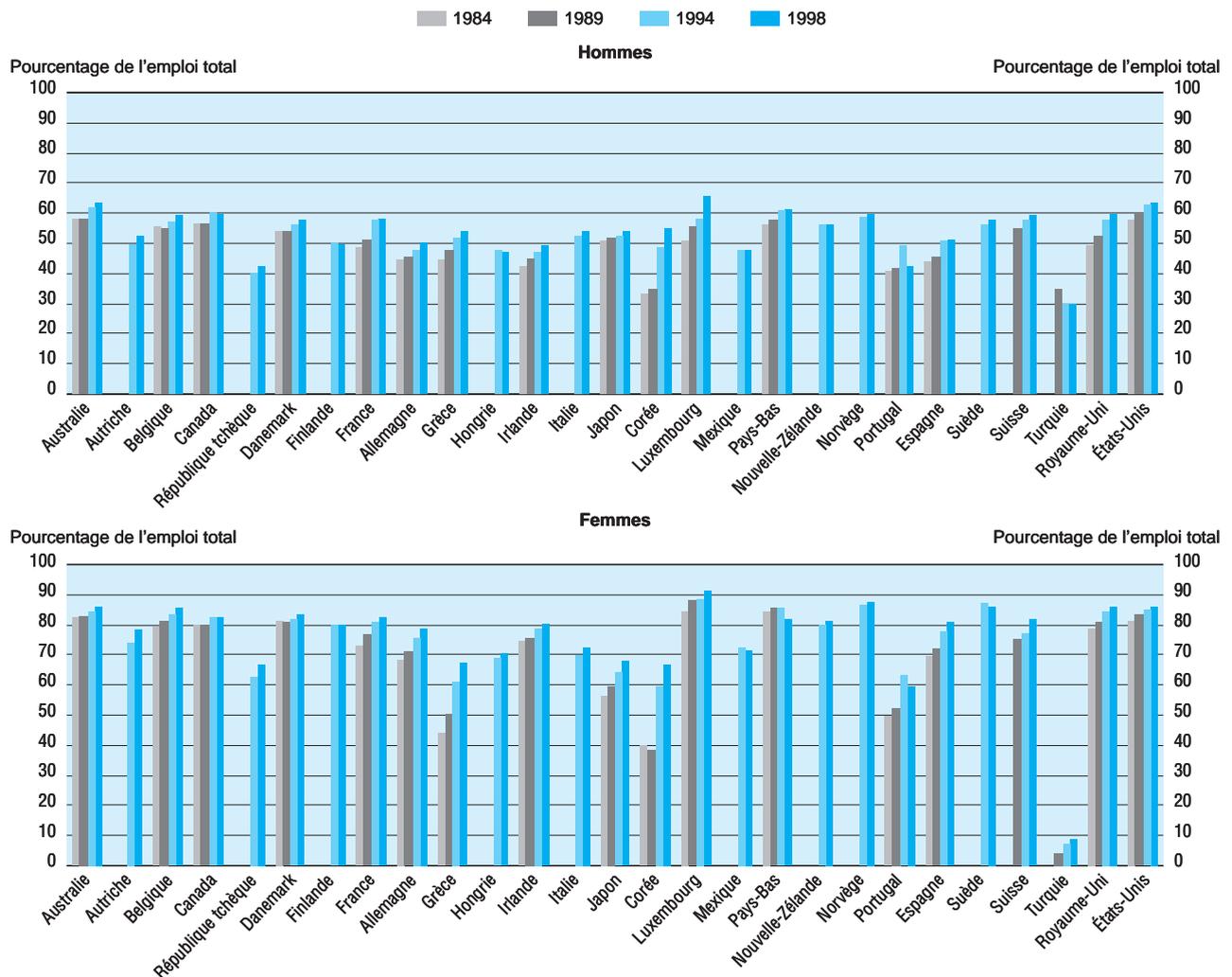
- Contre toute attente, les corrélations entre de forts taux d'activités des femmes et les indices de dissemblance ne sont jamais statistiquement significatifs. Cependant, les corrélations sont négatives lorsque l'on distingue entre les diverses activités de service, ce qui tendrait à montrer que les pays où le taux d'activité des femmes atteint des niveaux aussi élevés qu'aux États-Unis sont également dans une situation plus proche en ce qui concerne la répartition des

emplois de service entre les 16 activités de service, mais pas pour ce qui est de la part globale de l'emploi dans les services.

### III. Caractéristiques de la main-d'œuvre

#### A. Répartition selon le sexe

Les graphiques 3.5 et 3.6 indiquent la part des services dans l'emploi total selon le sexe. Du point de vue de l'évolution globale, le graphique 3.5 montre qu'au milieu

Graphique 3.5. Évolution de l'emploi dans les services selon le sexe<sup>a</sup>

a) Voir note a) du graphique 3.1.  
Source : Voir annexe 3.A.

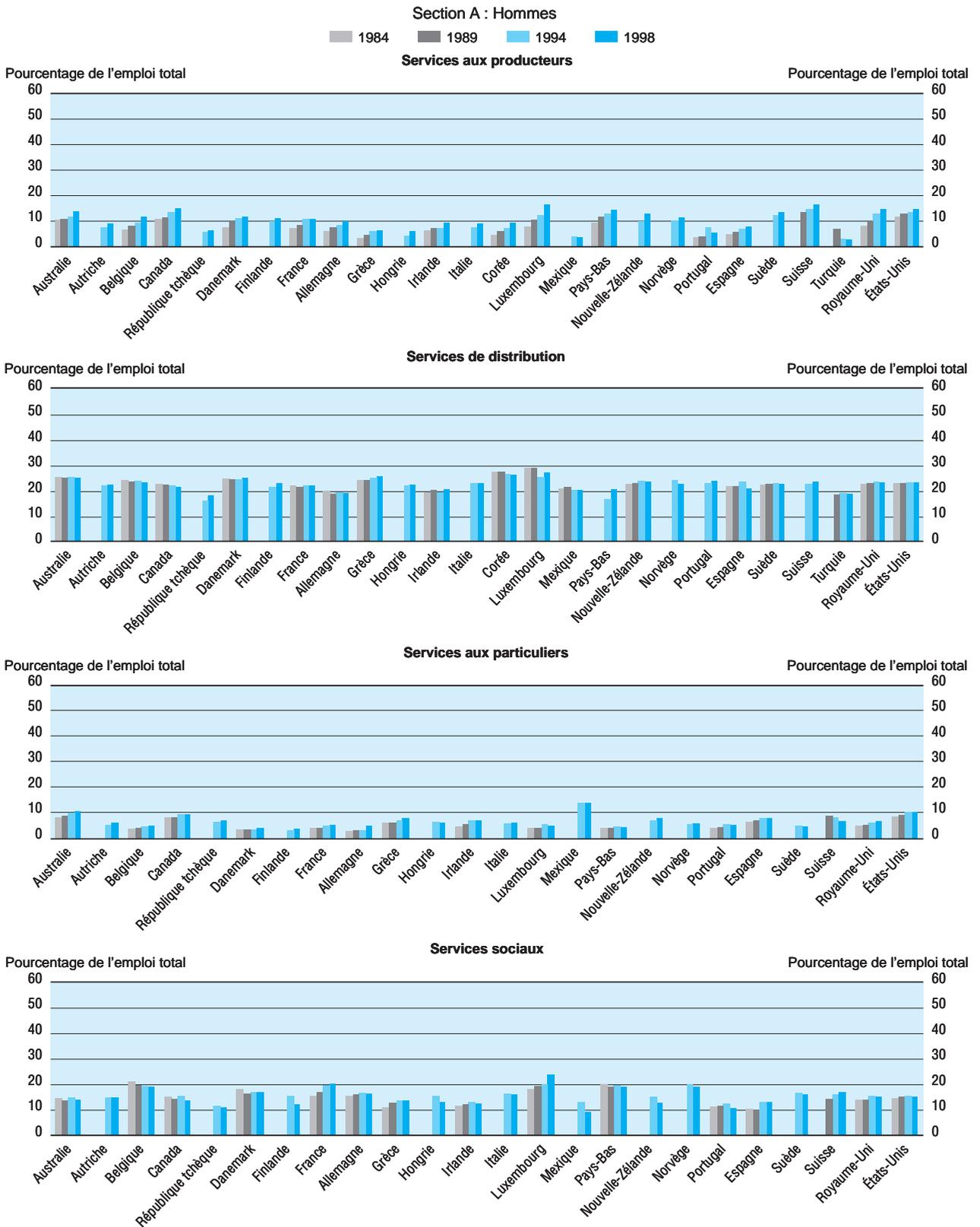
des années 80 la part des services dans l'emploi total était de 49 pour cent en moyenne pour les hommes et de 70 pour cent pour les femmes. A de rares exceptions près, la part des services dans l'emploi total a notablement augmenté, pour les deux sexes, au cours des 15 dernières années.

La part relative de l'un et l'autre sexe n'est pas du tout la même dans les quatre sous-secteurs des services. Il y a à peu près la même proportion d'hommes et de femmes dans les services aux producteurs et les services de distribution, mais la situation est très différente en ce qui concerne les services aux particuliers et les services sociaux. En gros, on peut dire que les femmes sont proportionnel-

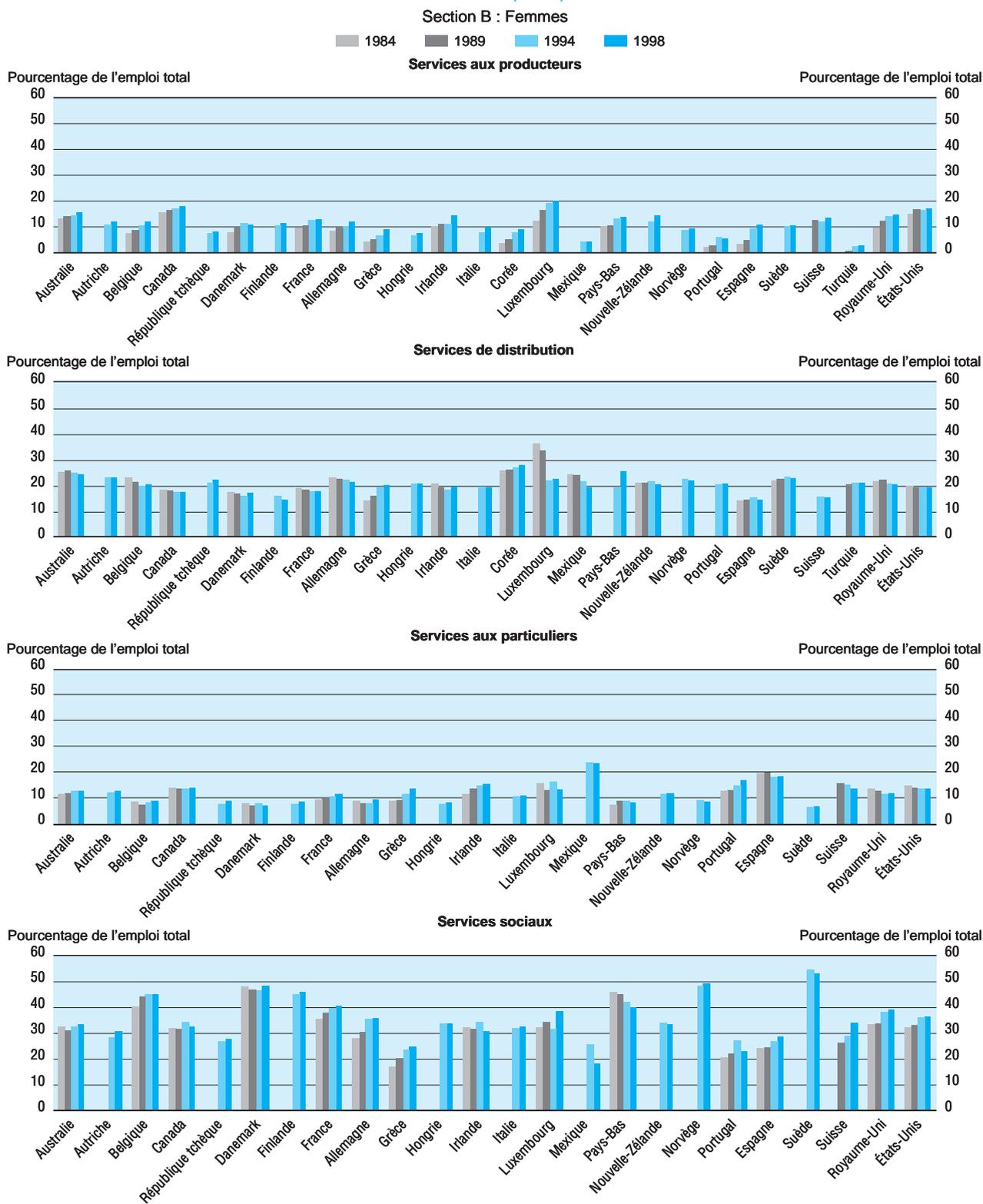
lement deux fois plus nombreuses que les hommes dans les services aux particuliers. La proportion de femmes est plus de deux fois supérieure à celle des hommes dans les services sociaux.

La progression de la part d'emploi dans les services, pour les femmes, a été particulièrement rapide dans les pays où les niveaux de départ étaient très bas. Tel est le cas, en particulier, dans les pays d'Europe du Sud comme la Grèce et le Portugal, et au Japon et en Corée. Ce qu'on observe dans la plupart des pays, ces dernières années, c'est qu'environ les trois quarts des femmes qui travaillent ont un emploi dans le secteur des services. Dans tous les pays, la plus forte proportion de femmes s'observe dans les

— Graphique 3.6. Évolution de l'emploi dans les quatre sous-secteurs des services selon le sexe, — 1984-98<sup>a</sup>



— Graphique 3.6. Évolution de l'emploi dans les quatre sous-secteurs des services selon le sexe, —  
1984-98<sup>a</sup> (suite)



a) Voir note a) du graphique 3.1.  
Source : Voir annexe 3.A.

services sociaux. La progression de l'emploi féminin dans les services, ces quinze dernières années, s'explique par la croissance de l'emploi dans les services sociaux et – dans une moindre mesure – dans les services aux producteurs.

La croissance de l'emploi masculin dans les services a principalement concerné les services aux producteurs et – à un moindre degré – les services aux particuliers. La part de l'emploi masculin dans les services de distribution et les services sociaux est restée, pour l'essentiel, inchangée. Cependant, les pays où l'accroissement de la part de l'emploi dans les services sociaux a été particulièrement net ont aussi enregistré une forte progression de l'emploi masculin dans ce type de services (Luxembourg, France, Espagne et Grèce).

Le tableau 3.4 indique le rapport du nombre de femmes au nombre d'hommes employés dans un certain type d'activité en 1998. On distingue, d'une part, le secteur de

la production de biens et, d'autre part, le secteur des services. Comme on le voit dans les colonnes « Total », les activités de service sont essentiellement féminines, alors que les activités de production de biens sont essentiellement masculines. Dans le secteur des services, les femmes occupent une place prépondérante dans les services aux particuliers et les services sociaux tandis que les hommes sont plus nombreux dans les services aux producteurs et services de distribution.

Les indices de dissemblance permettent de mieux appréhender les écarts entre les sexes dans la distribution de l'emploi entre les secteurs (tableau 3.5). Les écarts ressortent clairement. L'indice moyen pour vingt et un secteurs en 1998 montre que 18 pour cent des femmes devraient changer de secteur d'emploi pour arriver à parité avec les hommes. Cette proportion était notablement inférieure, à la fin des années 90, à ce qu'elle était vers le milieu des années 80.

Tableau 3.4. Répartition par sexe de l'emploi dans les services en 1998

Rapport des effectifs féminins aux effectifs masculins par secteur économique

	Secteur producteur de biens						Secteur des services				
	Total	Agriculture, chasse et sylviculture	Industries extractives	Industries manufacturières	Électricité, gaz et eau	Construction	Total	Services aux producteurs	Services de distribution	Services aux particuliers	Services sociaux
Australie	0.29	0.45	0.11	0.35	0.21	0.16	1.04	0.87	0.74	0.91	1.84
Autriche	0.35	0.96	0.27	0.36	0.13	0.09	1.18	1.04	0.81	1.62	1.62
Belgique	0.25	0.41	0.16	0.31	0.13	0.08	1.02	0.72	0.62	1.17	1.66
Canada	0.37	0.39	0.20	0.48	0.29	0.12	1.15	1.01	0.67	1.25	1.98
République tchèque	0.45	0.49	0.17	0.66	0.29	0.09	1.23	1.02	0.95	1.01	1.97
Danemark	0.34	0.28	0.87	0.46	0.26	0.10	1.23	0.81	0.58	1.42	2.44
Finlande	0.36	0.45	0.07	0.45	0.41	0.07	1.46	0.92	0.57	2.09	3.48
France	0.34	0.46	0.10	0.42	0.30	0.10	1.14	0.95	0.64	1.73	1.62
Allemagne	0.33	0.57	0.10	0.39	0.28	0.14	1.20	0.94	0.86	1.48	1.67
Grèce	0.42	0.73	0.05	0.42	0.20	0.01	0.74	0.81	0.46	0.99	1.08
Hongrie	0.47	0.32	0.20	0.70	0.33	0.09	1.24	1.08	0.77	1.15	2.16
Irlande	0.25	0.13	0.08	0.46	0.20	0.04	1.07	1.01	0.63	1.40	1.65
Italie	0.34	0.48	0.14	0.44	0.13	0.06	0.76	0.62	0.47	1.05	1.15
Japon	0.45	0.84	0.20	0.55	0.13	0.19	0.82	..	0.69	..	..
Corée	0.50	0.91	0.01	0.53	0.17	0.10	0.83	0.64	0.56	..	..
Luxembourg	0.15	0.28	0.11	0.17	0.16	0.09	0.84	0.74	0.57	1.53	0.98
Mexique	0.28	0.17	0.08	0.56	0.18	0.03	0.76	0.56	0.63	0.84	1.00
Pays-Bas	0.24	0.39	0.17	0.28	0.17	0.09	0.96	0.69	0.61	1.32	1.50
Nouvelle-Zélande	0.35	0.43	1.22	0.42	0.22	0.13	1.18	2.15	0.77	0.91	0.86
Norvège	0.26	0.34	0.20	0.34	0.22	0.08	1.26	0.72	0.74	1.27	2.25
Portugal	0.57	1.00	0.12	0.78	0.14	0.04	1.15	0.80	0.56	2.53	1.75
Espagne	0.22	0.33	0.10	0.29	0.10	0.04	0.86	0.75	0.56	1.28	1.21
Suède	0.30	0.30	0.21	0.38	0.22	0.09	1.34	0.72	0.58	1.34	2.98
Suisse	0.33	0.53	0.09	0.38	0.09	0.14	1.09	0.63	0.88	1.58	1.58
Turquie	0.54	0.86	0.02	0.23	0.08	0.02	0.12	0.42	..	..	..
Royaume-Uni	0.28	0.31	0.16	0.36	0.30	0.10	1.16	0.81	0.71	1.45	2.07
États-Unis	0.33	0.33	0.15	0.47	0.30	0.10	1.17	0.99	0.70	1.12	2.09
<b>Moyenne OCDE</b>	<b>0.35</b>	<b>0.49</b>	<b>0.20</b>	<b>0.43</b>	<b>0.21</b>	<b>0.09</b>	<b>1.04</b>	<b>0.86</b>	<b>0.67</b>	<b>1.35</b>	<b>1.77</b>

.. Données non disponibles.

Source : Voir annexe 3.A.

Tableau 3.5. Différences dans la répartition sectorielle de l'emploi selon le sexe, le niveau de qualification et l'âge

Indices de dissemblance pour 1998<sup>a</sup>

	Femmes	Niveau de qualification inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Jeunes
<b>A. Indices de 1998 par pays<sup>b</sup></b>			
Australie	16.7 (8)	.. ..	.. ..
Autriche	17.7 (12)	28.6 (11)	36.3 (11)
Belgique	18.0 (15)	19.2 (4)	41.5 (21)
Canada	14.8 (2)	32.8 (14)	36.0 (10)
République tchèque	17.3 (10)	40.5 (17)	35.9 (9)
Danemark	18.6 (17)	27.4 (9)	34.1 (4)
Finlande	21.1 (24)	25.4 (8)	39.9 (16)
France	16.0 (7)	19.2 (3)	41.9 (22)
Allemagne	16.7 (9)	.. ..	39.1 (15)
Grèce	17.3 (11)	21.8 (7)	40.0 (17)
Hongrie	15.6 (5)	.. ..	.. ..
Irlande	19.1 (19)	.. ..	31.2 (2)
Italie	18.1 (16)	19.2 (5)	41.0 (20)
Japon	13.9 (1)	.. ..	.. ..
Corée	15.4 (4)	.. ..	.. ..
Luxembourg	19.4 (20)	.. ..	40.3 (18)
Mexique	22.2 (26)	18.7 (2)	23.5 (1)
Pays-Bas	17.9 (14)	.. ..	34.6 (5)
Nouvelle-Zélande	18.6 (18)	16.1 (1)	32.9 (3)
Norvège	21.1 (23)	35.6 (15)	37.4 (13)
Portugal	15.6 (6)	32.3 (13)	35.7 (7)
Espagne	21.0 (22)	20.7 (6)	37.5 (14)
Suède	20.6 (21)	28.5 (10)	40.7 (19)
Suisse	30.0 (27)	29.2 (12)	36.4 (12)
Turquie	21.5 (25)	.. ..	.. ..
Royaume-Uni	17.9 (13)	.. ..	35.8 (8)
États-Unis	15.3 (3)	37.0 (16)	35.1 (6)
<b>B. Mesures internationales</b>			
Moyenne de 1998	18.4	26.6	36.7
Évolution de la moyenne entre 1984 et 1998 <sup>c</sup>	9.9	..	5.7
Corrélations de l'indice 1998 avec :			
PIB par habitant (PPA)	0.01	0.47**	0.02
Part de la valeur ajoutée des services	0.11	0.02	-0.26
Part de l'emploi dans les services	0.07	0.37*	-0.09
Part du groupe considéré dans l'emploi total	0.10	-0.21	-0.11

.. Données non disponibles.

\*, \*\* et \*\*\* statistiquement significatifs aux seuils de 15 %, 10 % et 5 % respectivement.

a) Pourcentage du groupe considéré qui devrait changer de secteur pour que la répartition sectorielle soit la même que pour l'ensemble des autres travailleurs (indice calculé à partir de 21 secteurs).

b) Les valeurs entre parenthèses indiquent le rang des pays.

c) Estimation uniquement pour les pays pour lesquels les données sont disponibles aux deux dates.

Source : Voir annexe 3.A.

## B. Niveau de formation

Le tableau 3.6 montre que les qualifications de la main-d'œuvre sont très variables selon les secteurs. Le tableau du haut montre que le secteur de la production de biens fait appel à une main-d'œuvre beaucoup moins qualifiée que le secteur des services. Le déplacement de l'activité vers les services accroît manifestement l'avantage que représente une formation structurée. Dans le secteur des

services, les travailleurs ayant un faible niveau de qualification occupent une place prépondérante dans les services aux particuliers. En revanche, les services aux producteurs et les services sociaux emploient beaucoup moins de travailleurs peu qualifiés.

La partie du bas du tableau 3.6 indique le rapport du nombre de travailleurs ayant un niveau de formation universitaire au nombre de travailleurs n'ayant pas atteint ce

Tableau 3.6. Structure de l'emploi dans les services au regard des qualifications en 1998

	Secteur producteur de biens						Secteur des services				
	Total	Agriculture, chasse et sylviculture	Industries extractives	Industries manufacturières	Électricité, gaz et eau	Construction	Total	Services aux producteurs	Services de distribution	Services aux particuliers	Services sociaux
<b>Rapport des effectifs peu qualifiés aux effectifs à niveau de qualification moyen/élevé, par secteur d'activité<sup>a</sup></b>											
Autriche	0.39	0.88	0.48	0.32	0.10	0.33	0.22	0.18	0.24	0.42	0.14
Belgique	0.73	1.08	0.62	0.63	0.43	1.02	0.36	0.19	0.59	0.61	0.25
Canada	0.36	0.80	0.21	0.32	0.00	0.35	0.16	0.09	0.24	0.28	0.09
République tchèque	0.13	0.22	0.12	0.14	0.07	0.08	0.08	0.04	0.09	0.09	0.08
Danemark	0.41	0.58	0.30	0.44	0.20	0.30	0.25	0.14	0.41	0.55	0.16
Finlande	0.45	0.69	3.38	0.39	0.22	0.45	0.27	0.27	0.48	0.31	0.15
France	0.61	0.89	0.61	0.54	0.17	0.75	0.42	0.31	0.52	0.77	0.34
Allemagne	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Grèce	2.83	9.15	1.92	1.25	0.47	3.26	0.48	0.10	0.76	1.14	0.20
Irlande	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Italie	2.06	5.40	1.38	1.64	0.87	2.79	0.71	0.24	1.37	1.86	0.35
Luxembourg	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Mexique	0.92	1.35	0.57	0.59	0.28	1.21	0.45	0.13	0.53	0.82	0.13
Pays-Bas	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Nouvelle-Zélande	0.73	0.95	..	0.72	..	0.54	0.39	0.26	0.82	0.52	0.15
Norvège	0.24	0.32	0.13	0.24	0.13	0.22	0.14	0.08	0.22	0.21	0.10
Portugal <sup>c</sup>	7.75	15.25	9.98	7.60	2.37	8.77	2.28	1.15	2.67	5.69	1.51
Espagne	2.66	8.15	2.10	1.75	0.66	3.92	0.95	0.49	1.63	2.57	0.34
Suède	0.45	0.74	0.14	0.43	0.29	0.44	0.21	0.16	0.39	0.36	0.12
Suisse	0.35	0.55	1.18	0.32	0.19	0.33	0.23	0.11	0.30	0.47	0.17
Royaume-Uni	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
États-Unis	0.21	0.46	0.18	0.18	0.05	0.26	0.13	0.06	0.16	0.35	0.06
<b>Moyenne OCDE</b>	<b>1.25</b>	<b>2.79</b>	<b>1.46</b>	<b>1.03</b>	<b>0.41</b>	<b>1.47</b>	<b>0.45</b>	<b>0.24</b>	<b>0.67</b>	<b>1.00</b>	<b>0.26</b>
<b>Rapport du nombre de travailleurs issus de l'université au nombre de travailleurs sans formation universitaire, par secteur d'activité<sup>b</sup></b>											
Autriche	0.02	0.01	0.02	0.03	0.04	0.02	0.11	0.17	0.03	0.04	0.20
Belgique	0.10	0.02	0.13	0.12	0.14	0.05	0.22	0.45	0.10	0.09	0.28
Canada	0.09	0.04	0.12	0.12	0.14	0.05	0.29	0.42	0.11	0.15	0.53
République tchèque	0.06	0.05	0.05	0.06	0.09	0.07	0.18	0.41	0.06	0.07	0.32
Danemark	0.02	0.01	..	0.03	0.02	0.00	0.07	0.14	0.02	0.03	0.10
Finlande	0.08	0.04	..	0.11	0.11	0.05	0.20	0.30	0.06	0.07	0.32
France	0.14	0.07	0.16	0.19	0.33	0.07	0.40	0.63	0.18	0.13	0.62
Allemagne	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Grèce	0.03	0.01	0.03	0.07	0.11	0.02	0.28	0.81	0.08	0.07	0.64
Irlande	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Italie	0.04	0.02	0.09	0.04	0.05	0.04	0.19	0.32	0.04	0.05	0.39
Luxembourg	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Mexique	0.06	0.01	0.25	0.10	0.26	0.09	0.22	0.82	0.10	0.06	0.72
Pays-Bas	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Nouvelle-Zélande	0.04	0.05	..	0.06	..	..	0.24	0.44	0.03	0.03	0.51
Norvège	0.15	0.07	0.57	0.17	0.20	0.09	0.53	0.88	0.21	0.22	0.86
Portugal <sup>c</sup>	0.02	0.01	0.02	0.02	0.10	0.02	0.06	0.14	0.04	0.01	0.14
Espagne	0.07	0.02	0.08	0.10	0.36	0.05	0.32	0.53	0.09	0.06	0.99
Suède	0.06	0.02	0.05	0.07	0.07	0.03	0.19	0.25	0.05	0.09	0.29
Suisse	0.04	0.00	..	0.06	0.02	0.02	0.13	0.18	0.05	0.04	0.21
Royaume-Uni	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
États-Unis	0.21	0.16	0.28	0.26	0.32	0.11	0.43	0.70	0.21	0.14	0.76
<b>Moyenne OCDE</b>	<b>0.07</b>	<b>0.04</b>	<b>0.14</b>	<b>0.09</b>	<b>0.15</b>	<b>0.05</b>	<b>0.24</b>	<b>0.45</b>	<b>0.09</b>	<b>0.08</b>	<b>0.46</b>

.. Données non disponibles.

a) Les « effectifs peu qualifiés » correspondent aux niveaux d'instruction 0 à 2 de la CITE et les « effectifs à niveau de qualification moyen/élevé » aux niveaux d'instruction 3 à 7.

b) Les « travailleurs issus de l'université » correspondent aux niveaux d'instruction 6 et 7 de la CITE et les « travailleurs sans formation universitaire » aux niveaux 0 à 5, à l'exception de la République tchèque où les « travailleurs issus de l'université » correspondent aux niveaux d'instruction 5 et 7 de la CITE et les « travailleurs sans formation universitaire » aux niveaux d'instruction 0 à 4.

c) Année 1997.

Sources : Pour la France et le Portugal, les résultats sont obtenus à partir des enquêtes nationales sur la population active; pour les autres pays, voir annexe 3.A.

niveau, selon les secteurs d'activité économique. Le secteur des services emploie une beaucoup plus forte proportion de diplômés de l'université que le secteur de la production de biens, mais il y a d'importantes disparités entre les sous-secteurs. En ce qui concerne la production de biens, c'est dans le secteur de la production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau qu'on observe la plus forte proportion de travailleurs issus de l'université. Dans le secteur des services, c'est dans les services aux producteurs et les services sociaux que la proportion est la plus forte.

Les indices de dissemblance dans la distribution de l'emploi entre les secteurs selon le niveau de formation des travailleurs varient largement puisqu'ils vont de 16 pour cent en Nouvelle-Zélande à 41 pour cent en République tchèque (tableau 3.5). On ne saurait dire, toutefois, si ces écarts s'expliquent principalement par les différences dans la structure économique (autrement dit dans la structure sectorielle de la demande de qualifications) ou par le profil de qualification de la main-d'œuvre. L'indice de dissemblance augmente à mesure qu'augmentent le niveau de revenu et la part d'emploi dans les services (ce qui accroît la concentration des travailleurs peu qualifiés dans la production de biens), mais il diminue à mesure que le niveau de formation s'élève.

### C. Âge

Le tableau 3.7 présente la répartition par âge de l'emploi dans les services et dans les autres activités. La partie haute du tableau montre que les jeunes représentent une part équivalente de la main-d'œuvre dans le secteur des services et dans le secteur de la production de biens. Cependant, les proportions sont très variables à l'intérieur même du secteur des services. Près d'un travailleur sur trois dans les services aux particuliers a moins de 25 ans. La proportion de jeunes est élevée, également, dans les services de distribution, essentiellement en raison de la forte représentation de ce groupe dans le commerce de détail.

C'est dans l'agriculture, la chasse et la sylviculture (bas du tableau 3.7) que les travailleurs âgés sont proportionnellement les plus nombreux. Ce cas mis à part, les travailleurs âgés se trouvent assez également répartis entre les grands secteurs. Cependant, la proportion de personnes âgées varie sensiblement à un niveau plus poussé de désagrégation des activités de service. Par exemple, dans les services de distribution, les travailleurs âgés sont deux fois plus nombreux dans les communications que dans toute autre activité des services de distribution (données non reprises ici).

Les indices de dissemblance montrent que la ségrégation sectorielle de l'emploi est plus marquée entre jeunes

et adultes qu'entre hommes et femmes (voir tableau 3.5). L'indice moyen de dissemblance de l'emploi pour 21 secteurs montre qu'en 1998, 37 pour cent des jeunes travailleurs devraient changer de secteur pour que leur répartition soit comparable à celle des travailleurs adultes. Cela représente une progression de 6 points de pourcentage par rapport à 1984.

## IV. Déterminants de la part des services dans l'emploi total

### A. La problématique d'ensemble

On analyse dans cette section les causes des importantes disparités entre pays et entre périodes concernant l'ampleur et la composition de l'emploi dans les services qui ont été mises en évidence à la section II. Les causes potentielles de l'augmentation tendancielle de la part des services dans l'emploi total ou des disparités entre pays concernant la part des services à un moment donné sont de trois ordres : élévation du niveau de revenu ; retard de la productivité dans les services ; et variations exogènes de la demande de services (à des niveaux de revenu et de prix relatifs des services inchangés) [Summers (1985)]. Plusieurs études économétriques ont confirmé les conclusions de Fuchs (1968), à savoir que le retard de la productivité dans les services est le principal facteur à l'origine de l'accroissement de la part des services dans l'emploi total, que les variations exogènes de la demande (par exemple, recours accru des producteurs de biens à des services externes) ont joué un rôle secondaire et que l'augmentation du revenu n'a joué pratiquement aucun rôle [Inman (1985)].

Si l'évolution de la productivité est la cause principale des variations de la part d'emploi revenant au secteur des services, tous les pays devraient connaître une évolution comparable au fil des ans car les progrès technologiques se diffusent rapidement au niveau international. Cependant, certains chercheurs insistent davantage sur les variations exogènes de la demande, par exemple la hausse tendancielle du taux d'activité des femmes, le développement de l'État providence et d'autres facteurs culturels et institutionnels, qui peuvent expliquer la persistance d'écarts entre les pays [Castells (1996) ; Esping-Andersen (1999)]. On s'est aussi beaucoup intéressé aux importantes différences entre les divers sous-secteurs des services du point de vue de l'évolution de la productivité [Baumol *et al.* (1985) ; Pellegrini (1993)]. De fait, certaines analyses récentes de la croissance économique amènent à penser que les TIC et les changements dans l'organisation de l'activité des entreprises suscitent une demande de services nouveaux ou de qualité supérieure à laquelle répondent des

Tableau 3.7. Répartition par âge de l'emploi dans les services en 1998<sup>a</sup>

	Secteur producteur de biens						Secteur des services				
	Total	Agriculture, chasse et sylviculture	Industries extractives	Industries manufacturières	Électricité, gaz et eau	Construction	Total	Services aux producteurs	Services de distribution	Services aux particuliers	Services sociaux
<b>Rapport du nombre de travailleurs jeunes au nombre de travailleurs adultes par secteur<sup>b</sup></b>											
Autriche	0.18	0.06	0.18	0.19	0.04	0.27	0.15	0.11	0.19	0.25	0.09
Belgique	0.12	0.08	0.08	0.12	0.07	0.16	0.08	0.08	0.09	0.15	0.06
Canada	0.14	0.17	0.12	0.15	0.03	0.12	0.18	0.13	0.23	0.44	0.09
République tchèque	0.16	0.09	0.09	0.18	0.13	0.19	0.17	0.15	0.19	0.27	0.11
Danemark	0.16	0.14	0.00	0.16	0.02	0.20	0.20	0.14	0.35	0.57	0.10
Finlande	0.10	0.05	0.21	0.12	0.10	0.08	0.11	0.09	0.14	0.25	0.06
France	0.09	0.07	0.04	0.10	0.02	0.12	0.09	0.07	0.12	0.16	0.06
Allemagne	0.13	0.10	0.06	0.11	0.08	0.18	0.12	0.11	0.13	0.17	0.10
Grèce	0.11	0.08	0.07	0.13	0.03	0.16	0.11	0.10	0.14	0.20	0.03
Irlande	0.23	0.09	0.10	0.30	0.09	0.27	0.23	0.23	0.30	0.42	0.09
Italie	0.13	0.07	0.06	0.15	0.06	0.13	0.08	0.08	0.10	0.15	0.03
Corée	0.07	0.01	0.05	0.10	0.06	0.07	0.12	0.13	0.11	..	..
Luxembourg	0.09	0.08	0.08	0.08	0.05	0.13	0.10	0.07	0.17	0.17	0.07
Mexique	0.42	0.38	0.15	0.51	0.12	0.35	0.32	0.30	0.35	0.41	0.16
Pays-Bas	0.14	0.20	0.01	0.14	0.02	0.15	0.17	0.13	0.29	0.40	0.07
Nouvelle-Zélande	0.14	0.11	0.00	0.15	0.00	0.15	0.23	0.19	0.38	0.71	0.05
Norvège	0.14	0.15	0.07	0.13	0.08	0.16	0.15	0.09	0.19	0.37	0.10
Portugal	0.19	0.05	0.06	0.26	0.06	0.25	0.15	0.19	0.19	0.19	0.07
Espagne	0.17	0.12	0.07	0.19	0.04	0.18	0.13	0.11	0.17	0.21	0.05
Suède	0.09	0.08	0.04	0.10	0.00	0.10	0.10	0.10	0.14	0.26	0.05
Suisse	0.16	0.12	0.09	0.15	0.21	0.22	0.15	0.14	0.19	0.27	0.10
Royaume-Uni	0.14	0.14	0.05	0.15	0.14	0.13	0.17	0.14	0.26	0.40	0.07
États-Unis	0.13	0.20	0.10	0.11	0.04	0.15	0.19	0.13	0.24	0.45	0.10
<b>Moyenne OCDE</b>	<b>0.15</b>	<b>0.12</b>	<b>0.08</b>	<b>0.16</b>	<b>0.07</b>	<b>0.17</b>	<b>0.15</b>	<b>0.13</b>	<b>0.20</b>	<b>0.31</b>	<b>0.08</b>
<b>Rapport du nombre de travailleurs âgés au nombre de travailleurs non âgés par secteur<sup>c</sup></b>											
Autriche	0.10	0.28	0.06	0.06	0.13	0.07	0.07	0.09	0.07	0.07	0.07
Belgique	0.07	0.21	0.06	0.05	0.10	0.07	0.07	0.06	0.08	0.08	0.07
Canada	0.12	0.27	0.09	0.10	0.07	0.12	0.10	0.12	0.10	0.09	0.10
République tchèque	0.10	0.12	0.06	0.09	0.14	0.09	0.10	0.12	0.08	0.09	0.13
Danemark	0.14	0.34	0.03	0.11	0.16	0.13	0.12	0.12	0.09	0.15	0.13
Finlande	0.12	0.24	..	0.09	0.06	0.12	0.09	0.11	0.08	0.08	0.10
France	0.08	0.20	0.07	0.06	0.05	0.08	0.08	0.07	0.06	0.10	0.08
Allemagne	0.15	0.30	0.07	0.14	0.17	0.14	0.15	0.14	0.15	0.16	0.16
Grèce	0.31	0.68	0.08	0.11	0.07	0.15	0.11	0.08	0.14	0.12	0.09
Irlande	0.15	0.45	0.10	0.07	0.15	0.10	0.10	0.07	0.10	0.10	0.13
Italie	0.12	0.33	0.12	0.08	0.08	0.14	0.13	0.10	0.14	0.12	0.13
Corée	0.30	1.31	0.15	0.08	0.10	0.11	0.13	0.17	0.12	..	..
Luxembourg	0.06	0.19	0.08	0.06	0.14	0.03	0.07	0.05	0.06	0.05	0.10
Mexique	0.16	0.28	0.13	0.08	0.10	0.10	0.11	0.07	0.13	0.13	0.07
Pays-Bas	0.09	0.21	0.10	0.08	0.13	0.07	0.07	0.06	0.07	0.06	0.08
Nouvelle-Zélande	0.12	0.26	0.00	0.07	0.00	0.10	0.07	0.08	0.07	0.00	0.08
Norvège	0.18	0.36	0.08	0.16	0.23	0.13	0.15	0.15	0.14	0.09	0.18
Portugal	0.26	1.12	0.16	0.10	0.15	0.08	0.15	0.10	0.18	0.18	0.12
Espagne	0.15	0.36	0.08	0.11	0.13	0.10	0.12	0.08	0.13	0.14	0.13
Suède	0.20	0.50	0.33	0.17	0.28	0.18	0.19	0.17	0.18	0.15	0.21
Suisse	0.20	0.39	0.13	0.18	0.16	0.13	0.17	0.15	0.16	0.20	0.18
Royaume-Uni	0.15	0.32	0.12	0.14	0.08	0.15	0.13	0.12	0.13	0.14	0.14
États-Unis	0.14	0.25	0.13	0.13	0.10	0.11	0.15	0.15	0.14	0.11	0.16
<b>Moyenne OCDE</b>	<b>0.15</b>	<b>0.39</b>	<b>0.10</b>	<b>0.10</b>	<b>0.12</b>	<b>0.11</b>	<b>0.12</b>	<b>0.11</b>	<b>0.11</b>	<b>0.11</b>	<b>0.12</b>

.. Données non disponibles.

a) Voir annexe 3.A pour une description des nomenclatures d'activités.

b) « Travailleurs jeunes » : travailleurs âgés de 15 à 24 ans; « travailleurs adultes » : travailleurs âgés de plus de 25 ans.

c) « Travailleurs âgés » : travailleurs âgés de 55 ans et plus; « travailleurs non âgés » : travailleurs âgés de moins de 55 ans.

Source : Voir annexe 3.A.

produits innovants [OCDE (1998a, 1999a)]. Si, dans le passé, la croissance de l'emploi dans les services résultait, pour l'essentiel, de la conjonction d'un retard de la productivité dans le secteur des services et de la stabilité de la part des services dans la production, sans doute y-a-t-il aujourd'hui un phénomène plus puissant, de déplacement de la demande vers certains services dynamiques.

Le tableau 3.8 met en regard la part globale du secteur des services dans l'économie et les deux premiers facteurs explicatifs évoqués plus haut : le revenu – PIB par habitant exprimé en dollars – et importance du retard de la

productivité dans le secteur des services par rapport à la production de biens – estimé par le rapport des PPA pour les services aux PPA pour les produits. Un haut niveau de revenu est fortement corrélé avec des coûts relatifs élevés pour les services (coefficient de corrélation de 0.88) et un accroissement de la part des services dans l'emploi (coefficient de corrélation de 0.76). Le lien étroit entre la croissance du PIB et l'élévation du prix relatif des services incite à penser qu'il est sans doute difficile de dissocier la contribution de ces deux facteurs à l'élargissement de la part des services dans l'emploi. Plus loin dans cette section, on utilise des techniques de régression à plusieurs

Tableau 3.8. PIB par habitant, prix relatifs des services et importance du secteur des services, 1998<sup>a</sup>

	PIB par habitant <sup>b</sup>	Prix relatifs des services (PPA) <sup>c</sup>	Part de la valeur ajoutée imputable aux services <sup>d</sup>	Part des services dans l'emploi
Luxembourg	34 701	1.07	76.1	75.1
États-Unis	30 394	1.25	72.2	73.8
Allemagne	27 569	1.08	66.6	62.6
Norvège	26 611	0.99	63.9	72.7
Suisse	26 297	1.28	63.0	69.2
Danemark	26 297	0.90	71.3	69.5
Islande	24 716	..	60.5	..
Canada	24 106	1.04	64.0	69.9
Japon	24 103	0.91	61.1	59.4
Belgique	24 003	0.95	69.8	70.2
Autriche	23 073	1.01	64.5	63.8
Pays-Bas	22 887	0.98	69.3	70.2
Australie	22 697	0.90	70.4	73.3
Irlande	22 429	0.87	51.0	61.7
France	22 089	1.06	70.8	69.2
Italie	21 999	0.84	66.5	60.8
Finlande	21 677	0.95	63.0	64.2
Royaume-Uni	21 218	0.92	69.9	71.4
Suède	21 162	1.04	67.9	70.9
Nouvelle-Zélande	17 801	0.79	64.5	67.4
Espagne	16 743	0.85	64.9	61.7
Portugal	15 242	0.58	60.2	50.2
Grèce	14 411	0.73	68.5	58.8
Corée	13 543	..	50.2	59.7
République tchèque	13 133	0.38	51.6	53.1
Hongrie	10 530	0.42	60.2	57.6
Pologne	7 989	0.42	58.7	..
Mexique	7 953	0.62	65.6	55.6
Turquie	6 723	0.43	52.6	23.5
Coefficient de corrélation avec :				
PIB par habitant		0.88***	0.58***	0.76***
Prix relatifs des services	0.88***		0.62***	0.75***

.. Données non disponibles.

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

a) Pays classés par ordre décroissant de PIB par habitant.

b) PIB par habitant mesuré en \$ sur la base des parités de pouvoir d'achat (PPA).

c) PPA en 1996 pour les services divisée par la PPA pour les biens.

d) Données pour 1998 sauf pour le Japon, la Turquie et les États-Unis (1997) ; pour la Suède (1996) ; pour la Nouvelle-Zélande (1995) ; pour la Suisse (1991).

Sources : Population : *Principaux indicateurs économiques de l'OCDE*, sauf pour la Belgique et la Grèce pour lesquelles on a procédé à des estimations sur la base des indicateurs de référence et des tendances extraites de la base de données démographiques des Nations Unies pour 1998 ; PIB : OECD (1999b) ; Part de la valeur ajoutée imputable aux services : OECD (2000a) ; Parités de pouvoir d'achat : OECD (1999c) ; Part des services dans l'emploi : voir annexe 3.A.

variables pour estimer la contribution indépendante de ces deux facteurs, et estimer aussi la contribution d'autres variables destinées à rendre compte d'un déplacement exogène de la demande vers les services.

On a réalisé des estimations sur données de panel pour la période 1984-1998 en exploitant au maximum les données concernant la part de l'emploi dans les services présentés à la section II. Cette approche permet de tenir compte à la fois des écarts entre pays et des écarts dans le temps (à l'intérieur d'un même pays) quand on tente d'estimer l'impact des variables explicatives sur la part des services. Le modèle intègre des effets-pays fixes car il n'est pas possible d'inclure des variables explicatives qui rendent compte de tous les facteurs susceptibles d'engendrer des écarts entre pays dans les parts d'emploi. Les coefficients ont été estimés sur données de panel non corrigées par la technique des moindres carrés généralisés (MCG) à effets aléatoires car on disposait de relativement peu de degrés de liberté pour estimer les effets-pays constants dans le temps. Ce modèle repose sur des hypothèses fortes qui demandent à être vérifiées au cas par cas.

Les modèles de régression font intervenir une série de variables explicatives dont la théorie économique donne à penser qu'elles peuvent être d'importants déterminants de la part de l'emploi dans les services [voir l'annexe 3.B pour la définition et les sources des variables utilisées]. Le choix des variables repose, dans toute la mesure du possible, sur de précédents travaux. Afin de permettre de se faire une idée, qualitativement, de l'impact que les choix gouvernementaux peuvent avoir sur la composition de la production, on s'est attaché à inclure des variables qui reflètent les différences entre pays quant aux politiques gouvernementales. Les variables considérées peuvent être réparties en trois groupes :

- Les deux *variables de base* sont les variables revenu et prix relatifs qui apparaissent aux deux premières colonnes du tableau 3.8. Des coefficients ont été estimés pour un *modèle simple* ne prenant en compte que ces deux variables, car ces résultats sont plus aisément comparables à ceux provenant d'études économétriques antérieures [par exemple, Curtis et Murthy (1998)].
- Variables reflétant principalement les écarts dans les *coûts de main-d'œuvre* qui peuvent influencer sur la composition sectorielle de l'emploi. Les variables en question sont le coin fiscal qui s'applique sur les revenus du travail, la plus ou moins grande rigueur de la législation pour la protection de l'emploi, la rigueur des réglementations visant les marchés de produits et le degré de concentration des revenus du travail. Bien que ces facteurs exercent leur influence

sur toute l'économie, ils sont de nature à peser davantage sur l'emploi dans les services ou dans certains sous-secteurs des services particulièrement sensibles aux coûts unitaires de main-d'œuvre pour certaines qualifications bien précises<sup>9</sup> ou qui connaissent une forte rotation de leurs effectifs.

- Variables reflétant principalement des différences dans la *composition de la demande finale*. Il s'agit, en l'occurrence, d'un indicateur de l'importance de l'État providence et du taux d'activité des femmes<sup>10</sup>. Les réglementations visant les marchés des produits (par exemple, les limitations aux horaires d'ouverture des magasins) peuvent aussi agir en influant sur la composition de la demande finale.

Pour estimer la part d'emploi des quatre sous-secteurs des services ou des diverses activités de service, on a parfois utilisé d'autres variables particulièrement pertinentes par rapport au secteur considéré.

Tout en donnant une idée des facteurs qui influent sur la part des services dans l'emploi, les résultats des régressions appellent plusieurs mises en garde. D'abord, il peut y avoir un problème d'endogénéité car il peut y avoir une relation causale à double sens entre la part d'emploi dans les services et plusieurs des variables considérées, en particulier le taux d'activité des femmes<sup>11</sup> et les inégalités des revenus du travail<sup>12</sup>. Par ailleurs, un coefficient unique peut traduire l'effet net d'influences contradictoires. Par exemple, une plus grande inégalité des revenus du travail peut favoriser le développement des services aux particuliers, à forte intensité de main-d'œuvre peu qualifiée, entraînant une baisse de leur coût relatif. Mais une plus forte concentration des salaires peut aussi entraîner une répartition plus égale du revenu qui peut elle-même engendrer une plus forte demande à l'égard de certains types de services. Enfin, certaines variables explicatives sont assez fortement corrélées entre elles, et peuvent aussi se substituer à des variables qui ont été omises, ce qui fait qu'il est difficile de dissocier leurs effets.

## B. Déterminants de la part globale des services dans l'emploi

Le tableau 3.9 présente les résultats obtenus à l'aide de modèles de régression mettant en rapport les différences entre pays en ce qui concerne la part globale des services dans l'emploi et les variables explicatives. La première colonne présente les coefficients obtenus à l'aide du *modèle simple* qui ne fait intervenir qu'une constante, le PIB par habitant et les prix relatifs des services. La deuxième colonne présente les résultats obtenus à l'aide du *modèle complet* qui intègre six variables explicatives supplémentaires reflétant les différences en ce qui concerne

Tableau 3.9. Régressions à partir de données de panel pour expliquer la part globale des services dans l'emploi<sup>a</sup>

	Modèle simple	Modèle complet	Modèle complet modifié (version 1)	Modèle complet modifié (version 2)
PIB par habitant (PPA)	0.7 (26.1)***	0.4 (9.5)***	0.7 (18.1)***	0.7 (15.1)***
Prix relatifs des services <sup>b</sup>	8.5 (2.0)*	5.0 (0.5)	7.1 (1.0)	7.2 (1.0)
Coin fiscal moyen		0.2 (1.5)	0.1 (0.8)	0.1 (0.7)
LPE		-1.0 (2.4)**	-0.5 (1.1)	-0.4 (0.8)
Réglementation visant le marché des produits		-4.9 (1.6)	-3.3 (1.3)	-1.2 (0.4)
Concentration des revenus		2.6 (0.7)		
Taux d'activité des femmes		0.3 (5.6)***		
Importance de l'État providence		0.8 (5.1)***	0.1 (0.8)	0.2 (1.1)
Coin fiscal relatif (version 1) <sup>c</sup>			-0.9 (0.2)	
Coordination et centralisation <sup>d</sup>			-5.1 (2.2)**	
Nombre de pays	25	15	18	15
R <sup>2</sup>	0.60	0.61	0.63	0.70
Test de Wald <sup>e</sup>	707***	835***	514***	407***
Test de Breusch et Pagan <sup>f</sup>	1 238***	678***	764***	405***
Test de Hausman <sup>g</sup>	0.0	4.7	5.0	11.3**

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

a) Estimations des moindres carrés généralisés (MCG) à partir d'un modèle à effets aléatoires (non équilibrés) sur les données de panel sur 15 années (1984-1998). Les valeurs absolues du *t* de Student sont indiquées entre parenthèses. Les régressions intègrent aussi une constante.

b) PPA pour les services divisée par la PPA pour les biens.

c) Taux du coin fiscal d'un couple marié avec deux enfants où les deux partenaires travaillent, divisé par le coin fiscal d'un couple marié avec deux enfants où seulement un partenaire travaille. Voir annexe 3.B pour plus de détails.

d) Moyenne des indices de centralisation et de coordination de la négociation collective.

e) Test de Wald pour mettre en évidence si les estimations sont significativement liées (test de Chi<sup>2</sup>).

f) Test de Breusch et Pagan du multiplicateur de Lagrange pour mettre en évidence la présence d'effets-pays (test de Chi<sup>2</sup>).

g) Test de Hausman pour mettre en évidence une erreur de spécification de modèle à effets aléatoires (test de Chi<sup>2</sup>).

Sources et définitions : Voir l'annexe 3.A pour la variable dépendante et l'annexe 3.B pour les variables explicatives.

les coûts de main-d'œuvre et la composition de la demande finale. Les deux dernières colonnes présentent deux variantes du modèle complet qui visent à apprécier la fiabilité des estimations au regard d'un problème possible d'endogénéité.

Les coefficients obtenus à l'aide du *modèle simple* impliquent qu'un haut niveau de revenu et un coût relatif des services élevé entraînent une augmentation de la part des services, ainsi que tendait à le montrer l'analyse à deux variables du tableau 3.8. L'ajustement de ce modèle est assez bon puisqu'on obtient un R<sup>2</sup> de 0.60 et que le test de Wald indique que les deux estimateurs sont conjointement significatifs au seuil de 1 pour cent<sup>13</sup>. Une différence à noter par rapport aux études économétriques antérieures, relativement rares, sur le sujet est que le PIB a toujours un coefficient positif élevé et hautement significatif du point de vue statistique en dépit de la prise en compte dans le modèle d'une mesure du coût relatif des services. Cela amène à penser que le développement du secteur des services ne relève pas simplement d'une « maladie des coûts », ainsi que Baumol (1967) en faisait le diagnostic. Il semble plutôt que certains services soient des biens de luxe avec une élasticité-revenu supérieure à l'unité (voir

encadré 1 pour une note d'explication pour interpréter les coefficients des régressions).

Les résultats obtenus à l'aide du *modèle complet* sont, au total, quelque peu décevants car, sur les six estimateurs supplémentaires que l'on fait intervenir, trois n'atteignent pas les niveaux classiques de significativité statistique et le pouvoir explicatif général du modèle n'est que légèrement accru (tableau 3.9, colonne 2)<sup>14</sup>. Les deux estimateurs destinés à rendre compte des différences dans la composition de la demande finale sont statistiquement significatifs et ont le signe attendu, un accroissement du rôle joué par l'État providence et l'élévation du taux d'activité des femmes entraînant, l'un et l'autre, un élargissement de la part des services dans l'emploi. Cependant, parmi les quatre variables de coûts, seul l'indice du degré de rigueur de la législation pour la protection de l'emploi est statistiquement significatif, une plus grande rigueur de la protection de l'emploi allant de pair avec une moindre part des services dans l'emploi. L'adjonction de variables supplémentaires ne modifie pas les caractéristiques qualitatives des coefficients du PIB et des prix relatifs des services. L'importance relative de l'effet-revenu se trouve même un peu accrue, le coefficient de la variable prix rela-

### Encadré 1. Note explicative pour interpréter les coefficients des régressions

#### Cadre théorique

Dans le modèle de *croissance non équilibrée* de Baumol (1967), l'économie est constituée de deux secteurs : un secteur (le secteur des biens) est caractérisé par une croissance plus rapide de la productivité que l'autre (le secteur des services). Sous certaines hypothèses de base (fonctions de production à rendements d'échelle constants (REC), consommation isoélastique, concurrence parfaite), on peut dériver une équation qui décrit l'évolution de la part des emplois de service dans l'emploi total :

$$\lambda_s = (\alpha - 1)r_b + (1 + \beta)(r_b - r_s) + \Delta ,$$

où  $\lambda_s$  est la part des services dans l'emploi total,  $r_b$  et  $r_s$  sont les taux de croissance de la productivité du travail dans le secteur des biens et le secteur des services,  $\alpha$  est l'élasticité-revenu de la demande de services ( $\alpha > 0$ ),  $\beta$  est l'élasticité-prix de la demande de services ( $\beta < 0$ ) et  $\Delta$  représente des changements exogènes dans la demande de services.

Les trois termes de l'équation peuvent être interprétés comme suit :

1. *L'effet-revenu* (*i.e.*  $(\alpha - 1)r_b$ ) montre qu'une augmentation du revenu implique un accroissement de la part des services dans l'emploi si et seulement si les services constituent un bien de luxe (*i.e.* si  $\alpha > 1$ ). Le revenu croît au taux  $r_b$  puisque la production du secteur des biens est prise comme numéraire.
2. *L'effet du différentiel de productivité* [*i.e.*  $(1 + \beta)(r_b - r_s)$ ] représente l'impact net de deux (sous) effets se compensant. Premièrement, une moindre croissance de la productivité dans les services par rapport au secteur des biens entraîne un accroissement de la part de l'emploi des services pour un niveau donné de production à cause des évolutions différentielles dans les unités de main-d'œuvre nécessaires. Deuxièmement, une moindre croissance de la productivité dans les services entraîne une hausse des prix relatifs des services et, par conséquent, une substitution des biens aux services (effet de substitution). L'effet de substitution dominera l'effet de besoin de main-d'œuvre si et seulement si la demande de services est élastique au prix (*i.e.*  $\beta < -1$ ).
3. Le terme des *changements exogènes* (*i.e.*  $\Delta$ ) correspond à tous les autres facteurs (changement démographique ou de préférences) qui modifient la demande relative de services, le revenu et le prix relatif des services étant maintenus constants. Ce terme n'était pas présent dans le modèle théorique de Baumol, mais est quelquefois ajouté dans des estimations empiriques. (Il faut souligner aussi que Baumol utilise des notations un peu différentes et oppose le secteur des services et l'industrie.)

#### Applications empiriques

Les modèles de régression qui se trouvent dans les tableaux 3.9-3.11 sont principalement des équations de Baumol. C'est la stratégie de spécification du modèle envisagée par quelques études économétriques antérieures, quoique les versions log-log ou semi-log sont souvent estimées, plutôt que cette spécification linéaire estimée dans le cas présent. Le *modèle restreint* contient seulement des régresseurs représentant les deux premiers termes de l'équation structurelle, alors que le *modèle complet* contient en plus une série de régresseurs afin de déterminer le troisième terme.

Les trois termes sont rendus opérationnels comme suit :

1. *L'effet-revenu* est modélisé en incluant le PIB par tête en dollars US (convertis par PPA) comme régresseur. Les coefficients significativement positifs estimés pour cette variable indiquent que les services constituent un bien de luxe (*i.e.* la part des services dans le total des dépenses croît avec le revenu). Par contraste, plusieurs recherches antérieures arrivaient à la conclusion que la part des services n'est pas significativement affectée par le niveau du revenu par tête (*i.e.*  $\alpha \cong 1$ ).
2. *L'effet du différentiel de productivité* est modélisé en incluant le ratio de l'indice de prix PPA pour l'ensemble des services à l'indice du total des biens comme régresseur (les hypothèses de REC et de concurrence parfaite impliquent l'égalité entre le ratio des prix de production sectorielle et l'inverse du ratio de productivité sectorielle). L'existence d'un coefficient positif mais faible et souvent non significatif laisse penser que la demande de services est très peu inélastique au prix, d'où l'effet de main-d'œuvre nécessaire qui l'emporte graduellement sur l'effet de substitution. Par contraste, des études antérieures arrivaient à la conclusion que la demande était plutôt inélastique et que l'écart de productivité rendait mieux compte de la croissance de la part des services dans l'emploi.
3. Le modèle complet inclut des régresseurs supplémentaires qui représentent des facteurs qui peuvent avoir entraîné des *changements exogènes* dans la demande de services. Ces régresseurs n'arrivent pas à expliquer correctement la variance dans l'échantillon de la part des services dans l'emploi ; mais certains sont utilisés pour identifier les facteurs associés à des différences significatives de la taille de certains sous-secteurs des services.

### Encadré 1. Note explicative pour interpréter les coefficients des régressions (suite)

Le coefficient de régression pour les prix relatifs des services soulève des difficultés particulières d'interprétation, puisqu'il peut ne pas correspondre strictement au schéma théorique analysé par Baumol. Si les hypothèses du modèle concernant la technologie à REC et la concurrence parfaite ne sont pas maintenues, alors les prix relatifs des services ne peuvent fournir une bonne mesure de la productivité relative dans les deux secteurs de l'économie. Néanmoins, le modèle de « croissance non équilibrée » de Baumol décrit une économie *fermée* et ne peut rendre compte de la manière dont le commerce international pourrait modifier l'impact des différences sectorielles de croissance de la productivité sur les prix relatifs et l'allocation du travail. Un régresseur basé sur la PPA peut être particulièrement adéquat pour rendre compte de tels effets du commerce. Malgré ces difficultés potentielles, les PPA relatives ont été traditionnellement utilisées dans des études économétriques antérieures utilisant des données internationales [Summers (1985)].

tifs étant maintenant estimé de façon moins précise et n'étant plus statistiquement différent de zéro.

Afin d'apprécier si deux des estimateurs introduits dans le modèle complet – concentration des revenus du travail et taux de participation des femmes – posent un problème d'endogénéité, on envisage deux variantes de ce modèle au tableau 3.9. Dans un premier cas (variante 1, colonne 3), on omet simplement ces deux variables. Dans le second cas (variante 2, colonne 4), on remplace ces variables par deux indicateurs supplétifs qui sont moins susceptibles d'être co-déterminés avec la part des services dans l'emploi : c'est ainsi qu'on substitue à la variable concentration des revenus du travail un indicateur du degré de coordination et de centralisation des négociations collectives [on estimait, dans OCDE (1997a), que ces deux aspects sont étroitement liés entre eux] et qu'on substitue au taux d'activité des femmes une mesure de la « pénalité » que le système fiscal du pays fait peser sur l'activité des femmes (coût fiscal pour un couple d'actifs mariés par rapport au coût fiscal pour un couple marié à un seul apporteur de salaire). Les résultats tendent à montrer que le problème de l'endogénéité ne se pose pas vraiment avec le modèle complet. Avec les deux variantes indiquées ci-dessus, les résultats qualitatifs pour les autres estimateurs sont comparables, bien que l'ordre de grandeur (absolu) et le seuil de significativité des coefficients du degré de rigueur de la législation pour la protection de l'emploi et de l'importance de l'État providence soient un peu réduits.

#### C. Déterminants de la part des quatre sous-secteurs des services dans l'emploi

L'analyse descriptive présentée sections II et III a mis en lumière l'hétérogénéité du secteur des services. Cette hétérogénéité incite à penser que les déterminants des parts d'emploi diffèrent très certainement d'un sous-secteur à l'autre. C'est pourquoi on présente au tableau 3.10 les résultats obtenus à l'aide de modèles de

régression distincts pour expliquer la part d'emploi revenant à chacun des quatre sous-secteurs des services. Il est présenté deux séries de coefficients pour chaque sous-secteur, ceux obtenus à l'aide du *modèle simple* et ceux obtenus à l'aide du *modèle complet*, comme définis plus haut quand on considérait la part globale d'emploi revenant aux services. Les résultats obtenus suggèrent les conclusions suivantes :

- Les quatre sous-secteurs diffèrent en ce qui concerne le signe des coefficients, leur ordre de grandeur et leur signification statistique, ce qui confirme qu'il faut distinguer entre les différents sous-secteurs pour analyser les déterminants des parts d'emploi. Le pouvoir explicatif du modèle n'est pas le même, non plus, pour les quatre sous-secteurs, ce qui tendrait à montrer qu'en utilisant les mêmes estimateurs pour chaque sous-secteur – comme on le fait ici – on ne peut pleinement rendre compte des différences dans les déterminants sous-jacents.
- Le PIB par habitant a un effet positif sur la part d'emploi revenant à chacun des sous-secteurs des services qui est presque toujours statistiquement significatif<sup>15</sup>. Cependant, cet effet est beaucoup plus net pour les services aux producteurs et services sociaux que pour les services aux particuliers et services de distribution. La forte corrélation mise en évidence entre un haut niveau de revenu et une part d'emploi importante correspondant aux services sociaux donne à penser que ces services représentent, très souvent, des produits de luxe dans la consommation finale. La forte corrélation observée dans le cas des services aux producteurs reflète sans doute davantage une demande intermédiaire accrue à l'égard de ce type de services dans des économies plus développées.
- Un coût fiscal lourd s'appliquant aux revenus du travail réduit quelque peu la part d'emploi revenant aux services de distribution et aux services aux particuliers, mais accroît la part des services sociaux.

Tableau 3.10. Régressions à partir de données de panel pour expliquer la part dans l'emploi des sous-secteurs de services<sup>a</sup>

	Services aux producteurs		Services de distribution		Services aux particuliers		Services sociaux	
	Modèle simple	Modèle complet	Modèle simple	Modèle complet	Modèle simple	Modèle complet	Modèle simple	Modèle complet
PIB par habitant (PPA)	0.3 (31.2)***	0.2 (12.3)***	0.0 (1.1)	0.0 (2.4)**	0.1 (13.0)***	0.1 (6.0)***	0.3 (15.4)***	0.1 (3.3)***
Prix relatifs des services <sup>b</sup>	4.4 (2.6)**	3.3 (1.5)	1.0 (0.5)	1.1 (0.4)	-3.0 (1.2)	0.2 (0.1)	6.0 (1.5)	3.1 (0.7)
Coin fiscal moyen		-0.1 (1.5)		-0.1 (1.7)*		-0.1 (2.3)**		0.3 (3.6)***
LPE		-0.5 (2.6)***		-0.2 (1.1)		-0.1 (0.6)		-0.1 (0.3)
Réglementation visant le marché des produits		-0.2 (0.3)		-0.3 (0.3)		0.0 (0.0)		-2.4 (1.6)
Concentration des revenus		-2.3 (1.4)		3.1 (2.3)**		-0.1 (0.1)		1.7 (0.8)
Taux d'activité des femmes		0.0 (2.1)**		-0.1 (5.3)***		0.0 (1.7)*		0.2 (7.5)***
Importance de l'État providence		0.2 (2.1)**		0.0 (0.5)		-0.1 (1.0)		0.5 (5.1)***
Nombre de pays	24	14	25	15	24	14	24	14
R <sup>2</sup>	0.73	0.86	0.00	0.31	0.00	0.28	0.33	0.66
Test de Wald <sup>c</sup>	1 009***	604***	1	41***	168***	150***	245***	371***
Test de Breusch et Pagan <sup>d</sup>	948***	181***	1 238***	691***	978***	333***	1 000***	347***
Test de Hausman <sup>e</sup>	0.1	6.9	0.4	70.2***	0.0	19.8***	0.0	8.6

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

a) Estimations des moindres carrés généralisés (MCG) à partir d'un modèle à effets aléatoires (non équilibrés) sur les données de panel sur 15 années (1984-1998). Les valeurs absolues du *t* de Student sont indiquées entre parenthèses. Les régressions intègrent aussi une constante.

b) PPA pour les services divisée par la PPA pour les biens.

c) Test de Wald pour mettre en évidence si les estimations sont significativement liées (test de Chi<sup>2</sup>).

d) Test de Breusch et Pagan du multiplicateur de Lagrange pour mettre en évidence la présence d'effets-pays (test de Chi<sup>2</sup>).

e) Test de Hausman pour mettre en évidence une erreur de spécification de modèle à effets aléatoires (test de Chi<sup>2</sup>).

Sources et définitions : Voir l'annexe 3.A pour les variables dépendantes et l'annexe 3.B pour les variables explicatives.

Ceux-ci relevant essentiellement du secteur public, cette dernière constatation peut refléter une causalité inverse, en ce sens que le développement des services sociaux collectifs va de pair avec de hauts niveaux d'imposition.

- Une réglementation plus stricte concernant la protection de l'emploi réduit la part d'emploi revenant aux services aux producteurs, ce qui donne à penser que des formes d'emploi souples sont sans doute particulièrement importantes pour ce sous-secteur.
- Une hiérarchie salariale comprimée va de pair avec des parts d'emploi élevées pour les services de distribution et les services sociaux, mais elle est sans effet significatif dans les autres sous-secteurs. Cependant, le coefficient de la concentration des revenus du travail devient non significatif si celle-ci est mesurée par rapport à la moitié inférieure de la distribution des revenus du travail (rapport du dixième décile au revenu du travail médian). On ne s'attendrait pas à un effet positif si la concentration des salaires était un obstacle à la création d'emplois dans les services peu qualifiés.
- Les corrélations positives entre la part globale d'emploi revenant aux services et le taux d'activité des femmes et l'importance de l'État providence sont très largement dues aux variations touchant la part revenant aux services sociaux. Il y a également une corrélation positive entre la part des services aux producteurs et ces variables, mais c'est là une constatation étonnante car on ne voit pas pourquoi l'une ou l'autre de ces variables devrait orienter la composition de la demande vers les services aux producteurs.

#### D. Déterminants des parts d'emploi de quatre activités de service spécifiques

On présente dans cette sous-section les résultats obtenus à l'aide de modèles de régression concernant les parts d'emploi correspondant à des activités de service plus étroitement définies. On a retenu une activité de service dans chaque sous-secteur : services aux entreprises et services professionnels ; commerce de détail ; hôtels et restaurants ; et services de santé. Dans chaque cas, les coefficients sont estimés à l'aide du *modèle complet* et à l'aide d'une version élargie de ce modèle qui fait intervenir une variable supplémentaire particulièrement importante pour l'activité considérée (tableau 3.11). S'agissant des services aux entreprises et services professionnels, le *modèle complet modifié* fait intervenir comme estimateur supplémentaire les investissements en logiciels et matériels informatiques (exprimés en pourcentage du PIB). Dans le cas du commerce de détail et des hôtels et restau-

rants, le *modèle complet modifié* fait intervenir une variable coin fiscal relatif destinée à mesurer l'impact de l'écart d'imposition sur les travailleurs à bas salaire. Enfin, s'agissant des services de santé, le *modèle complet modifié* tient compte de l'importance relative de la population âgée afin de saisir la relation positive existant entre l'âge et la consommation de soins de santé.

- En ce qui concerne les *services aux entreprises et services professionnels*, les résultats montrent qu'une législation rigoureuse en matière de protection de l'emploi et une hiérarchie salariale comprimée ont pour effet d'abaisser la part d'emploi correspondant à ce type de services<sup>16</sup>, tandis que le taux d'activité des femmes et l'importance de l'État providence ont un effet positif.
- En ce qui concerne le *commerce de détail*, les résultats obtenus sont très différents de ceux obtenus pour l'ensemble des services de distribution, ce qui n'a rien d'étonnant compte tenu du caractère particulièrement hétérogène de ce sous-secteur. On observe une corrélation inverse significative entre la part d'emploi revenant au commerce de détail et le degré de rigueur de la législation en faveur de la protection de l'emploi, ce qui est cohérent avec l'irrégularité des horaires de travail et la forte rotation caractéristiques du commerce de détail. L'importance de l'État providence a, dans le cas présent, un impact négatif (significatif) sur la part d'emploi dans le commerce de détail, ce qui est difficile à interpréter.
- Les coefficients de la part d'emploi dans les *hôtels et restaurants* sont comparables aux coefficients des services aux particuliers, si ce n'est qu'on observe alors une forte corrélation inverse, significative, avec la concentration des revenus du travail. C'est là une observation cohérente avec le fait que des coûts de main-d'œuvre peu qualifiée élevés sont un obstacle à l'embauche dans ce secteur [Piketty (1998)]. Cependant, la variable d'imposition relative qui a été ajoutée pour saisir un autre aspect du coût relatif de la main-d'œuvre à bas salaire est de signe positif, ce qui ne concorde pas avec cette interprétation. Le coefficient du taux d'activité des femmes est positif et, parfois, statistiquement significatif, ce qui concorde avec l'idée qu'un développement de l'activité rémunérée parmi les femmes conduise à augmenter la demande de repas pris à l'extérieur.
- Les coefficients de la part d'emploi correspondant aux *services de santé* sont en grande partie conformes aux coefficients pour l'ensemble des services sociaux, si ce n'est que l'incidence du taux d'activité des femmes et de l'importance de l'État providence est plus limitée. Ces différences reflètent probable-

Tableau 3.11. Régressions à partir de données de panel pour expliquer la part de l'emploi de quelques activités de service<sup>a</sup>

	Services aux entreprises et services professionnels		Commerce de détail		Hôtels-restaurants		Services de santé	
	Modèle complet	Modèle complet modifié	Modèle complet	Modèle complet modifié	Modèle complet	Modèle complet modifié	Modèle complet	Modèle complet modifié
PIB par habitant (PPA)	0.2 (11.7)***	0.2 (8.7)***	0.1 (3.9)***	0.1 (3.8)***	0.1 (6.3)***	0.1 (6.6)***	0.0 (1.2)	0.0 (2.4)**
Prix relatifs des services <sup>b</sup>	-0.1 (0.0)	-1.9 (1.1)	1.4 (0.6)	1.6 (0.6)	0.8 (0.8)	0.9 (1.1)	1.6 (0.7)	2.1 (0.9)
Coin fiscal moyen	0.0 (0.6)	0.0 (0.9)	0.0 (0.7)	0.0 (0.7)	-0.1 (2.7)***	-0.1 (3.9)***	0.1 (2.6)***	0.1 (1.8)*
LPE	-0.3 (2.1)**	-0.4 (2.3)**	-0.2 (1.9)*	-0.2 (2.0)**	-0.1 (0.8)	0.0 (0.4)	0.2 (1.4)	0.2 (1.4)
Réglementation visant le marché des produits	-0.3 (0.5)	0.3 (0.5)	-0.7 (0.8)	-0.5 (0.5)	0.0 (0.0)	-0.1 (0.2)	-0.2 (0.2)	0.1 (0.1)
Concentration des revenus	-2.5 (1.9)*	-2.7 (1.9)**	2.0 (2.0)*	2.1 (2.0)**	-2.1 (2.4)**	-3.0 (3.3)***	0.5 (0.4)	0.4 (0.4)
Taux d'activité des femmes	0.0 (2.1)**	0.0 (2.5)**	-0.1 (4.7)***	-0.1 (4.6)***	0.0 (1.1)	0.0 (2.6)***	0.0 (2.6)***	0.0 (1.6)
Importance de l'État providence	0.1 (2.1)**	0.1 (1.8)*	-0.1 (2.0)*	-0.1 (1.9)*	0.0 (0.7)	0.0 (0.1)	0.2 (3.3)***	0.2 (3.3)***
Investissement dans les logiciels et les équipements informatiques		0.3 (1.5)						
Coin fiscal relatif (version 2) <sup>c</sup>				-1.4 (0.6)		2.0 (1.4)		
Vieillesse de la population								0.2 (3.7)***
Nombre de pays	14	13	15	15	14	14	15	15
R <sup>2</sup>	0.79	0.82	0.49	0.44	0.55	0.71	0.49	0.54
Test de Wald <sup>d</sup>	538***	524***	37***	36***	121***	139***	39***	56***
Test de Breusch et Pagan <sup>e</sup>	153***	99***	698***	593***	316***	201***	536***	425***
Test de Hausman <sup>f</sup>	2.4	6.8	7.1	8.8	13.6**	111.1***	14.6**	7.8

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

a) Estimations des moindres carrés généralisés (MCG) à partir d'un modèle à effets aléatoires (non équilibrés) sur les données de panel sur 15 années (1984-1998). Les valeurs absolues du *t* de Student sont indiquées entre parenthèses. Les régressions intègrent aussi une constante.

b) PPA pour les services divisée par la PPA pour les biens.

c) Taux du coin fiscal d'un célibataire dont les revenus sont un tiers du revenu moyen, divisé par le coin fiscal d'un célibataire dont les revenus sont un tiers au dessus du revenu moyen.

d) Voir annexe 3.B pour plus de détails.

e) Test de Wald pour mettre en évidence si les estimations sont significativement liées (test de Chi<sup>2</sup>).

f) Test de Breusch et Pagan du multiplicateur de Lagrange pour mettre en évidence la présence d'effets-pays (test de Chi<sup>2</sup>).

g) Test de Hausman pour mettre en évidence une erreur de spécification de modèle à effets aléatoires (test de Chi<sup>2</sup>).

Sources et définitions : Voir l'annexe 3.A pour les variables dépendantes et l'annexe 3.B pour les variables explicatives.

ment le rôle moindre joué par les services produits au sein de la famille et le rôle accru joué par les services marchands dans le domaine de la santé par rapport aux autres services sociaux. Comme on pouvait s'y attendre, le vieillissement de la population a un effet positif très significatif.

## V. Le sous-développement de l'emploi dans les services peut-il expliquer la faiblesse des taux d'emploi ?

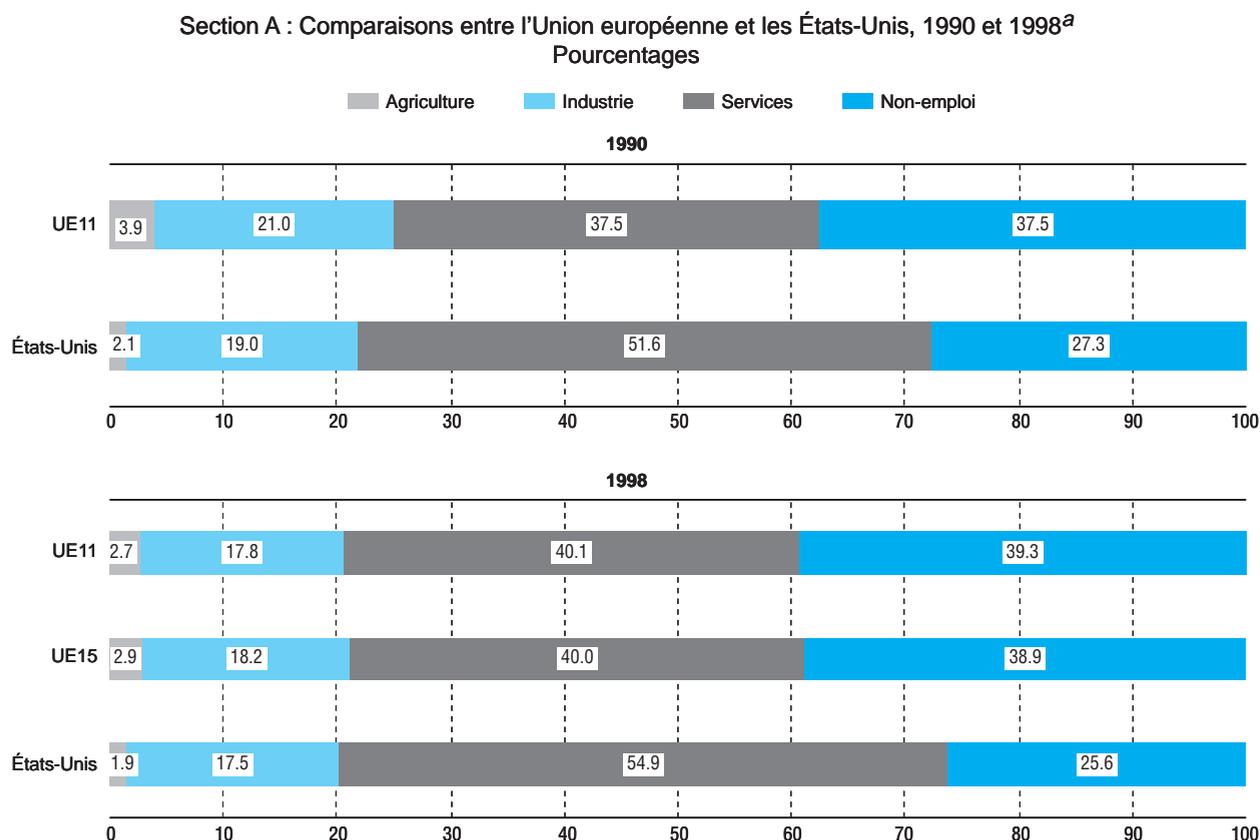
On analyse dans cette section la relation entre la part d'emploi revenant aux services et la situation générale de l'emploi. Bien que cette analyse réponde au souci qu'ont les gouvernements, dans de nombreux pays de l'OCDE, d'élever les taux d'emploi, elle se limite, pour l'essentiel, à apprécier l'incidence d'un faible niveau d'emploi dans les services sur des performances médiocres en matière d'emploi dans un

sens *comptable*. Même si ce type d'analyse attribue un rôle exagérément important aux services, une analyse *causale* à part entière serait indispensable pour déterminer si des politiques sectorielles seraient susceptibles de grandement contribuer à élever des taux d'emploi faibles du fait de la faiblesse de l'emploi dans les services.

### A. Le niveau d'emploi en 1998

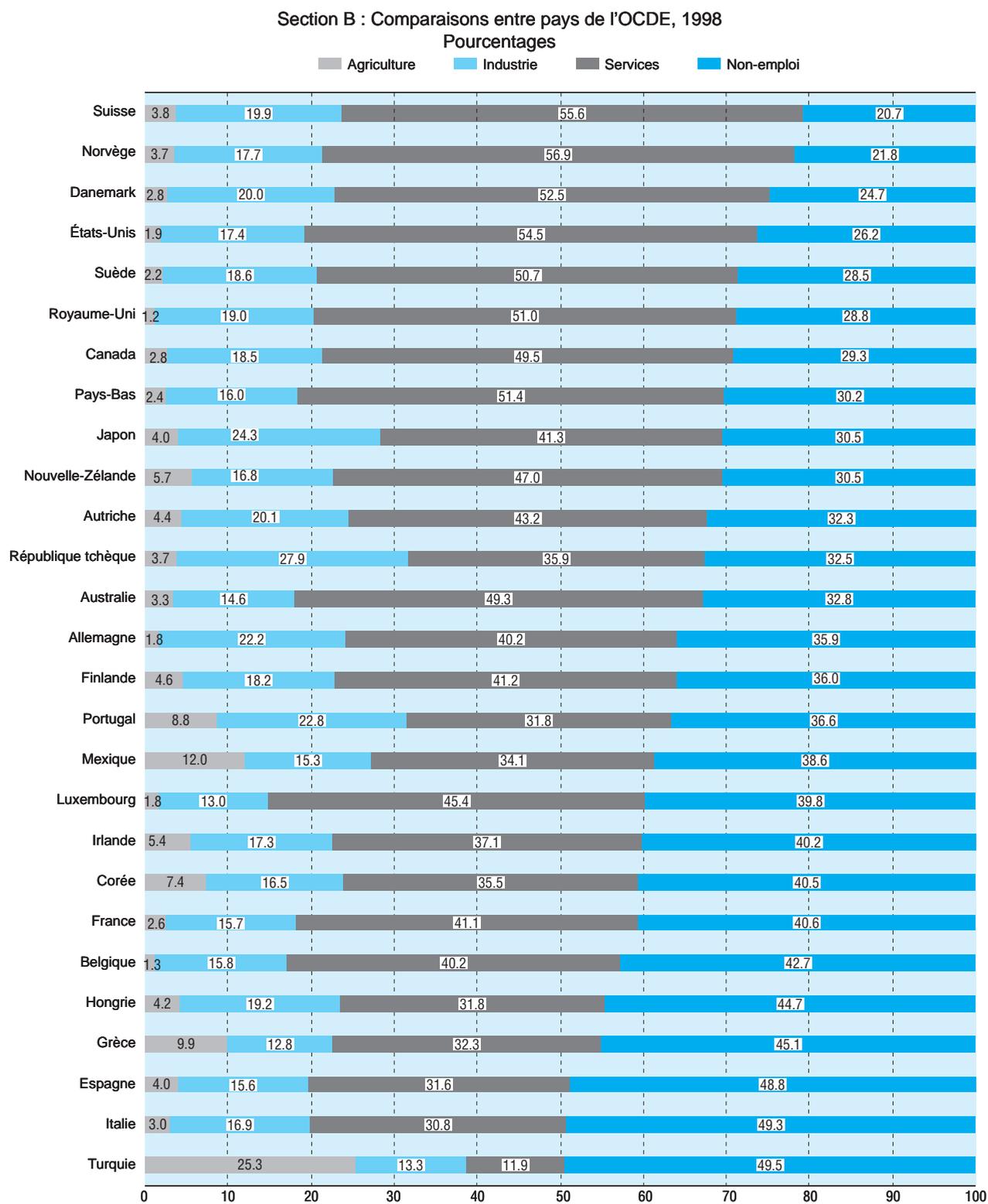
La Commission européenne (1998) a souligné récemment que l'écart entre l'UE et les États-Unis en ce qui concerne la part de la population d'âge actif pourvue d'un emploi est dû à la moindre importance de l'emploi dans les services. Les deux bandes inférieures du graphique 3.7, section A, présentent les données qui sous-tendent cette analyse. En 1998, 55 pour cent de la population en âge de travailler, aux États-Unis, occupait un emploi dans le secteur des services, alors que la proportion était de 40 pour cent en moyenne dans l'UE. Cet écart excède légèrement les 13 points d'écart sur les

— Graphique 3.7. Rapport de la population active occupée à la population d'âge actif par secteur —



a) UE11 : pays de l'UE12 à l'exception de l'Italie.  
Source : Voir annexe 3.A.

Graphique 3.7. Rapport de la population active occupée à la population d'âge actif par secteur (suite)



Source : Voir annexe 3.A.

taux d'emploi global. Une comparaison élargie à 27 pays de l'OCDE confirme que l'emploi dans les services explique de façon disproportionnée les écarts entre pays en ce qui concerne le taux d'emploi global (graphique 3.7, section B)<sup>17</sup>. Si l'on exprime les choses différemment, on peut dire que les pays dans lesquels le secteur des services représente une part d'emploi supérieure à la moyenne ont aussi généralement des taux d'emploi de la population d'âge actif supérieurs à la moyenne, le coefficient de corrélation entre le taux d'emploi dans les services et le taux d'emploi global pour 1998 s'établissant à 0.54 (statistiquement significatif au seuil de 1 pour cent).

Une analyse plus approfondie (non reprise ici) montre que la corrélation entre une plus faible concentration de l'emploi dans le secteur des services et le niveau global de l'emploi reflète en grande partie les écarts entre pays concernant la taille du sous-secteur des services aux producteurs et du sous-secteur des services sociaux (corrélations de 0.63 et 0.40 respectivement avec le taux d'emploi global). La corrélation est négative (quoique statistiquement non significative) entre le taux d'emploi global et la part d'emploi revenant aux services de distribution et aux services aux particuliers. Au niveau des seize activités de service, une spécialisation dans les activités de services aux entreprises et services professionnels, de l'immobilier, des services de santé et autres services sociaux est fortement corrélée avec un haut niveau d'emploi de façon générale. À l'inverse, une concentration de l'emploi supérieure à la moyenne dans les activités du commerce de détail, des hôtels et restaurants et des services domestiques va de pair avec des taux d'emploi inférieurs à la moyenne<sup>18</sup>. Il y a manifestement lieu de distinguer entre les diverses activités de service pour analyser le lien qui peut exister entre une spécialisation dans la production de services et de meilleures performances sur le plan de l'emploi en général.

L'importance relative des diverses activités de service pour expliquer la situation globale de l'emploi se modifie quelque peu quand on limite la comparaison à une comparaison entre les pays de l'Union européenne et les États-Unis [Storrie (2000)]. L'avantage des États-Unis sur le plan de l'emploi par rapport à la moyenne pour l'UE s'explique en grande partie par des parts d'emploi supérieures dans les services aux producteurs et (pour ce qui est des services aux particuliers) dans les hôtels et restaurants. Plus généralement, la nature des activités « critiques » varie selon le groupe de pays considérés. Cette variabilité est cohérente avec les résultats présentés à la section IV, qui montraient que les parts d'emploi revenant aux diverses activités de service sont affectées différemment par la situation économique et démographique sous-jacente. Il ne faut pas s'attendre à ce qu'il y ait une relation uniforme entre la part d'emploi revenant aux diverses activités de service et

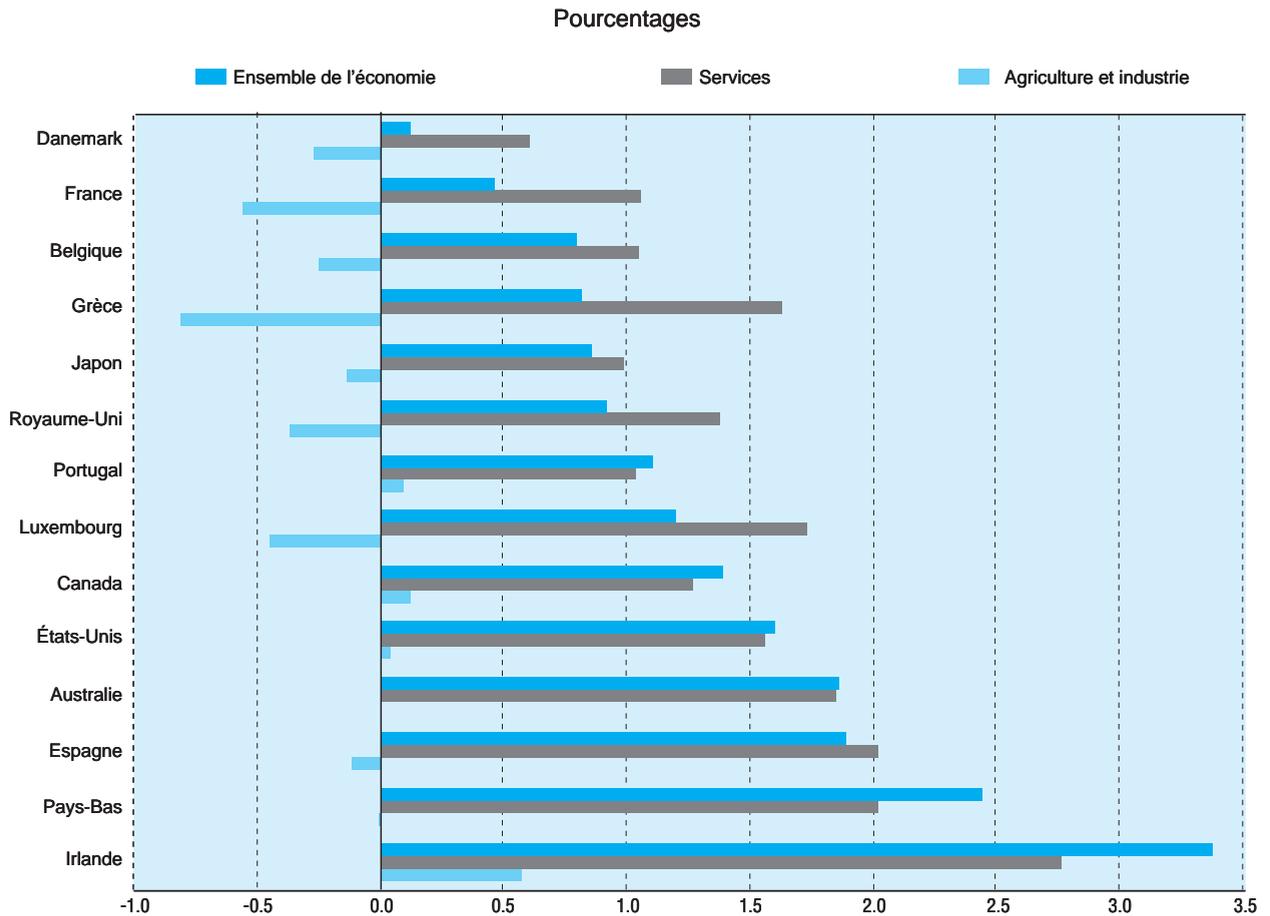
le taux global d'emploi dans des pays où ces facteurs sous-jacents varient d'une façon difficile à appréhender.

Le déficit d'emploi de l'UE par rapport aux États-Unis s'est accru de plus de 3 points de pourcentage sur la période 1990-98 et cette évolution s'explique pour 80 pour cent par une contraction plus rapide de l'emploi dans le secteur de la production de biens dans l'UE plutôt que par une plus forte croissance de l'emploi dans le secteur des services aux États-Unis (graphique 3.7, section A). Cette simple mesure donne à penser qu'une analyse du lien entre la part d'emploi dans les services et la *croissance* de l'emploi viendrait compléter utilement l'analyse du lien entre la part d'emploi dans les services et le *niveau* de l'emploi.

## B. La croissance de l'emploi sur la période 1986-98

Le graphique 3.8 dissocie, dans la croissance nette de l'emploi sur la période 1986-98, ce qui peut être imputé au secteur de la production de biens et au secteur des services, dans quatorze pays de l'OCDE (se reporter à l'encadré 2 pour voir comment est mesurée la contribution de chacun des secteurs à la croissance de l'emploi). La progression nette de l'emploi s'explique presque entièrement par l'accroissement de l'emploi dans les services. Les pertes d'emploi dans l'agriculture et l'industrie annulent partiellement les gains d'emploi dans les services, dans la moitié des pays. Cette simple analyse incite à penser que les responsables gouvernementaux devraient probablement considérer les services comme la principale source de gains d'emploi à l'avenir, mais elle montre aussi qu'une performance moins bonne qu'en moyenne sur le plan de l'emploi résulte souvent de pertes importantes d'emploi dans les secteurs producteurs de biens et pas seulement de gains faibles d'emploi dans les services<sup>19</sup>.

L'analyse de la variation des parts relatives permet de mieux appréhender le lien entre la composition sectorielle de l'emploi et les disparités entre pays sur le plan de la croissance de l'emploi [Ray et Harvey (1995)]. L'écart de croissance globale entre un pays donné et la moyenne pour l'ensemble des pays est décomposé entre trois facteurs qui conjuguent leurs effets : l'*effet de compétitivité*, qui mesure l'importance de l'écart entre le taux de croissance sectoriel spécifique dans le pays considéré et le taux de croissance sectoriel moyen pour l'ensemble des pays ; l'*effet de structure*, qui mesure l'impact de la différence entre la composition sectorielle initiale de l'emploi dans le pays considéré et la composition sectorielle moyenne pour l'ensemble des pays ; et un *facteur résiduel* qui indique si le pays considéré tend à enregistrer une meilleure performance de l'emploi – par rapport à tous les autres pays –

Graphique 3.8. Contribution sectorielle à la croissance annuelle de l'emploi, 1986-98<sup>a</sup>

a) Pour l'Australie, le Canada et les Pays-Bas, la croissance totale de l'emploi est calculée sur la période 1987-98.

Source : Voir annexe 3.A.

dans les secteurs dans lesquels il s'est spécialisé (voir encadré 2).

Le tableau 3.12 présente les résultats de la décomposition des variations des performances relatives de croissance. Les pays sont classés en fonction du taux de croissance de l'emploi, par ordre décroissant, sur la période 1986-1998 (colonne 1). Les colonnes plus à droite décomposent la variation entre les trois facteurs identifiés plus haut. Cette décomposition est effectuée à trois niveaux de désagrégation sectorielle de façon à en vérifier la fiabilité<sup>20</sup>. Les résultats sont très proches dans les trois cas, sauf dans un petit nombre de pays pour lesquels l'analyse au niveau de désagrégation le plus poussé subit fortement l'influence du taux de croissance dans un seul secteur déterminé des services. C'est pourquoi on se place à un niveau de désagrégation intermédiaire, en neuf secteurs, pour présenter les résultats spécifiques indiqués ci-après.

Les principales observations que l'on peut faire sont les suivantes :

- L'effet de compétitivité explique la plus grande partie des écarts entre pays sur le plan de la croissance de l'emploi. La corrélation entre la croissance effective de l'emploi et l'effet de compétitivité, qui « simule » la situation dans laquelle un pays se trouverait s'il avait démarré avec la composition sectorielle moyenne mais en conservant ses taux de croissance sectorielle spécifiques, ressort à 0.80. Il apparaîtrait donc que les pays dans lesquels la croissance de l'emploi a été particulièrement rapide ont généralement enregistré des gains supérieurs à la moyenne dans tous les secteurs<sup>21</sup>. Cela signifie ou bien que des facteurs jouant au niveau de l'ensemble de l'économie ont été le principal déterminant des écarts entre pays sur le plan de la croissance de

## Encadré 2. Mesures utilisées pour analyser la composition sectorielle de la croissance nette de l'emploi

### Définition des termes :

- Croissance nette annualisée de l'emploi (EG) dans le pays i :

$$EG_i = \frac{\sum_{j=1}^{21} (N_{ijT} - N_{ij0})}{T \cdot \sum_{j=1}^{21} N_{ij0}},$$

où  $N_{ijt}$  représente l'emploi dans le pays i, dans le secteur j, l'année t.

- Contribution du secteur j (SC) à la croissance annualisée de l'emploi dans le secteur j, dans le pays i :

$$SC_{ji} = EG_{ij} \cdot W_{ij0},$$

où  $EG_{ij}$  représente la croissance de l'emploi dans le pays i, dans le secteur j :

$$EG_{ij} = (N_{ijT} - N_{ij0}) / (T \cdot N_{ij0}),$$

et  $W_{ij0}$ , la part du secteur j dans l'emploi total en début de période :

$$W_{ij0} = N_{ij0} / \sum_{j=1}^{21} N_{ij0}.$$

- Croissance dans le pays i dans l'hypothèse d'une répartition initiale commune (CID) :

$$CID_i = \sum_{j=1}^{21} (EG_{ij}) \cdot \overline{W}_{j0},$$

où  $\overline{W}_{j0}$  représente la part d'emploi du secteur j dans l'ensemble de l'échantillon global en début de période :

$$\overline{W}_{j0} = \sum_{i=1}^n N_{ij0} / \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^{21} N_{ij0}.$$

- Croissance dans le pays i dans l'hypothèse de taux de croissance sectorielle identiques (CSG) :

$$CSG_i = \sum_{j=1}^{21} \overline{EG}_j \cdot W_{ij0},$$

où  $\overline{EG}_j$  représente la croissance annualisée de l'emploi dans le secteur j dans l'ensemble de l'échantillon :

$$\overline{EG}_j = \left( \frac{\sum_{i=1}^n N_{ijT} - \sum_{i=1}^n N_{ij0}}{\sum_{i=1}^n N_{ij0}} \right).$$

### Analyse de la variation des parts relatives :

- Croissance relative annualisée de l'emploi (REG) dans le pays i :  $REG_i = EG_i - \overline{EG}$ , où  $\overline{EG}$  représente la croissance annualisée de l'emploi dans l'ensemble de l'échantillon.
- Effet de compétitivité (CE) dans le pays i :  $CE_i = CID_i - \overline{EG}$
- Effet de structure (SE) dans le pays i :  $SE_i = CSG_i - \overline{EG}$
- Résidu (R) dans le pays i :  $R_i = REG_i - CE_i - SE_i$ .

l'emploi, ou bien que la présence de quelques secteurs particulièrement dynamiques a eu un effet d'entraînement, stimulant la croissance dans le reste de l'économie.

- L'effet de structure est relativement limité dans presque tous les pays et il n'est pas corrélé avec la performance globale. En d'autres termes, les différences dans la composition sectorielle de l'emploi en 1986

Tableau 3.12. Décomposition de la variation de la croissance de l'emploi, 1986-98<sup>a</sup>

	Croissance relative annualisée <sup>b</sup>	Effet de la compétitivité <sup>c</sup>			Effet de la composition sectorielle <sup>d</sup>			Résidu <sup>e</sup>		
		3 secteurs	9 secteurs	21 activités	3 secteurs	9 secteurs	21 activités	3 secteurs	9 secteurs	21 activités
Irlande	1.99	2.77	2.93	4.43	-0.44	-0.45	-0.41	-0.34	-0.48	-2.02
Pays-Bas	1.07	0.70	0.67	1.02	0.03	0.05	0.03	0.34	0.35	0.02
Espagne	0.51	1.37	2.04	4.60	-0.48	-0.60	-0.70	-0.38	-0.94	-3.39
Australie	0.48	0.41	0.46	0.55	0.07	0.04	0.10	0.00	-0.02	-0.17
États-Unis	0.22	0.14	0.12	0.13	0.15	0.19	0.20	-0.07	-0.09	-0.12
Canada	0.01	-0.01	-0.05	-0.07	0.06	0.05	0.15	-0.03	0.01	-0.07
Luxembourg	-0.18	-0.12	0.16	4.31	0.01	0.05	-0.19	-0.08	-0.39	-4.29
Portugal	-0.27	0.49	0.93	2.08	-0.72	-0.81	-0.97	-0.04	-0.38	-1.38
Royaume-Uni	-0.47	-0.32	-0.22	-0.10	-0.02	-0.04	-0.06	-0.12	-0.20	-0.30
Japon	-0.51	-0.23	-0.47	..	-0.31	-0.22	..	0.02	0.18	..
Grèce	-0.56	0.75	1.13	1.16	-0.82	-0.93	-0.93	-0.48	-0.76	-0.80
Belgique	-0.58	-0.61	-0.31	0.78	0.03	-0.06	-0.19	0.00	-0.21	-1.17
France	-0.92	-0.72	-0.64	-0.53	-0.14	-0.15	-0.21	-0.06	-0.13	-0.18
Danemark	-1.25	-1.03	-0.89	-0.52	-0.09	-0.01	-0.16	-0.13	-0.36	-0.57
<b>Moyenne</b>	<b>-0.03</b>	<b>0.26</b>	<b>0.42</b>	<b>1.37</b>	<b>-0.19</b>	<b>-0.21</b>	<b>-0.26</b>	<b>-0.10</b>	<b>-0.24</b>	<b>-1.11</b>
<b>Écart-types</b>	<b>0.84</b>	<b>0.97</b>	<b>1.06</b>	<b>1.89</b>	<b>0.31</b>	<b>0.35</b>	<b>0.39</b>	<b>0.20</b>	<b>0.35</b>	<b>1.37</b>

.. Données non disponibles.

a) Les pays sont classés par ordre décroissant. Pour l'Australie, le Canada et les Pays-Bas la croissance annualisée de l'emploi a été calculée sur la période 1987-98.

b) Différence entre la croissance annualisée de l'emploi dans chaque pays et celle de l'ensemble des pays considérés.

c) Différence entre la croissance annualisée de l'emploi avec la même distribution sectorielle initiale et celle de l'ensemble des pays considérés.

d) Différence entre la croissance annualisée de l'emploi avec la même croissance sectorielle et celle de l'ensemble des pays considérés.

e) Résidu = Croissance relative annualisée de l'emploi moins l'effet de la compétitivité et l'effet de la composition sectorielle.

Source : Voir annexe 3.A.

expliquent pour une très faible part les disparités entre pays sur le plan de la croissance de l'emploi au cours des douze années suivantes. La seule exception est constituée par les quatre pays de l'échantillon (Grèce, Irlande, Portugal et Espagne) qui présentent la plus forte concentration d'emploi dans l'agriculture : dans ces pays, on observe un effet de structure négatif de grande ampleur qui reflète leur spécialisation relative dans un secteur en déclin.

- L'effet résiduel, de même, tend à être limité et n'est que faiblement corrélé, négativement, avec la performance globale sur le plan de la croissance. La corrélation inverse reflète la tendance à la convergence du point de vue de la composition sectorielle qui a été analysée section II, un résidu négatif impliquant que les pays ont tendance à enregistrer des résultats comparativement meilleurs (ou, à l'inverse, moins bons) dans les secteurs dans lesquels ils avaient, initialement, une part d'emploi inférieure à la moyenne (ou, à l'inverse, supérieure à la moyenne)<sup>22</sup>. Le résidu prend une valeur négative élevée dans les quatre pays dans lesquels la part d'emploi dans l'agriculture est particulièrement importante, ce qui est indicatif de la rapidité avec laquelle l'emploi se déplace de l'agriculture vers les autres secteurs dans ces pays.
- Pour évaluer le lien qui peut exister entre la composition sectorielle de l'emploi et le taux de croissance dans les différents secteurs, il est fondamental de dissocier les pays dans lesquels l'agriculture continue de perdre un grand nombre de travailleurs de ceux dans lesquels l'essentiel des pertes d'emploi dans ce secteur sont déjà intervenues. S'il y a une corrélation globale inverse (-0.58) entre l'effet de compétitivité et l'effet de structure, ces deux effets sont positivement corrélés dans les pays où l'agriculture occupe une place importante ou, à l'inverse, une place réduite (graphique 3.9). La corrélation positive au sein des deux sous-groupes semi-homogènes peut refléter un effet d'entraînement positif du fait de la spécialisation dans des secteurs présentant les meilleures perspectives de croissance. On ne saurait dire pourquoi les quatre pays dans lesquels l'agriculture occupe une grande place ont enregistré des taux de croissance supérieurs à la moyenne dans la plupart des différents secteurs sur la période 1986-1998 et il ne faudrait pas en conclure que la spécialisation dans un secteur en déclin soit généralement bonne pour la croissance.

## Conclusions

L'emploi dans les services continue de s'accroître, en proportion de l'emploi total, dans les pays de l'OCDE : il

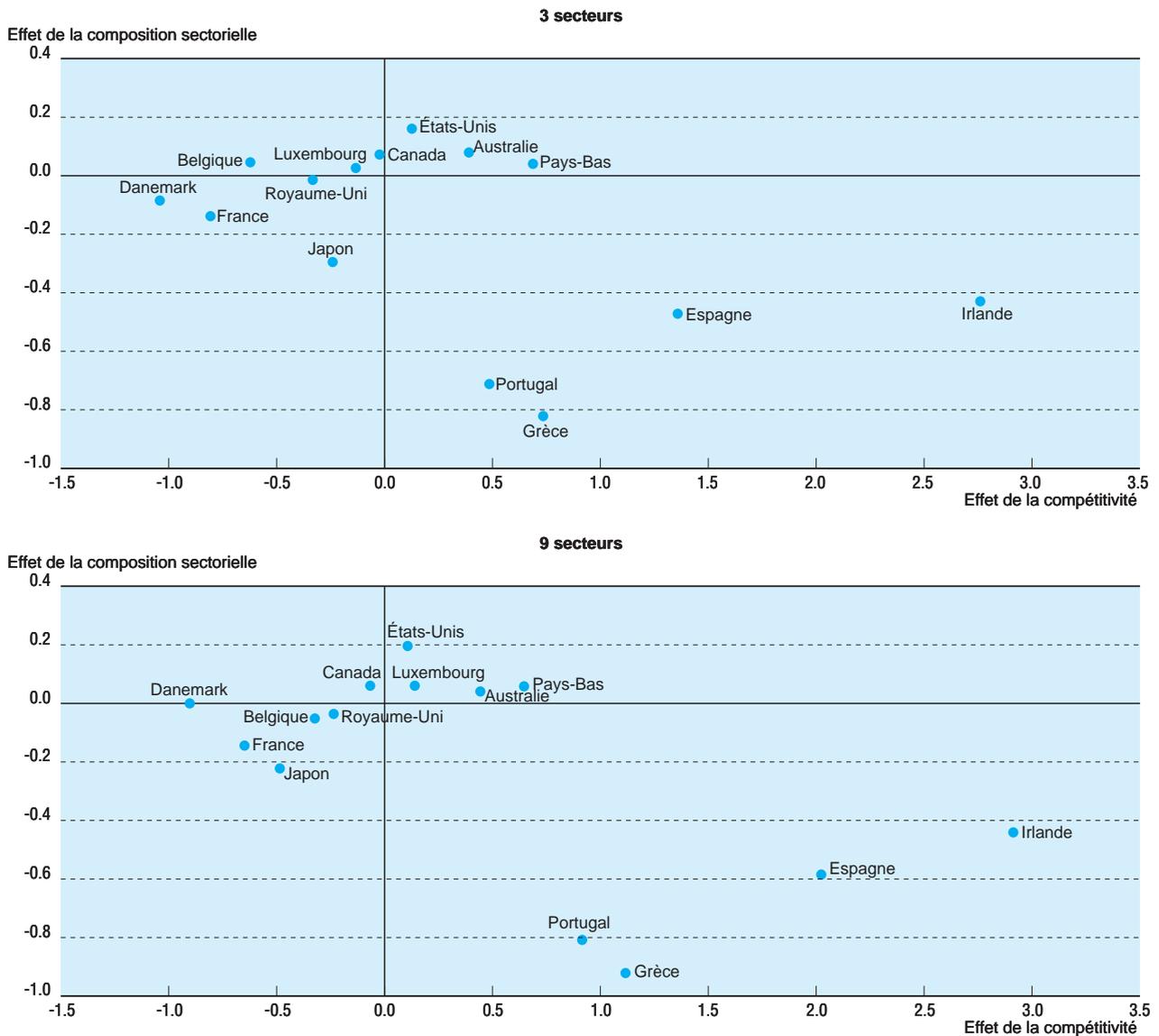
représentait près des trois quarts de l'ensemble des emplois dans plusieurs pays à la fin des années 90. Si la tendance à l'accentuation de la prédominance numérique des emplois de service est universelle, les conséquences sur le plan des débouchés et des politiques du marché du travail ne sont pas évidentes. Une première difficulté tient à la grande diversité des emplois de service dont témoignent les comparaisons entre les quatre sous-secteurs des services et les seize activités qu'ils recouvrent. Une autre difficulté tient à ce que les différences entre pays dans la composition de l'emploi dans les services persistent, même à des niveaux de revenu comparables, et cela en raison de multiples facteurs tels que les écarts de taux d'activité des femmes mariées, l'importance de l'État providence, la réglementation et la spécialisation de l'activité. On relève aussi des disparités entre pays en ce qui concerne la mesure dans laquelle certains groupes de main-d'œuvre se trouvent concentrés dans certaines activités de service. Il s'ensuit que les emplois dans l'économie des services sont très divers et que l'on peut s'attendre à une structure d'emploi notablement différente d'un pays à l'autre.

Comment la croissance numérique de l'emploi dans les services affecte-t-elle l'offre globale d'emploi ? L'analyse développée dans ce chapitre confirme que la croissance nette de l'emploi dans les pays de l'OCDE est presque entièrement due aux services. Cependant, elle montre aussi qu'il n'y a guère de lien entre la composition sectorielle de l'emploi et la croissance globale de l'emploi. Les pays dans lesquels l'emploi a connu la croissance la plus rapide ont généralement enregistré des gains supérieurs à la moyenne dans tous les secteurs. On peut penser soit que des facteurs qui jouent au niveau de toute l'économie sont à l'œuvre, soit que la présence de secteurs particulièrement dynamiques a des effets d'entraînement qui stimulent la croissance dans le reste de l'économie.

L'augmentation continue de la part de l'emploi dans les services amène aussi à se demander si d'importants déséquilibres ne sont pas en train d'apparaître entre la structure d'emploi qui se dessine et les qualifications et les aspirations de carrière de la main-d'œuvre. L'analyse des niveaux de qualification et de la structure par professions montre que le déplacement de l'emploi vers les services accroît l'avantage que représente une formation structurée et ne peut s'interpréter, de façon générale, comme une évolution vers de « mauvais » emplois. Par conséquent, élever le niveau de formation de la main-d'œuvre peut être un volet d'un dispositif destiné à réduire les déséquilibres. Cela étant, même les économies de service les plus avancées continuent de générer un nombre considérable d'emplois peu qualifiés, et sont de nature à entraîner un gonflement de la part de l'emploi à temps partiel et de

Graphique 3.9. Évolution de la croissance de l'emploi, 1986-98

Effets de la compétitivité et de la composition sectorielle (en points de pourcentage)



Source : Voir annexe 3.A.

l'emploi temporaire. Quant à savoir si cela constitue un problème auquel il convient que les pouvoirs publics s'intéressent, cela dépend des qualifications, des besoins financiers des familles et des choix des travailleurs qui occupent ces emplois. On prévoit de consacrer un chapitre,

dans l'édition 2001 des *Perspectives de l'emploi*, à une analyse plus fine de la qualité des emplois dans le secteur des services, en s'interrogeant notamment sur la relation inverse qui pourrait exister entre le nombre des emplois de service et leur qualité.

## NOTES

1. Le secteur des services correspond aux grandes branches 6 à 9 de la CITI Rév. 3. L'annexe 3.A donne des précisions techniques sur la mesure de l'emploi dans le secteur des services, et notamment sur les ajustements apportés pour les pays qui n'utilisent pas la CITI Rév. 3.
2. Comme l'a souligné Gershuny (1978), la même possibilité de substitution existe entre les services personnels et sociaux (repas au restaurant et garde des enfants dans un établissement) et les mêmes services assurés par les ménages eux-mêmes (repas à la maison et garde des enfants dans le milieu familial). Ce chapitre ne présente des données que pour les activités de service qui impliquent un emploi rémunéré.
3. Cela ne veut pas dire que la distinction entre activités de service, selon qu'elles sont effectuées en interne ou externalisées, est sans importance sur le plan économique. Par exemple, les sociétés de services spécialisées parviennent souvent à une meilleure efficacité, auquel cas le recours accru à l'externalisation représente un nouveau développement de la division du travail.
4. La typologie d'Elfring est très proche de celles utilisées précédemment par d'autres chercheurs [Gershuny (1978) ; Hill (1977) ; Singelmann (1978)]. Elfring les a adaptées pour faciliter les comparaisons internationales.
5. L'une des faiblesses potentielles de la typologie d'Elfring est qu'elle ne permet pas particulièrement bien de mettre en évidence le rôle joué par les technologies de l'information et des communications (TIC) dans la reconfiguration de l'emploi. Les travailleurs de la « nouvelle économie » peuvent, dans une certaine mesure, être identifiés au sein des « services aux entreprises et services professionnels » et des services de « communications », mais ces activités sont éclatées entre les services aux producteurs et les services de distribution et, à l'intérieur de ces sous-secteurs, elles sont regroupées avec d'autres activités à moindre intensité de TIC. La typologie d'Elfring présente un autre inconvénient en ce sens que le sous-secteur des services de distribution regroupe le commerce de détail – généralement perçu comme un gros pourvoyeur d'emplois à bas salaire et faible niveau de qualification – et des activités comme les communications et les transports qui offrent des conditions d'emploi très différentes et sont beaucoup plus avancées sur un plan technologique.
6. La Turquie, où la part des services, initialement faible, a légèrement diminué en 1989-98, fait exception. Le déplacement de main-d'œuvre continue de s'effectuer principalement de l'agriculture vers l'industrie.
7. L'indice de dissemblance pour les pays 1 et 2 est calculé à l'aide de l'équation  $D_{1,2} = \sum_i |S_{i,1} - S_{i,2}|$ , où  $S_{i,j}$  est défini comme la part de l'emploi du secteur  $i$  dans le pays  $j$ .
8. On a pris les États-Unis comme référence car ils sont souvent considérés comme le pays qui marque la tendance en ce qui concerne l'évolution de l'économie des services. Ce choix ne signifie pas qu'on considère qu'il soit souhaitable que les autres pays aient la même structure d'activité.
9. Un coin fiscal important ou une hiérarchie salariale comprimée tendront à élever le coût relatif de la main-d'œuvre peu qualifiée et peuvent décourager l'emploi dans des secteurs comme le commerce de détail ou les hôtels et restaurants [Piketty (1998) ; Davis et Henrekson (2000) ; Freeman et Schettkat (2000)]. De même, des réglementations strictes visant les marchés des produits peuvent pénaliser l'entrepreneuriat, ce qui peut affecter plus que proportionnellement certains services aux producteurs et services aux particuliers [Krueger et Pischke (1997)].
10. Une conséquence de l'augmentation de l'activité féminine est que les ménages ont moins de temps à consacrer aux « services » au sein de la famille (linge, cuisine, ménage, garde des enfants, des personnes âgées ou des malades, lavage de la voiture). Il s'ensuit que la croissance de la proportion de ménages qui comptent deux apporteurs de revenu entraîne une plus forte demande de services *marchands*, en particulier sociaux et personnels.
11. Pour les activités de service employant proportionnellement plus de femmes, un élargissement exogène de la taille du secteur des services peut encourager un plus grand nombre de femmes à venir sur le marché du travail.
12. Valletta (1997) montre que le salaire moyen est plus bas dans le secteur des services que dans le secteur de la production de biens aux États-Unis, et que la dispersion des salaires y est plus importante, de sorte qu'un accroissement de la part des services entraîne une accentuation de l'inégalité générale des revenus.
13. Le test de Hausman ne révèle pas de problème de spécification lié au choix d'un modèle à effets aléatoires, mais le test de Breusch et Pagan montre que d'importantes différences entre pays subsistent en ce qui concerne la part des services dans l'emploi après qu'il a été tenu compte des deux variables de base. Le modèle complet introduit des estimateurs supplémentaires pour tenter d'expliquer en partie ces disparités qui subsistent.

14. L'une des difficultés que pose le modèle complet est que, certains estimateurs n'étant pas toujours disponibles, il a fallu retirer 10 des 25 pays initialement considérés de l'échantillon.
15. Le prix relatif des services est généralement non significatif dans les régressions par sous-secteur, sans doute parce que c'est une mesure qui vaut pour l'ensemble des services plus que ce n'est une mesure de la productivité relative spécifique de chacun des sous-secteurs.
16. Davis et Henrekson (2000) constatent également qu'une hiérarchie salariale généralement comprimée réduit les parts d'emploi d'activités caractérisées par une assez grande dispersion des salaires.
17. Les comparaisons entre pays montrent aussi que les taux d'emploi diffèrent notablement *au sein* de l'UE. Par exemple, le Danemark enregistre un niveau d'emploi dans les services équivalent à celui enregistré aux États-Unis et un taux d'emploi global supérieur.
18. Les résultats concernant la situation dans le commerce de détail et l'hôtellerie-restauration donnent à penser que la conclusion de Piketty (1998) selon laquelle un niveau d'emploi supérieur dans ces activités explique en grande partie l'avantage des États-Unis sur la France en matière d'emploi ne peut être étendue à des comparaisons entre pays de l'OCDE de façon générale.
19. On peut aussi en déduire que certains pays dans lesquels la croissance de l'emploi est inférieure à la moyenne doivent néanmoins gérer des déplacements rapides de l'emploi des secteurs producteurs de biens vers les secteurs des services [Commission Européenne (2000)].
20. Les variantes en trois et vingt-et-un secteurs sont les mêmes que celles utilisées pour calculer les indices de dissemblance au tableau 3.3, tandis que la variante en neuf secteurs distingue cinq sous-secteurs producteurs de biens et quatre sous-secteurs de services.
21. Garibaldi et Mauro (1999) parviennent à la même conclusion avec des techniques analogues mais pour des années et des pays quelque peu différents.
22. Le facteur résiduel est parfois interprété comme témoignant de la mesure dans laquelle un pays est spécialisé dans les secteurs pour lesquels il jouit d'un avantage compétitif [Ray et Harvey (1995)]. Mais cela relève d'une vision statique de l'avantage comparatif qui implique que la composition de l'activité devrait tendre à diverger pour que les pays puissent pleinement exploiter les avantages de la spécialisation.

## Annexe 3.A

## Définition et éléments constitutifs de l'emploi dans le secteur des services

### Définition des catégories d'activité économique

L'analyse empirique qui figure dans ce chapitre obéit à la définition des services établie par l'Organisation des Nations Unies dans la troisième révision de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI Rév. 3). L'ensemble des emplois dans le secteur des services est divisé en quatre sous-secteurs et 16 activités suivant la proposition d'Elfring (1989), qui diffé-

rent légèrement des subdivisions de la CITI (à l'époque CITI Rév. 2). La principale différence entre la classification d'Elfring et celle de la CITI réside dans la façon dont Elfring réorganise les catégories détaillées de la CITI en quatre sous-secteurs des services (services aux producteurs, services de distribution, services aux particuliers et services sociaux). La correspondance entre les 292 classes à quatre chiffres de la CITI Rév. 3 et les catégories d'activités établies par Elfring et utilisées dans ce document figure au tableau 3.A.1. Une corres-

Tableau 3.A.1. Définition des secteurs considérés dans l'analyse empirique

Secteur	Classes de la CITI Rév. 3 <sup>a</sup>	Classes de la NACE Rév. 1 <sup>b</sup>
<b>Agriculture, chasse et sylviculture</b>	0112-0500	01.11-05.02
<b>Industries extractives</b>	1010-1429	10.10-14.50
<b>Industries manufacturières</b>	1511-3720	15.11-37.20
<b>Électricité, gaz et eau</b>	4010-4100	40.10-41.00
<b>Construction</b>	4510-4550	45.11-45.50
<b>Services aux producteurs</b>		
Services aux entreprises et services professionnels	7111-7129 et 7210-7499	71.10-71.34 et 72.10-74.84
Services financiers	6511-6599 et 6711-6719	65.11-65.23 et 67.11-67.13
Assurances	6601-6603 et 6720	66.01-66.03 et 67.20
Immobilier	7010-7020	70.11-70.32
<b>Service de distribution</b>		
Commerce de détail	5010, 5030-5050 et 5211-5259	50.10, 50.30-50.50 et 52.11-52.63
Commerce de gros	5110-5190	51.11-51.70
Transports	6010-6309	60.10-63.40
Communications	6411-6420	64.11-64.20
<b>Services aux particuliers</b>		
Hôtels et restaurants	5510-5520	55.11-55.52
Activités récréatives et culturelles	9211-9249	92.11-92.72
Services domestiques	9500	95.00
Autres services aux particuliers	5020, 5260-5260, 7130 et 9301-9309	50.20, 52.71-52.74, 71.40 et 93.01-93.05
<b>Services sociaux</b>		
Administration publique générale	7511-7530 et 9900	75.11-75.30 et 99.00
Services de santé	8511-8520	85.11-85.20
Éducation	8010-8090	80.10-80.42
Services sociaux divers	8531-9199	85.31-91.33

a) Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique [Nations Unies (1990)].

b) Nomenclature générale des activités économiques dans les communautés européennes [EUROSTAT (1996)].

pondance analogue est fournie pour les 503 classes à quatre chiffres de la Révision 1 de la Nomenclature générale des activités économiques dans les communautés européennes (NACE Rév. 1), nomenclature très proche de la CITI Rév. 3 utilisée dans les pays de l'Union européenne.

L'utilisation de la classification d'Elfring pose trois problèmes qui réduisent la comparabilité des données entre pays et dans le temps. Premièrement, certains pays n'utilisent ni la CITI ni la NACE. Par exemple, le Canada et les États-Unis se servent du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (*North American Industry Classification System* – NAICS). Aussi est-il traité de ces pays au cas par cas en partant du niveau de détail le plus fin sur lequel on possède des chiffres. Dans tous les cas, le niveau de détail est suffisant pour permettre un regroupement d'activités largement compatible avec les définitions fondées sur la CITI.

La révision périodique des nomenclatures complique la comparaison entre les périodes. La CITI Rév. 3 et la NACE Rév. 1 ont été élaborées en parallèle à la fin des années 1980 et progressivement introduites au début des années 1990 dans les pays où elles sont applicables. De ce fait, on observe dans la plupart des pays étudiés une rupture des données à un moment quelconque au

cours de la période considérée dont la date diffère d'un pays à l'autre (voire d'une source de données à l'autre dans certains pays). On dispose de « passerelles » pour pouvoir passer de l'une à l'autre des versions successives de ces classifications, mais le résultat reste approximatif.

Enfin, il est un dernier problème qui tient à ce que certaines des données d'enquête utilisées dans ce chapitre ne sont disponibles qu'à un niveau de désagrégation moins poussé (en l'occurrence au niveau des positions à deux chiffres). Tel est le cas, par exemple, des données de l'Enquête européenne sur les forces de travail fournies par EUROSTAT. L'exploitation de ces sources ne permet pas de séparer les services de réparation et les affaires immobilières qui constituent une consommation finale des ménages et l'on doit, par conséquent, affecter aux services aux producteurs des emplois qui devraient, en principe, relever des services aux particuliers. La correspondance plus approximative des secteurs en pareil cas est présentée au tableau 3.A.2.

### Sources des données

Le tableau 3.A.3 identifie les sources des données relatives à l'emploi par secteur qui sont analysées dans ce chapitre. Sauf

— Tableau 3.A.2. Correspondance approximative avec les secteurs codifiés par l'Union européenne —

Secteur	Division de la NACE Rév. 1	Division de la NACE de 1970
<b>Agriculture, chasse et sylviculture</b>	01, 02 et 05	01, 02 et 03
<b>Industries extractives</b>	10 à 14	11 à 15, 21 et 23
<b>Industries manufacturières</b>	15 à 37	22, 24 à 49
<b>Électricité, gaz et eau</b>	40 à 41	16, 17
<b>Construction</b>	45	50
<b>Services aux producteurs</b>		
Services aux entreprises et services professionnels	71 à 74	83, 84 et 94
Services financiers	65 et 67	81
Assurances	66	82
Immobilier	70	85
<b>Services de distribution</b>		
Commerce de détail	50 et 52	64, 65 et 67
Commerce de gros	51	61 à 63
Transports	60 à 63	71 à 77
Communication	64	79
<b>Services aux particuliers</b>		
Hôtels et restaurants	55	66
Activités récréatives et culturelles	92	97
Services domestiques	95	9A
Autres services aux particuliers	93	98
<b>Services sociaux</b>		
Administration publique générale	75 et 99	91 et 9B
Services de santé	85	95
Éducation	80	93
Services sociaux divers	90 à 91	92 et 96

Source : EUROSTAT (1996).

dans un cas, ces données ont été fournies à l'OCDE par les offices statistiques nationaux et par EUROSTAT. S'agissant des États-Unis, le Secrétariat de l'OCDE a effectué tous les calculs

sur la base de micro-données. La classification initiale par branches d'activité qui a été utilisée pour regrouper les données en 21 secteurs est également indiquée au tableau 3.A.3.

Tableau 3.A.3. Information sur les données sur l'emploi par secteur

Pays	Source des données	Identification des 21 secteurs d'activités
<b>Australie</b>	Enquête sur les forces de travail.	Les 21 secteurs se réfèrent à la nomenclature d'activités détaillée australienne et néo-zélandaise (ANZSIC).
<b>Canada</b>	Enquête sur les forces de travail.	Les 21 secteurs se réfèrent à la nomenclature internationale d'activités détaillée Nord Américaine (NAICS).
<b>République tchèque</b>	Enquête sur l'emploi et les ménages.	Les 21 secteurs se réfèrent à la nomenclature d'activités NACE Rév. 1.
<b>Autriche, Belgique, Danemark, France, Allemagne, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Espagne, Suède, Royaume-Uni</b>	Enquête communautaire sur les forces de travail, EUROSTAT.	Les 21 secteurs se réfèrent à la nomenclature d'activités NACE à deux chiffres, avec Rév. 1 pour certaines années durant les années 90.
<b>Italie</b>	Enquête sur les forces de travail.	Les 21 secteurs se réfèrent à la nomenclature d'activités NACE Rév. 1 à deux chiffres.
<b>Hongrie</b>	Séries chronologiques sur les forces de travail : 1993-1996.	Les 21 secteurs se réfèrent à la nomenclature d'activités NACE Rév. 1 à deux chiffres.
<b>Japon</b>	Enquête sur les forces de travail.	Les 5 sous-secteurs de biens ainsi que le total des services et plusieurs de ses composantes, se réfèrent à un regroupement opéré à partir de la nomenclature d'activités du Japon.
<b>Corée</b>	Enquête sur les forces de travail économiques.	Les 5 sous-secteurs de biens ainsi que le total des services et plusieurs de ses composantes, se réfèrent aux codes alphabétiques de la nomenclature ISIC (Rév. 3 introduite en 1992).
<b>Mexique</b>	Enquête nationale sur l'emploi.	Les 21 secteurs se réfèrent à la nomenclature d'activités ISIC Rév. 3.
<b>Nouvelle-Zélande</b>	<i>Household labour force survey (HLFS).</i>	Les 21 secteurs se réfèrent à la nomenclature d'activités détaillée australienne et néo-zélandaise (ANZSIC).
<b>Norvège</b>	Enquête sur les forces de travail.	Les 21 secteurs se réfèrent à la nomenclature d'activités NACE Rév. 1.
<b>Suisse</b>	Enquête suisse sur la population active.	Les 21 secteurs se réfèrent à la nomenclature d'activités NACE Rév. 1.
<b>Turquie</b>	Enquête sur les forces de travail.	Les 5 sous-secteurs de biens ainsi que le total des services et plusieurs de ses composantes, se réfèrent à la nomenclature d'activités NACE Rév. 1.
<b>États-Unis</b>	<i>Current population survey</i> (calculs de l'OCDE effectués à partir du panel rotatif permanent du fichier de micro-données).	Les 21 secteurs se réfèrent à la nomenclature détaillée (à trois chiffres) des activités selon le recensement de la population.

## Annexe 3.B

## Définitions et sources des données pour les variables explicatives utilisées à la section IV

### Variables institutionnelles et de politique générale

#### Concentration des revenus du travail

*Définition* : Il s'agit du rapport du 10<sup>e</sup> au 90<sup>e</sup> centiles de la distribution des revenus du travail. En général, on considère le revenu brut, sauf en France. Les revenus du travail peuvent être exprimés sur une base annuelle (Canada, Finlande, France, Pays-Bas, Espagne, Suède et Suisse), mensuelle (Autriche, République tchèque, Allemagne, Hongrie, Italie, Japon, Corée et Pologne), hebdomadaire (Australie, Belgique, Irlande, Nouvelle-Zélande, Portugal, Royaume-Uni et États-Unis) ou horaire (Norvège). Les données se rapportent normalement aux revenus correspondant à un travail à plein temps tout au long de l'année, sauf dans le cas de l'Autriche, du Danemark et de la Norvège, les données couvrant alors l'ensemble des salariés.

En principe, toutes les années de 1984 à 1998 sont prises en compte. Cependant, dans un grand nombre de cas, on ne dispose de données que pour certaines années ou certaines périodes : Australie de 1985 à 1995 et de 1997 à 1998 ; Autriche : 1996 ; Belgique et Allemagne : de 1984 à 1995 ; Canada : de 1984 à 1994 ; République tchèque : 1996 et 1997 ; Danemark : de 1984 à 1990 ; Finlande, France, Suède : de 1984 à 1996 ; Hongrie : de 1986 à 1998 ; Irlande : 1994 ; Italie : de 1986 à 1996 ; Japon, Nouvelle-Zélande, Pologne : de 1984 à 1997 ; Corée : de 1984 à 1996 ; Pays-Bas : de 1984 à 1995 ; Norvège : de 1984 à 1991 ; Portugal : de 1985 à 1993 ; Espagne : 1995 ; Suisse : de 1991 à 1998 ; Royaume-Uni et États-Unis : de 1984 à 1998.

*Source* : Base de données DEELSA (OCDE) sur la structure des revenus.

#### Importance de l'État providence

*Définition* : Cette variable correspond au total des dépenses publiques afférentes aux services sociaux et à l'éducation exprimées en pourcentage du PIB, à l'exclusion des transferts monétaires. Sont notamment pris en compte les services en faveur des personnes âgées et des handicapés, les services aux familles, les politiques actives en faveur de l'emploi, la santé et l'éducation. Ces données sont généralement disponibles pour les années 1984 à 1995.

*Sources* : Sauf pour les dépenses d'éducation, les dépenses de consommation des administrations publiques proviennent de la base de données de l'OCDE relative aux dépenses sociales. Les

données se rapportent aux années suivantes : Australie et Autriche : 1985 et 1990 à 1995 ; Belgique : de 1984 à 1990 ; République tchèque : de 1990 à 1995 ; Danemark, Finlande, Portugal, Espagne, Royaume-Uni et États-Unis : de 1984 à 1995 ; France et Mexique : de 1985 à 1995 ; Allemagne : de 1985 à 1993 ; Irlande : 1994 et 1995 ; Italie et Luxembourg : de 1987 à 1995 ; Japon et Corée : de 1990 à 1995 ; Pays-Bas : 1985 et de 1988 à 1995 ; Nouvelle-Zélande : de 1986 à 1996 ; Norvège : 1985 et de 1988 à 1995.

Les données relatives aux dépenses d'éducation sont tirées d'OCDE (1999*d*, 2000*b*), tableau B1.1a, première et huitième colonnes intitulées « Dépenses publiques directes au titre des établissements » et disponibles uniquement pour les années 1990, 1995 et 1997. Les données pour la Belgique ne concernent que la communauté flamande.

#### Coin fiscal

*Définition* : Le coin fiscal correspond à la somme des cotisations de sécurité sociale employeur et salarié et de l'impôt sur le revenu des personnes physiques moins les paiements de transfert, en pourcentage des coûts bruts de main-d'œuvre (salaires bruts plus cotisations de sécurité sociale employeur). Les données sont disponibles pour 1995 et 1997, et pour tous les pays à l'exception de la Corée. On a construit trois variables différentes à partir de ces données :

- *Coin fiscal moyen* : Le type de famille retenu est un couple marié à deux apporteurs de revenu avec deux enfants, dont la somme des salaires est supérieure d'un tiers au salaire de l'ouvrier moyen.
- *Coin fiscal relatif (variante 1)* : Rapport du coin fiscal pour un couple marié avec deux enfants dont le salaire combiné excède de 67 pour cent le salaire de l'ouvrier moyen au coin fiscal pour un couple marié avec deux enfants dont l'un des membres ne perçoit aucun revenu d'activité et l'autre l'équivalent du salaire de l'ouvrier moyen.
- *Coin fiscal relatif (variante 2)* : Rapport du coin fiscal pour un célibataire sans enfant dont le salaire représente 67 pour cent du salaire de l'ouvrier moyen au coin fiscal pour un célibataire sans enfant dont le salaire excède de 67 pour cent le salaire de l'ouvrier moyen.

*Sources* : Base de données analytiques de l'OCDE (Département des affaires économiques), publiées dans OCDE (1997b), tableau 5, page 384, et OCDE (1998b), tableau 7, page 37.

### **Législation pour la protection de l'emploi**

*Définition* : Il s'agit d'un indicateur synthétique du degré de rigueur de la législation pour la protection de l'emploi qui va de 0 à 6 et est disponible pour 27 pays de l'OCDE, pour la fin des années 80 et la fin des années 90. Comme indiqué dans OCDE (1999e), chapitre 2, cet indicateur synthétique donne le même poids aux dispositions visant l'emploi régulier et à celles visant l'emploi temporaire, mais la législation relative aux licenciements collectifs n'est pas prise en compte.

*Source* : OCDE (1999e), chapitre 2, tableau 2.5 (version 1).

### **Réglementation visant les marchés de produits**

*Définition* : Il s'agit d'un indicateur synthétique obtenu à l'aide d'une analyse factorielle. Les réglementations prises en compte dans cet indicateur peuvent être réparties en quatre groupes : contrôle de l'État ; obstacles à l'entrepreneuriat ; obstacles explicites aux échanges et à l'investissement ; et autres obstacles réglementaires. Cette variable est disponible pour tous les pays de l'OCDE à l'exception de l'Islande et du Luxembourg.

*Source* : Nicoletti *et al.* (2000), tableau A3.7, page 80.

### **Coordination des négociations collectives**

*Définition* : Cet indicateur va de 0 à 2.5, selon le degré de coordination des négociations collectives [voir OCDE (1997a), chapitre 3, pour plus de détails]. Cet indicateur reflète la coordination à la fois du côté des syndicats et du côté des employeurs et il est disponible pour les années 1990 et 1994 pour tous les pays de l'OCDE à l'exception de la République tchèque, de la Finlande, de la Grèce, de la Hongrie, de l'Irlande, de la Corée, du Luxembourg, du Mexique, de la Pologne et de la Turquie.

*Sources* : Base de données DEELSA (OCDE). Les données ont également été publiées dans OCDE (1997a), chapitre 3, tableau 3.3.

### **Centralisation des négociations collectives**

*Définition* : Cet indicateur va de 0 à 2.5, selon le niveau auquel se situent, pour l'essentiel, les négociations [voir OCDE (1997a), chapitre 3, pour plus de détails]. Cet indicateur reflète la centralisation à la fois du côté des syndicats et du côté des employeurs et il est disponible pour les années 1990 et 1994 pour tous les pays de l'OCDE à l'exception de la République tchèque, de la Finlande, de la Grèce, de la Hongrie, de l'Irlande, de la

Corée, du Luxembourg, du Mexique, de la Pologne et de la Turquie.

*Sources* : Base de données DEELSA (OCDE). Des données ont aussi été publiées dans OCDE (1997a), chapitre 3, tableau 3.3.

## **Variables économiques et démographiques**

### **PIB réel par habitant à parité de pouvoir d'achat**

*Définition* : Produit intérieur brut en milliers de dollars des États-Unis, sur la base des parités de pouvoir d'achat, divisé par le chiffre de la population. Cette variable est disponible pour tous les pays à l'exception de la Turquie.

*Source* : Base de données analytiques de l'OCDE (Département des affaires économiques).

### **Prix relatifs des services**

*Définition* : PPA pour tous les services divisées par les PPA pour tous les biens. Cette variable est disponible pour tous les pays à l'exception de la Corée.

*Sources* : OCDE (1999c), tableau 2, page 83.

### **Investissements en matériel et en logiciels**

*Définition* : Investissements physiques en matériel et en logiciels informatiques en pourcentage du produit intérieur brut. Cette variable est disponible pour les années 1985 et 1995 pour tous les pays de l'OCDE à l'exception de la République tchèque, de la Hongrie, de la Corée, du Luxembourg et de la Pologne.

*Sources* : OCDE (1998c), Annexe, tableau 2.5, page 287.

### **Taux d'activité des femmes**

*Définition* : Taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans. Cette variable est disponible pour toutes les années de 1984 à 1998 et tous les pays de l'OCDE à l'exception de la Corée.

*Sources* : Base de données analytiques de l'OCDE (Département des affaires économiques).

### **Vieillesse de la population**

*Définition* : Proportion de personnes de plus de 65 ans dans la population totale. Cette variable est disponible pour toutes les années de 1984 à 1998 et pour tous les pays de l'OCDE.

*Sources* : Base de données analytiques de l'OCDE (Département des affaires économiques).

*Annexe 3.C*

---

**Part de l'emploi dans les services :  
tableaux détaillés**

---

Le tableau 3.C.1 présente des informations détaillées concernant l'évolution de la part de l'emploi dans les services entre 1984 et 1998 et le tableau 3.C.2 donne des estimations de la contribution des différents secteurs à la croissance de l'emploi entre 1986 et 1998.

Tableau 3.C.1. **Évolution de la part de l'emploi dans les services<sup>a</sup>**  
Niveaux en 1998 (en pourcentage) et variation en points de pourcentage entre 1984, 1989, 1994 et 1998

	Section A : Total																			
	Ensemble des services				Services aux producteurs				Services de distribution				Services aux particuliers				Services sociaux			
	Variation			Niveau	Variation			Niveau	Variation			Niveau	Variation			Niveau	Variation			Niveau
	1984-1989	1989-1994	1994-1998	1998	1984-1989	1989-1994	1994-1998	1998	1984-1989	1989-1994	1994-1998	1998	1984-1989	1989-1994	1994-1998	1998	1984-1989	1989-1994	1994-1998	1998
Australie	0.3	3.2	1.9	73.3	0.6	0.7	1.8	14.7	0.2	-0.3	-0.2	24.6	0.4	1.2	0.5	11.8	-0.9	1.6	-0.1	22.2
Autriche	..	..	3.4	63.8	..	..	1.4	10.5	..	..	0.2	22.4	..	..	0.8	9.2	..	..	1.1	21.7
Belgique	1.1	3.0	2.3	70.2	1.3	1.6	1.8	11.7	-1.0	-0.5	-0.2	21.8	-0.2	0.9	0.6	6.8	0.9	1.0	0.2	29.8
Canada	0.1	3.4	-0.4	69.9	0.7	1.4	1.4	16.5	-0.2	-0.6	-0.2	19.4	0.0	0.7	0.1	11.7	-0.3	1.9	-1.6	22.3
République tchèque	..	..	2.8	53.1	..	..	0.6	7.2	..	..	1.5	19.7	..	..	0.7	7.9	..	..	-0.1	18.2
Danemark	0.0	1.7	1.6	69.5	2.2	1.3	0.1	11.4	-0.4	-0.4	0.6	21.1	-0.4	0.4	0.0	5.8	-1.4	0.3	0.8	31.2
Finlande	..	..	-0.3	64.2	..	..	0.9	11.3	..	..	0.1	18.8	..	..	0.5	6.2	..	..	-1.8	28.0
France	3.3	5.9	1.3	69.2	1.1	2.4	0.1	11.9	-0.4	0.0	-0.2	19.9	0.4	1.0	0.5	8.3	2.2	2.6	0.8	29.2
Allemagne	1.8	..	..	62.6	1.4	0.7	1.7	10.9	-0.9	..	..	19.9	-0.1	..	..	7.1	1.4	..	..	24.8
Grèce	4.4	6.5	3.6	58.8	1.0	1.4	1.2	7.4	0.5	1.8	0.5	23.3	0.4	1.5	1.4	10.4	2.5	1.8	0.5	17.7
Hongrie	..	..	0.1	57.6	..	..	1.4	6.7	..	..	0.0	21.3	..	..	0.1	7.3	..	..	-1.4	22.3
Irlande	2.8	3.6	2.9	61.7	0.8	0.3	2.7	11.5	0.1	-1.0	1.1	19.9	1.5	1.8	0.5	10.7	0.5	2.5	-1.4	19.6
Italie	..	..	2.2	60.8	..	..	1.7	9.3	..	..	0.0	21.6	..	..	0.3	8.0	..	..	0.3	22.0
Japon	1.9	2.1	2.2	59.4	1.9	1.7	1.5	22.6	0.1	-0.2	0.3	26.8	..	..	..	..	..	..	..	..
Corée	0.5	16.7	6.7	59.7	1.4	1.8	1.8	9.3	-0.9	-6.8	1.2	24.9	..	..	..	..	..	..	..	..
Luxembourg	4.8	2.5	5.7	75.1	3.1	2.4	2.8	17.8	0.5	-1.8	-0.8	19.7	-0.7	2.3	-1.4	8.4	1.9	-0.4	5.1	29.3
Mexique	..	..	-0.1	55.6	..	..	0.0	3.9	..	..	4.7	22.0	..	..	0.2	17.5	..	..	-4.9	12.2
Pays-Bas	2.4	2.9	-0.8	70.2	1.6	1.8	1.3	14.3	0.1	0.6	-0.7	22.0	0.7	0.5	-0.4	6.2	0.0	0.0	-1.0	27.6
Nouvelle-Zélande	..	..	0.8	67.4	..	..	2.5	13.5	..	..	-1.0	22.1	..	..	0.6	9.8	..	..	-1.3	22.0
Norvège	..	..	1.1	72.7	..	..	1.0	10.6	..	..	0.4	22.1	..	..	-0.2	7.2	..	..	-0.2	32.8
Portugal	1.6	9.5	-5.3	50.2	0.2	3.5	-1.4	5.5	-0.1	1.4	-2.0	17.7	0.4	1.7	0.8	10.7	1.0	3.0	-2.7	16.2
Espagne	2.5	6.1	1.7	61.7	0.9	2.3	1.3	9.0	0.5	0.5	-0.5	22.4	0.8	0.3	0.1	11.8	0.2	3.0	0.9	18.5
Suède	..	..	-0.1	70.9	..	..	0.8	12.2	..	..	0.4	19.4	..	..	0.1	5.9	..	..	-1.4	33.4
Suisse	..	2.4	3.1	69.2	..	0.3	1.8	15.3	..	0.6	-0.1	19.6	..	-0.5	-1.4	10.0	..	2.1	2.8	24.3
Turquie	..	-2.6	1.1	23.5	..	-2.2	-0.1	2.8	..	-0.4	1.2	20.8	..	..	..	..	..	..	..	..
Royaume-Uni	3.1	5.1	1.6	71.4	2.2	2.4	1.2	14.7	0.6	-0.5	-0.2	21.8	-0.1	-0.1	0.5	9.2	0.3	3.2	0.2	25.7
États-Unis	2.4	2.5	0.7	73.8	1.7	0.2	0.9	15.8	-0.2	-0.1	0.0	21.2	0.0	0.5	-0.1	12.1	0.8	1.8	-0.1	24.8
<b>Moyenne OCDE</b>	<b>2.1</b>	<b>4.4</b>	<b>1.5</b>	<b>63.5</b>	<b>1.4</b>	<b>1.3</b>	<b>1.2</b>	<b>11.4</b>	<b>-0.1</b>	<b>-0.5</b>	<b>0.2</b>	<b>21.3</b>	<b>0.2</b>	<b>0.9</b>	<b>0.2</b>	<b>9.2</b>	<b>0.7</b>	<b>1.7</b>	<b>-0.2</b>	<b>24.0</b>

Tableau 3.C.1. **Évolution de la part de l'emploi dans les services<sup>a</sup> (suite)**  
Niveaux en 1998 (en pourcentage) et variation en points de pourcentage entre 1984, 1989, 1994 et 1998

	Section B : Hommes																			
	Ensemble des services				Services aux producteurs				Services de distribution				Services aux particuliers				Services sociaux			
	Variation			Niveau	Variation			Niveau	Variation			Niveau	Variation			Niveau	Variation			Niveau
	1984-1989	1989-1994	1994-1998	1998	1984-1989	1989-1994	1994-1998	1998	1984-1989	1989-1994	1994-1998	1998	1984-1989	1989-1994	1994-1998	1998	1984-1989	1989-1994	1994-1998	1998
Australie	-0.2	3.5	1.8	63.5	0.4	0.9	2.1	13.9	-0.2	0.2	-0.1	25.0	0.5	1.3	0.7	10.9	-0.9	1.1	-0.9	13.8
Autriche	..	..	2.4	52.3	..	..	1.4	9.2	..	..	0.3	22.1	..	..	0.8	6.3	..	..	0.0	14.8
Belgique	-0.3	2.1	2.0	59.3	1.3	1.4	2.1	11.7	-0.3	0.2	-0.6	23.0	0.2	0.7	0.6	5.4	-1.5	-0.2	-0.2	19.2
Canada	-0.2	3.6	-0.5	59.7	0.5	1.9	1.6	15.0	-0.1	-0.4	-0.4	21.4	0.0	1.2	-0.1	9.5	-0.6	1.0	-1.7	13.7
République tchèque	..	..	2.0	42.3	..	..	0.5	6.3	..	..	2.0	18.0	..	..	0.3	7.0	..	..	-0.8	10.9
Danemark	0.1	1.9	1.8	57.8	2.2	1.3	0.4	11.7	-0.3	-0.1	0.5	24.9	-0.1	0.0	0.8	4.4	-1.8	0.6	0.0	16.8
Finlande	..	..	-0.5	49.9	..	..	1.2	11.3	..	..	1.4	22.9	..	..	0.4	3.8	..	..	-3.6	11.9
France	2.7	6.5	0.7	58.4	1.2	2.5	0.0	11.0	-0.3	0.5	-0.1	21.9	0.3	0.8	0.2	5.5	1.5	2.7	0.5	20.1
Allemagne	1.1	..	..	50.2	1.3	0.8	1.4	9.9	-1.1	..	..	18.9	0.2	..	..	5.0	0.7	..	..	16.4
Grèce	3.3	4.3	1.8	53.7	1.0	1.3	0.6	6.5	0.0	1.0	0.4	25.4	0.4	0.9	0.9	8.3	1.8	1.0	-0.2	13.5
Hongrie	..	..	-0.7	47.0	..	..	1.7	5.9	..	..	0.2	22.0	..	..	-0.4	6.2	..	..	-2.2	12.9
Irlande	2.6	1.8	2.6	49.5	0.6	0.1	2.2	9.5	0.8	-0.8	1.0	20.3	0.9	1.6	0.1	7.4	0.3	0.9	-0.7	12.3
Italie	..	..	1.7	54.1	..	..	1.6	9.1	..	..	0.1	23.0	..	..	0.1	6.1	..	..	-0.1	16.0
Japon	1.1	0.5	1.3	53.8	1.2	1.0	1.3	18.4	0.0	-0.9	-0.2	26.2	..	..	..	..	..	..	..	..
Corée	1.6	13.7	6.4	54.8	1.4	1.1	2.3	9.5	0.1	-3.5	1.7	26.8	..	..	..	..	..	..	..	..
Luxembourg	4.8	2.4	7.3	65.4	2.5	2.1	3.9	16.4	0.8	-1.5	0.0	20.0	0.1	1.4	-0.5	5.3	1.4	0.4	3.9	23.7
Mexique	..	..	0.1	47.7	..	..	-0.1	3.8	..	..	3.7	20.3	..	..	0.3	14.3	..	..	-3.8	9.2
Pays-Bas	1.8	3.1	0.7	61.6	2.2	1.4	1.5	14.6	0.2	0.7	-0.1	23.5	0.2	0.6	-0.3	4.6	-0.7	0.5	-0.5	19.0
Nouvelle-Zélande	..	..	0.1	56.2	..	..	2.8	12.8	..	..	-1.3	22.7	..	..	0.9	7.9	..	..	-2.3	12.7
Norvège	..	..	0.9	59.7	..	..	1.2	11.4	..	..	0.7	23.6	..	..	0.2	5.9	..	..	-1.1	18.8
Portugal	0.8	7.7	-6.9	42.3	0.2	3.7	-2.2	5.6	-0.1	1.9	-2.8	20.6	0.3	1.2	-0.2	5.5	0.4	0.8	-1.7	10.7
Espagne	1.8	5.2	0.4	51.3	0.7	1.2	1.1	8.0	0.5	0.3	-0.6	22.3	0.7	0.9	-0.2	8.0	-0.1	2.8	0.1	13.0
Suède	..	..	1.3	57.5	..	..	1.0	13.4	..	..	1.0	23.4	..	..	-0.2	4.8	..	..	-0.6	15.9
Suisse	..	2.5	1.3	59.1	..	1.2	2.1	16.7	..	0.4	-0.1	18.7	..	-0.5	-1.6	6.9	..	1.4	1.0	16.8
Turquie	..	-5.2	0.0	29.7	..	-4.0	-0.2	2.7	..	-1.2	0.2	26.9	..	..	..	..	..	..	..	..
Royaume-Uni	2.9	5.7	1.7	59.6	1.9	2.9	1.7	14.6	0.6	0.4	-0.2	23.1	0.5	0.7	0.6	6.8	-0.2	1.7	-0.3	15.1
États-Unis	2.2	2.9	0.4	63.4	1.3	0.9	1.0	14.8	0.1	0.2	0.0	23.1	0.5	1.3	-0.1	10.6	0.3	0.5	-0.5	14.9
<b>Moyenne OCDE</b>	<b>1.6</b>	<b>3.7</b>	<b>1.2</b>	<b>54.1</b>	<b>1.3</b>	<b>1.2</b>	<b>1.3</b>	<b>10.9</b>	<b>0.0</b>	<b>-0.1</b>	<b>0.3</b>	<b>22.6</b>	<b>0.3</b>	<b>0.9</b>	<b>0.2</b>	<b>6.9</b>	<b>0.0</b>	<b>1.1</b>	<b>-0.7</b>	<b>15.1</b>

Tableau 3.C.1. **Évolution de la part de l'emploi dans les services<sup>a</sup> (suite)**  
Niveaux en 1998 (en pourcentage) et variation en points de pourcentage entre 1984, 1989, 1994 et 1998

	Section C : Femmes																			
	Ensemble des services				Services aux producteurs				Services de distribution				Services aux particuliers				Services sociaux			
	Variation			Niveau	Variation			Niveau	Variation			Niveau	Variation			Niveau	Variation		Niveau	
	1984-1989	1989-1994	1994-1998	1998	1984-1989	1989-1994	1994-1998	1998	1984-1989	1989-1994	1994-1998	1998	1984-1989	1989-1994	1994-1998	1998	1984-1989	1989-1994	1994-1998	1998
Australie	0.4	1.9	1.5	86.0	0.8	0.3	1.3	15.7	0.7	-1.0	-0.4	24.2	0.2	1.0	0.1	13.0	-1.3	1.6	0.5	33.2
Autriche	..	..	4.2	78.5	..	..	1.3	12.2	..	..	0.1	22.8	..	..	0.5	12.9	..	..	2.3	30.5
Belgique	1.9	2.2	2.0	85.6	1.2	1.9	1.2	11.8	-2.0	-1.4	0.5	20.1	-1.2	0.9	0.3	8.9	3.9	0.9	-0.1	44.8
Canada	0.2	2.5	-0.3	82.2	0.9	0.7	1.0	18.2	-0.3	-0.7	0.0	17.1	-0.2	0.0	0.3	14.3	-0.1	2.5	-1.7	32.5
République tchèque	..	..	4.2	67.0	..	..	0.7	8.3	..	..	1.0	21.9	..	..	1.4	9.1	..	..	1.1	27.6
Danemark	-0.5	1.4	1.3	83.3	2.2	1.3	-0.3	11.1	-0.5	-0.7	0.8	16.7	-0.9	0.9	-0.9	7.4	-1.3	-0.1	1.7	48.1
Finlande	..	..	0.3	80.0	..	..	0.6	11.4	..	..	-1.6	14.3	..	..	0.6	8.7	..	..	0.6	45.6
France	3.5	4.3	1.7	82.5	0.9	2.1	0.2	13.0	-0.3	-0.5	-0.2	17.4	0.3	1.0	0.8	11.7	2.6	1.7	0.9	40.4
Allemagne	2.5	..	..	78.7	1.4	0.4	1.9	12.2	-0.6	..	..	21.1	-0.6	..	..	9.7	2.3	..	..	35.7
Grèce	6.3	10.5	6.3	67.2	1.0	1.4	2.2	9.0	1.9	3.3	0.8	19.7	0.1	2.5	2.1	13.9	3.4	3.3	1.1	24.7
Hongrie	..	..	1.5	70.3	..	..	1.1	7.7	..	..	-0.3	20.4	..	..	0.7	8.6	..	..	0.0	33.6
Irlande	1.1	3.0	1.6	80.2	1.0	0.1	3.2	14.5	-1.5	-1.1	1.4	19.4	2.1	1.2	0.6	15.6	-0.5	2.8	-3.7	30.7
Italie	..	..	2.6	72.6	..	..	1.8	9.8	..	..	-0.2	19.1	..	..	0.4	11.3	..	..	0.6	32.4
Japon	3.0	4.6	3.7	67.9	2.7	2.9	1.8	29.0	0.4	0.7	1.0	27.7	0.0	0.6	0.7	9.3	-0.1	0.3	0.2	2.0
Corée	-1.3	21.2	7.2	66.8	1.4	2.8	1.0	9.0	-2.6	-11.6	0.5	22.2	..	..	2.7	22.4	..	..	3.0	13.3
Luxembourg	3.5	0.7	2.5	91.2	4.1	2.6	0.9	20.1	-0.3	-2.5	-2.3	19.1	-2.7	3.2	-3.0	13.5	2.3	-2.7	6.9	38.5
Mexique	..	..	-1.1	71.2	..	..	0.1	4.2	..	..	6.6	25.3	..	..	-0.3	23.6	..	..	-7.5	18.1
Pays-Bas	1.1	0.1	-3.4	82.0	0.5	2.4	0.9	14.0	0.1	0.6	-1.5	20.0	1.5	0.0	-0.7	8.4	-0.9	-2.9	-2.2	39.7
Nouvelle-Zélande	..	..	1.1	81.2	..	..	2.1	14.4	..	..	-0.7	21.5	..	..	0.1	11.9	..	..	-0.4	33.4
Norvège	..	..	1.2	87.7	..	..	0.8	9.5	..	..	0.2	20.3	..	..	-0.7	8.7	..	..	0.9	49.1
Portugal	2.3	11.0	-3.3	59.8	0.4	3.2	-0.5	5.5	0.3	1.2	-0.9	14.2	0.1	1.7	2.1	17.1	1.5	4.9	-4.0	22.9
Espagne	2.6	6.0	2.9	80.7	1.4	4.4	1.4	10.9	0.6	0.9	-0.5	22.6	0.4	-1.8	0.1	18.6	0.2	2.4	1.9	28.5
Suède	..	..	-1.0	85.8	..	..	0.5	10.8	..	..	-0.4	15.0	..	..	0.5	7.1	..	..	-1.6	52.9
Suisse	..	2.2	4.8	81.9	..	-0.9	1.5	13.4	..	0.9	-0.1	20.8	..	-0.6	-1.4	13.9	..	2.8	4.8	33.8
Turquie	..	3.1	1.5	8.6	..	1.6	0.3	2.8	..	1.4	1.2	5.8	..	..	..	..	..	..	..	..
Royaume-Uni	2.5	3.3	1.7	85.9	2.6	1.8	0.5	14.7	0.7	-1.5	-0.2	20.2	-1.1	-1.3	0.5	12.2	0.3	4.3	0.9	38.8
États-Unis	1.8	1.7	0.9	86.0	2.1	-0.6	0.7	17.1	-0.4	-0.3	0.0	18.9	-0.9	-0.4	-0.1	13.8	0.9	3.0	0.2	36.2
<b>Moyenne OCDE</b>	<b>1.9</b>	<b>4.7</b>	<b>1.8</b>	<b>76.0</b>	<b>1.5</b>	<b>1.6</b>	<b>1.1</b>	<b>12.2</b>	<b>-0.2</b>	<b>-0.7</b>	<b>0.2</b>	<b>19.6</b>	<b>-0.2</b>	<b>0.6</b>	<b>0.3</b>	<b>12.5</b>	<b>0.9</b>	<b>1.7</b>	<b>0.3</b>	<b>33.3</b>

.. Données non disponibles.

a) Voir note a) du graphique 3.1.

Source : Voir annexe 3.A.

Tableau 3.C.2. Contribution sectorielle à la croissance annualisée de l'emploi, 1986-98<sup>a</sup>

	Australie	Belgique	Canada	Danemark	France	Grèce	Irlande	Japon	Luxembourg	Pays-Bas	Portugal	Espagne	Royaume-Uni	États-Unis	Total OCDE <sup>b</sup>
<b>Agriculture</b>	<b>0.01</b>	<b>-0.06</b>	<b>-0.03</b>	<b>-0.17</b>	<b>-0.25</b>	<b>-0.74</b>	<b>-0.29</b>	<b>-0.25</b>	<b>-0.03</b>	<b>-0.08</b>	<b>-0.49</b>	<b>-0.55</b>	<b>-0.02</b>	<b>0.00</b>	<b>-0.09</b>
<b>Industrie</b>	<b>0.00</b>	<b>-0.18</b>	<b>0.16</b>	<b>-0.09</b>	<b>-0.31</b>	<b>-0.07</b>	<b>0.87</b>	<b>0.11</b>	<b>-0.41</b>	<b>0.07</b>	<b>0.58</b>	<b>0.43</b>	<b>-0.35</b>	<b>0.04</b>	<b>-0.01</b>
Industries extractives	-0.02	-0.04	-0.01	-0.01	-0.05	-0.03	-0.03	-0.01	0.01	-0.08	-0.02	-0.04	-0.09	-0.02	-0.03
Industries manufacturières	-0.06	-0.26	0.13	-0.08	-0.21	-0.15	0.61	-0.11	-0.58	0.14	0.25	0.09	-0.27	-0.04	-0.06
Électricité, gaz et eau	-0.08	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.00	-0.02	0.01	0.01	-0.01	-0.01	0.00	-0.04	0.00	-0.01
Construction	0.15	0.12	0.03	-0.01	-0.04	0.11	0.32	0.22	0.15	0.02	0.35	0.38	0.06	0.10	0.10
<b>Services aux producteurs</b>	<b>0.56</b>	<b>0.46</b>	<b>0.54</b>	<b>0.24</b>	<b>0.33</b>	<b>0.34</b>	<b>0.70</b>	<b>..</b>	<b>0.85</b>	<b>0.69</b>	<b>0.25</b>	<b>0.54</b>	<b>0.53</b>	<b>0.42</b>	<b>0.45</b>
Services aux entreprises															
et services professionnels	0.52	0.33	0.49	0.20	0.22	0.26	0.48	..	0.41	0.45	0.23	0.47	0.32	0.33	0.35
Services financiers	0.01	0.07	0.04	-0.01	0.03	0.05	0.14	0.06 <sup>c</sup>	0.36	0.10	-0.01	0.01	0.19	0.04	0.05
Assurances	-0.01	0.02	0.01	0.00	0.00	0.03	0.03	..	0.05	0.05	0.01	0.03	-0.05	0.03	0.01
Immobilier	0.03	0.03	0.01	0.05	0.08	-	0.04	..	0.03	-	0.02	0.04	0.08	0.02	0.04
<b>Services de distribution</b>	<b>0.42</b>	<b>0.05</b>	<b>0.17</b>	<b>0.22</b>	<b>0.09</b>	<b>0.47</b>	<b>0.70</b>	<b>0.25</b>	<b>-0.08</b>	<b>0.46</b>	<b>0.14</b>	<b>0.46</b>	<b>0.22</b>	<b>0.32</b>	<b>0.29</b>
Commerce de détail	0.31	0.08	0.08	0.14	0.01	0.38	0.43	0.15	-0.05	0.24	0.12	0.21	0.12	0.16	0.15
Commerce de gros	0.08	-0.05	0.01	-0.08	0.04	0.06	0.01	0.01	-0.12	0.09	0.02	0.13	0.00	0.05	0.04
Transports	0.03	0.00	0.04	-0.03	0.06	0.00	0.16	0.09 <sup>d</sup>	0.04	0.10	0.00	0.08	0.09	0.10	0.08
Communications	0.01	0.03	0.05	-	-0.02	0.01	0.10	..	0.05	0.03	-0.01	0.03	0.01	0.01	0.01
<b>Services aux particuliers</b>	<b>0.41</b>	<b>0.11</b>	<b>0.23</b>	<b>0.07</b>	<b>0.17</b>	<b>0.34</b>	<b>0.65</b>	<b>..</b>	<b>0.12</b>	<b>0.16</b>	<b>0.36</b>	<b>0.33</b>	<b>0.15</b>	<b>0.22</b>	<b>0.22</b>
Hôtels et restaurants	0.19	0.07	0.14	0.05	0.03	0.23	0.42	..	0.03	0.16	0.24	0.22	0.06	0.11	0.11
Activités récréatives et culturelles	0.09	0.05	0.06	0.04	0.06	0.05	0.16	..	0.03	0.02	0.05	0.09	0.08	0.11	0.09
Services domestiques	-0.01	0.00	-0.01	-0.03	0.09	0.06	0.03	..	0.06	-0.02	0.04	-0.01	-0.01	-0.03	-0.01
Autres services aux particuliers	0.13	-0.01	0.04	0.00	-0.01	0.01	0.05	..	0.00	0.00	0.03	0.03	0.02	0.04	0.03
<b>Services sociaux</b>	<b>0.47</b>	<b>0.42</b>	<b>0.32</b>	<b>0.09</b>	<b>0.46</b>	<b>0.48</b>	<b>0.72</b>	<b>..</b>	<b>0.84</b>	<b>0.71</b>	<b>0.29</b>	<b>0.70</b>	<b>0.48</b>	<b>0.60</b>	<b>0.53</b>
Administration publique générale	0.02	0.07	0.01	-0.09	0.13	0.10	0.11	..	0.42	0.23	-0.05	0.26	0.11	0.06	0.08
Services de santé	0.13	0.58	0.11	0.92	0.40	0.19	0.40	..	0.37	0.89	0.19	0.27	0.52	0.25	0.31
Éducation	0.15	0.12	0.08	-0.15	0.12	0.22	0.25	..	0.20	0.08	0.15	0.22	0.11	0.17	0.14
Services sociaux divers	0.17	-0.35	0.12	-0.60	-0.19	-0.04	-0.04	..	-0.14	-0.49	-0.01	-0.05	-0.25	0.12	0.00
<b>Total des services</b>	<b>1.86</b>	<b>1.05</b>	<b>1.27</b>	<b>0.61</b>	<b>1.06</b>	<b>1.63</b>	<b>2.77</b>	<b>1.01</b>	<b>1.73</b>	<b>2.03</b>	<b>1.04</b>	<b>2.02</b>	<b>1.38</b>	<b>1.56</b>	<b>1.48</b>
Non classifiés <sup>e</sup>	0.00	0.00	0.00	-0.22	-0.03	0.00	0.03	0.00	-0.08	0.43	-0.01	-0.01	-0.10	0.00	-0.01
<b>TOTAL</b>	<b>1.86</b>	<b>0.80</b>	<b>1.39</b>	<b>0.13</b>	<b>0.46</b>	<b>0.82</b>	<b>3.37</b>	<b>0.87</b>	<b>1.20</b>	<b>2.45</b>	<b>1.11</b>	<b>1.89</b>	<b>0.91</b>	<b>1.60</b>	<b>1.38</b>

.. Données non disponibles.

a) Pour l' Australie, le Canada et les Pays-Bas la croissance annualisée de l'emploi a été calculée sur la période 1987-1998.

b) « Total OCDE » fait référence à la contribution sectorielle à la croissance annualisée de l'emploi dans l'ensemble des 14 pays considérés.

c) Inclut les services financiers, les assurances et l'immobilier.

d) Inclut les services de transports et de communication.

e) « Non classifiés » fait référence aux employés qui n'ont pu être assignés à aucun des secteurs considérés.

Source : Voir annexe 3.A.

## BIBLIOGRAPHIE

- BAUMOL, W. (1967),  
« The Macroeconomics of Unbalanced Growth », *American Economic Review*, janvier, pp. 415-426.
- BAUMOL, W., BATEY BLACKMAN, S.A. et WOLFF, E.N. (1985),  
« Unbalanced Growth Revisited: Asymptotic Stagnancy and New Evidence », *American Economic Review*, septembre, pp. 806-817.
- CASTELLS, M. (1996),  
*The Rise of the Network Society*, Blackwell, Oxford.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1998),  
*Performances des États membres dans le domaine de l'emploi – Rapport sur les taux d'emploi, 1998*, Bruxelles.
- COMMISSION EUROPÉENNE (2000),  
*The Job Creation Potential of the Service Sector in Europe*, in Anxo, D. et Storrie, D. (dir. publ.), Employment Observatory Research Network, Bruxelles.
- CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA (1991),  
*Tertiariation et polarisation de l'emploi*, Rapport de recherche, Ottawa.
- CURTIS, D.C.A. et MURTHY, K.S.R. (1998),  
« Economic Growth and Restructuring : A Test of Unbalanced Growth Models - 1977-1992 », *Applied Economics Letters*, décembre, pp. 777-780.
- DAVIS, S.J. et HENREKSON, M. (2000),  
« Wage-Setting Institutions as Industrial Policy », National Bureau of Economic Research, Document de travail n° 7502.
- DÍAZ FUENTES, D. (1999),  
« On the Limits of the Post-Industrial Society: Structural Change and Service Sector Employment in Spain », *International Review of Applied Economics*, janvier, pp. 111-123.
- DIGHE, R.S., FRANCOIS, J.F. et REINERT, K.A. (1995),  
« The Role of Services in U.S. Production and Trade: An Analysis of Social Accounting Data for the 1980s », in P.T. Harker (dir. publ.), *The Service Productivity and Quality Challenge*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, pp. 43-80.
- ELFRING, T. (1988),  
*Service Sector Employment in Advanced Economies. A Comparative Analysis of its Implications for Economic Growth*, Gower Publishing Company Limited, Aldershot, Royaume-Uni.
- ELFRING, T. (1989),  
« New Evidence on the Expansion of Service Employment in Advanced Economies », *Review of Income and Wealth*, décembre, pp. 409-440.
- ELFRING, T. (1992),  
« An International Comparison of Service Sector Employment Growth », in Commission économique des Nations Unies pour l'Europe, *Personal and Collective Services : an International Perspective*, Discussion Paper, vol. 2. n° 1, pp. 1-13.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1999),  
*Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press, Oxford.
- EUROSTAT (1996),  
*Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE Rev. 1)*, Bruxelles.
- FREEMAN, R. et SCHETTKAT, R. (2000),  
« Low Wage Services: Interpreting the US – German Difference », National Bureau of Economic Research Working Paper n° 7611.
- FUCHS, V. (1968),  
*The Service Economy*, Columbia University Press, New York.
- GARIBALDI, P. et MAURO, P. (1999),  
« Deconstructing Job Creation », document de travail du Fonds monétaire international, Washington DC, juillet.

- GERSHUNY, J.I. (1978),  
*After Industrial Society: The Emerging Self-service Economy*, Macmillan, Londres.
- HILL, T.P. (1977),  
« On Goods and Services », *Review of Income and Wealth*, décembre, pp. 315-338.
- INMAN, R. (dir. publ.) (1985),  
« Introduction and Review », *Managing the Service Economy : Prospects and Problems*, Cambridge University Press, Cambridge, Mass., pp. 1-24.
- KRUEGER, A.B. et PISCHKE, J.S. (1997),  
« Observations and Conjectures on the U.S. Employment Miracle », National Bureau of Economic Research, Document de travail n° 6146.
- MILES, I. et BODEN, M. (1998),  
*Are Services Special?*, SI4S Project, STEP Group, Oslo.
- NATIONS UNIES (1990),  
*Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI Rev. 3)*, New York.
- NICOLETTI, G., SCARPETTA, S. et BOYLAUD, O. (2000),  
« Summary Indicators of Product Market Regulation with an Extension to Employment Protection Legislation », Département des affaires économiques, Document de travail n° 226, OCDE.
- OCDE (1997a),  
*Perspectives de l'emploi*, Paris, juillet.
- OCDE (1997b),  
*La situation des salariés au regard de l'impôt et des transferts sociaux, 1995-1996*, Paris.
- OCDE (1998a),  
*Les incidences économiques et sociales du commerce électronique – Résultats préliminaires et programme de recherche*, Paris.
- OCDE (1998b),  
*La situation des salariés au regard de l'impôt et des transferts sociaux, 1997*, Paris.
- OCDE (1998c),  
*Perspectives de la science, de la technologie et de l'industrie*, Paris, septembre.
- OCDE (1999a),  
*Les services stratégiques aux entreprises*, Paris.
- OCDE (1999b),  
*L'OCDE en chiffres*, Paris.
- OCDE (1999c),  
*Parité de pouvoir d'achat et dépenses réelles, Résultats 1996*, Paris.
- OCDE (1999d),  
*Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (1999e),  
*Perspectives de l'emploi*, Paris, juillet.
- OCDE (2000a),  
*Comptes nationaux*, Paris.
- OCDE (2000b),  
*Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE*, Paris.
- PELLEGRINI, G. (1993),  
« The Baumol Gap Revisited. An Econometric Analysis of the Productivity Differential Between U.K. Manufacturing and Service Firms, 1982-1989 », *Labour*, été, pp. 143-157.

PIKETTY, T. (1998),

« L'emploi dans les services en France et aux États-Unis : une analyse structurelle sur longue période », *Économie et Statistique*, août, pp. 73-99.

RAY, M.A. et HARVEY, J.T. (1995),

« Employment Changes in the European Economic Community : A Shift-share Analysis », *Review of Regional Studies*, été, pp. 97-110.

SINGELMANN, J. (1978),

*From Agriculture to Services: The Transformation of Industrial Employment*, Sage Publications, Beverly Hills.

STORRIE, D. (2000),

« Service Employment, Productivity and Growth », dans Anxo, D. et Storrie, D. (dir. publ.), *The Job Creation Potential of the Service Sector in Europe*, Commission européenne, Employment Observatory Research Network, Bruxelles.

SUMMERS, R. (1985),

« Services in the International Economy », in Inman, R. (dir. publ.), *Managing the Service Economy: Prospects and Problems*, Cambridge University Press, Cambridge, Mass., pp. 27-48.

VALLETTA, R.G. (1997),

« The Effects of Industry Employment Shifts on the U.S. Wage Structure, 1979-1995 », *Federal Reserve Bank of San Francisco Economic Review*, janvier, pp. 16-32.

## Chapitre 4

# CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES INDEMNITÉS DE CHÔMAGE<sup>1</sup>

---

### Résumé

---

Dans des modèles simples, le fait de subordonner le versement des indemnités de chômage à la recherche d'un emploi et à d'autres comportements connexes peut contrebalancer, ou même inverser, les effets désincitatifs d'une indemnisation non soumise à ce type de conditions. Cette étude décrit les principaux critères de comportement vis-à-vis du marché du travail qui conditionnent l'indemnisation des chômeurs. Elle s'appuie sur des textes législatifs, des statistiques et autres informations couvrant près de la moitié des pays Membres de l'OCDE. La législation définit, aux fins d'établissement du droit aux prestations, le moment où est intervenue la perte d'emploi, les motifs de départ acceptables, la disponibilité pour un emploi, les caractéristiques d'un emploi convenable, les obligations relatives à la participation à des programmes du marché du travail, à la notification des démarches personnelles de recherche d'emploi et à la coopération avec les services publics de l'emploi (SPE), notamment lorsque ceux-ci convoquent les demandeurs d'emploi à des entretiens ou formulent à leur intention des instructions précises. L'absence à un entretien ou le refus de suivre les instructions peut souvent avoir comme conséquence que la personne ne répond plus aux conditions générales d'attribution ; mais la législation prévoit souvent des sanctions sous forme de suspension des indemnités pendant une durée définie, qui peut aller d'une semaine à toute la durée de la période d'indemnisation restant à courir, en cas de départ d'un emploi sans raison valable, de refus d'un emploi convenable ou d'une place dans un programme du marché du travail, et dans quelques autres situations.

La fréquence des sanctions varie considérablement selon les pays. De manière générale, la mesure dans laquelle les critères d'indemnisation sont appliqués dépend de divers facteurs : la structure institutionnelle et administrative du SPE ; les consignes de gestion données aux conseillers chargés d'exercer les contrôles et d'appliquer les sanctions, et la pertinence de la législation et des lignes directrices afférentes à ces activités ; les procédures appliquées par le SPE, notamment l'orientation directe des bénéficiaires vers des postes vacants et la vérification des démarches personnelles de recherche d'emploi ; enfin, le rythme, le calendrier et le contenu des diverses interventions du SPE pendant la période de chômage (entretiens approfondis, plans d'action personnalisés, orientation vers des stages de courte durée ou des programmes de création d'emploi à long terme). La qualité de la gestion et la clarté de l'information peuvent suffire à assurer une application adéquate des critères sans un recours fréquent aux sanctions.

Certaines études montrent que les interventions effectuées par les agents des SPE en application de la législation sur l'indemnisation du chômage (par exemple les entretiens approfondis), mais aussi l'expérience directe d'une sanction, ont un impact assez important sur les taux de sortie du chômage inscrit. Au niveau global, on constate que les pays européens dans lesquels le chômage a le plus diminué dans les années 90 avaient nettement renforcé l'application des conditions d'attribution des prestations. Ces contrôles renforcés, surtout s'ils s'accompagnaient de toute une gamme de mesures d'activation, ont contribué au recul du chômage, tandis que parallèlement l'amélioration générale de l'état du marché du travail et le succès des premières réformes de la politique de l'emploi encourageaient les responsables à aller plus loin dans cette direction.

---

### Introduction

La théorie économique s'est assez peu intéressée jusqu'à présent aux critères relatifs au marché du travail

qui conditionnent le versement des indemnités de chômage. En fait, la plupart des analyses portent sur le niveau et la durée de versement des indemnités. Les modèles économiques assimilent en général les indemnités de chômage

à une subvention dont le versement est conditionné par le statut d'inactif ou de chômeur, et prédisent qu'elles contribueront à faire augmenter le taux d'inactivité ou de chômage<sup>2</sup>.

Dans la pratique, le versement des allocations de chômage est soumis *à la fois* à des conditions d'admission et à des conditions d'attribution. Pour être « admis » à bénéficier des prestations de chômage il faut, dans le cas des prestations d'assurance-chômage à durée de versement limitée, justifier d'une période suffisante de cotisation dans le cadre d'un régime professionnel ou assimilé et ne pas avoir dépassé une certaine durée de chômage ou, dans le cas de prestations d'assistance-chômage, disposer d'un revenu global inférieur à un certain seuil. Quant aux conditions « d'attribution », elles impliquent que :

- le bénéficiaire des indemnités soit chômeur au sens général du BIT, c'est-à-dire qu'il ne travaille pas, soit disponible pour un emploi à brève échéance et recherche activement du travail ; et
- le bénéficiaire des indemnités se conforme à certaines obligations administratives telles que présenter une demande d'indemnisation accompagnée des justificatifs nécessaires, participer à des entretiens avec les conseillers du service de l'emploi et postuler aux emplois vacants qui lui sont proposés par le Service public de l'emploi (SPE).

Ce chapitre étudie uniquement l'influence des conditions *d'attribution* sur le chômage. La première section examine l'effet qu'elles peuvent théoriquement exercer sur le niveau du chômage. Les quatre sections suivantes décrivent quelques-unes des principales conditions légales d'attribution des allocations de chômage, résument les dispositions relatives aux sanctions, présentent des statistiques sur la fréquence des sanctions et étudient les difficultés liées à l'élaboration d'un indicateur synthétique ou d'un classement international des conditions d'attribution en fonction de leur rigueur. Enfin, les dernières sections font la synthèse d'un certain nombre d'évaluations empiriques de l'incidence de ces conditions et abordent les problèmes pratiques posés par leur application.

## Principaux résultats

Dans des modèles d'analyse simples, les conditions d'attribution relatives à la recherche d'emploi et au comportement qu'elle implique peuvent contrebalancer ou même inverser les effets désincitatifs, qui pèsent sur le niveau de chômage, d'une indemnisation non soumise à ce type de conditions. Ce chapitre se propose d'explorer plus avant cette problématique à partir des informations fournies par 12 pays de l'OCDE qui ont accepté de participer à un examen de l'OCDE sur ce thème, et d'un certain nom-

bre de données supplémentaires relatives à quelques autres pays.

Les critères d'attribution couvrent principalement les aspects suivants :

- La définition de la perte d'emploi et de la disponibilité pour un emploi : des éléments tels que le fait d'avoir perçu ou non des indemnités de licenciement, le caractère saisonnier du travail, la production domestique, le travail bénévole ou les problèmes de garde d'enfants peuvent avoir une incidence sur le droit aux indemnités de chômage.
- Les motifs valables de départ volontaire : le départ volontaire entraîne une sanction ou le report de l'ouverture du droit à prestations, à moins qu'il ne soit justifié par une modification des conditions de travail, des moyens de transport ou de la situation personnelle.
- La définition d'un emploi convenable : en général, le refus de se présenter à un entretien et les actes de nature à dissuader l'employeur de faire une offre d'emploi sont assimilés au refus d'un emploi, mais un refus peut être justifié si l'emploi proposé implique un changement d'activité, une diminution de salaire, de longs trajets entre le domicile et le travail, la mobilité géographique, ou s'il est incompatible avec des convictions morales.
- Les obligations relatives à la participation à des programmes agréés d'insertion.
- La recherche personnelle d'emploi : de nombreux pays imposent l'obligation générale de rechercher activement du travail, et certains exigent des bénéficiaires qu'ils apportent des preuves de leurs démarches de recherche d'emploi, par exemple la liste des candidatures présentées.
- Les contacts avec le SPE : pour conserver leurs droits aux prestations, les demandeurs d'emploi peuvent être tenus de pointer à intervalles réguliers, de fournir les documents et informations qui leur sont demandés, d'assister à des séances d'évaluation, des entretiens et des réunions d'information collectives, et de suivre les instructions des conseillers des services de l'emploi.
- Les exemptions : les travailleurs âgés sont souvent entièrement ou partiellement exemptés de nombreuses obligations.

Le non-respect de ces conditions a des conséquences sur l'indemnisation :

- Quand une personne a démissionné, n'a pas apporté de preuves de sa recherche d'emploi, ou ne s'est pas présentée à un entretien avec le SPE, elle peut faire l'objet d'une sanction dans certains pays ou se voir

refuser le bénéfice des prestations pour non-respect des critères généraux dans d'autres.

- Le refus d'un emploi convenable entraîne généralement la suspension des prestations pendant une durée définie : la sanction faisant suite à un premier refus va d'une suspension d'une semaine à la suspension pendant toute la durée d'indemnisation restant à courir.
- Dans l'échantillon de pays couvert par cette étude, de 1 à 50 pour cent des nouveaux inscrits au chômage sont pénalisés pour avoir démissionné de leur précédent emploi, et le nombre annuel de sanctions durant la période d'indemnisation varie de 1 à 50 pour cent de l'effectif moyen de bénéficiaires.

Les pratiques nationales dans ce domaine sont extrêmement variables et il n'existe aucune méthode simple de classification des pays en fonction de la « rigueur » des conditions qu'ils appliquent. En effet, certains pays peuvent imposer des critères stricts dans certains domaines et non dans d'autres, et lorsque les règles officielles apparaissent très sévères, il se peut qu'elles ne soient pas systématiquement appliquées. Par ailleurs, les sanctions ne sont pas nécessairement un indicateur fiable de l'application effective de la réglementation. Les principaux types de données dont on dispose au sujet de l'impact des conditions d'attribution concernent :

- L'impact des interventions obligatoires (telles que la convocation à des entretiens, les propositions de mesures actives d'insertion, etc.) sur les taux de risque (c'est-à-dire les taux instantanés ou mensuels de sortie du chômage ou d'accès à l'emploi) de toutes les personnes ayant bénéficié de ces interventions.
- L'impact des sanctions sur les taux de risque des personnes sanctionnées.
- La corrélation entre les différences régionales ou nationales de conditions d'attribution, ou les changements apportés à ces conditions, et les différences de résultats globaux entre régions ou pays.

Quels que soient les indicateurs considérés, l'influence des conditions d'attribution sur les comportements apparaît assez importante, mais les études consacrées à cette question sont assez peu nombreuses.

## I. Effets théoriques attendus des conditions d'attribution des indemnités de chômage

Les objectifs et les effets des systèmes de prestations sont divers : les prestations d'assurance-chômage constituent une assurance et améliorent l'équité face à une perte d'emploi imprévisible ; les prestations d'assistance-chômage

sont souvent, pour les adultes d'âge actif, la composante principale d'un système de revenu minimum qui réduit le taux de grande pauvreté ; les deux types de régime peuvent aider à la recherche d'emploi et améliorer la qualité de placement. Les critères d'attribution influent sur des objectifs comme le principe de l'assurance, la réduction de la pauvreté et la qualité de placement. Toutefois, ce chapitre s'y intéressera surtout en tant que moyen de contrebalancer les effets désincitatifs et de réduire le chômage.

L'application des conditions d'attribution a peut-être plus d'influence sur les comportements que les variations des taux de remplacement et des taux d'imposition marginaux effectifs car les conséquences sur le revenu individuel sont plus importantes : quand une personne est réputée ne pas remplir les conditions d'attribution des allocations de chômage, le taux de remplacement est ramené à zéro. Pour la plupart des chômeurs indemnisés, les conditions d'attribution des prestations s'apparentent à une obligation légale formelle en vertu de laquelle toute personne apte à exercer un emploi doit travailler. L'application de cette obligation aura plus d'impact que tout ajustement marginal des incitations financières au retour à l'emploi. Pour une analyse théorique plus poussée de cette question, il convient cependant de considérer l'impact des conditions d'attribution sur le chômage comme étant égal à la somme de plusieurs effets distincts, que nous appellerons ici effets d'« exclusion », effets « comportementaux », effets de « désutilité » et effets d'« entrée ».

Les effets d'« exclusion » interviennent lorsque des situations sur lesquelles les individus n'ont en principe aucune prise (pendant leur période de chômage) constituent un obstacle à leur indemnisation. Si une personne n'est manifestement pas en mesure de travailler, le fait d'être exclue du bénéfice des prestations n'aura aucun impact évident sur son comportement. Bien souvent (notamment en cas de maladie ou d'invalidité), la personne concernée peut bénéficier d'un autre régime de prestations. Dans certains cas (chômeurs ayant des personnes à charge), l'exclusion du bénéfice des prestations peut entraîner une perte de revenu nette pour la personne concernée, et un gain net pour les finances publiques. Dans d'autres cas, les conditions d'attribution peuvent entraîner l'exclusion de catégories de personnes qui risquent plus ou moins de prendre un travail (par exemple les personnes liées par un contrat de travail saisonnier et celles qui ont dépassé l'âge légal de la retraite). L'exclusion de ces personnes réduit l'effet désincitatif potentiel du système d'indemnisation tout simplement parce qu'elle restreint le cercle des bénéficiaires. Les clauses d'exclusion peuvent viser des catégories de personnes dont le comportement est jugé particulièrement sensible aux effets désincitatifs de l'indemnisation, mais ce n'est pas leur seule justification<sup>3</sup>.

L'attribution des indemnités de chômage est également subordonnée à un comportement qui, en général, est supposé accroître les chances de trouver un emploi. Les chômeurs indemnisés sont par exemple tenus d'être disponibles à bref délai, de fournir des justificatifs de leurs démarches individuelles de recherche d'emploi (candidatures à des postes, par exemple), de ne pas refuser trop systématiquement des offres d'emploi pour des motifs tels que le salaire, les horaires, le lieu de travail ou le type d'emploi proposé, et de participer à des entretiens et à des stages de formation à la demande du SPE. Ces obligations relatives au comportement peuvent avoir trois types d'effets sur le chômage :

- Un « effet comportemental » direct : le type de comportement qui est encouragé, par exemple être prêt à commencer un travail à bref délai, augmente directement les chances de trouver un emploi.
- Un « effet de désutilité ». La désutilité partielle liée au respect des obligations de comportement incite par elle-même à intensifier la recherche d'emploi.
- Un « effet d'entrée ». Si les obligations de comportement ont un coût élevé (si l'effet de désutilité est suffisamment important), certains chômeurs préféreront retirer leur demande d'indemnisation plutôt que de s'y conformer.

On peut formuler un certain nombre d'hypothèses théoriques concernant l'ampleur de ces trois effets :

- Si l'on part d'une situation où l'indemnisation n'est soumise à aucune obligation comportementale et où les chômeurs choisissent l'intensité de recherche d'emploi qui maximise l'utilité escomptée de leurs démarches, une petite augmentation de l'intensité de la recherche d'emploi (par rapport au niveau qui maximise l'utilité) n'entraînera qu'une diminution infinitésimale de la désutilité. Des obligations de recherche d'emploi peu contraignantes peuvent donc avoir un effet « comportemental » modérément significatif mais de faibles effets de « désutilité » et d'« entrée ». On ne peut s'attendre à des effets de désutilité et d'entrée significatifs que si les obligations de recherche d'emploi sont lourdes.
- L'obligation pour les demandeurs d'emploi de fournir des efforts de recherche d'emploi aussi intenses que s'ils ne percevaient pas d'indemnités n'exerce aucun effet d'entrée. En effet, une personne qui retire sa demande d'indemnités afin d'échapper aux obligations administratives déploiera autant d'énergie pour trouver du travail que si elle n'avait pas eu droit aux indemnités. La meilleure stratégie consiste donc à se conformer aux obligations de recherche d'emploi.

- Il découle de ce qui précède que l'on peut, sans risque de provoquer des annulations de demandes de prestations, imposer aux chômeurs des efforts de recherche d'emploi *plus intenses* que ceux qu'ils auraient fournis en l'absence de droit à prestation. Par conséquent, selon des hypothèses assez générales, les régimes d'indemnisation peuvent être conçus de manière à générer des niveaux de chômage inférieurs à ceux qu'engendrerait une politique de « laisser-faire » (absence de régime d'indemnisation).

La dernière hypothèse théorique peut s'appliquer à diverses obligations de comportement. Prenons par exemple l'obligation d'accepter tout emploi convenable. Supposons qu'un chômeur reçoive plusieurs offres d'emploi successives et refuse celles dont la rémunération est inférieure à son « salaire de réserve » (Sr). L'existence d'une indemnisation accroît le salaire de réserve et tend donc à allonger la durée moyenne des périodes de chômage. Supposons maintenant que le SPE surveille l'arrivée des offres d'emploi et inflige des sanctions très sévères (par exemple, radiation à vie du régime d'indemnisation) en cas de rejet d'une offre d'emploi assortie d'un salaire supérieur à un niveau approprié (Sa). Dans ce cas, le niveau du Sa peut être fixé en-dessous du Sr qu'un chômeur choisirait en l'absence de tout mécanisme d'indemnisation. Les durées de chômage seront alors inférieures à celles qu'engendrerait une politique de laisser-faire [Ljungqvist et Sargent (1995)].

Le SPE peut aussi se contenter de contrôler la fréquence des candidatures et laisser le demandeur d'emploi libre d'accepter ou de refuser les offres éventuellement reçues en retour. Dans ce cas, l'existence d'une indemnisation augmente le salaire de réserve. Toutefois, si les obligations de recherche d'emploi sont contraignantes au point que la désutilité du chômage indemnisé est presque aussi grande que celle du chômage non indemnisé, le régime d'indemnisation entraînera un accroissement marginal du salaire de réserve mais une augmentation substantielle de l'intensité de la recherche d'emploi. Dans ce cas de figure, les périodes de chômage seront donc également plus courtes qu'elles ne le seraient en l'absence d'indemnisation. Si l'on compare cette situation à la précédente, on constate qu'en termes d'effet comportemental direct, l'application de critères stricts de recherche d'emploi « valorise le travail » dans la mesure où elle permet au chômeur d'être plus fréquemment en contact avec des offres d'emploi appropriées, mais qu'une définition restrictive d'un « emploi convenable » contraint les chômeurs à accepter des emplois faiblement rémunérés.

Une autre obligation « comportementale » consiste à exiger des chômeurs qu'ils suivent des stages de formation organisés par le SPE. Dans chacun de ces exemples, les

indemnités perdent leur caractère « passif » et se transforment en un « salaire » versé au chômeur en contrepartie de démarches supplémentaires de recherche d'emploi (ou d'une plus grande disponibilité, ou de la participation à une formation, etc.). Dans des modèles simples où les obligations comportementales sont supposées efficaces et où le SPE observe avec précision les démarches de recherche d'emploi, ce type d'obligations peut contrebalancer les effets désincitatifs de l'indemnisation, voire produire des effets incitatifs. Mais il faut reconnaître les limites de tels modèles<sup>4</sup>.

Dans la mesure où la consommation publique est financée par des impôts sur les salaires, même si le niveau de prestations est nul l'incitation à réintégrer le marché du travail risque d'être socialement suboptimale. Des prestations d'un niveau positif, dont le versement est subordonné au respect de critères comportementaux stricts, peuvent alors accroître à la fois l'efficacité économique et le bien-être social. De ce point de vue, le modèle de « l'État Providence », caractérisé par un haut niveau de dépenses publiques et des indemnités de chômage généreuses liées à des critères de comportement stricts apparaît comme un modèle cohérent, pour autant que le régime d'indemnisation diminue réellement le chômage. Mais les conditions à réunir pour que un tel résultat théorique se confirme risquent d'être assez rigoureuses et difficiles à maintenir dans la pratique.

## II. Rapide tour d'horizon des conditions d'attribution

Un examen détaillé des législations relatives à l'indemnisation du chômage (voir annexe 4.A) révèle des différences très marquées entre les pays en ce qui concerne certains critères d'attribution des prestations. Les définitions de la *perte d'emploi* et de la *disponibilité pour un emploi* soulèvent notamment les questions suivantes : les travailleurs saisonniers et intermittents sont-ils autorisés à toucher des indemnités de chômage pendant les mois creux même s'il est peu probable qu'on puisse leur trouver un emploi ? Les chômeurs ont-ils droit à des indemnités de chômage s'ils consacrent la majeure partie de leur temps à des activités de production non rémunérées (agriculture, amélioration de l'habitat, etc.) ? Les personnes dont la disponibilité pour un emploi semble réduite (personnes ayant des responsabilités familiales ou consacrant une grande partie de leur temps à un travail bénévole) doivent-elles être exclues du bénéfice des indemnités de chômage ? Si elles ne sont pas exclues, faut-il leur appliquer des critères plus souples ou leur appliquer les mêmes critères avec une surveillance renforcée ?

Certaines dispositions législatives semblent être inspirées par la volonté de limiter l'indemnisation aux personnes effectivement disponibles pour les types d'emplois proposés. C'est le cas notamment lorsque les chômeurs ne sont autorisés à restreindre le champ de leur recherche d'emploi (en se limitant à certaines professions ou secteurs géographiques) que si le nombre d'emplois encore disponibles est « suffisant ».

En général, une définition souple de la disponibilité pour un emploi incite certaines personnes, qui en d'autres circonstances auraient pu se déclarer inactives, à s'inscrire comme demandeurs d'emploi. Selon l'ampleur qu'il revêt, ce phénomène risque de saper les efforts des services de placement (leur image auprès des employeurs risque d'être ternie s'ils leur présentent des candidats de ce type). En revanche, une définition trop stricte risque d'exclure du bénéfice des prestations des personnes qui recherchent vraiment du travail.

En ce qui concerne la définition d'un *emploi convenable*, la Norvège est un exemple de rigueur à tous égards : le chômeur doit en général accepter le travail posté et de nuit, être prêt à occuper un poste dans n'importe quelle région du pays (s'il déménage et que son conjoint démissionne pour le rejoindre puis demande des indemnités, ce dernier sera pénalisé pour avoir quitté volontairement son emploi), accepter tout emploi qu'il est apte à exercer indépendamment de sa profession ou de son niveau de salaire antérieurs, et ne peut refuser un emploi pour des raisons religieuses ou éthiques (un pouvoir d'appréciation administratif peut toutefois intervenir dans certains cas).

L'obligation de mobilité géographique était un élément important des politiques actives de l'emploi mises en place par les pays nordiques dans les années 60, mais elle s'est heurtée à la fois à la réticence des chômeurs et à celle des responsables politiques des régions rurales ou en déclin (ceux-ci craignant que cette obligation ne prive leur région des individus les plus employables). Dans la plupart des autres pays, même si une obligation de mobilité géographique existe en principe, la législation et les lignes directrices sont formulées de façon floue ou ambiguë, de sorte que le risque pour un chômeur de se voir proposer un poste à l'autre extrémité du pays est sans doute négligeable. La question du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail est plus pertinente. Les pays qui appliquent les dispositions les plus souples sur ce point (les Pays-Bas et le Royaume-Uni) imposent aux chômeurs l'obligation d'accepter un emploi impliquant un trajet quotidien de deux heures maximum. Il est peu probable que les pays les plus stricts, qui fixent à quatre heures la durée maximale de trajet quotidien (la Belgique et la Suisse), parviennent à

réaliser beaucoup de placements stables dans de telles conditions.

Le principe de la protection professionnelle (droit pour les chômeurs de refuser une offre d'emploi impliquant un changement de profession) est d'application courante, mais généralement limitée à quelques mois. La France et l'Espagne l'appliquent globalement aux deux formes de prestations chômage (assurance et assistance), mais en France, il s'interprète de plus en plus largement à mesure que s'allonge la durée du chômage. En Autriche, il s'applique sur toute la durée de l'assurance-chômage, qui est toutefois relativement courte<sup>5</sup>. Au Danemark, la réduction graduelle de la durée de la protection professionnelle accordée aux chômeurs (qui est passée de 18 mois en 1989 à trois mois en 1999) a été l'un des éléments importants d'un train de mesures auquel on attribue en grande partie le recul du chômage amorcé en 1994 [MdT (1999)].

L'obligation d'accepter tout emploi convenable n'est appliquée, à quelques exceptions près (voir ci-dessous), que lorsque le SPE aiguille directement les demandeurs d'emploi vers des postes vacants. Si le SPE ne pourvoit les postes que par voie d'annonces, le demandeur d'emploi est libre de postuler ou non en fonction de sa propre définition d'un emploi « convenable », de sorte que l'obligation légale se trouve vidée de sa substance. Toutefois, les techniques d'orientation directe des demandeurs d'emploi vers des postes sélectionnés pour eux par le SPE, les employeurs étant ensuite invités à fournir un retour d'information, sont dans une certaine mesure utilisées dans la moitié au moins des pays de l'OCDE.

Dans la plupart des pays, la législation impose l'obligation générale d'accepter les placements dans le cadre des programmes du marché du travail officiels ou agréés. Les programmes de création d'emplois ne sont donc pas forcément tenus de respecter les critères habituels d'un « emploi convenable »<sup>6</sup>. En Belgique et en France, la législation ne parle que de formation professionnelle, de sorte que les programmes de création d'emplois doivent se conformer à ces critères habituels (à moins d'en être dispensé par une loi spécifique) pour que la participation y soit obligatoire. Au Canada, la loi sur l'assurance-chômage prévoit expressément qu'aucun chômeur ne peut être privé de ses droits pour avoir refusé un emploi dans le cadre d'un projet de création d'emplois.

Les obligations relatives aux démarches personnelles de recherche d'emploi sont extrêmement variables, certains pays (République tchèque, Belgique et Espagne) n'imposant pas d'obligation générale de principe<sup>7</sup>, alors que d'autres (Australie, Pays-Bas, Suisse, Royaume-Uni et États-Unis) demandent aux chômeurs de rendre compte en détail de leurs démarches et de présenter un nombre mini-

num de candidatures au cours d'une période donnée (ce nombre est souvent fixé par le SPE en fonction de la situation du demandeur d'emploi et du marché du travail local). Dans ce dernier cas, la surveillance des efforts de recherche d'emploi peut même constituer la principale mesure « d'activation » des demandeurs d'emploi prise par le SPE. C'est le cas en particulier aux États-Unis, où les chômeurs sont tenus dans la plupart des États de présenter au moins deux candidatures par semaine, mais ont rarement plus d'un ou deux autres contacts avec le SPE (entretiens approfondis, établissement d'un plan d'action, participation à un séminaire de technique de recherche d'emploi, etc.) au cours d'une période d'indemnisation de six mois<sup>8</sup>. En France, le principe est que la recherche d'emploi doit être permanente ; la fréquence minimum de présentation de candidatures n'est pas précisée, mais les preuves doivent en être conservées et le maintien des droits est subordonné à des vérifications approfondies, à intervalle de quatre mois ou davantage, de l'effectivité de la recherche.

Le contrôle des démarches personnelles de recherche d'emploi peut avoir des implications pour l'application du critère de « l'emploi convenable ». Ainsi les lignes directrices édictées par l'Australie recommandent-elles au SPE (l'organisme public Centrelink, dans le contexte actuel de privatisation des services de placement) de ne pas tenir compte des candidatures à des postes que les demandeurs d'emploi ont peu de chance d'obtenir. Ceci oblige les intéressés à postuler à une gamme d'emplois qui répondent au critère de « l'emploi convenable ». Certains offices de placement suisses contrôlent à la fois le nombre et la « qualité » des démarches de recherche d'emploi notifiées par les chômeurs [OFDE (1999a)].

S'agissant des contacts avec le SPE, la législation accorde généralement à ce service des pouvoirs étendus en ce qui concerne les documents et informations pouvant être exigés des bénéficiaires potentiels, leur participation à des évaluations, des entretiens, des séances d'information collectives, etc. La législation suisse prévoit des sanctions en cas de non-respect des instructions émanant des services de l'emploi, mais l'étendue de cette clause n'est pas claire. Dans quelques autres pays, des clauses générales faisant obligation aux bénéficiaires de coopérer avec le SPE (République tchèque) ou de ne pas agir de manière à donner à celui-ci l'impression qu'ils ne sont pas disponibles pour un emploi (Danemark, Norvège) peuvent être invoquées pour justifier une sanction à l'encontre d'une personne qui refuse des propositions raisonnables. Il semble toutefois que ces clauses générales soient rarement invoquées dans ce but<sup>9</sup>.

Depuis le milieu des années 80, le Royaume-Uni a durci à maints égards les conditions d'attribution des

indemnités de chômage (voir ci-dessous). Une disposition adoptée en 1996 oblige les demandeurs d'emploi à suivre les instructions écrites (raisonnables) d'un agent du SPE (ces instructions sont appelées « Jobseeker's Direction »). En 1997, les agents du SPE britannique semblaient avoir rétabli leur « autorité » dans leurs rapports avec les demandeurs d'emploi, mais l'instauration du dispositif « Jobseeker's Direction » n'est pas le seul facteur qui ait joué<sup>10</sup>.

### III. Aperçu des dispositions et des statistiques relatives aux sanctions

#### A. Dispositions relatives aux sanctions

La plupart des législations prévoient des sanctions, qui peuvent prendre la forme d'un report, d'une suspension temporaire ou permanente ou d'une exclusion. Toutefois, les « sanctions » définies par ces termes peuvent ne s'appliquer que dans un nombre limité de cas, en dehors desquels on se borne à constater que l'intéressé ne répond pas aux conditions d'attribution des prestations. Ainsi, celui qui a refusé un emploi est en principe sanctionné, tandis que celui qui déclare ne plus pouvoir ou ne plus vouloir travailler n'est pas sanctionné mais il n'en reste pas moins qu'il ne peut plus prétendre aux prestations. Il est évident que certaines situations seront traitées différemment selon les pays. Le champ d'application des sanctions varie et une large application n'implique par forcément une plus grande sévérité puisque l'autre suite possible au comportement de l'intéressé, à savoir la cessation des prestations parce qu'il ne répond plus aux conditions générales d'attribution, peut avoir pour lui des conséquences plus graves qu'une sanction.

La plupart du temps, la suspension temporaire implique la perte du droit aux prestations correspondantes, mais au Japon ce droit est simplement différé. Pour les décisions prises à l'initiative du service de l'emploi, la France applique un régime de sanctions à deux étapes : le service de l'emploi radie le demandeur d'emploi de son fichier pour une durée définie, ce qui se traduit par une suspension des prestations sans perte totale des droits, sur laquelle une décision est ensuite prise par les pouvoirs publics. Si la perte des droits est prononcée, elle doit, selon les lignes directrices actuelles, couvrir au moins la période pour laquelle l'intéressé est radié du fichier des demandeurs d'emploi.

Le tableau 4.1 compare la durée des mesures de réduction ou de suspension des prestations dans différents pays pour les deux cas motivant le plus fréquemment ce type de sanctions : le départ volontaire et le refus d'un

emploi. Dans huit des pays considérés, la sanction prévue en cas de départ volontaire est identique à celle applicable à un premier refus d'emploi, mais au Danemark, en Finlande, au Japon et en Nouvelle-Zélande elle est plus sévère.

Les durées de suspension des prestations pour le premier refus d'un emploi convenable sont très variables : une semaine au Danemark, quatre à cinq semaines en Australie et au Japon, deux ou trois mois dans de nombreux pays, six mois ou plus en Belgique et l'exclusion permanente en Espagne. La durée moyenne ou médiane d'interruption des prestations en cas de premier refus d'un emploi convenable (deux à trois mois) apparaît inférieure au coût potentiel du refus, c'est-à-dire aux indemnités supplémentaires qui devraient être versées par suite de ce refus (en l'absence de sanction) : elle équivaut peut-être à la moitié de la durée escomptée d'une nouvelle période d'indemnisation et à un quart de la durée supplémentaire prévisible de la période de chômage pour un chômeur de longue durée<sup>11</sup>. La légèreté de la sanction applicable au Danemark pour un premier refus d'emploi convenable (suspension d'une semaine) s'explique par le souci de faciliter l'application des sanctions. Inversement, la sévérité des sanctions imposées en Belgique (de 26 à 52 semaines de suspension) explique peut-être la très faible fréquence des sanctions pour le refus d'un emploi dans ce pays.

La moitié environ des pays considérés prescrivent l'exclusion des bénéficiaires en cas de refus répétés d'un emploi convenable (généralement au cours d'une période d'un ou deux ans, ou d'une période d'indemnisation donnée). En Australie, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, le droit à prestations n'étant pas limité dans le temps, l'exclusion n'aurait pas beaucoup de sens. Dans bon nombre de cas, « l'exclusion » signifie que le compte des cotisations à l'assurance-chômage est « effacé » et que l'intéressé doit à nouveau acquérir des droits en travaillant avant de pouvoir présenter une nouvelle demande d'indemnisation. Le Danemark et la Finlande ont cependant adopté des dispositions spécifiques autorisant la réouverture des droits à prestations après seulement dix semaines et trois mois de travail respectivement. Dans certains cas, le refus répété de travailler entraîne l'interruption des droits pour une durée indéterminée (ce refus étant interprété comme une preuve d'indisponibilité), mais cette situation peut être réversible si l'intéressé fournit des preuves nouvelles ou plus convaincantes de sa disponibilité pour un emploi.

En Finlande (pour les bénéficiaires d'indemnités proportionnelles au salaire) et au Royaume-Uni, le refus répété d'une place dans un programme actif du marché du travail (PAMT) entraîne une sanction relativement légère. Au Danemark en revanche, alors que le premier refus d'un

Tableau 4.1. Durée des sanctions applicables en cas de départ volontaire et de refus d'une offre d'emploi ou d'une place dans un PAMT

	1 <sup>er</sup> départ volontaire ou licenciement pour faute	Refus d'une offre d'emploi ou d'une place dans un PAMT		
		1 <sup>er</sup> refus	2 <sup>e</sup> refus	Refus suivants
Australie	4-5 semaines <sup>a</sup>	4-5 semaines <sup>a</sup>	6 semaines <sup>b</sup>	8 semaines
Belgique	8-52 semaines <sup>c</sup>	26-52 semaines	Exclusion	
République tchèque	Exclusion <sup>d</sup>	3 mois <sup>e</sup>	(Exclusion)	
Danemark	5 semaines	1 semaine (emploi), exclusion (PAMT) <sup>f</sup>	Exclusion	
Finlande	3 mois <sup>g</sup>	2 mois <sup>g</sup> (emploi), 0-2 mois (PAMT)	2 mois ou exclusion <sup>h</sup>	2 mois ou exclusion <sup>h</sup>
France	4 mois <sup>i</sup>	Exclusion temporaire ou définitive <sup>j</sup>	Exclusion temporaire ou définitive <sup>j</sup>	Exclusion temporaire ou définitive <sup>j</sup>
Allemagne	12 semaines <sup>k</sup>	12 semaines <sup>k</sup>	Exclusion <sup>l</sup>	
Japon	1-3 mois <sup>m</sup>	1 mois <sup>n</sup>	Pas de changement	Pas de changement
Nouvelle-Zélande	13 semaines <sup>o</sup>	1 semaine (emploi), jusqu'au nouvel accord (PAMT) <sup>p</sup>	13 semaines (emploi), jusqu'au nouvel accord <sup>p</sup> minimum 1 semaine (PAMT)	13 semaines
Norvège	8 semaines	8 semaines	12 semaines	26 semaines
Espagne	Exclusion <sup>q</sup>	Exclusion		
Suisse	6-12 semaines	6-12 semaines	6-12 semaines ou exclusion <sup>r</sup>	6-12 semaines ou exclusion <sup>r</sup>
Royaume-Uni	1-26 semaines	1-26 semaines (emploi), 2 semaines (PAMT)	1-26 semaines (emploi), 4 semaines (PAMT)	1-26 semaines (emploi), 4 semaines (PAMT)

a) Équivalent plein temps d'une réduction de 18 pour cent des indemnités pendant 26 semaines.

b) Équivalent plein temps d'une réduction de 24 pour cent des indemnités pendant 26 semaines.

c) 8 à 52 semaines pour un licenciement pour faute, 26 à 52 semaines pour un départ volontaire.

d) En cas de départs volontaires répétés au cours d'une période de 6 mois.

e) Exclusion également possible.

f) Un premier refus de placement dans un PAMT n'entraîne l'exclusion que durant la période dite « d'indemnisation active » (après 12 mois de chômage).

g) Ramenée à 1 mois si la durée de l'emploi concerné est inférieure à 5 jours.

h) Les textes législatifs mentionnent une exclusion suite à des refus répétés, mais cette notion n'est pas vraiment définie. En pratique, un second refus dans la même année est considéré comme un refus répété. Cependant la durée de la sanction est limitée à deux mois pour les bénéficiaires d'indemnités proportionnelles au salaire qui refusent à plusieurs reprises une place dans un PAMT.

i) L'admission au bénéfice des indemnités après 4 mois de chômage est conditionnée par une recherche active d'emploi, justificatifs à l'appui, pendant cette période.

j) Le mot « exclusion » dans ce tableau implique généralement l'arrêt illimité de prestations ou la perte définitive des droits de prestations restantes. En France, la législation prévoit également les exclusions temporaires. Quand une attitude de refus d'emploi est constatée, l'exclusion est en principe définitive.

k) Durée réduite dans certains cas.

l) L'exclusion intervient quand la durée cumulée des sanctions prononcées à l'encontre d'un même bénéficiaire atteint 24 semaines.

m) Habituellement 3 mois.

n) Un mois suite au refus d'un emploi, mais pas plus d'un mois pour le refus d'une formation.

o) Une clause résolutoire permet la reprise des paiements de prestation de façon provisoire après 4 semaines, si la personne participe correctement à un travail de communauté, une formation professionnelle ou toute autre activité organisée. Si la personne obtient un emploi (à plein temps ou à temps partiel) pendant au moins 6 semaines, la partie restante de la suspension peut être annulée.

p) « Nouvel accord » signifie de se présenter à un entretien après l'avoir manqué : dans le cas de refus d'un travail de « communauté » ou à une formation, etc., cela pourrait signifier la participation comme sous la clause résolutoire.

q) Exclusion en cas de départ volontaire, mais délai de carence de 3 mois en cas de licenciement pour faute.

r) L'exclusion fait suite à un 2<sup>e</sup> refus d'une place dans un PAMT et peut intervenir après un deuxième ou troisième refus d'un emploi.

Sources : Textes législatifs et autres fournis dans le cadre de l'examen thématique de l'OCDE sur les critères de comportement sur le marché du travail conditionnant l'admissibilité aux prestations de chômage.

emploi convenable est sanctionné par une semaine de suspension des prestations, un premier refus de placement dans le cadre d'un PAMT au cours de la période dite « d'indemnisation active » (après un an de chômage) entraîne l'exclusion du bénéficiaire, qui ne pourra ensuite être réintégré qu'après 52 semaines de travail. Ces forts contrastes tiennent à des particularités nationales assez marquées (gestion par les syndicats du système d'indemnités liées aux salaires en Finlande, courte durée de la plu-

part des placements dans le cadre des PAMT au Royaume-Uni, l'engagement fort en faveur de la stratégie « d'indemnisation active » au Danemark).

Le refus de coopérer avec le SPE (par exemple, non-présentation à un entretien) est sanctionné par certains pays, alors que d'autres considèrent dans ce cas que la demande d'indemnisation est annulée et interrompent tout simplement le versement des prestations jusqu'à ce que

l'intéressé ait recontacté le SPE et se soit conformé à ses exigences. Lorsque des sanctions sont prévues à l'encontre des personnes qui ne se plient pas aux obligations administratives (y compris la participation à des entretiens avec le personnel du SPE), elles sont généralement nettement moins sévères qu'en cas de refus d'un emploi<sup>12</sup>. Cette règle souffre cependant des exceptions notables en relation avec les plans d'action individualisés, la période d'indemnisation « active » et les placements dans le cadre d'un PAMT. Ainsi le refus de suivre un plan d'action individualisé entraîne-t-il l'arrêt des prestations pour une durée illimitée en Belgique et au Danemark.

## B. Statistiques sur les sanctions

On a reporté au tableau 4.2 les chiffres relatifs à l'incidence annuelle des sanctions dans différents pays (en pourcentage des nouvelles demandes d'indemnisation ou de l'effectif de bénéficiaires). Ils englobent en principe toutes les décisions de suspension temporaire ou permanente des prestations pour « départ volontaire » et « comportement sur le marché du travail » (y compris les interruptions par extinction des droits), mais en cas « d'infractions aux règles administratives », il ne tient compte que des interruptions ayant le caractère de « sanction ». En effet, pour les quel-

— Tableau 4.2. Fréquence des refus d'indemnités de chômage et des sanctions dans treize pays —

	Australie Juil.-nov. 1997	Belgique 1997	Canada 1998	République tchèque 1997 <sup>a</sup>	Danemark Q1 1997	Finlande 1997	Allemagne 1997	Japon 1998 <sup>b</sup>	Suisse 1996 <sup>c</sup>	Nouvelle- Zélande 1997/98 <sup>d</sup>	Norvège 1998	Royaume- Uni 1997-98	États- Unis 1998 <sup>e</sup>
En pourcentage des demandes de prestations initiales													
<b>Sanctions liées au comportement avant le début de l'indemnisation</b>	<b>2.21</b>	<b>4.70</b>	<b>19.38</b>	..	..	<b>3.44</b>	<b>3.62</b>	<b>57.26</b>	<b>13.12</b>	<b>0.50</b>	<b>10.55</b>	<b>4.32</b>	<b>11.13</b>
Conditions de départ diverses	..	0.03	1.09	..	..	0.61	..	..	..	..	..	..	..
Chômage volontaire <sup>f</sup>	2.21	4.67	18.30	..	..	2.83	3.62	57.26	..	0.50	10.55	4.32	11.13
Total des sanctions annuelles (ou données à un taux équivalent annuel) divisées par le stock moyen de bénéficiaires, en pourcentages													
<b>Sanctions et refus liés au comportement pendant la période d'indemnisation</b>	<b>14.71</b>	<b>4.20</b>	<b>6.07</b>	<b>14.70</b>	<b>4.30</b>	<b>10.19</b>	<b>1.14</b>	<b>0.02</b>	<b>40.29</b>	<b>0.37</b>	<b>10.84</b>	<b>10.30</b>	<b>56.97</b>
<b>Conditions de comportement sur le marché du travail</b>	<b>3.30</b>	<b>0.78</b>	<b>6.07</b>	..	<b>2.12</b>	<b>10.19</b>	<b>1.14</b>	<b>0.02</b>	..	<b>0.37</b>	<b>7.32</b>	<b>5.52</b>	<b>35.35</b>
Refus d'un emploi	0.33	0.02	2.74	..	0.57	2.69	0.64	0.00	13.23	0.01	5.01	1.23	1.90
PAMT ou plan d'action correspondant	1.82	0.76	..	..	1.55	7.50	0.50	0.02	..	0.36	2.31	2.21	..
Recherche active d'emploi	1.15	..	3.33	..	..	..	..	..	25.26	..	..	2.08	33.46
<b>Infractions administratives<sup>g</sup></b>	<b>11.41</b>	<b>3.42</b>	..	..	<b>2.18</b>	..	..	<b>0.00</b>	..	..	<b>3.52</b>	<b>4.78</b>	<b>21.62</b>

.. Inconnu ou nul.

a) Sachant qu'en République tchèque les données se rapportent aux radiations du registre des demandeurs d'emploi, le total des chômeurs enregistrés (et non des bénéficiaires) sert de dénominateur dans le calcul de la fréquence des sanctions.

b) Au Japon, certaines exclusions de prestations « fondées sur le manque de volonté de travailler » peuvent découler de l'absence de preuves de recherche active d'emploi, mais ces cas ne sont pas enregistrés.

c) Le total des sanctions en Suisse en 1996 se décompose de la manière suivante : démissions, recherche d'emploi, refus d'emploi et autres sanctions liées au comportement durant la période d'indemnisation (incluses dans ce total mais pas dans les sous-catégories). Les données sont extraites d'enquêtes partielles conduites par l'OFIAMT en 1989, 1992 et 1998. Les données pour 1993 (année où le taux de chômage était analogue) servent de dénominateur pour calculer la fréquence des sanctions. Les nouvelles demandes de prestations sont estimées à 72 pour cent des nouvelles inscriptions auprès du service de placement [voir OCDE (1996), tableau 2.2, p. 108].

d) En Nouvelle-Zélande, les sanctions qui apparaissent dans la catégorie « PAMT ou plan d'action correspondant » peuvent découler de l'absence de preuves de recherche active d'emploi sous le « plan travail » ou de la non participation aux entretiens de préparation pour le travail.

e) Aux États-Unis, le total des sanctions pour « recherche active d'emploi » comprend certaines sanctions relatives à des questions de capacité et de disponibilité. Dans ce pays, les taux de sanction pour les demandes en cours sont habituellement cités par rapport au nombre de « contacts avec les demandeurs », ces contacts étant hebdomadaires. Les taux annuels présentés ici peuvent être lus par exemple comme suit : le taux hebdomadaire moyen de sanctions pour « recherche active d'emploi » pour les demandes en cours est de 0.63 % (33.46 % divisé par 52 semaines).

f) « Chômage volontaire » comprend le licenciement pour faute.

g) « Infractions administratives » se réfèrent ici à la non-participation à des entretiens avec le SPE et à l'absence d'envoi de formulaires ou de communication de changement de situation, ce qui comprend dans certains pays les sanctions pour la non-déclaration de revenus. Toutefois, pour les cas où la non-participation aux entretiens prévus spécifiquement pour discuter d'un emploi, d'une place dans un PAMT ou d'un plan d'action est assimilée au refus de ces mesures, les sanctions sont comptabilisées dans la catégorie correspondante.

Sources : Informations des autorités nationales et calculs du Secrétariat.

ques pays pour lesquels on dispose de statistiques qui couvrent apparemment toutes les décisions négatives quant à l'attribution ou au maintien des prestations, il ne s'agit de toute évidence pas exclusivement de sanctions et les catégories considérées sont trop larges pour permettre de distinguer les « infractions aux règles administratives » telles qu'elles sont définies ici<sup>13</sup>.

Les chiffres globaux indiqués au tableau 4.2 sont probablement les plus difficilement comparables d'un pays à l'autre, car deux pays (République tchèque et Danemark) ne comptabilisent pas les interruptions pour départ volontaire, et six pays n'indiquent pas de sanctions en cas d'infraction aux règles administratives (par exemple non présentation aux entretiens avec le SPE). Or, il doit y avoir des interruptions qu'il s'agisse ou non de sanctions. Par contre, lorsqu'aucun chiffre n'est indiqué pour l'absence de preuve d'une recherche active d'emploi, cela signifie probablement qu'il n'y a pas ou qu'il y a peu de sanctions à ce titre, sauf peut-être au Japon. Dans ce pays, les personnes dont la recherche d'emploi, telle qu'elle ressort des formulaires de déclaration remplis toutes les quatre semaines, est jugée insuffisante perdent leurs droits, mais ce n'est pas comptabilisé car c'est considéré comme l'application d'un critère général d'admissibilité aux droits (volonté de travailler) et non comme une sanction.

Dans six pays, moins de 5 pour cent des nouvelles demandes d'indemnisation sont rejetées parce qu'elles émanent de personnes qui ont quitté volontairement leur emploi ou ont été licenciées pour faute. C'est nettement moins que la proportion de demandeurs d'emploi expérimentés qui, lors des enquêtes sur la population active, déclarent avoir cessé leur emploi volontairement, et non à la suite d'un licenciement ou du non-renouvellement d'un CDD [d'après OCDE (1990), tableau 2.4, cette proportion est souvent supérieure à 25 pour cent et elle est proche de 50 pour cent en Allemagne et au Royaume-Uni]. Cette divergence tient en partie à des raisons logiques (par exemple, quitter son emploi pour rejoindre son conjoint parti travailler dans une autre région du pays ne constitue généralement pas un motif de sanction), mais aussi aux arrangements entre employeurs et salariés (ruptures de contrat négociées) et à l'ambiguïté de nombreuses situations (des travailleurs qui ne donnent pas satisfaction sont poussés à démissionner, des travailleurs insatisfaits sont licenciés, etc.)<sup>14</sup>. Aux États-Unis, les cotisations des entreprises à l'assurance-chômage sont modulées en fonction de leurs pratiques en matière de licenciement, ce qui incite les employeurs à contester les allégations des salariés qui prétendent avoir été licenciés. Ce type d'incitation fait toutefois défaut dans la plupart des autres pays, même si les Pays-Bas ont récemment transféré sur les employeurs la charge du financement des six premiers mois d'indemni-

sation. Au Japon, en revanche, où les entreprises se soucient traditionnellement d'assurer la sécurité de l'emploi et où l'on admet peu de motifs de départ volontaire, plus de la moitié des demandes font l'objet d'un report de trois mois en raison d'un départ volontaire.

C'est en Finlande, en Norvège et en Suisse que l'incidence globale des sanctions motivées par le refus d'un emploi convenable est la plus forte. Dans ces pays, il semble qu'une proportion importante des placements s'effectue par mise en correspondance active entre les demandeurs d'emploi et les postes vacants. C'est également le cas au Danemark et en Allemagne, or on est surpris de constater que l'incidence des sanctions ainsi motivées y est moins élevée qu'au Royaume-Uni et aux États-Unis. La plupart des études indiquent que le SPE de ces derniers pays recoure essentiellement aux annonces pour pourvoir les postes vacants. Il procède néanmoins à des orientations directes, dans le cadre de procédures de gestion individualisée<sup>15</sup>. La Nouvelle-Zélande (qui en principe a elle aussi une gestion de ce type) n'a prononcé que 13 sanctions pour refus d'emploi en 1998/99 et le Japon une seule en 1998.

Les sanctions liées au refus de participer à un plan d'action ou à un PAMT sont plus fréquentes en Finlande qu'au Danemark, peut-être parce qu'un tel refus est sévèrement sanctionné dans ce dernier pays, alors qu'en Finlande les programmes de formation professionnelle sont importants mais les sanctions parfois légères. En outre, certains effets pervers du système incitent peut-être les demandeurs d'emploi à refuser des offres [voir OCDE (1996a)]. La fréquence relativement élevée des sanctions pour refus de participation à un PAMT au Royaume-Uni (ceci malgré le niveau relativement faible des dépenses consacrées à ces programmes) tient probablement au nombre élevé des participants (la durée de bon nombre de PAMT ne dépasse pas une ou deux semaines) et à la légèreté des sanctions : les taux d'absentéisme sont parfois très élevés, y compris pour des stages obligatoires [voir Finn *et al.* (1998)]. En Nouvelle-Zélande, malgré un renforcement depuis 1998 de l'obligation d'accepter un travail d'utilité collective, le taux de sanctions effectif est resté très faible.

En Suisse et aux États-Unis, les sanctions liées au contrôle des démarches personnelles de recherche d'emploi sont beaucoup plus fréquentes qu'en Australie et au Royaume-Uni. La sanction normalement infligée aux États-Unis en cas de notification d'un nombre insuffisant de contacts professionnels est la suppression des indemnités afférentes à la semaine concernée. Dans ces premiers pays, le système d'indemnisation est fondé sur le principe de l'assurance et beaucoup de chômeurs ont des antécédents professionnels récents, ce qui peut motiver une inter-

prétation plus rigide des critères de recherche d'emploi. En Australie, les sanctions sont plus sévères (réduction de 18 pour cent des prestations pendant 26 semaines). Au Royaume-Uni, les obligations de recherche d'emploi ne sont pas toujours aussi clairement définies : le nombre hebdomadaire ou mensuel de candidatures à présenter n'est souvent pas précisé, la communication du nom et de l'adresse des employeurs contactés n'est généralement pas obligatoire, et chaque agence locale de l'emploi dispose d'une liberté de manœuvre importante en matière de contrôle des démarches de recherche d'emploi [Finn *et al.* (1998)]. Le fait que le Danemark, l'Allemagne et la Norvège ne signalent aucune sanction pour insuffisance de recherche d'emploi confirme que l'obligation générale de recherche d'emploi dans ces pays n'a pas beaucoup d'impact en l'absence de fondement légal permettant d'instaurer des procédures de contrôle plus précises.

La fréquence des sanctions imposées pour différents motifs dans chaque pays dépend en grande partie de divers aspects des procédures suivies par les services de l'emploi. En l'absence de procédure établie de contrôle des comportements visés, la fréquence des sanctions sera forcément réduite. Le taux de sanctions découlant d'une procédure établie (telle que l'orientation des demandeurs d'emploi vers des programmes de formation mis en place par le SPE) dépend évidemment de la fréquence d'application de ladite procédure, mais aussi d'autres facteurs, comme le fait que la législation autorise une interprétation souple des critères dans un sens favorable ou défavorable aux chômeurs, la sévérité des sanctions, les directives relatives au conseil individualisé (les conseillers peuvent avoir pour consigne de mettre en garde les clients à risque et de planifier un autre entretien avant de prononcer une sanction), et des blocages administratifs (qui se produisent quand les conseillers des services de placement sont obligés de transmettre les dossiers à une autre administration qui prendra la décision). Les procédures d'appel influent également sur les résultats<sup>16</sup>. Si dans les pays nordiques il existe un consensus parmi les partenaires sociaux sur une approche active des politiques de l'emploi, celui-ci ne suffit pas à lui seul à assurer le respect par les chômeurs de leurs obligations. Les sanctions restent nécessaires et leur fréquence peut être relativement élevée.

#### IV. Peut-on construire un indice reflétant correctement la rigueur des conditions d'attribution des prestations

Le ministère danois des Finances [MdF (1998)] a construit récemment un indice de rigueur des conditions

d'attribution des indemnités de chômage à partir d'un petit nombre de critères : les obligations relatives aux démarches de recherche d'emploi, la mobilité professionnelle et géographique (ce dernier critère couvrant à la fois le trajet domicile-travail et la réinstallation), la durée type des sanctions applicables en cas de départ volontaire et de refus d'offres d'emploi. Deux observations s'imposent à ce sujet : premièrement, il n'est pas toujours facile de comparer ces critères d'attribution des indemnités de chômage, et les autres critères tendent à être encore moins comparables, de sorte qu'il est difficile d'élaborer un indicateur global meilleur que celui du ministère des Finances de la relative « rigueur » des critères tels qu'ils sont définis dans la législation ; deuxièmement, si un tel indicateur doit servir à orienter l'action ou à expliquer les disparités internationales de taux de chômage, une mesure fondée sur la notion de « rigueur » ou « d'efficacité » des critères d'attribution et prenant en compte les modalités d'application de ces critères serait sans doute mieux adaptée et aboutirait à un classement assez différent des pays.

Toute tentative de mesure de la rigueur globale de la législation suppose que l'on attribue une note aux différentes conditions imposées et que l'on pondère ces résultats partiels. La législation peut toutefois être obscure :

- Elle est parfois formulée en termes généraux (République tchèque et Espagne, par exemple) et ne précise pas, par exemple, si un travail à temps partiel, occasionnel, posté ou de nuit doit être considéré comme « convenable ».
- Même lorsqu'elle est assez détaillée, le traitement de certains aspects reste souvent ambigu ou partiel (par exemple, la mobilité géographique ou les obligations relatives aux démarches de recherche d'emploi).
- Elle peut contenir des obligations générales (le chômeur doit « employer tous les moyens possibles pour mettre un terme à sa situation » en Allemagne et « être à la recherche effective et permanente d'un emploi » en France) qui interprétées littéralement sont manifestement strictes. Toutefois, les tribunaux refusent généralement de prononcer des sanctions uniquement sur la base de ces énoncés (par exemple, quand quelqu'un a refusé une offre d'emploi à l'étranger, ou a omis de consigner jour après jour ses candidatures).

Au niveau national, la jurisprudence indique parfois la démarche à suivre face à certaines situations courantes, mais il n'existe pas de synthèse comparative satisfaisante de la jurisprudence.

Tout classement des pays en fonction de la « rigueur » de leur législation sera nécessairement assez sensible au système de pondération appliqué aux compo-

santes de l'indice, car la rigueur dans un domaine est assez souvent contrebalancée par une relative indulgence dans un autre. Ainsi l'Espagne se montre-t-elle intransigeante vis-à-vis des départs volontaires, mais plutôt conciliante à d'autres égards. L'Australie et le Royaume-Uni n'accordent pas une protection professionnelle et salariale très étendue, mais prennent très largement en compte les objections d'ordre moral ou religieux motivant le refus d'un travail. De même, la Finlande et à Norvège interprètent de façon stricte la notion d'emploi convenable, mais imposent peu d'obligations en matière de recherche d'emploi.

Bien qu'intéressante en soi, la notion de « rigueur » de la législation ne peut pas rendre compte de l'influence globale des critères d'attribution des prestations sur le niveau du chômage, car ces critères sont appliqués de façon très inégale. D'une part ces critères ont été très peu appliqués de manière générale dans certains pays et à certaines périodes, et d'autre part dans un pays et à un moment donné certains critères sont effectivement appliqués alors que d'autres ont une pertinence limitée dans la pratique. Comme indiqué précédemment, le critère de « l'emploi convenable » ne revêt une réelle signification que si le SPE a recours à une procédure spécifique de placement (c'est à dire l'orientation directe des chômeurs vers des offres d'emploi qu'il a sélectionnées pour eux).

La rigueur formelle de la législation peut conduire à une appréciation erronée de sa portée réelle si en raison même de cette rigueur la législation est rarement appliquée. Partant du constat que les exigences les plus contraignantes – comme l'obligation d'accepter un emploi nécessitant jusqu'à quatre heures de trajet journalier – sont excessives dans certaines circonstances, on peut formuler les observations suivantes :

- Dans les pays où la législation est systématiquement appliquée, la pratique quotidienne révèle régulièrement des cas où les règles générales apparaissent irréalistes, et les experts passent leur temps à élaborer des clauses dérogatoires<sup>17</sup>. L'absence de telles clauses, même si elle rend la législation formellement plus stricte, signifie peut être tout simplement que la règle générale stricte est rarement appliquée.
- Même si dans les cas litigieux, les tribunaux tendent à interpréter les règles strictes à la lettre (par exemple, l'obligation pour les chômeurs d'accepter pratiquement n'importe quel emploi légal), les conseillers des services de placement seront peu enclins à exiger systématiquement des sanctions. Mais si les sanctions sont rarement invoquées, le fait même d'en infliger une dans un cas particulier paraîtra arbitraire. Si les services de l'emploi développent des règles approximatives non écrites indiquant dans quels cas

ils doivent user de leur pouvoir de sanctionner, ces règles ne pourront pas être codifiées si elles s'écartent de la législation générale. Les conseillers des services de l'emploi disposeront toujours d'un large pouvoir discrétionnaire et ne sauront pas forcément quelles règles appliquer. Toutes ces raisons font que l'application effective de la législation peut devenir inutilement compliquée, et donc peu fréquente.

La législation n'étant pas appliquée de façon uniforme, un indicateur global de l'impact des critères de maintien des prestations devrait incorporer une mesure directe de l'application de la législation. Utiliser à cette fin les taux de sanction soulève toutefois quelques difficultés. En effet, il ne suffit pas d'additionner les indicateurs mesurant la rigueur et l'application effective de la législation (par exemple, une définition légale stricte d'un emploi convenable n'a aucun impact si ce critère n'est pas appliqué), et les statistiques sur les sanctions sont rarement ventilées par motif précis, ce qui permettrait d'effectuer des calculs sophistiqués. Une autre difficulté plus fondamentale provient de ce que la fréquence des sanctions ne constitue pas un indicateur direct de l'application des critères. La fréquence des sanctions est d'autant plus grande que les contrôles *et* les infractions sont nombreux. Si les erreurs de communication et d'information sont réduites au minimum (c'est à dire si les chômeurs sont bien informés de leurs obligations et si les procédures de contrôle sont efficaces), les règles peuvent être largement respectées malgré un taux de sanctions peu élevé<sup>18</sup>. C'est pourquoi la fréquence des interventions du SPE qui permettent de détecter les infractions est peut-être un meilleur indicateur de l'application des critères que la fréquence des sanctions résultant de ces interventions. Le SPE dispose souvent des pouvoirs légaux nécessaires pour faire respecter certaines obligations de comportement, et l'impact de ces obligations dépend pour l'essentiel de la fréquence avec laquelle ces pouvoirs sont exercés (par exemple, le rythme auquel les demandeurs d'emploi sont convoqués à des entretiens, orientés vers des emplois vacants ou invités à rendre compte de leurs démarches de recherche d'emploi).

La comparaison internationale de la « rigueur » des critères d'attribution se heurte à des problèmes de « causalité inverse ». La législation de certains pays peut ne pas conférer des pouvoirs étendus précis au SPE parce qu'on a constaté que la définition générale de ses attributions est déjà efficace<sup>19</sup>. Par ailleurs, une situation de l'emploi favorable ou un faible niveau de chômage peuvent inciter le législateur à se montrer plus « souple » sur certains points et plus « ferme » sur d'autres. La rigueur des critères d'attribution des prestations en Belgique et en Espagne (obligation d'accepter un emploi impliquant quatre heures de trajet quotidien en Belgique, intransi-

geance vis-à-vis des départs volontaires en Espagne, et grande sévérité des sanctions applicables dans ces deux pays pour tous les types d'infraction) laisse penser qu'au niveau politique, on considère que les gens doivent s'estimer heureux d'avoir du travail, ou même de recevoir une quelconque offre d'emploi, et qu'il n'est donc pas de tout admis que l'on puisse quitter volontairement un emploi ou refuser une proposition. Les critères apparemment souples en vigueur dans certains pays (telles que les dérogations accordées aux personnes ayant des problèmes de garde d'enfant) ont peut-être été introduits précisément parce que les personnes dont la disponibilité est réduite (problèmes de garde d'enfant, travailleurs âgés légèrement handicapés, etc.) ont assez souvent un emploi – condition nécessaire pour atteindre un niveau élevé d'emploi global. Quant aux obligations liées aux démarches personnelles de recherche d'emploi, on les trouve principalement dans les pays où le marché du travail est relativement flexible (Australie, Suisse, Royaume-Uni, États-Unis) et où les postes vacants sont de toute façon plus faciles à trouver.

La majeure partie des informations dont on dispose au sujet des conditions d'attribution des prestations se rapportent aux indemnités d'assurance-chômage, dont le niveau et la durée de versement sont variables. Une clause générale autorisant les chômeurs à refuser un poste impliquant un changement de profession, par exemple, peut être considérée comme assez classique quand elle s'applique à une durée d'indemnisation de six mois ou moins, mais plutôt « laxiste » quand cette durée est de deux ans ou plus. Dans beaucoup de pays, une proportion significative des demandeurs d'emploi perçoit des prestations d'un régime d'assistance (aide sociale de la municipalité, RMI en France, etc.), et les critères de comportement auxquels est liée l'attribution de ces prestations devraient être pris en compte. La rigueur, la clarté et le degré d'application des critères d'accès aux prestations d'assistance varient beaucoup d'un pays à l'autre, mais il est souvent difficile d'obtenir des informations précises à ce sujet.

## V. Données concernant l'impact des conditions d'attribution

Les conditions d'attribution des prestations et les sanctions influent-elles sur le niveau du chômage ? C'est certainement sur le chômage mesuré par le nombre de bénéficiaires de prestations qu'elles agissent le plus directement. Dans les pays où le taux de couverture du chômage par ces prestations est élevé, une variation sur le long terme du nombre de bénéficiaires se traduirait normalement par une variation du nombre de chômeurs égale, selon les normes du BIT, à la moitié au moins de la variation du nombre

de bénéficiaires. Toutefois, ce rapport n'est pas forcément régulier et requiert une analyse plus approfondie. Les conséquences potentielles des conditions à caractère exclusif sont illustrées par l'exemple du Canada, où l'indemnisation des travailleurs saisonniers (qui bien souvent ne sont pas réellement disponibles pour un emploi durant la saison creuse) constitue un sujet de préoccupation important et permanent, et celui de la Belgique, où une forte proportion des indemnités sont versées à des mères de famille (dont beaucoup ne sont pas réellement disponibles pour un emploi à plein temps). L'expérience de ces pays laisse penser que si le régime d'indemnisation était fermé à ces catégories de personnes, ou si des conditions d'accès plus restrictives leur étaient appliquées, comme c'est le cas dans certains autres pays, le nombre de bénéficiaires diminuerait sensiblement. On tient généralement pour acquis que les clauses « d'exclusion » influent sur le nombre de chômeurs, certaines études ayant mis en évidence les répercussions de l'adoption de critères d'admission et d'attribution plus restrictifs sur le nombre de bénéficiaires aux États-Unis dans les années 80 et au Canada dans les années 90, et sur le chômage inscrit au Royaume-Uni dans les années 80. Mais s'agissant du nombre de bénéficiaires, les conditions d'admission sont plus déterminantes que les conditions d'attribution des prestations<sup>20</sup>.

Les évaluations des programmes du marché du travail fournissent souvent des indications sur l'impact des critères de comportement, mais rares sont celles qui tentent de mesurer directement si le caractère obligatoire ou facultatif de la participation modifie cet impact, ou s'il génère des effets de désutilité ou d'entrée. Voici quelques-unes des conclusions intéressantes recueillies à ce sujet :

- *Les entretiens approfondis* obligatoires peuvent réduire le volume des demandes d'indemnisation. L'expérience des services administratifs a souvent démontré que l'instauration d'une procédure d'entretien avec les demandeurs d'emploi (si cette procédure était rarement utilisée auparavant) entraîne le retrait de 5 à 10 pour cent des demandes d'indemnisation [plusieurs exemples sont cités dans OCDE (1994b)]. Dolton et O'Neill (1996), rendant compte d'une expérience menée en 1989 en Grande-Bretagne, rapportent que la suppression de l'entretien « Restart » de 25 minutes qui avait normalement lieu après six mois de chômage a réduit la probabilité de sortie du chômage de 20 à 30 pour cent au cours des cinq à six mois suivants.
- *Les obligations de recherche d'emploi* aux États-Unis semblent engendrer des économies non négligeables, comme l'ont confirmé plusieurs expériences menées en coopération avec les services de l'emploi de différents États [OCDE (1999) et encadré 1].

### Encadré 1. Les obligations de recherche d'emploi aux États-Unis, dans le Maryland

En juin 1993, s'appuyant sur les enseignements de plusieurs études précédentes, l'US Department of Labor et l'État du Maryland lançaient un programme expérimental consistant à affecter les nouvelles demandes d'indemnités de chômage faites en 1994 à des « régimes » de recherche d'emploi divers, aussi bien sur le plan des candidatures à présenter que sur celui de la formation à la recherche d'emploi.

L'obligation de recherche d'emploi normalement applicable dans le Maryland à l'époque s'élevait à deux candidatures par semaine auprès d'employeurs, à désigner nommément. Un « régime » qui portait de deux à quatre par semaine le nombre de candidatures exigées a réduit la durée moyenne de l'indemnisation du chômage de 0.7 semaine (5.9 pour cent). Un autre régime qui maintenait l'obligation de deux candidatures par semaine mais informait les demandeurs que les candidatures indiquées seraient vérifiées auprès de l'employeur (en fait, environ 10 pour cent seulement des candidatures indiquées ont été vérifiées) a réduit la durée moyenne d'indemnisation du chômage de 0.9 semaine (7.5 pour cent). La suppression de l'obligation de faire état de deux candidatures chaque semaine (les demandeurs étant néanmoins informés qu'ils devaient rechercher un emploi) a en revanche augmenté la durée moyenne d'indemnisation de 0.4 semaine.

Alors que les deux premiers types de régime, où les obligations étaient plus strictes, n'ont donné lieu qu'à des augmentations minimales des gains annuels totaux (mesurés sur l'année qui suit la demande initiale d'indemnisation), le troisième régime, plus souple, a entraîné une augmentation statistiquement significative des gains annuels totaux de 347 dollars (4.1 pour cent), ce qui donne à penser que les demandeurs de ce groupe ont trouvé des emplois mieux rémunérés, peut-être parce qu'ils ont attendu plus longtemps une réembauche par le précédent employeur ou une offre d'emploi mieux rémunérée, ou effectué une recherche plus efficace ou se sont trouvés, en l'absence d'obligation de faire état d'un certain nombre de candidatures, en meilleure position pour négocier avec les employeurs potentiels.

Un quatrième régime, obligeant les demandeurs (généralement de la troisième à la cinquième semaine du chômage) à participer à un atelier de formation à la recherche d'emploi de quatre jours, a réduit la durée moyenne d'indemnisation de 0.6 semaine. Ce résultat tient essentiellement à une augmentation de 28 pour cent du taux de risque (c'est-à-dire le pourcentage de personnes dont la situation change d'une période à l'autre) de sortie du chômage pendant les deux semaines qui précèdent immédiatement la date de l'atelier prévue : pendant la durée de l'atelier, le taux de risque a baissé, et dans la période qui suivait, le résultat a été mitigé. On peut en déduire que l'obligation de participer à la formation a eu une incidence plus parce qu'elle augmentait le « coût » de la perception de l'indemnité de chômage que parce que cela permettait d'accroître les compétences de recherche d'emploi. Cela dit, ce régime a notablement accru la proportion de personnes qui ont trouvé un nouvel emploi par rapport à ceux qui étaient réembauchés par l'employeur précédent.

Source : Benus *et al.* (1997).

- Les programmes du marché du travail de longue durée* (par exemple, stages de formation professionnelle ou en entreprise de quatre à six mois) réduisent le chômage visible de par l'effet mécanique de la participation, mais il est moins sûr qu'ils réduisent le chômage au sens large (qui comprend les participants à ces programmes). En Finlande et en Suède, le dispositif de placement des chômeurs de longue durée dans des programmes du marché du travail d'une durée d'environ six mois (le dispositif finlandais a été largement remanié en 1993) ne semble pas avoir permis dans les années 90 de maintenir le chômage global à un faible niveau. On peut cependant s'interroger sur le point de savoir si ces programmes doivent revêtir un caractère obligatoire : certains affirment qu'ils auraient induit une hausse du chômage car le fait d'y participer reconduit le droit aux indemnités. Au Danemark, la politique générale d'affectation continue des chômeurs de longue durée à des mesures actives pendant trois ans répond plus clairement à une logique de « contrepartie lourde » au versement ininterrompu des indemnités et semble donner de meilleurs résultats, du moins pour le moment. Il semble que la plupart des chômeurs retirent leur demande d'indemnisation, pour une raison ou une autre, longtemps avant l'expiration de cette période « d'indemnisation active » de trois ans.

Bien d'autres conditions « comportementales » exigées pour bénéficier des indemnités de chômage n'ont jamais ou ont rarement fait l'objet d'une évaluation systématique. C'est le cas, par exemple, des critères d'emploi convenable qui peuvent contraindre un demandeur d'emploi à déménager, changer de profession ou accepter un salaire moindre. Le Royaume-Uni et la Suisse sont les seuls à avoir introduit dans leur législation une clause dite « pilote », qui permet un assouplissement expérimental

desdites obligations à l'égard de certains individus ou dans certaines régions.

Un petit nombre d'études apportent des informations sur l'incidence des sanctions. Abbring *et al.* (1999) ont pu établir, en analysant des données de 1992 sur les Pays-Bas (après prise en compte de l'hétérogénéité des données et modélisation de la probabilité qu'un individu soit sanctionné), que l'imposition de sanctions aux chômeurs avait eu pour effet d'accroître le taux de retour à l'emploi de 77 pour cent dans le secteur de la métallurgie et de 107 pour cent dans le secteur bancaire. Van den Berg *et al.* (1999) ont mené une étude similaire à partir de données sur des chômeurs de Rotterdam qui avaient travaillé avant de se retrouver au chômage et avaient perçu des prestations d'un régime d'assistance dans les années 1994-96. L'étude a montré que dans ce cas, une sanction augmentait de 140 pour cent le taux de retour à l'emploi. Les sanctions ont peut-être favorisé la sortie du chômage en réduisant l'utilité perçue de la prolongation du chômage (la probabilité d'une

seconde sanction, de surcroît plus sévère, pouvant apparaître plus grande). L'impact estimé des sanctions paraît donc élevé, ce qui tend à confirmer que toute menace sérieuse de sanction peut exercer une forte influence sur le comportement des intéressés. Il faut toutefois considérer qu'elles ont peut-être été ciblées avec succès sur les personnes qui risquaient d'y être sensibles (c'est-à-dire les individus employables mais qui manquent de motivation) : l'impact supplémentaire que pourrait avoir une plus large application des sanctions serait peut-être beaucoup plus faible.

Les évaluations générales de l'efficacité des services de placement traitent souvent les sanctions comme une question secondaire ou peu pertinente, peut-être parce que la responsabilité politique en incombe à un organisme distinct de gestion des prestations ou parce qu'on estime qu'elles ne concernent que peu de clients et n'influent donc pas sur la stratégie générale de placement. Certaines évaluations ont pourtant examiné les politiques de sanction des agences de l'emploi (voir l'encadré 2).

### **Encadré 2. Analyse des conditions d'attribution des prestations en Suisse**

Suite à une réforme du SPE engagée en 1995 qui a conduit à la création d'offices régionaux de placement (ORP), le Conseil fédéral a demandé le 6 novembre 1996 une évaluation du fonctionnement et de l'efficacité du nouveau système. Réalisée par la société de conseil ATAG Ernst & Young, cette évaluation [OFDE (1999a)], qui doit servir à orienter la suite des réformes du SPE, a porté sur l'efficacité de différentes stratégies de placement.

S'agissant des sanctions, les auteurs du rapport constatent que « La fréquence moyenne des sanctions par demandeur d'emploi dans les dix ORP sanctionnant le plus fréquemment est 43 fois plus élevée que dans les dix ORP les plus réservés en la matière », et en déduisent que la législation sur l'assurance-chômage n'est pas appliquée de manière uniforme en Suisse. Ils constatent également que « La durée de recherche d'emploi présente une corrélation négative significative avec les sanctions prises et les jours de suspension par demandeur d'emploi », mais qu'en revanche « il n'existe pas de relation significative entre l'étendue des sanctions des ORP et le succès de réinsertion des demandeurs d'emploi difficiles à placer ou des chômeurs de longue durée. Précisément, en ce qui concerne la réinsertion des chômeurs de longue durée, plusieurs ORP qui appliquent une pratique sévère en matière de sanctions présentent un bilan négatif ».

A un niveau plus qualitatif, le rapport conclut que les ORP les moins performants peuvent être subdivisés en deux catégories : ceux qui s'occupent en priorité des personnes faciles à placer, et ceux que les auteurs qualifient de « passifs et sociaux ». Constatant que l'application d'une sanction peut prendre plusieurs mois dans certains ORP ou cantons (les prestations sont gérées en grande partie au niveau cantonal), les auteurs estiment que les conseillers des ORP devraient avoir compétence pour administrer les sanctions de manière indépendante et immédiate, sans qu'il soit nécessaire de demander l'autorisation préalable d'un autre service. Ils préconisent une stratégie générale de « réduction progressive de la liberté de choix dans la recherche d'emploi » à mesure que le chômage se prolonge. Quelques ORP sont cependant parvenus à obtenir ce résultat en imposant un nombre de sanctions inférieur à la moyenne. Le rapport souligne que les sanctions ont un impact négatif, ou n'ont aucun impact, si le demandeur d'emploi est puni pour la violation de règles dont il n'avait pas connaissance ou s'il est incapable de trouver du travail. Aussi est-il important d'informer les demandeurs d'emploi de leurs devoirs et de ne prononcer des sanctions que lorsque le chômage est volontairement prolongé. L'importance des entretiens de conseil est jugée primordiale, et la fréquence des entretiens par demandeur d'emploi apparaît positivement corrélée au nombre de sanctions par demandeur d'emploi, de placements réussis et de placements de chômeurs de longue durée\*.

\* Si l'OFDE (1994a, pp. 52-54) constate que les entretiens de conseil ont des effets positifs, il note aussi qu'ils absorbent beaucoup de ressources et que les ORP les plus performants ont réduit la fréquence générale des entretiens tout en l'augmentant pour certains publics afin de mener une action mieux ciblée et de dégager du temps pour d'autres tâches.

Le ministère danois des Finances a publié les résultats de régressions internationales portant sur 19 pays qui ont consisté à mesurer les relations existant entre les taux de chômage moyens sur la période 1994-1996 et l'indice de rigueur des conditions d'attribution des prestations ainsi que six ou sept autres variables explicatives (dont le taux net de remplacement et les conditions d'emploi requises pour bénéficier de l'allocation de chômage) [MdF (1999)]. Les coefficients de la régression sur cet indice étaient élevés (ils suggéraient notamment que l'Irlande aurait pu abaisser son taux de chômage d'environ 5 points de pourcentage si elle avait appliqué les critères d'attribution en vigueur aux Pays-Bas ou en Suède), et le ministère [MdF (1999)] a d'ailleurs indiqué que plusieurs d'entre eux lui semblaient trop élevés. D'autres analyses de régression suggéraient que les critères de maintien des prestations exercent plus d'influence sur le chômage de longue durée que sur le chômage de courte durée. Elles montraient également que la rigueur de ces critères compense l'effet de taux de remplacement élevé dans des pays tels que les Pays-Bas et la Suède. Ces conclusions sont évidemment à considérer avec prudence<sup>21</sup>.

On manque de données retraçant de façon systématique l'évolution dans le temps des critères d'attribution des prestations et de leur application dans les pays de l'OCDE<sup>22</sup>. Une étude d'Auer (2000) portant sur quatre pays européens ayant récemment remporté des succès dans la lutte contre le chômage nous apprend cependant que « tous ces pays ont appliqué de façon beaucoup plus stricte les dispositions relatives à la recherche d'emploi et l'obligation d'accepter tout emploi convenable ». Sur les quatre pays européens dans lesquels le chômage a diminué de moitié dans les années 90 (Danemark, Irlande, Pays-Bas et Royaume-Uni), trois ont nettement renforcé le contrôle des conditions d'attribution des prestations entre le début et le milieu de la décennie. Ce renforcement a correspondu à un changement général d'attitude ou d'orientation politique, qui s'est sans doute manifesté de multiples manières. Rappelez-nous quelques faits marquants :

- **Danemark** : à partir de 1989, les critères liés au marché du travail ont été modifiés dans le sens d'une plus grande rigueur à travers une succession de changements mineurs tels que l'obligation pour le chômeur d'accepter un changement de profession, ou l'application de sanctions en cas de refus répétés. En 1994 a été mis en place un système d'information permettant au ministère du Travail d'accéder à toute la correspondance entre le service de placement et les caisses d'assurance syndicales au sujet des refus de travail et autres problèmes du même ordre. En 1995, une « unité d'inspection » spéciale a été créée avec pour mission de vérifier la pertinence des décisions

de sanction des caisses d'assurance, et cette unité a entrepris de publier des rapports trimestriels sur le « pourcentage d'erreurs » (c'est-à-dire principalement la non-imposition d'une sanction dans des cas où celle-ci se justifiait). La « période d'indemnisation active » a été instaurée en 1994 et cette mesure a été renforcée par une loi en vertu de laquelle le refus d'une place dans un programme est passible de la suspension du versement des prestations (pour plus de précisions, voir Ministère du Travail, 1999).

- **Pays-Bas** : Amorcé à la fin des années 80, un « changement d'orientation » qui a conduit à une « nouvelle attitude à l'égard de l'application des sanctions (...) s'est traduit par une augmentation du nombre de sanctions, qui est passé de 27 000 à 140 000 entre 1987 et 1994 ». En ce qui concerne le régime d'assistance-chômage, « sur instruction du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, les services d'aide sociale ont commencé à partir de la fin 1992 à utiliser les sanctions comme instruments visant à encourager la réinsertion des bénéficiaires et à lutter contre la fraude (...). Avant 1992, il était très rare que des sanctions soient prononcées. Vers le milieu des années 90, environ 5 pour cent des bénéficiaires d'une année donnée étaient sanctionnés » [Abbring *et al.* (1999) ; van den Berg *et al.* (1999)]. Un peu plus tard, 13 pour cent des bénéficiaires de l'aide sociale disaient avoir été sanctionnés pendant deux ans à partir de janvier 1996 [Engelen *et al.* (1999)]. En 1995, un nouvel organisme, le CTSV, doté d'un effectif d'environ 200 personnes, s'est vu confier la mission de « contrôler et superviser les dépenses de sécurité sociale » dans le but de « rétablir la primauté du pouvoir politique et restreindre la primauté de la régulation paritaire dans le domaine de la sécurité sociale » [Visser et Hemerijck (1997) ; site Web [www.ctsv.nl](http://www.ctsv.nl)]. Une loi adoptée en 1996 a institué des sanctions plus sévères : pour les bénéficiaires d'indemnités de l'assurance-chômage, un premier départ volontaire ou un premier refus d'un emploi ou d'une place dans un programme du marché du travail deviennent passibles de l'exclusion des indemnités (des exceptions sont toutefois prévues dans le cas où les intéressés ne sont pas entièrement responsables de la situation).
- **Royaume-Uni** : Des entretiens obligatoires pour un « Nouveau départ » ont été instaurés en 1986, la « recherche active d'un travail » est devenue l'une des conditions d'octroi des prestations en 1989, la participation à un programme du marché du travail (stage d'une semaine pour les personnes au chômage depuis deux ans) a été rendue obligatoire pour la

première fois en 1991, tandis que le durcissement du régime d'indemnisation a conduit, en 1994/95 à la multiplication par deux du nombre de sanctions par rapport aux années précédentes [Murray (1995)]. En 1996, une réforme radicale de la législation sur l'indemnisation du chômage a instauré un cadre juridique définissant avec précision la signification et les procédures de contrôle de la disponibilité, de la recherche d'emploi et du respect des instructions du SPE<sup>23</sup>. Dans le cadre de la politique de « New Deal » lancée à partir de 1998, la participation à un programme du marché du travail a été rendue obligatoire pour tous les jeunes encore au chômage au bout de six mois plus une période de transition de quatre mois.

Si ces trois pays ont réformé leur législation dans les années 90, cela ne signifie pas qu'ils aient adopté des dispositions législatives et des régimes de sanction uniformément stricts par rapport aux autres pays<sup>24</sup>. Bon nombre des mesures adoptées portaient sur les modalités d'application des critères d'attribution des prestations et s'intégraient à un ensemble plus vaste de réformes destinées à « activer » les chômeurs et à améliorer la gestion des prestations sociales. Ces réformes étaient déjà bien engagées au début des années 90, c'est-à-dire avant la baisse du chômage, de sorte qu'on peut probablement leur attribuer une partie de la baisse intervenue récemment. En Irlande, le premier recul marqué du chômage a précédé les efforts d'introduction d'un degré plus élevé de conditionnalité, qui remontent à 1996<sup>25</sup>.

Bien qu'assez fragmentaires, les données d'expérience suggèrent que certains pays entrent dans un « cercle vertueux » caractérisé par une baisse soutenue du chômage et des conditions d'attribution plus restrictives, l'interprétation logique étant que ces deux phénomènes se renforcent. Ce processus correspondrait à l'inverse du « cercle vicieux » qui peut s'enclencher quand l'économie a subi un choc négatif<sup>26</sup>. Une récession – ou même une pénurie structurelle d'emplois vacants – tend manifestement à rendre le contrôle de l'application des conditions d'attribution moins efficace (du fait du recul, parfois très marqué, du nombre d'emplois vacants et d'agents du SPE par demandeur d'emploi). Elle peut aussi susciter une opposition au principe même d'un contrôle de ces conditions (au motif que les chômeurs ne sont pas responsables de leur situation et qu'il est inutile d'effectuer des contrôles car le véritable problème est le manque d'emplois). Mais si ces idées gagnent du terrain, surtout dans un contexte où les durées d'indemnisation peuvent être longues, on risque de voir s'installer un nouvel équilibre marqué par la coexistence durable d'un fort chômage et d'une application laxiste des critères d'attribution des prestations.

## VI. Application de la législation

Le cadre et les procédures institutionnels relatifs à l'application des conditions d'attribution sont extrêmement variables d'un pays à l'autre. En Australie, en Belgique, en Finlande, en Irlande et au Royaume-Uni, la gestion des indemnités et l'aide au placement relèvent de ministères distincts. Ces fonctions sont cependant intégrées au niveau local au Royaume-Uni, tandis qu'en Finlande les procédures en vigueur permettent aux services de placement d'imposer assez facilement des sanctions. Dans des pays comme l'Allemagne, la Grèce, le Japon ou la Norvège, les fonctions de placement et d'indemnisation sont regroupées au sein d'un même organisme qui relève d'un même ministère, mais bien souvent les services et les agents qui s'occupent de la gestion des indemnités n'ont pratiquement aucun contact avec ceux qui s'occupent de placement<sup>27</sup>. Même si, comme au Japon, ils travaillent dans les mêmes agences locales, les offres d'emploi peuvent être presque entièrement pourvues par annonces, de sorte qu'on vérifie rarement si les intéressés sont prêts à prendre tout emploi convenable. Il est donc difficile de dire, au vu de la structure institutionnelle, quel est le degré d'intégration fonctionnelle existant entre les services de gestion des prestations et les services de placement.

En général, les sanctions et les décisions d'indemnisation sont prises par les conseillers du service de l'emploi (il est toujours possible de faire appel de ces décisions). Dans certains pays, le conseiller peut en principe prendre sa décision sans en référer à quiconque (mais il est fréquent qu'il en parle auparavant avec le directeur de son agence). Ailleurs, les conseillers ne font que communiquer officiellement les preuves de l'infraction à un organisme distinct de gestion des prestations qui prend la décision. Au Royaume-Uni, les agents chargés de statuer sur les demandes d'indemnisation le font généralement sur la base de preuves écrites, alors que dans quelques autres pays les services compétents convoquent l'intéressé à un entretien avant de se prononcer sur une éventuelle sanction.

Le contrôle de la recherche d'emploi est effectué par des organismes distincts en Irlande (ministère des Affaires sociales), en France (l'État, alors que les fonctions de placement incombent à un autre organisme, l'ANPE<sup>28</sup>), au Danemark et jusqu'à une date récente, en Suisse (caisses d'assurance). Dans ces derniers cas surtout, il faudrait se demander si leur connaissance du marché local et leur accès aux données du fichiers des demandeurs d'emploi et des programmes du marché du travail sont suffisants pour juger valablement de l'effectivité d'une recherche d'emploi. C'est souvent aussi l'organisme de gestion des prestations, et non le service de placement, qui se charge de l'évaluation des départs volontaires.

Bon nombre de programmes actifs du marché du travail sont gérés par des organismes privés. Ceux-ci considèrent généralement que leur rôle est d'aider les chômeurs, et ils ne sont pas forcément enclins à s'occuper de personnes peu motivées ou à signaler des absences ou des manquements<sup>29</sup>. Toutefois, lorsque le SPE achète des services sur un marché concurrentiel<sup>30</sup>, il peut insister auprès des organismes prestataires pour qu'ils acceptent les candidats qui leur sont adressés, signalent les absences, etc.

L'Australie a récemment confié à des prestataires privés les fonctions de placement de la très grande majorité des demandeurs d'emploi. Les contrats passés avec ces prestataires ne comportent pas d'incitations financières directes à signaler les faits pouvant justifier le retrait des indemnités (par exemple, refus d'un emploi convenable), mais ils les incitent à effectuer rapidement des placements. Selon l'une des formules pratiquées, les prestataires privés négocient avec le chômeur un plan d'action individuel qui est soumis pour approbation aux services du ministère de l'Emploi au niveau de l'Etat correspondant et revêt ensuite un caractère contraignant. Cette formule donne aux prestataires privés la possibilité d'individualiser (jusqu'à un certain point) les critères d'attribution afin d'accroître les chances de placement, ce qui peut ensuite les encourager à signaler les manquements à Centrelink en vue d'une éventuelle décision de sanction.

## Conclusions

La théorie économique et l'analyse empirique se sont assez peu intéressées jusqu'à présent aux effets potentiels sur le chômage des critères d'attribution des allocations de chômage et de leur application. Cette situation évolue lentement avec la prise de conscience de la place que les conditions d'attribution peuvent occuper parmi les instruments de la politique du marché du travail et certains pays ont entamé des réformes importantes ces dernières années. Les données empiriques dans ce domaine sont de nature assez disparate et limitée en termes de pays représentés, mais elles indiquent que des réformes majeures pourraient entraîner une baisse non négligeable des taux de chômage. Les taux de remplacement nets et la durée des prestations ne suffisent évidemment pas à déterminer l'effet incitatif d'un régime d'indemnisation ; on ne peut le mesurer qu'en tenant compte aussi des critères d'attribution.

Ce qui complique l'analyse, et par conséquent les décisions, c'est qu'il est douteux que les conditions d'attribution puissent être efficaces uniquement en promulguant une législation stricte. Là où la législation précise que tout chômeur doit accepter un emploi qui ne correspond pas à sa profession et à son niveau de salaire antérieurs et exige

de longs trajets domicile-travail, il n'y aurait pas de sens à vouloir faire appliquer ces critères immédiatement à chaque demandeur d'allocations et sans doute aucun pays ne le fait. L'effet des critères est sans doute plus fonction des efforts consacrés à l'application de la législation. L'application efficace des critères d'attribution demande un engagement organisationnel et politique, le plus souvent au niveau national, et l'étendue de cet engagement a beaucoup varié dans le temps et par pays.

Parallèlement, il reste difficile de déterminer quelle est l'efficacité d'ensemble de méthodes données comme la charge de la preuve d'une recherche d'emploi et les plans d'action individuels, qui visent à obliger le chômeur à prendre lui-même des initiatives pour trouver du travail. S'il est probable que ces méthodes sont efficaces dans une certaine mesure, elles risquent en même temps d'encourager et même de récompenser injustement le respect purement formel des règles, par exemple les candidatures à des postes que le chômeur sait ne pas obtenir. Une autre forme de « test de disponibilité » qui évite cette difficulté est la participation obligatoire des chômeurs indemnisés à des programmes actifs du marché du travail (PAMT). Cela soulève toutefois une série de problèmes politiques, moraux et pratiques, dont la nature de l'obligation juridique d'une participation et le contrôle de son application ne sont que l'un des éléments. D'une façon générale, l'application des critères d'attribution des prestations est beaucoup plus facile lorsque le nombre de offres d'emploi est suffisant. Dans ce cas en effet, d'une part les critères peuvent s'appliquer dans le cadre d'une politique générale ou ciblée d'orientation directe des demandeurs d'emploi vers les postes vacants, mais d'autre part les demandeurs d'emploi sont mieux à même de répondre aux autres incitations à retrouver un travail.

Bien que les critères de base dans les législations nationales soient en général suffisamment stricts, avec sans doute place pour un resserrement dans certains pays et dans certains domaines et un assouplissement ailleurs, bon nombre de pays pourraient améliorer l'application par l'introduction d'obligations légales plus précises concernant l'établissement de plans d'action individuels, les preuves de la recherche d'emploi et l'observation des instructions du SPE, et par la réforme des dispositifs institutionnels et de la répartition des compétences. De telles réformes pourraient aider certains pays à enclencher ou à entretenir un cercle vertueux caractérisé par une baisse tendancielle du chômage global et des interventions de plus en plus actives au cours des périodes de chômage, suivant ainsi la voie déjà expérimentée par un petit groupe de pays de l'OCDE dans les années 90.

## NOTES

1. Ce chapitre est la révision d'une présentation faite en septembre 1999 par David Grubb du Secrétariat de l'OCDE, à un Atelier de travail sur la valorisation du travail, dont les actes paraîtront dans les *Études économiques de l'OCDE*, n° 31. La plupart des informations des sections II et III ainsi que de l'annexe 4.A ont été fournies au Secrétariat par des pays participant à un examen thématique des « Critères d'admissibilité aux allocations de chômage et leurs effets sur le marché du travail ». Nous remercions tous ceux qui ont contribué à l'examen thématique. Ann-Kristin Nilsen du ministère norvégien de l'Administration et du Travail, Département de la politique du travail, a contribué à l'analyse des informations et des remerciements particuliers lui sont adressés ainsi qu'à son ministère, qui a financé son travail.
2. Selon Layard (1988) « pratiquement tous les modèles connus d'analyse du chômage prédisent une corrélation entre la durée du chômage et les allocations de chômage ». Plus précisément, on ne peut attribuer aux systèmes d'indemnisation qu'une augmentation du chômage mesuré d'après le nombre de bénéficiaires : dans la mesure où les indemnités découragent la recherche d'emploi, elles peuvent entraîner une diminution du chômage tel que mesuré selon la définition approuvée au niveau international.
3. L'exclusion des travailleurs saisonniers du bénéfice des indemnités de chômage peut être motivée par divers arguments : le principe de l'assurance (les événements prévisibles ne doivent donner lieu à aucune indemnisation), le critère du besoin (on peut considérer que les travailleurs saisonniers n'ont pas besoin ou ne méritent pas une aide supplémentaire), les possibilités pratiques de vérification de leur appartenance à cette catégorie, ou encore la possibilité de trouver un autre emploi pour ces travailleurs durant la saison creuse.
4. Les chômeurs peuvent répondre à une obligation comportementale en s'y conformant largement (ce qui augmente leurs chances de trouver un emploi) ou en faisant semblant de s'y conformer. Des obligations comportementales excessivement strictes peuvent diminuer les chances de trouver un emploi si par exemple les chômeurs sont tenus de participer à plein temps à un programme actif du marché du travail dont l'efficacité est nulle et qui ne leur laisse plus suffisamment de temps pour chercher du travail. Dans les modèles généraux, le chômage est fonction des exigences salariales des salariés aussi bien que du comportement de recherche des chômeurs : tant que les allocations assurent efficacement contre le chômage, les salariés feront preuve de moins de retenue dans les négociations salariales.
5. La législation autrichienne considère qu'un emploi n'est convenable que s'il ne rend pas considérablement plus difficile le retour de l'intéressé à sa profession d'origine et, de fait, on n'impose pas généralement de mobilité professionnelle. Toutefois, la durée de l'allocation au titre de l'assurance-chômage est relativement courte (entre 20 et 52 semaines) et l'assistance-chômage ne comporte aucune protection professionnelle. La protection du niveau de salaire est moins générale : voir la note 25 concernant l'Irlande.
6. La plupart des législations permettent d'imposer la participation à un programme de création d'emplois moyennant une rémunération équivalente à l'indemnité de chômage (parfois légèrement majorée), de sorte que le salaire horaire équivalent peut se trouver inférieur au salaire minimum ou standard de la branche en question. Au Danemark, la liste des raisons considérées comme valables pour le refus d'un emploi s'applique aussi bien aux emplois qu'à des offres de participation à un programme durant la première année, ensuite pendant la « période d'indemnisation active » la liste des motifs considérés comme valables s'agissant de la participation à un programme est plus limitée (voir aussi l'annexe 4.A).
7. En Belgique, les versements au titre de l'assurance-chômage cessent dans certains cas au bout d'environ five ans, sauf si le bénéficiaire fournit la preuve qu'il a fait des efforts exceptionnels et continus de recherche d'emploi. En Espagne, l'allocation de chômage normale n'implique pas d'obligation précise de recherche d'emploi, mais les chômeurs de longue durée de plus de 45 ans chargés de famille peuvent demander un « revenu de réemploi actif » qui est subordonné à une recherche active d'emploi, à l'acceptation d'un plan de réemploi individualisé, etc.
8. A l'exception des Pays-Bas et de la Suisse, les pays d'Europe continentale n'exigent pas des chômeurs qu'ils rendent compte fréquemment de leurs démarches de recherche d'emploi. Ceci s'explique probablement par la conception historique de ces pays quant au fonctionnement du SPE : ils considèrent en effet que tous les emplois vacants doivent être notifiés au SPE et que celui-ci doit ensuite s'occuper de les répartir entre les demandeurs d'emploi (les employeurs avaient, et ont toujours dans certains pays, l'obligation légale de notifier tous les postes vacants au SPE). La plupart des SPE ont en partie renoncé à pratiquer l'orientation directe (la plupart des postes sont pourvus par le biais d'annonces) mais malgré cela les obligations relatives aux démarches de recherche d'emploi peuvent être jugées inappropriées pour

- d'autres raisons (elles sont considérées comme contraignantes et superflues dans un contexte où les postes vacants sont rares et où les employeurs ont déjà trop de candidats).
9. Dans tous les pays couverts par l'étude à l'exception de la Belgique, du Japon, de la Nouvelle-Zélande et peut-être aussi de la France et de l'Espagne tout comportement ou déclaration visant délibérément à décourager un éventuel employeur peut être assimilé à un refus de travailler et sanctionné, même si aucune offre d'emploi n'a été faite. En Nouvelle-Zélande, un tel comportement est assimilé à une infraction administrative (qui entraîne une sanction plus légère).
  10. Finn *et al.* (1998, pp. 28-31) rapportent que de nombreux chômeurs britanniques ne savent pas exactement ce que la législation exige d'eux, mais se montrent prêts à suivre les suggestions du personnel du SPE par crainte des sanctions.
  11. Si on modélise l'incidence du chômage de longue durée (sur six mois et sur 12 mois) en prenant un taux de sortie fixe pour les six premiers mois et un autre taux ensuite, on obtient une durée supplémentaire prévisible de chômage d'environ sept mois au mois zéro et de 14 mois à partir du sixième mois, pour un pays où l'incidence du chômage de plus de six mois est égale à 50 pour cent. On obtient généralement des durées un peu inférieures en se basant sur les statistiques relatives aux chômeurs inscrits [OCDE (1994a), annexe statistique].
  12. Certains pays imposent en cas de revenu non déclaré (travail au noir) des sanctions qui sont naturellement plus sévères que celles qui s'appliquent au refus d'un emploi. Mais d'autres pays semblent dans le même cas exiger le remboursement des allocations indûment perçues et poursuivre l'intéressé lorsqu'il s'agit de montants importants.
  13. Il est évident que bon nombre d'interruptions de l'allocation parce que l'intéressé ne répond plus aux conditions applicables, par exemple lorsqu'il peut prétendre à une pension d'invalidité, qu'il trouve un emploi ou simplement qu'il cesse de pointer pour des raisons inconnues, ne peuvent être assimilées à des sanctions.
  14. Au Japon, la période de sanction faisant suite à un départ volontaire commence à courir à partir de la date de dépôt de la première demande d'indemnisation, de sorte que les personnes qui ont quitté leur emploi ont intérêt à introduire aussitôt leur demande malgré la sanction. En Nouvelle-Zélande, la sanction courant à partir de la date de cessation du travail (quelle que soit la date d'introduction de la demande d'indemnisation), les personnes qui sont certaines d'être sanctionnées n'ont pas intérêt à faire une demande (avant la fin de la période de sanction), et les statistiques administratives sous-estiment le nombre réel de sanctions.
  15. Bien que la consultation en libre-service soit la principale technique de placement utilisée par les SPE au Royaume-Uni et aux États-Unis, la littérature spécialisée fait également état du recours à la « gestion individualisée ». Leurs expériences montrent peut-être qu'un usage ciblé de l'orientation directe pour une fraction relativement limitée de demandeurs d'emploi et d'offres d'emploi permet de vérifier l'éligibilité aussi efficacement que l'utilisation généralisée des techniques d'orientation directe. Au Royaume-Uni, deux programmes prévoyant jusqu'à six ou sept entretiens (généralement par quinzaine) avec des chômeurs de longue durée ont touché environ 200 000 personnes chacun [Finn *et al.* (1998), p. 82], et les affectations dans le cadre de ces programmes peuvent expliquer la fréquence des sanctions pour refus d'un emploi.
  16. Les procédures d'appel ne sont pas décrites dans cette étude, mais il faut préciser que dans certains pays, une forte proportion des décisions de sanction sont annulées sur décision administrative ou à la suite d'un recours auprès des instances d'appel.
  17. La Norvège a adopté des directives détaillées précisant dans quels cas un demandeur d'emploi peut être dispensé de l'obligation de mobilité géographique (par exemple, quand il a des enfants d'âge scolaire qui ont déjà dû changer d'école pour cause de déménagement). L'existence de ces directives tend à confirmer que l'obligation générale de mobilité est assez fréquemment appliquée. Dans d'autres pays, les circonstances individuelles peuvent être prises en compte par le biais de la jurisprudence, mais cela ne conduit pas nécessairement à des règles en accord avec les nécessités de la politique du marché du travail.
  18. Bien que la fréquence des sanctions ne soit pas toujours un indicateur fiable du degré d'application d'un critère, il semble raisonnable d'interpréter de très faibles taux de sanction (par exemple, quant le refus d'un emploi après orientation est sanctionné dans moins d'un cas sur mille) comme le signe que ce critère n'est pas réellement appliqué. L'augmentation de la fréquence des sanctions observée aux Pays-Bas et au Royaume-Uni témoigne des efforts déployés par ces pays pour mieux faire appliquer la réglementation. Toutefois, dans une optique comparative internationale, un taux de sanction de 2 pour cent peut correspondre à une application plus efficace de la législation qu'un taux de 5 pour cent car beaucoup d'autres choses ne sont pas égales par ailleurs.
  19. En Norvège et en Finlande, le SPE tente de mettre en place un système de « plans d'action » et de surveiller les efforts de recherche d'emploi (notamment en encourageant les chômeurs à consigner dans un « journal » les emplois auxquels ils ont postulé) sans qu'il existe une législation rendant ce système obligatoire. Ce système semble assez bien fonctionner en Norvège, mais on ne peut pas en dire autant pour la Finlande. En Norvège (où le critère de l'emploi convenable est strictement appliqué et l'orientation directe vers des emplois vacants couramment pratiquée), les chômeurs sont peut-être davantage incités à coopérer avec le SPE car c'est ce dernier qui décide quels types d'emplois leurs seront proposés.
  20. Les différences internationales de couverture des régimes d'indemnisation semblent dépendre davantage des conditions d'admission que des conditions d'attribution des prestations. Ainsi la couverture relativement réduite du régime d'indemnisation des États-Unis, par rapport aux pays euro-

- péens, tient-elle principalement aux antécédents d'activité professionnelle qui sont exigés et au fait que la durée de versement des prestations est limitée à six mois.
21. Les régressions présentées qui expliquent les différences de taux de chômage entre pays à partir de multiples variables ne sont souvent que la partie visible d'une vaste gamme de spécifications possibles qui n'ont pas été retenues. Les équations sont souvent d'une précision exagérée compte tenu de l'importance des erreurs connues dans les données de départ et des fluctuations à court et moyen terme des taux de chômage. La signification réelle de ces conclusions n'est pas très claire.
  22. Les conditions de base, selon lesquelles la personne doit s'inscrire pour le placement, être apte au travail et accepter un emploi convenable, remontent à l'instauration des systèmes d'indemnisation du chômage. Les examens de l'OCDE des politiques nationales de la main-d'œuvre publiés de 1963 à 1977 citent certaines conditions d'attribution qui ressemblent à celles décrites ici : par exemple en Suède une sanction s'imposait au cas où une personne « sans refuser expressément, se comporte de manière à rendre son engagement impossible » (OCDE, 1963) et en Belgique « l'emploi convenable est celui qui correspond à l'emploi normalement occupé : dès que le chômage se prolonge, les critères deviennent plus lâches » (OCDE, 1971). Dans certains cas les sanctions étaient de plus courte durée qu'aujourd'hui, sans doute en relation avec la durée plus courte des périodes de chômage. L'application a pu varier dans le temps plus que les conditions de base. En 1969 le rapporteur d'un groupe de travail de l'OCDE notait avec désapprobation que l'on « considérait parfois le service de l'emploi comme un complément du système d'assurance-chômage et même comme une institution juridique, dès lors qu'il est appelé à s'occuper de façon excessive de questions telles que les conditions dans lesquelles les travailleurs ont, ou n'ont pas, droit aux indemnités et les critères sur la base desquels un emploi est considéré comme "approprié" », et a déclaré que l'expérience a montré que l'exercice de pouvoirs coercitifs « suscite des contre-réactions qui anéantissent ses efforts et vont à l'encontre de leurs propres intentions » [Levine (1969)]. D'autres travaux de l'OCDE de l'époque reprennent cette vision des choses. Une étude détaillée/manuel pratique du BIT sur le service de l'emploi a établi que le conseiller ne doit jamais proposer un emploi dévalorisant par rapport aux qualifications du demandeur [Ricca (1982), p. 140]. D'une manière générale, l'importance accordée à l'application des critères d'attribution a sans doute diminué pendant les années 70 et 80 pour ensuite remonter pendant les années 90.
  23. Le gouvernement élu en 1997 au Royaume-Uni a adopté une attitude plus modérée à l'égard de l'application des sanctions, mais il a rendu la participation à des programmes d'occupation, de formation ou autres dispositifs similaires obligatoires pour tous les chômeurs au-delà d'une certaine durée de chômage.
  24. D'après le classement établi par le ministère des Finances [MdF (1998)], le Danemark et le Royaume-Uni se situent tous deux en dessous de la moyenne de l'OCDE pour la rigueur globale de leurs critères d'attribution, la durée des sanctions étant prise en compte dans les calculs. Les Pays-Bas obtiennent un score relativement élevé en raison de leur nouveau régime de sanctions en matière d'assurance-chômage (mais de nombreux chômeurs sont indemnisés par le régime d'assistance, qui prévoit des sanctions nettement moins sévères).
  25. Fin 1996 en Irlande, l'enquête sur la population active indiquait un net recul du chômage, mais le nombre de demandes d'indemnisation avait à peine baissé. La recherche des causes de cette situation paradoxale a finalement conduit les autorités à lancer une campagne de lutte contre la fraude. Parallèlement, elles ont commencé à exiger de certaines catégories de bénéficiaires des indemnités de chômage qu'ils s'inscrivent auprès d'offices de placement [OCDE (1998), pp. 151-164]. En avril 1997 des directives administratives sur la disponibilité ont été publiées, et en juin 1998 la législation a été profondément modifiée avec l'adoption de nouvelles dispositions sur la disponibilité et la recherche effective d'un emploi (S.I. n° 137 de 1998). Outre la suppression de la clause autorisant les chômeurs à rejeter une offre d'emploi assortie d'un salaire inférieur à celui qu'ils percevaient habituellement [rapport du MdF (1998)], ces nouvelles dispositions précisent qu'étant donné le contexte économique, les demandeurs d'emploi doivent être prêts à changer de profession après trois mois de chômage et prouver qu'ils ont effectué des démarches raisonnables pour trouver du travail (voir site Web [www.cidb.ie](http://www.cidb.ie), rubriques Social welfare/Unemployment Assistance/General). Le Plan en faveur de l'emploi des jeunes adopté fin 1998 a instauré l'obligation pour les jeunes au chômage depuis six mois d'accepter un emploi ou une formation sous peine de suspension de leurs indemnités (site Web [www.cidb.ie](http://www.cidb.ie), rubrique Mediascan). Malgré ces mesures, le suivi régulier des critères d'attribution reste moins poussé en Irlande qu'au Royaume-Uni, par exemple.
  26. L'existence de critères stricts et leur application expliquent peut-être en partie pourquoi le chômage est resté bas en Norvège dans les années 90 alors que la Suède et la Finlande ont succombé à des chocs négatifs. Bien que l'obligation d'accepter tout emploi convenable soit en théorie tout aussi contraignante en Suède qu'en Norvège, ces deux pays ont des structures institutionnelles très différentes : dans un récent rapport, la Cour des comptes suédoise (RRV, 1999) conclut que les structures institutionnelles sont un véritable obstacle à la mise en place de mécanismes efficaces de contrôle des prestations de chômage et permettent de grandes divergences en matière d'interprétation et d'application du critère de l'emploi convenable, et recommande une révision urgente de l'application de ce critère. En Finlande, les critères d'attribution des prestations ne sont pas aussi stricts à certains égards (critères de mobilité géographique et professionnelle, par exemple), et certaines réserves ont été émises quant à leur efficacité [les principales obligations imposées au demandeur

- d'emploi « n'exigent pas de lui qu'il fasse preuve d'initiative ou d'assiduité dans sa recherche d'emploi » et sont « mieux adaptées au traitement du chômage de courte durée ou temporaire qu'à la situation actuelle de l'emploi dans notre pays », selon Räsänen et Skog (1998), p. 150].
27. En Espagne, les fonctions de placement et de gestion des prestations ont longtemps été intégrées, mais le placement est actuellement en cours de décentralisation vers les gouvernements régionaux.
  28. En France, trois organismes interviennent dans la vérification des conditions d'attribution des prestations : l'administration qui gère les allocations, les ASSEDIC ; le service de placement, ANPE ; et le SCRE de l'Etat. Outre les vérifications qu'il entreprend lui-même, le SCRE est informé par les ASSEDIC et l'ANPE des cas où leur propre vérification soulève des doutes quant au bien-fondé d'une allocation, notamment quant à la réalité de la recherche d'emploi.
  29. L'attitude des prestataires des PAMT peut expliquer en partie le resserrement des conditions de maintien des prestations que l'on constate couramment lorsque l'état du marché du travail s'améliore. En effet, comme le nombre de participants volontaires aux programmes du marché du travail diminue, les prestataires sont sans doute obligés, pour ne pas faire faillite, d'accepter des clients plus difficiles et de renoncer à s'opposer à des assignations forcées.
  30. Un marché des services de placement concurrentiel, au sens où les demandeurs d'emploi ont le choix entre plusieurs prestataires et où le financement les suit, n'a pas les mêmes implications qu'un marché où le choix des prestataires appartient au SPE. En Suisse, les chômeurs peuvent choisir entre plusieurs caisses d'assurance-chômage, et la concurrence que se livrent les caisses privées peut les inciter à sanctionner moins fréquemment que les caisses publiques [OFDE (1999b)].

## Annexe 4.A

## Illustration de la diversité des conditions d'attribution des indemnités applicables dans un certain nombre de pays

Les informations contenues dans cette annexe se rapportent aux treize pays suivants : Allemagne, Australie, Belgique, Danemark, Espagne, France, Finlande, Japon, Nouvelle-Zélande, Norvège, République tchèque, Royaume-Uni et Suisse. Quelques erreurs ou omissions peuvent s'être glissées dans les descriptions, et la liste des cas cités ne doit pas être considérée comme exhaustive. Les informations sont extraites de la législation et d'autres documents, fournis pour la plupart dans le cadre de l'examen thématique consacré par l'OCDE aux « critères de comportement sur le marché du travail conditionnant l'admissibilité aux prestations de chômage ».

### Perte d'emploi et début de l'indemnisation

#### *Travail saisonnier et intermittent*

La Finlande, et quelques autres pays sans doute, semblent indemniser les travailleurs saisonniers sans restriction. Mais les autorités de beaucoup de pays semblent réticents à le faire. Au Danemark et en France, les travailleurs saisonniers peuvent être entièrement exclus du bénéfice des allocations de chômage pendant les périodes creuses. En Australie et en Suisse, un délai de carence prolongé peut s'appliquer. Aucun pays ne semble avoir trouvé une définition opérationnelle vraiment satisfaisante du travail saisonnier ou intermittent. La Suisse englobe dans la définition du chômage volontaire le fait de quitter un emploi de longue durée pour un autre dont la personne sait ou aurait dû savoir qu'il serait de courte durée, et le Royaume-Uni a adopté des directives similaires.

#### *Travail à temps partiel*

Des allocations-chômage peuvent être versées dans certains cas aux personnes qui occupent un emploi à horaires réduits (quand il n'y a pas eu rupture du contrat de travail mais simplement réduction du nombre d'heures de travail). L'indemnisation n'est possible que si les horaires hebdomadaires ont été réduits d'au moins 7h40 au Danemark, d'au moins 25 pour cent en Finlande et d'au moins 40 pour cent en Norvège. Les personnes au chômage complet qui acceptent un emploi à temps partiel peuvent souvent conserver leur droit à prestations (l'indemnité étant calculée dans ce cas en fonction des gains perçus), mais en Allemagne la durée hebdomadaire de ce travail ne doit pas dépasser 15 heures et en Nouvelle-Zélande 30 heures.

#### *Travail indépendant, travail familial non rémunéré et production domestique*

La plupart des pays se montrent assez exigeants quant aux justificatifs à fournir en cas de cessation d'une activité indépendante, ou imposent un délai de carence supplémentaire avant le début de l'indemnisation. Quelques pays ont une législation restrictive ou détaillée concernant le travail familial, le travail non rémunéré et la production domestique : la Belgique impose à cet égard plusieurs conditions, qui impliquent par exemple que la rénovation d'un bien immobilier en vue de sa vente n'est pas compatible avec le versement d'indemnités ; en France, il existe des limites précises quant à la superficie de terre agricole qu'un chômeur est autorisé à cultiver ; en Espagne, la perception d'allocations-chômage est incompatible avec toute forme d'activité indépendante (sauf dans le cadre de programmes officiels d'encouragement à la création d'entreprises et de coopératives). La plupart des pays ne limitent pas formellement le volume de la production domestique destinée à la consommation personnelle, et au Royaume-Uni le fait de travailler dans un coopératif d'auto-construction de logements a été jugé compatible avec la perception d'indemnités de chômage.

#### *Départs volontaires*

Pour autant que cela apparaisse dans les statistiques, dans les 13 pays considérés ici (contrairement au Canada et aux États-Unis) l'exclusion de l'indemnisation suite à un renvoi pour faute est relativement rare et la démission est la forme principale de chômage volontaire. Tous les pays admettent qu'une démission peut être justifiée par le comportement de l'employeur. En Espagne, tout départ lié à un motif personnel quel qu'il soit entraîne la perte de tout droit à prestations et au Japon le seul motif personnel qui puisse justifier une démission est la perte d'aptitudes physiques. La plupart des autres pays admettent cependant qu'un certain nombre de raisons personnelles peuvent entraîner un départ qui semble volontaire du point de vue de l'employeur, mais peut être considéré comme involontaire du point de vue du salarié.

*Le caractère non convenable d'un emploi* est souvent considéré comme un motif acceptable de démission (par exemple, si le trajet domicile-travail est devenu excessivement long du fait d'une modification des moyens de transport, si le salarié a un problème de santé qui lui interdit de continuer à occuper le même poste, s'il a besoin de changer d'emploi pour s'occuper de parents). Les critères applicables aux départs volontaires sont

parfois plus stricts que ceux applicables à l'acceptation d'un emploi convenable. Par exemple, le départ volontaire d'un emploi rémunéré à la commission ou nécessitant un long trajet domicile-travail peut être sanctionné alors que la même personne, si elle était au chômage, ne serait pas tenue d'accepter ce type d'emploi.

*La démission liée à un déménagement* destiné à permettre au conjoint d'exercer un emploi ailleurs n'est généralement pas sanctionnée. La Norvège constitue une exception (elle applique généralement dans ce cas une période de carence prolongée), tandis que le Royaume-Uni demande aux personnes concernées de prouver qu'elles ont fait tout leur possible pour trouver un emploi à pourvoir immédiatement dans la nouvelle région.

*Démission pendant la période d'essai.* Les dispositions relatives aux départs volontaires peuvent dissuader les chômeurs d'accepter un nouvel emploi, car s'ils démissionnent parce que le travail se révèle déplaisant ou irréalizable, ils seront sanctionnés. En France et au Royaume-Uni, les dispositions relatives à la suspension des indemnités sont inapplicables dans certains cas déterminés de départ au cours des premiers mois dans un nouvel emploi.

## Disponibilité

*Le délai et les horaires de disponibilité* sont définis de façon stricte dans certains pays. Par exemple, si le demandeur d'emploi est tenu d'être disponible sous 24 heures et d'accepter un travail posté, le SPE pourra donner aux employeurs l'assurance que des candidats leur seront envoyés rapidement et que les emplois postés seront pourvus. Au Royaume-Uni la règle générale impose aux demandeurs d'emploi d'être disponibles immédiatement, mais en France un chômeur peut s'absenter de sa résidence habituelle pendant une semaine sans prévenir le SPE.

*Les responsabilités familiales et le travail bénévole* peuvent réduire la disponibilité pour un emploi, et la personne concernée peut être suspectée de ne pas vraiment vouloir réintégrer le marché du travail (c'est-à-dire de préférer continuer à faire du bénévolat ou à s'occuper de ses enfants tout en touchant le chômage). Le nombre d'heures de travail bénévole autorisé est limité dans la plupart des pays indépendamment de toute preuve directe de l'incidence de ce travail sur la disponibilité pour un emploi. Beaucoup de pays adaptent les critères de disponibilité d'une manière ou d'une autre pour tenir compte des problèmes de garde d'enfants, mais les dispositions dans ce domaine sont très variables d'un pays à l'autre. Certains pays ont tendance dans ce cas à transférer les mères de famille vers un autre régime de prestations ou une autre forme d'allocation-chômage. Ainsi, au Danemark et au Japon les travailleurs à temps partiel n'ont pas les mêmes droits à prestations et le critère de disponibilité est lui aussi limité à un emploi à temps partiel. La Belgique a créé un régime distinct (où la disponibilité pour un emploi n'est pas exigée, la durée d'indemnisation limitée à cinq ans et le niveau des prestations légèrement inférieur) pour les personnes ayant des responsabilités familiales. Dans le cas de perception des indemnités de chômage, les critères de disponibilité peuvent être assouplis. Au Royaume-Uni, les chômeurs ayant des enfants à charge et en

Nouvelle-Zélande les parents isolés ou les conjoints de chômeurs ayant des enfants dont le plus jeune a entre six et treize ans peuvent limiter leur disponibilité à un emploi à temps partiel. Dans plusieurs pays, les chômeurs qui doivent trouver une solution de garde d'enfant bénéficient d'un délai plus long avant de commencer un travail. En même temps, en Australie le SPE considère la perception par le conjoint d'une allocation parentale (ce qui est le cas en général des couples sans travail qui ont de jeunes enfants) comme un facteur de risque qui peut nécessiter une surveillance renforcée de la recherche d'emploi.

## Emploi convenable

Nous entendons ici par « emploi convenable » un emploi qu'une personne ne peut refuser sans s'exposer à une sanction. La définition de ce concept soulève plusieurs problèmes.

### Conditions de travail et type d'emploi

En Finlande et en Norvège, les chômeurs doivent généralement accepter le travail posté et de nuit, alors qu'en Belgique le travail de nuit n'est en principe pas réputé convenable et qu'en Nouvelle-Zélande un emploi qui obligerait à travailler le samedi ou le dimanche une personne qui a d'autres obligations ces jours-là peut être considéré comme non convenable. Plusieurs pays autorisent les personnes dont la disponibilité est réduite (problèmes de garde d'enfants, handicap) à restreindre leur recherche à des emplois dont les horaires sont compatibles avec leurs contraintes, et au Royaume-Uni tous les chômeurs peuvent fixer ce genre de restrictions, sous réserve qu'il y ait suffisamment d'emplois répondant à ces critères. Tous les pays semblent considérer le travail occasionnel ou temporaire comme convenable, mais certains ne l'ont que récemment précisé de façon expresse dans leur législation, parfois avec une dérogation dans les cas où l'emploi temporaire interférerait avec une offre d'emploi permanent pour une date ultérieure. La plupart des pays considèrent les emplois à temps partiel comme convenables dans la mesure où le fait d'accepter un tel emploi n'entraîne pas une baisse du revenu net (y compris les indemnités de chômage partiel), mais au Royaume-Uni les chômeurs sont en droit de refuser un emploi de moins de 24 heures par semaine. En France, les contrats d'apprentissage sont eux aussi considérés comme convenables bien qu'ils puissent être assortis d'une rémunération inférieure au salaire minimum. Certains pays précisent que les travaux payés uniquement à la commission ne sont pas convenables. Seules l'Australie dans le cadre du plan d'action « New Start Activity Agreement » et la Norvège ont la possibilité d'exclure du bénéfice des indemnités les personnes qui insistent pour obtenir un emploi salarié alors qu'elles pourraient vivre d'une activité indépendante.

### Durée et coût du trajet domicile-travail, et mobilité géographique

En principe, un emploi impliquant jusqu'à deux heures de trajet quotidien est réputé convenable au Royaume-Uni. La limite est fixée à trois heures en Australie, en Allemagne et au Danemark (trois premiers mois de chômage), et à quatre heures en Belgique

et en Suisse. Plusieurs pays ne donnent pas d'indication de durée. En Norvège, un chômeur est en principe tenu d'accepter un emploi dans n'importe quelle région du pays et la question de la durée du trajet entre le domicile et le travail ne se pose donc pas. Le déménagement peut être refusé s'il risque de perturber gravement la vie familiale en France, au Japon et en Allemagne. Il peut être refusé au Japon si l'entreprise ne fournit pas de logement et en Espagne si un logement convenable ne peut être trouvé. En Australie et au Royaume-Uni, un placement impliquant un déménagement peut être considéré comme convenable si le chômeur a peu de chances de retrouver du travail sans changer de région (mais dans les deux pays les directives à ce sujet manquent de clarté). En Finlande, un tel placement ne sera jugé convenable que si l'emploi concerné ne peut pas être pourvu par du personnel local. La Nouvelle-Zélande n'impose jamais la mobilité géographique. Dans plusieurs autres pays, la législation n'en dit rien ; il est probable dans ce cas que les règles relatives à la durée maximale de trajet quotidien l'emportent.

### ***Protection relative à la profession et au salaire***

En France, un travail sans rapport avec la spécialisation professionnelle ou la formation du demandeur d'emploi n'est jamais considéré comme convenable, même si cette règle peut être interprétée de façon assez souple et un emploi dont le salaire est inférieur de 20 à 30 pour cent au salaire précédent peut être considéré comme convenable. Un emploi ne correspondant pas à la profession habituelle du demandeur d'emploi n'est pas considéré comme convenable pendant les trois premiers mois de chômage au Danemark, en Finlande et au Royaume-Uni, et pendant les six premiers mois en Belgique. En Australie, en Allemagne, et en Norvège, un tel emploi est jugé convenable dès le premier jour de chômage. La protection relative au salaire (sauf au sens où l'emploi doit être rémunéré suivant un barème découlant d'une convention collective) est assez peu répandue, mais elle existe dans une certaine mesure pendant les six premiers mois de chômage en Allemagne et au Royaume-Uni (en Allemagne, les chômeurs ont le droit de refuser un emploi dont le salaire est inférieur de plus de 20 pour cent à leur ancien salaire pendant les trois premiers mois, et de plus de 30 pour cent pendant les trois mois suivants).

### ***Objections morales et religieuses***

En Australie, en Belgique, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, la législation précise clairement qu'un travail incompatible avec les convictions morales ou religieuses de l'intéressé (par exemple, travail du dimanche, fabrication d'armement, etc.) ne peut être considéré comme convenable. *A contrario*, la Finlande et la Norvège considèrent que les convictions éthiques et religieuses ne peuvent généralement pas être invoquées comme motif de refus d'un emploi convenable. La législation de beaucoup d'autres pays étant muette sur ce point, un refus motivé par ce type de considérations n'y a aucun fondement légal, mais les services de l'emploi tendent à affirmer qu'ils agissent avec discernement dans ce genre de circonstances.

### **Programmes du marché du travail**

Dans la plupart des pays, la législation exige des demandeurs d'emploi qu'ils acceptent les placements qui peuvent leur être proposés dans tout type de programme du marché du travail officiel ou agréé. Au Royaume-Uni, cette obligation ne s'applique qu'à des programmes officiels dûment répertoriés. Dans certains pays, la législation ne précise pas clairement si le demandeur d'emploi peut émettre des objections portant sur le caractère « convenable » du placement, alors que dans d'autres le placement doit répondre à cet égard à des critères similaires à ceux applicables aux offres d'emploi, ce qui n'empêche pas que certaines objections puissent être écartées (par exemple, au Danemark, celles portant sur la durée de trajet domicile-travail en période « d'indemnisation active ») et que des critères différents puissent être admis (refus d'une formation professionnelle au motif qu'elle n'améliorera pas les perspectives d'embauche). En Belgique, en France et au Japon, la législation générale ne mentionne que les programmes de formation professionnelle, mais en Belgique et en France les programmes d'emplois subventionnés sont conçus en fonction des critères d'« emploi convenable », ce qui permet de les rendre obligatoires. La Belgique a adopté des dispositions spéciales pour son programme de mise au travail Agences Locales pour l'Emploi. Bien entendu, les places disponibles dans ce type de programmes peuvent être pourvues intégralement par voie d'affichage ou d'annonces même s'il existe une base légale permettant de rendre la participation obligatoire : dans ce domaine comme dans d'autres, la législation ne renseigne pas de manière fiable sur la pratique.

### **Démarches personnelles de recherche d'emploi**

#### ***Obligations générales et spécifiques relatives à la notification des démarches de recherche d'emploi***

Les pays peuvent être classés en trois groupes : ceux qui n'imposent aucune obligation particulière dans ce domaine (Belgique, République tchèque et Espagne, mais voir aussi la note 7), ceux où le demandeur d'emploi est en principe tenu de faire des démarches personnelles mais n'a pas à en rendre compte fréquemment ou selon des modalités précises (Danemark, Allemagne, Norvège), ceux qui ont établi des lignes directrices précises concernant la notification (la France notamment) et ceux qui fixent également la fréquence minimum des candidatures ou autres démarches (notamment l'Australie, la Suisse et le Royaume-Uni). La Nouvelle-Zélande a établi une règle générale qui n'entre toutefois en application que lorsqu'un plan d'action personnalisé impose de rendre compte des démarches faites. Au Japon, la législation générale ne contient pas de clause précise sur la recherche d'emploi mais les chômeurs doivent fournir la preuve qu'ils sont « disposés à travailler » en remplissant toutes les quatre semaines un formulaire de déclaration des démarches entreprises.

#### **Contacts avec le service public de l'emploi (autres que les contacts en rapport avec des offres d'emploi ou la recherche d'emploi)**

La législation impose en général comme condition d'accès aux indemnités de chômage que le demandeur d'emploi s'ins-

crive auprès du service de placement, pointe ou confirme régulièrement d'une autre manière qu'il est toujours au chômage, participe à des évaluations et assiste à des entretiens ou à des réunions d'information collective sur convocation. Parmi les dispositions moins courantes, on trouve l'obligation pour le demandeur d'emploi de rester joignable, par courrier par exemple (cette exigence est rarement formulée de manière explicite mais elle est toujours implicite), de reconnaître formellement ses obligations en tant que bénéficiaire de prestations (par exemple en signant un document qui énumère ces obligations) et, dans le cas du Royaume-Uni, l'obligation de se conformer aux instructions écrites (raisonnables) des agents du SPE (par exemple, si l'absence d'un permis de conduire en vigueur est un obstacle au placement, l'instruction pourra être « Faites renouveler votre permis »).

### Plans d'action personnalisés

Un plan d'action personnalisé est un document négocié entre le chômeur et un agent du SPE et signé par le chômeur, qui décrit les actions à entreprendre par les deux parties. L'Australie, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la Norvège, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni utilisent ce type de procédure. En Finlande et en Norvège, la procédure du plan d'action n'est pas explicitement mentionnée dans la loi sur l'assurance-chômage (en Finlande, elle est mentionnée dans la loi sur la politique du marché du travail), et une personne qui refuserait de coopérer ne pourrait être sanctionnée que sur la base de dispositions législatives très vagues (en Finlande, l'obligation d'accepter des mesures destinées à améliorer les chances de trouver un emploi). Dans les autres pays, l'obligation de suivre la procédure et d'entreprendre les actions prévues dans le plan est explicitement formulée. Toutefois, en Belgique ainsi qu'en Finlande et en Norvège, il n'existe aucune base juridique permettant au SPE d'insister pour faire figurer dans le plan d'action des démarches que la législation sur l'indemnisation du chômage ne rend pas obligatoires par ailleurs. La législation australienne énumère quelques obligations supplémentaires qui peuvent y figurer. La législation britannique autorise le SPE à inclure dans le plan toute action « raisonnable », le demandeur d'emploi pouvant toutefois faire appel en cas de désaccord.

En Nouvelle-Zélande, la convention (*Jobseeker's Contract*) établie avec le demandeur d'emploi dès son inscription au chômage ne porte souvent que sur des droits et devoirs d'ordre général. Au Royaume-Uni la convention (*Jobseeker's Agreement*) applicable dès le début de la période de chômage précise à la fois les actions à entreprendre et les conditions de disponibilité (pour être acceptées, les restrictions que le demandeur d'emploi souhaite formuler en matière d'horaires de travail, de profession, de rémunération, etc., doivent être négociées et mentionnées dans la convention). Dans d'autres pays, le plan d'action n'est établi qu'après quelques mois de chômage.

## Règles particulières

### Travailleurs âgés

Les travailleurs âgés ont droit aux indemnités de chômage sans être disponibles pour un emploi à partir de l'âge de 50 ans en Belgique (s'ils sont chômeurs depuis un an), de 55 ans en France (s'ils touchent l'allocation-chômage au taux minimum, de 57 ans et demi dans les autres cas), de 57 ans en Finlande (en général), de 58 ans en Allemagne et de 60 ans au Royaume-Uni (transfert vers le régime de garantie de ressources) et en Australie (s'ils sont au chômage depuis au moins neuf mois). En Nouvelle-Zélande, à partir de 55 ans (si l'on est chômeur depuis au moins six mois) des démarches « raisonnables » de recherche d'emploi restent en principe obligatoires, mais sans autre précision qui permettrait d'appliquer des sanctions. En Australie, les chômeurs de plus de 50 ans peuvent continuer à exercer une activité bénévole ou un emploi à temps partiel offrant une rémunération au moins égale à 35 pour cent des gains hebdomadaires moyens d'un travailleur à plein temps sans être tenu de chercher un autre emploi, et en Norvège, les personnes de plus de 60 ans peuvent n'être disponibles que pour un emploi à temps partiel et sont relevées de l'obligation de mobilité géographique. Au Danemark en revanche, les indemnités de chômage peuvent être versées jusqu'à 67 ans et il n'existe à l'égard des travailleurs âgés aucune dérogation aux conditions de disponibilité et d'acceptation d'un emploi convenable (mais beaucoup d'entre eux peuvent basculer vers un régime de préretraite). Au Japon, une personne qui perd son emploi parce qu'elle a atteint l'âge limite fixé par son entreprise a jusqu'à un an pour présenter sa demande d'allocation, en conservant la totalité de ses droits.

### Jeunes

De nombreux pays ont mis en place des programmes du marché du travail ciblés sur les jeunes. Cependant, pour tous les jeunes âgés de moins de 25 ans et au chômage depuis plus de six mois le Danemark a supprimé le droit à indemnisation passive, et d'autres pays ont instauré une obligation de participer à des programmes (Mutual Obligation en Australie, New Deal au Royaume-Uni). La Finlande a totalement supprimé le droit à indemnisation passive pour les jeunes de moins de 25 ans sans qualification professionnelle (sous réserve qu'une place convenable dans un programme leur soit proposée).

### Projets pilotes

Les législations de la Suisse et du Royaume-Uni autorisent la mise en place, sous certaines conditions, de projets pilotes (locaux par exemple) s'écartant des conditions habituelles de maintien des prestations.

## BIBLIOGRAPHIE

- ABBRING, J.H., VAN DEN BERG, G.J. et VAN OURS, J.C. (1999),  
« The Effect of Unemployment Insurance Sanctions on the Transition Rate from Unemployment to Employment », Tinbergen Institute (version du 26 avril sur le site Web : [www.xs4all.nl/~eabbring/jaap.htm](http://www.xs4all.nl/~eabbring/jaap.htm)), Amsterdam.
- AUER, P. (2000),  
*Employment Revival in Europe : Labour Market Success in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands*, BIT, Genève.
- BENUS, J., JOESCH, J., JOHNSON, T. et KLEPINGER, D. (1997),  
*Evaluation of the Maryland Unemployment Insurance Work Search Demonstration : Final Report*, Batelle Memorial Institute en collaboration avec Abt Associates Inc. ([www.ttrc.doleta.gov/owsdrr](http://www.ttrc.doleta.gov/owsdrr) : publié comme Unemployment Insurance Occasional Paper 98-2, USDOL).
- DOLTON, P. et O'NIELL, D. (1996),  
« Unemployment Duration and the Restart Effect : Some Experimental Evidence », *Economic Journal*, mars, pp. 387-400.
- ENGELEN, M., BUNT, S. et SAMSON, L. (1999)  
*Activeringsinstrumenten in de Bijstandswet : Deelrapport maatregelen* (Instruments d'activation dans la loi d'aide publique : rapport intermédiaire), SZW, Research voor Beleid n° 138, La Haye, décembre.
- FINN, D., BLACKMORE, M. et NIMMO, M. (1998),  
*Welfare to Work and the Long Term Unemployed : They're Very Cynical*, Unemployment Unit and Youthaid, Londres.
- LAYARD, R. (1998),  
« Discussion » faisant suite à l'article de M. Burda, « Unemployment », *Economic Policy*, octobre, pp. 416-419.
- LEVINE, L. (1969),  
*Le Service public de l'emploi dans le cadre de la politique économique et sociale : Débats d'un groupe de travail*, OCDE, Paris.
- LUNDQVIST, L. et SARGENT, T. (1995),  
« The Swedish Unemployment Experience », *European Economic Review*, mai, pp. 1043-1070.
- MdF – Ministère danois des Finances (1998),  
« Availability criteria in selected OECD countries », Working Paper n° 6, Copenhague.
- MdF (1999),  
*The Danish Economy – Medium Term Economic Survey*, Copenhague ([www.fm.dk](http://www.fm.dk))
- MdT – Ministère danois du Travail (1999),  
*The Labour Market Reforms – A Status*, Copenhague ([www.am.dk](http://www.am.dk))
- MURRAY, I. (1995),  
*Desperately Seeking a Job : a Critical Guide to the 1996 Jobseekers Allowance*, Unemployment Unit, Londres.
- OCDE (1963),  
*La politique du marché du travail en Suède*, Paris.
- OCDE (1971),  
*Politique de main-d'oeuvre en Belgique*, Paris.
- OCDE (1990),  
*Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1994a),  
*Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1994b),  
*L'étude de l'OCDE sur l'emploi : Données et explications, partie II*, Paris.
- OCDE (1996a),  
*Le service public de l'emploi : Danemark, Finlande, Italie*, Paris.
- OCDE (1996b),  
*Politiques du marché du travail en Suisse*, Paris

OCDE (1998),

*Le service public de l'emploi : Grèce, Irlande, Portugal*, Paris.

OCDE (1999),

*Le service public de l'emploi aux États-Unis*, Paris.

OFDE (1999a),

*Étude d'évaluation des ORP : Rapport final*, OFDE Contributions à la politique du marché du travail, n° 14, Berne ([www.orp.ch](http://www.orp.ch)).

OFDE (1999b),

*Examen de la structure des caisses (sous-mandat 1) : Rapport final*, OFDE Contributions à la politique du marché du travail, n° 16, Berne.

RAISANEN, H. et SKOG, H. (1998),

*Towards a Better Functioning Labour Market: Senior government advisors' report for the reform of the labour market policy system*, Ministère du Travail, Helsinki.

RRV (Riksrevisionsverket) (1999),

*Kontrollen inom välfärdssystem och inkomstbetraktning : huvudrapport*, rapport RVV 1999 : 39A, RRV, Stockholm.

VAN DEN BERG, G., VAN DER KLAAUW, B. et VAN OURS, J.C. (1999),

« Punitive Sanctions and the Transition rate from Welfare to Work », Tinbergen Institution (version de février 1999 sur [mail.tinbinst.nl/~klaauw/sancrww.htm](mailto:mail.tinbinst.nl/~klaauw/sancrww.htm)), Amsterdam.

VISSER, J. et A. HEMERIJCK (1997),

« A Dutch Miracle »: *Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam University Press, Amsterdam.

## Chapitre 5

# LA RENAISSANCE PARTIELLE DE L'EMPLOI INDÉPENDANT

---

### Résumé

---

Pendant les années 90, le travail indépendant a progressé plus rapidement que la population active civile occupée dans la plupart des pays de l'OCDE. Cette évolution contraste avec celle des années 70, période marquée par la réduction de la part du travail indépendant. Parallèlement, après la réduction observée pendant les années 70 et 80, la part des indépendants ayant des salariés s'est stabilisée pendant les années 90. Ce chapitre tente d'identifier où la croissance du travail indépendant a été la plus rapide, d'analyser les facteurs qui ont entraîné ces signes de « renaissance », ainsi que d'examiner les préoccupations parfois exprimées au sujet des conditions de travail des indépendants.

La progression du travail indépendant s'est concentrée sur les secteurs de l'économie à forte croissance. Dans certains pays, une partie importante de cette croissance est imputable aux femmes, spécialement pendant les années 90. La structure du travail indépendant ressemble de fait de plus en plus à celle de l'emploi dans son ensemble. Cependant la distinction entre travail indépendant et travail salarié s'est peut être estompée étant donné l'importance croissante de certaines formes d'emploi, comme la franchise qui a des caractéristiques communes aux deux types d'emploi. De plus, certains pays ont vu s'accroître, à des moments différents, le nombre d'indépendants travaillant pour une seule entreprise. Ce statut du travailleur indépendant peut n'être parfois qu'un moyen de réduire les charges fiscales payées par les entreprises ainsi que par les travailleurs concernés, – c'est ce que l'on appelle des « faux » travailleurs indépendants. En moyenne, les conditions de travail des indépendants semblent moins favorables que celles des salariés ayant un travail similaire. Ils ont de même moins souvent accès à la formation et utilisent moins l'informatique, mais cependant ils ont tendance à être plus satisfaits de leur travail, d'autant plus s'ils sont employeurs.

Un examen des pays où le travail indépendant a eu la progression la plus rapide, comme le Canada, l'Allemagne et le Royaume Uni, laisse penser que cela n'est pas attribuable à une cause unique. Une part de la croissance de l'emploi indépendant peut être attribuée à la possibilité que ce statut offre de payer moins d'impôts : une autre part provient des changements dans l'organisation du travail comme l'augmentation du recours à la sous-traitance ; et dans d'autres cas, il n'y a pas de doute que cette évolution répond aux nouvelles opportunités offertes par les économies de l'OCDE. L'intervention publique a aussi joué un rôle important, avec la mise en œuvre, dans un nombre croissant de pays, de politiques de promotion du travail indépendant tant pour réduire le chômage comme pour promouvoir l'entrepreneuriat. Un certain nombre de gouvernements ont ainsi introduit récemment des politiques orientées à encourager les femmes et les jeunes à se lancer comme indépendants.

---

## Introduction

L'emploi indépendant est devenu une source importante de croissance de l'emploi dans de nombreux pays de l'OCDE. Dans plusieurs pays, notamment au Canada et en Allemagne, il a connu récemment une progression beaucoup plus rapide que l'emploi civil en général. La situation qui est apparue dernièrement contraste avec celle des années 70 qui ont enregistré une décroissance de

la part de l'emploi indépendant dans l'emploi total dans une majorité des pays. L'emploi indépendant est aussi une source très importante de développement de l'entrepreneuriat et de la petite entreprise – ce qui représente un potentiel de croissance de l'emploi à long terme [OCDE (1998a)]. En revanche, on a pu s'inquiéter de la situation de certains travailleurs indépendants en ce qui concerne leurs conditions de travail, leur formation, leur sécurité et leurs revenus.

Plusieurs raisons qui se recoupent en partie ont été avancées pour expliquer ces signes de renaissance de l'emploi indépendant. Premièrement, l'idée a été émise que cela pouvait être une réaction face à des marchés du travail et des produits trop rigides et à des niveaux d'imposition élevés. Deuxièmement, certains analystes mettent en avant les changements dans l'organisation du travail. Le développement de la sous-traitance pour les activités périphériques a sans doute entraîné un accroissement du volume de travail confié aux travailleurs indépendants. Certains réseaux ou « pôles » de petites entreprises d'indépendants ont fait preuve de plus de souplesse et d'une plus grande rapidité de réaction que les entreprises traditionnelles. Troisièmement, l'augmentation du nombre de travailleurs indépendants s'analyse mieux comme la réaction des individus face aux nouvelles possibilités qui s'offrent dans les économies de l'OCDE<sup>1</sup>.

En outre, ces dernières années, de nombreux gouvernements ont redoublé d'efforts pour favoriser le développement de l'emploi indépendant. Ils se sont attachés à faire disparaître les obstacles à l'entrée que pouvaient constituer, par exemple, des procédures de création d'entreprise trop complexes ou coûteuses. Ils ont tenté de remédier à d'éventuels problèmes de manque de capital, de diverse nature, par des politiques destinées à faciliter l'accès à des financements, à la formation et à des réseaux de contacts. On s'est intéressé tout particulièrement aux groupes sous-représentés dans l'emploi indépendant, notamment les jeunes et les femmes. Cependant, dans certains pays, on s'est demandé si les dispositifs fiscaux et peut-être aussi les mesures en faveur de l'emploi n'avaient pas encouragé l'apparition de « faux » indépendants – travailleurs dont les conditions de travail sont analogues à celles de travailleurs salariés, qui n'emploient pas eux-mêmes de salariés et qui se déclarent (ou sont déclarés) comme indépendants simplement pour réduire les impôts ou les responsabilités de l'employeur.

On tentera, dans ce chapitre, de répondre aux questions suivantes pour analyser la nature de la progression de l'emploi indépendant observée récemment et comprendre le rôle joué par les politiques gouvernementales :

- Quels sont les pays qui ont enregistré la plus forte progression de l'emploi indépendant, et quels sont les mécanismes à l'œuvre derrière cette évolution ?
- Quelles sont les principales transformations structurelles concernant l'emploi indépendant ?
- Quelles sont les conditions de travail des travailleurs indépendants par rapport à celles des salariés ? Quel est le degré de satisfaction des uns et des autres à l'égard de leur travail ? Quelle est la proportion d'indi-

vidus dans la population qui disent préférer un emploi indépendant et comment peut-on les caractériser ?

- Quelles sont les orientations récentes des mesures en faveur de l'emploi indépendant et quels en sont les effets ?

Selon la définition internationale, un emploi indépendant est un emploi dont la rémunération est directement liée aux bénéfices et dont le titulaire prend les décisions de gestion affectant l'entreprise ou est tenu pour responsable de la bonne santé de l'entreprise (voir annexe 5.A pour plus de précisions). La plupart des données relatives à l'emploi indépendant proviennent d'enquêtes nationales sur la population active dans lesquelles il est demandé aux personnes interrogées de se définir elles-mêmes comme salariés ou comme travailleurs indépendants en fonction de leur situation eu égard à leur activité principale. En général, par cette méthode, on obtient des résultats qui correspondent assez bien à la définition requise. Cependant, il y a des exceptions notables à signaler, en particulier le cas des propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés, qui représentent une part importante de l'emploi indépendant dans certains pays – 31.4 pour cent aux États-Unis en 1998, par exemple<sup>2</sup>. Les propriétaires-gérants sont propriétaires de leur entreprise et responsables de sa gestion mais, d'un point de vue juridique, ils sont salariés de l'entreprise. Dans une optique d'analyse du marché du travail, mieux vaut les considérer comme travailleurs indépendants. Cependant, comme ils sont salariés de leur entreprise du point de vue juridique, ils sont susceptibles de se déclarer comme salariés dans une enquête de population active. L'annexe 5.A donne des précisions sur les systèmes de classification nationaux à cet égard. Les tableaux présentés plus loin sont annotés en conséquence.

Les statistiques de l'emploi indépendant distinguent trois grandes sous-catégories : emploi indépendant sans salariés, ce qui correspond à la catégorie des « travailleurs à leur propre compte » ; emploi indépendant avec des salariés, catégorie des « employeurs » ; et les travailleurs familiaux non rémunérés. L'analyse développée dans ce chapitre ne prend généralement pas en compte les travailleurs familiaux non rémunérés car, d'après les directives internationales, ce ne sont pas des entrepreneurs mais plutôt des assistants d'entrepreneurs. L'expression « emploi indépendant » désigne donc, en règle générale, les « travailleurs à leur propre compte » et les « employeurs ». Le fait de ne pas tenir compte des travailleurs familiaux non rémunérés amène probablement à sous-estimer le niveau de l'entrepreneuriat des femmes. Certaines femmes, qui sont considérées comme des travailleurs familiaux non rémunérés dans les statistiques nationales, devraient sans doute plutôt être considérées comme des partenaires à égalité avec la personne, travailleur

indépendant, officiellement à la tête de l'activité [Felstead et Leighton (1992) ; Marshall (1999)]. Cependant, la proportion de travailleurs familiaux non rémunérés parmi les femmes travaillant en dehors de l'agriculture n'était que de 3 pour cent en 1996 (moyenne non pondérée pour les 23 pays pour lesquels des données sont disponibles).

Outre les travailleurs familiaux non rémunérés, l'analyse développée dans ce chapitre ne prend pas en compte non plus le secteur agricole, sauf précision contraire. Le secteur agricole compte une proportion relativement forte de travailleurs indépendants, mais les effectifs sont en baisse, dans tous les pays Membres, ces dernières années.

Ce chapitre comporte six sections. A la section I, après avoir examiné dans quels pays l'emploi indépendant a le plus progressé, on analyse les modifications dans sa structure, en particulier pour ce qui est de la proportion de travailleurs indépendants qui sont employeurs et peuvent contribuer à la croissance de l'emploi en employant d'autres personnes. A la section II, une analyse de flux permet de mettre en évidence la proportion de chômeurs qui deviennent travailleurs indépendants et le nombre de travailleurs à leur propre compte qui deviennent employeurs. La section III est consacrée à un examen des conditions de travail des travailleurs indépendants, sur la base, notamment, d'informations récentes concernant la satisfaction des travailleurs indépendants à l'égard de leur travail et leur choix de ce mode d'activité. La section IV présente les résultats d'analyses économétriques destinées à apprécier l'importance de certaines explications couramment avancées face au développement de l'emploi indépendant. Enfin, les deux dernières sections passent en revue les mesures les plus récentes prises par les gouvernements et dégagent un certain nombre de conclusions.

## Principaux résultats

- La part de l'emploi indépendant dans l'emploi civil non agricole a eu tendance à s'accroître au cours des trois dernières décennies. Au cours des années 90, son taux de croissance a excédé celui de l'emploi civil dans la plupart des pays de l'OCDE, et la proportion de travailleurs indépendants employant des salariés s'est stabilisée, après avoir reculé au cours des années 70 et 80.
- La progression de l'emploi indépendant a surtout concerné les secteurs les plus dynamiques de l'économie, en particulier les services aux entreprises et les services collectifs. Elle a été particulièrement forte dans les groupes professionnels hautement qualifiés.
- La proportion de femmes optant pour une activité indépendante par opposition à un emploi salarié s'est redressée au début des années 80. Depuis, la part des femmes dans l'emploi indépendant s'est accrue dans la majorité des pays de l'OCDE.
- Le lien entre emploi indépendant et emploi salarié est fort. La plupart des travailleurs indépendants occupaient auparavant un emploi salarié, et une large proportion de travailleurs indépendants prennent (ou reprennent) un emploi salarié. La formule de la franchise – forme d'emploi qui a plusieurs caractéristiques en commun avec l'emploi salarié – s'est développée rapidement dans de nombreux pays de l'OCDE.
- Une faible proportion seulement de chômeurs accèdent à l'emploi grâce à un emploi indépendant par opposition à un emploi salarié. De façon étonnante, les flux semblent relativement peu affectés par les récessions.
- Très rares sont les travailleurs à leur propre compte (travailleurs indépendants n'employant aucun salarié) qui deviennent employeur au cours d'une année donnée. La plupart des employeurs ne signalent aucun changement dans leur situation par rapport à l'année précédente, mais ceux qui font état d'un changement étaient aussi souvent salariés, auparavant, que travailleurs à leur propre compte.
- Les conditions de travail des travailleurs indépendants diffèrent de celles des salariés à plusieurs égards, même une fois tenu compte des différences dans le type d'emploi que les uns et les autres occupent. Les travailleurs indépendants signalent généralement des conditions de travail plus pénibles, avec notamment des durées de travail plus longues, et (sauf lorsqu'ils sont employeurs) ont moins accès à la formation, utilisent moins l'informatique et ont un moindre sentiment de sécurité de l'emploi. Néanmoins, les travailleurs indépendants ont le sentiment, par rapport aux salariés, d'avoir davantage pris sur leurs conditions de travail, du fait qu'ils jouissent d'une plus grande indépendance. C'est peut-être l'une des raisons pour lesquelles ils font généralement état d'un plus haut degré de satisfaction à l'égard de leur travail que les salariés – surtout s'ils sont employeurs.
- Les salariés et les entrants sur le marché du travail manifestent un grand intérêt pour l'emploi indépendant, en particulier les jeunes hommes ayant un niveau de formation supérieur à la moyenne. Cependant, en Europe, près d'un travailleur indépendant sur cinq signale souhaiter évoluer vers un emploi salarié, au moins à court terme.

- Une analyse économétrique n'a pas permis de mettre en évidence un ensemble toujours identique de facteurs explicatifs valables pour tous les pays. A une exception près, peut-être, à savoir la part croissante de revenu national imputable au capital. On peut penser que c'est là une évolution favorable à l'emploi indépendant dont les revenus proviennent, pour partie, de la rémunération du capital et, pour partie, de la rémunération du travail.
- Les pouvoirs publics, dans presque tous les pays, ont pris des mesures pour aider les chômeurs à devenir travailleurs indépendants. En outre, récemment, plusieurs pays ont pris des mesures spécifiques en direction des jeunes et des femmes. De façon générale, l'absence de « culture de l'évaluation », dans la plupart des pays, fait qu'il est très difficile d'apprécier l'efficacité de ces dispositifs par rapport à leur coût. Cependant, il semble clair que les mesures en direction des chômeurs ne peuvent intéresser qu'une petite minorité de chômeurs, en particulier ceux qui ont un niveau de formation supérieur à la moyenne et qui ont déjà une expérience professionnelle.

## I. Évolution de l'emploi indépendant quant aux effectifs et à la structure<sup>3</sup>

Dans de nombreux pays, la progression de l'emploi indépendant non agricole a excédé celle de l'emploi total non agricole au cours des 25 dernières années (tableaux 5.1 et 5.2). Si l'on considère les grands cycles économiques, 1979-90 et 1990-97<sup>4</sup>, au total, la progression de l'emploi indépendant a été plus rapide que celle de l'emploi civil. Au cours de la période récente, sa progression a excédé celle de l'emploi civil dans 15 pays sur 24. Cela contraste avec la situation observée sur le cycle 1973-79 durant lequel la croissance moyenne de l'emploi indépendant a été nettement inférieure à celle de l'emploi total. La progression de l'emploi indépendant par rapport à celle de l'emploi civil total a été particulièrement rapide dans un certain nombre de pays, au cours des années 90 – Canada, Allemagne<sup>5</sup>, Islande, Mexique et Pays-Bas.

Le graphique 5.1 montre l'évolution de la distribution des taux d'emploi indépendant dans les 20 pays pour lesquels les données sont disponibles pour 1979, 1990 et 1997. On peut constater que la valeur médiane a augmenté, de même que la maximale. Cependant, rien n'indique une convergence des taux entre les différents pays. En 1997, la part de l'emploi indépendant dans l'emploi total s'établissait entre 5 pour cent en Norvège et près de 30 pour cent en Grèce et au Mexique.

En termes démographiques, le plus frappant à constater est que le taux de croissance des effectifs de femmes travailleurs indépendants a augmenté au cours des deux dernières décennies, et qu'il excède celui des hommes dans la grande majorité des pays (tableau 5.3). La proportion de femmes dans l'emploi indépendant a également augmenté. Dans une large mesure, cette évolution reflète l'augmentation de la proportion de femmes dans l'emploi civil en général. Mais, en plus, le taux d'accroissement du nombre de femmes dans l'emploi indépendant a vivement excédé celui des femmes dans l'emploi civil total au cours des années 80, après être resté à la traîne au cours des années 70<sup>6</sup>.

La proportion de travailleurs indépendants parmi les personnes pourvues d'un emploi tend à s'accroître avec l'âge. Dans la plupart des pays, tant les personnes qui ont le niveau de formation le plus élevé que celles qui ont le niveau de formation le plus bas ont une probabilité supérieure à la moyenne d'exercer une activité indépendante [Blanchflower (1998)].

Toutes choses égales par ailleurs, plus la proportion d'employeurs dans l'emploi indépendant total est élevée, plus la contribution de l'emploi indépendant au volume total de l'emploi est importante. Si l'on compare la situation observée en 1997 avec celle observée en 1990, on constate que la proportion d'employeurs dans l'emploi indépendant a augmenté dans plus de la moitié des pays pour lesquels la comparaison est possible (tableau 5.4). Cela contraste de façon positive avec la situation observée sur la période 1983-90 durant laquelle la proportion d'employeurs a diminué dans la plupart des pays. Néanmoins, il est frappant de noter que deux pays – le Canada et l'Allemagne – où la progression de l'emploi indépendant a été particulièrement rapide par rapport à celle de l'emploi civil total au cours des années 90, enregistrent tous deux un net recul de la proportion d'employeurs parmi les travailleurs indépendants. Cela rappelle la situation observée au cours des années 80 au Royaume-Uni : le pays avait alors enregistré à la fois la plus forte progression de l'emploi indépendant et le recul le plus marqué de la proportion d'employeurs parmi les travailleurs indépendants (graphique 5.2). Dans les trois cas, on peut penser qu'une certaine part de la progression est imputable au phénomène des « faux » indépendants, comme signalé plus haut<sup>7</sup>.

La répartition de l'emploi indépendant par branches d'activité et par professions diffère de la répartition de l'emploi civil en général. Comme on pouvait s'y attendre, les industries extractives et la production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau ne représentent qu'une très petite part de l'emploi indépendant, bien moindre que la part que ces activités occupent dans l'emploi en général, et

Tableau 5.1. **Emploi indépendant non agricole<sup>a</sup>, 1973-1998**

Effectifs en milliers et pourcentages

	1973	1979	1983	1989	1990	1994	1996	1997	1998
Effectifs									
Australie <sup>b</sup>	508	706	707	947	958	943	933	1 016	958
Autriche <sup>c</sup>	294	242	230	202	208	230	235	242	254
Belgique <sup>d</sup>	394	397	416	460	469	508	513	517	516
Canada <sup>d</sup>	..	1 007	1 204	1 490	1 563	1 804	1 940	2 160	..
République tchèque <sup>c</sup>	..	..	..	..	..	454	539	554	642
Danemark <sup>e</sup>	201	208	188	170	179	161	177	171	178
Finlande <sup>e</sup>	115	118	146	194	198	183	201	201	207
France <sup>e</sup>	2 111	2 051	2 047	2 104	1 926	1 817	1 783	1 808	1 750
Allemagne <sup>e</sup>	2 259	2 024	1 821	2 037	2 092	2 934	3 112	3 191	3 247
Grèce <sup>e</sup>	..	732	691	745	775	840	848	834	..
Hongrie <sup>d</sup>	..	..	..	..	..	274	457	440	437
Islande <sup>c</sup>	6	6	7	13	13	18	19	19	20
Irlande <sup>e</sup>	81	94	99	118	127	144	151	159	182
Italie <sup>c</sup>	3 583	3 234	3 683	4 229	4 296	4 117	4 280	4 245	4 279
Japon <sup>b</sup>	6 390	6 790	6 910	6 820	6 670	6 130	5 940	6 000	5 940
Corée <sup>e</sup>	..	..	..	..	3 233	3 949	4 371	4 562	4 357
Luxembourg <sup>c</sup>	15	14	13	13	13	..	..	..	..
Mexique <sup>e</sup>	..	..	..	..	3 600	5 953	6 852	7 241	7 703
Pays-Bas <sup>e</sup>	..	400	404	448	469	596	656	693	695
Nouvelle-Zélande <sup>c</sup>	..	106	..	193	193	221	246	249	266
Norvège <sup>f</sup>	114	112	119	120	114	116	109	111	113
Pologne <sup>e</sup>	..	..	..	..	..	1 301	1 327	1 399	1 991
Portugal <sup>c</sup>	307	323	539	583	640	750	781	758	..
Espagne <sup>d</sup>	1 584	1 499	1 524	1 874	1 901	1 983	2 093	2 119	2 136
Suède <sup>e</sup>	172	177	190	304	313	340	351	345	349
Turquie <sup>e</sup>	..	..	..	2 523	2 615	2 863	2 927	3 018	3 054
Royaume-Uni <sup>e</sup>	1 748	1 620	1 949	3 210	3 257	3 002	3 005	3 050	3 027
États-Unis <sup>b</sup>	5 451	6 751	7 540	8 561	8 669	8 955	8 929	9 017	8 924
Part de l'emploi civil non agricole									
Australie <sup>b</sup>	9.5	12.4	12.1	12.9	12.9	12.5	11.8	12.9	11.8
Autriche <sup>c</sup>	11.7	8.9	8.1	6.6	6.6	6.6	6.9	7.0	7.4
Belgique <sup>d</sup>	11.2	11.2	12.3	12.9	12.9	14.1	14.1	14.1	13.9
Canada <sup>d</sup>	..	9.9	11.4	11.8	12.3	14.0	14.7	16.0	..
République tchèque <sup>c</sup>	..	..	..	..	..	9.9	11.7	11.9	13.2
Danemark <sup>e</sup>	9.3	9.2	8.5	6.9	7.2	6.8	7.1	6.7	6.9
Finlande <sup>e</sup>	6.4	6.1	7.0	8.7	8.8	9.9	10.3	10.0	10.0
France <sup>e</sup>	11.4	10.6	10.5	10.5	9.3	8.8	8.5	8.6	8.2
Allemagne <sup>e</sup>	9.1	8.2	7.4	7.8	7.7	8.5	9.0	9.2	9.4
Grèce <sup>e</sup>	..	32.0	27.9	27.2	27.4	28.0	27.5	27.0	..
Hongrie <sup>d</sup>	..	..	..	..	..	8.1	14.0	13.4	13.1
Islande <sup>c</sup>	8.3	7.1	7.3	11.2	11.3	14.5	15.0	14.2	14.8
Irlande <sup>e</sup>	10.1	10.4	10.7	12.9	13.4	13.6	12.8	12.9	13.4
Italie <sup>c</sup>	23.1	18.9	20.7	22.4	22.2	22.3	23.0	22.7	22.7
Japon <sup>b</sup>	14.0	14.0	13.3	12.0	11.5	10.1	9.7	9.7	9.7
Corée <sup>e</sup>	..	..	..	..	21.8	23.0	23.8	24.4	24.9
Luxembourg <sup>c</sup>	11.1	9.4	8.8	7.4	7.1	..	..	..	..
Mexique <sup>e</sup>	..	..	..	..	19.9	24.7	25.8	26.2	25.7
Pays-Bas <sup>e</sup>	..	8.8	8.6	7.8	7.8	9.4	9.8	10.0	9.7
Nouvelle-Zélande <sup>c</sup>	..	9.4	..	14.7	14.6	15.8	15.7	15.7	16.9
Norvège <sup>f</sup>	7.8	6.6	6.8	6.4	6.1	6.1	5.5	5.4	5.4
Pologne <sup>e</sup>	..	..	..	..	..	11.7	11.4	11.6	16.0
Portugal <sup>c</sup>	12.7	12.1	17.0	16.4	16.7	19.2	19.8	19.1	..
Espagne <sup>d</sup>	16.3	15.7	17.0	17.6	17.1	18.7	18.5	18.1	17.6
Suède <sup>e</sup>	4.8	4.5	4.8	7.1	7.3	9.0	9.1	9.0	9.0
Turquie <sup>e</sup>	..	..	..	26.3	26.6	26.4	25.4	25.3	25.1
Royaume-Uni <sup>e</sup>	7.3	6.6	8.6	12.4	12.4	12.0	11.7	11.7	11.4
États-Unis <sup>b</sup>	6.7	7.1	7.7	7.5	7.5	7.5	7.3	7.2	7.0
<b>Moyenne non pondérée<sup>g</sup></b>		<b>9.8</b>	<b>9.9</b>	<b>11.2</b>	<b>11.2</b>	<b>11.8</b>	<b>11.9</b>	<b>11.9</b>	

.. Données non disponibles.

Note : Voir tableau 5.A.1 pour plus de détails sur la classification des propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés.

a) A l'exclusion des travailleurs familiaux non rémunérés.

b) A l'exclusion des propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés.

c) Classification incertaine des propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés.

d) Y compris les propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés.

e) Y compris certains propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés.

f) A l'exclusion de certains propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés.

g) A l'exclusion de la Belgique, République tchèque, Grèce, Hongrie, Corée, Luxembourg, Mexique, Pologne et Turquie.

Sources : Base de données de l'OCDE sur les statistiques annuelles de la population active ; sauf pour le Canada, données nationales.

Tableau 5.2. **Emploi indépendant<sup>a</sup> et emploi civil total : taux de croissance annuels moyens**

Pourcentages

	1973-1979		1979-1990		1990-1998	
	Emploi indépendant	Emploi civil	Emploi indépendant	Emploi civil	Emploi indépendant	Emploi civil
Australie	5.6	1.0	2.8	2.4	0.0	1.1
Autriche	-3.2	1.3	-1.4	1.2	2.5	1.2
Belgique	0.1	0.1	1.5	0.2	1.2	0.3
Canada <sup>b</sup>	..	..	4.1	2.0	4.7	0.9
Danemark	0.6	0.9	-1.4	1.0	-0.1	0.4
Finlande	0.4	1.2	4.8	1.5	0.6	-1.0
France	-0.5	0.8	-0.5	0.6	-1.2	0.4
Allemagne	-1.8	0.0	0.3	0.8	5.6	3.2
Grèce <sup>b</sup>	..	..	0.5	1.5	1.1	1.3
Islande	-0.3	2.7	6.3	2.2	5.7	2.3
Irlande	2.5	2.1	2.8	0.4	4.6	4.6
Italie	-1.7	1.0	2.6	1.1	0.0	-0.3
Japon	1.0	1.2	-0.2	1.8	-1.4	0.7
Corée	..	..	..	..	3.8	2.1
Luxembourg	-1.7	1.0	-0.6	2.0	..	..
Mexique	..	..	..	..	10.0	6.5
Pays-Bas	-0.2	1.1	1.5	2.4	5.0	2.3
Nouvelle-Zélande	..	..	5.5	1.4	4.1	2.2
Norvège	-0.3	2.7	0.2	0.8	-0.1	1.6
Portugal <sup>b</sup>	0.9	1.1	6.4	3.5	2.4	0.5
Espagne	-0.9	-0.3	2.2	1.5	1.5	1.1
Suède	0.5	1.5	5.3	0.8	1.4	-1.3
Turquie	..	..	..	..	2.0	2.7
Royaume-Uni	-1.3	0.3	6.6	0.5	-0.9	0.1
États-Unis	3.6	2.7	2.3	1.8	0.4	1.3
<b>Moyenne non pondérée<sup>c</sup></b>	<b>0.2</b>	<b>1.2</b>	<b>2.2</b>	<b>1.4</b>	<b>1.7</b>	<b>1.0</b>
<b>Moyenne non pondérée<sup>d</sup></b>			<b>2.3</b>	<b>1.4</b>		

.. Données non disponibles.

a) A l'exclusion du secteur agricole et des travailleurs familiaux non rémunérés. Pour certains pays, la totalité ou une partie des propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés sont exclues de l'emploi indépendant. Voir les notes du tableau 5.1 et tableau 5.A.1.

b) 1990-1997 au lieu de 1990-1998.

c) Sont exclus le Canada, la Corée, la Grèce, le Luxembourg, le Mexique, la Nouvelle-Zélande et la Turquie.

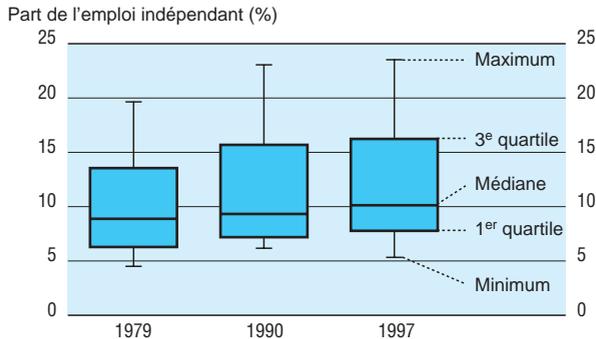
d) Sont exclus la Corée, la Grèce, le Luxembourg, le Mexique, la Nouvelle-Zélande et la Turquie.

Sources : Base de données de l'OCDE sur les statistiques annuelles de la population active ; sauf pour le Canada, données nationales.

il y a aussi relativement peu d'indépendants dans l'industrie manufacturière. En dehors du secteur agricole, l'emploi indépendant tend à se concentrer dans le commerce de gros et de détail, la réparation et les hôtels et restaurants [l'analyse plus détaillée présentée dans OCDE (1986) faisait ressortir l'importance du commerce de détail dans le premier secteur cité]. Les configurations varient largement d'un pays à l'autre. Les différences entre emploi indépendant et emploi civil sont moins marquées en ce qui concerne les groupes professionnels. La catégorie « Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise » occupe une plus grande place dans l'emploi indépendant que dans l'emploi civil en général, tandis que les catégories « Employés de type administratif » et « Ouvriers et employés non qualifiés » sont relativement peu présentes parmi les travailleurs indépendants<sup>8</sup>.

Au cours des années 90, les secteurs d'activité qui ont le plus contribué à la progression de l'emploi indépendant sont généralement l'intermédiation financière, l'immobilier et les services aux entreprises, suivis par les services à la collectivité, les services sociaux et les services aux personnes. Si l'on considère les travailleurs indépendants employeurs, la contribution du commerce de gros et de détail et des hôtels et restaurants a également été importante. La contribution de ces secteurs à la croissance de l'emploi indépendant a été plus forte que leur contribution à la croissance totale de l'emploi. On peut relever certaines caractéristiques dans certains des pays ayant enregistré la plus forte progression de l'emploi indépendant au cours des années 90. Au Canada, les effectifs de travailleurs à leur propre compte ont augmenté dans tous les secteurs, y compris dans l'agriculture. Les Pays-Bas se distinguent par l'augmentation des effectifs de travailleurs indépendants

**Graphique 5.1. Répartition<sup>a</sup> de la part de l'emploi indépendant dans les pays de l'OCDE<sup>b</sup>**



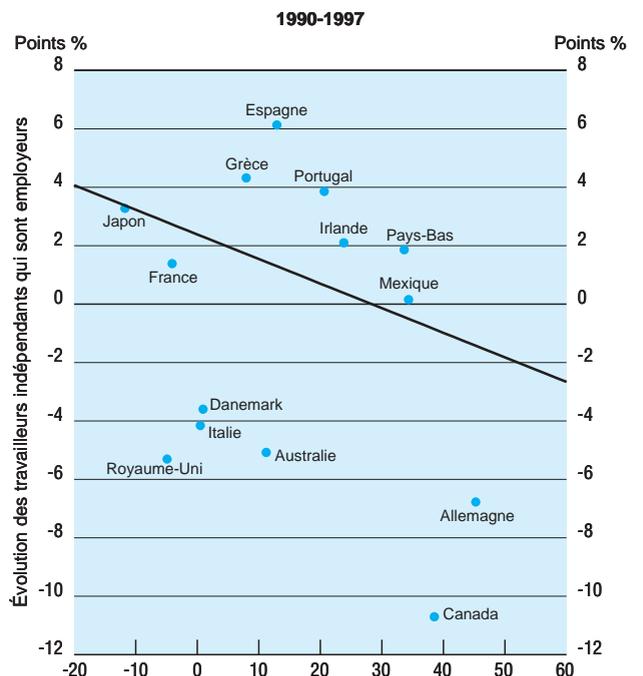
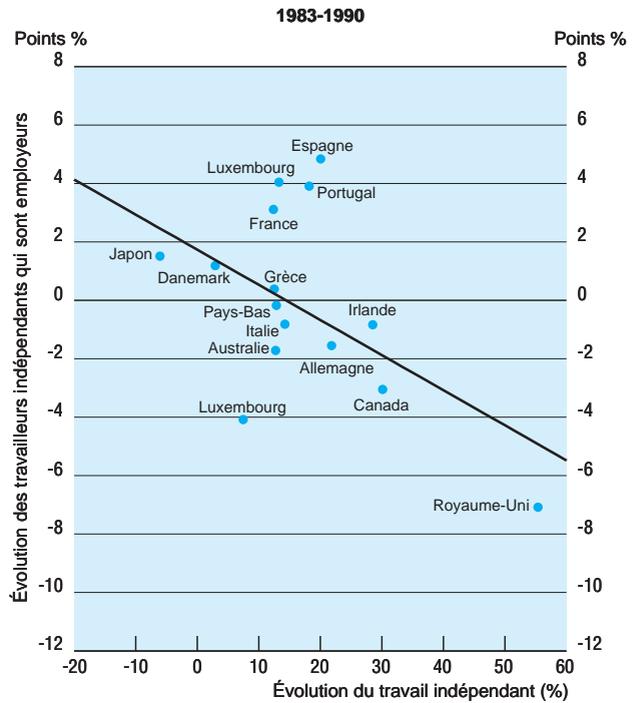
- a) Sont matérialisés sur le schéma les niveaux correspondant au minimum, au premier quartile, à la médiane, au troisième quartile et au maximum de la distribution de la part de l'emploi indépendant, définie par le ratio de l'emploi indépendant en pourcentage de l'emploi civil, à l'exclusion du secteur agricole et des travailleurs familiaux non rémunérés.
- b) Pays pour lesquels les données sont disponibles en 1979, 1990 et 1997 : Allemagne, Australie, Autriche, Canada, Danemark, Espagne, Finlande, France, Irlande, Islande, Italie, Japon, Nouvelle-Zélande, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Suède, Royaume-Uni et États-Unis.
- Sources : Base de données de l'OCDE sur les statistiques annuelles de la population active ; pour le Canada, données nationales.

employeurs, en particulier dans le commerce de gros et de détail. En France, si l'emploi indépendant a cédé du terrain dans la plupart des secteurs, il a, en revanche, quelque peu progressé dans le secteur de l'intermédiation financière, de l'immobilier et des services aux entreprises, et dans le secteur des services à la collectivité, services sociaux et services aux personnes.

Les groupes professionnels qui ont le plus contribué à la croissance de l'emploi indépendant au cours des années 90 sont les Professions intellectuelles et scientifiques et les Professions intermédiaires. En ce qui concerne la progression du nombre des travailleurs indépendants employeurs, elle provient essentiellement de la catégorie Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise. La croissance du nombre d'employeurs et du nombre de travailleurs à leur propre compte est davantage concentrée par professions que la progression de l'emploi en général (dans laquelle la catégorie Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché a également une grande part<sup>9</sup>).

Ces dernières années, plusieurs éléments montrent que les frontières entre l'emploi indépendant et l'emploi salarié vont en s'estompant. Par exemple, dans les grandes entreprises, on peut faire valoir que l'un des grands axes de la gestion des ressources humaines aura été de donner aux salariés plus d'indépendance et de responsabilité

**Graphique 5.2. Évolution du travail indépendant et de la proportion d'employeurs chez les travailleurs indépendants**



Note : Le secteur agricole et les travailleurs familiaux non rémunérés sont exclus.

Sources : Pays de l'Union européenne : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail ; autres pays : données nationales.

Tableau 5.3. **Emploi indépendant<sup>a</sup> par sexe : taux de croissance et part dans l'emploi indépendant**

	Pourcentages					
	Femmes			Hommes		
	1973-1979	1979-1990	1990-1997 <sup>b</sup>	1973-1979	1979-1990	1990-1997 <sup>b</sup>
	Taux annuel moyen de croissance de l'emploi indépendant					
Australie	8.5	4.1	0.0	4.6	2.4	-0.2
Belgique	0.0	1.7	1.9	0.2	1.4	1.4
Canada	..	5.3	6.5	..	3.6	3.8
Danemark	..	..	..	..	..	-0.7
Finlande	-2.4	4.3	0.9	2.0	5.1	0.1
France	..	..	0.6	..	..	-0.9
Allemagne	-3.2	-1.2	6.4	-1.1	1.0	5.0
Grèce	..	-0.1	3.2	..	0.7	1.1
Irlande	..	..	5.7	..	..	2.4
Italie	-6.0	3.7	0.1	-0.3	2.3	-0.2
Japon	0.4	0.0	-2.8	1.3	-0.3	-0.8
Corée	..	..	5.2	..	..	5.0
Mexique	..	..	19.2	..	..	7.0
Pays-Bas	..	..	-0.2	..	..	3.6
Norvège	1.5	2.6	0.4	-0.7	-0.5	-1.1
Espagne	-2.3	2.9	2.6	-0.5	1.9	1.2
Suède	7.0	5.7	1.0	-1.2	5.2	1.5
Turquie	..	..	1.3	..	..	2.1
Royaume-Uni	-1.9	8.9	-1.0	-1.1	5.9	-1.5
États-Unis	5.7	4.2	1.9	2.9	1.4	-0.2
<b>Moyenne non pondérée<sup>c</sup></b>	<b>0.7</b>	<b>3.4</b>	<b>1.0</b>	<b>0.6</b>	<b>2.3</b>	<b>0.5</b>
	Part dans le total de l'emploi indépendant					
Australie	27.5	30.5	32.9	72.5	69.5	67.1
Belgique	28.1	28.3	28.9	71.9	71.7	71.1
Canada	..	29.8	32.7	..	70.2	67.3
Finlande	..	34.1	31.1	..	65.9	68.9
France	..	..	26.0	..	..	74.0
Allemagne	34.2	26.4	28.3	65.8	73.6	71.7
Grèce	..	16.6	19.4	..	83.4	80.6
Irlande	..	..	20.1	..	..	79.9
Italie	24.5	21.9	23.4	75.5	78.1	76.6
Japon	33.6	35.5	33.9	66.4	64.5	66.1
Corée	..	..	30.3	..	..	69.7
Mexique	..	..	33.8	..	..	66.2
Pays-Bas	..	..	32.8	..	..	67.2
Norvège	21.3	23.5	28.3	78.7	76.5	71.7
Espagne	25.2	24.7	26.8	74.8	75.3	73.2
Suède	22.3	27.3	25.7	77.7	72.7	74.3
Turquie	..	..	6.8	..	..	93.2
Royaume-Uni	20.4	23.9	24.8	79.6	76.1	75.2
États-Unis	27.2	32.9	37.0	72.8	67.1	63.0
<b>Moyenne non pondérée<sup>c</sup></b>	<b>26.4</b>	<b>28.1</b>	<b>29.2</b>	<b>73.6</b>	<b>71.9</b>	<b>70.8</b>

.. Données non disponibles.

a) À l'exclusion du secteur agricole et des travailleurs familiaux non rémunérés. Pour certains pays, la totalité ou une partie des propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés sont exclues de l'emploi indépendant. Voir les notes du tableau 5.1 et tableau 5.A.1.

b) 1996 pour la Belgique, la Grèce et le Royaume-Uni.

c) Sont exclus le Canada, le Danemark, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, la Corée, le Mexique, les Pays-Bas et la Turquie.

Sources : Base de données de l'OCDE sur les statistiques annuelles de la population active ; Canada : données nationales ; Danemark, France, Irlande et Pays-Bas : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail.

Tableau 5.4. Proportion d'employeurs dans l'emploi indépendant, 1983, 1990, 1997<sup>a</sup>

	Pourcentages					
	1983		1990		1997	
	Employeurs	Travailleurs à leur propre compte	Employeurs	Travailleurs à leur propre compte	Employeurs	Travailleurs à leur propre compte
Australie <sup>b</sup>	37.9	62.1	36.2	63.8	31.1	68.9
Autriche	..	..	..	..	68.8	31.2
Belgique	13.9	86.1	11.7	88.3	10.3	89.7
Canada	51.5	48.5	48.4	51.6	37.7	62.3
République tchèque	..	..	..	..	34.2	65.8
Danemark <sup>c</sup>	52.6	47.4	53.8	46.2	50.1	49.9
Finlande	..	..	..	..	42.3	57.7
France	45.2	54.8	48.3	51.7	49.7	50.3
Allemagne	61.4	38.6	59.8	40.2	53.0	47.0
Grèce	24.1	75.9	24.5	75.5	28.8	71.2
Hongrie	..	..	..	..	20.0	80.0
Irlande	38.7	61.3	37.8	62.2	39.9	60.1
Japon	20.5	79.5	22.0	78.0	25.3	74.7
Mexique	..	..	18.2	81.8	18.3	81.7
Pays-Bas	..	..	35.5	64.5	37.4	62.6
Portugal <sup>d</sup>	..	..	31.8	68.2	35.6	64.4
Espagne <sup>d</sup>	..	..	23.5	76.5	29.6	70.4
Suède	..	..	..	..	41.0	59.0
Royaume-Uni	38.2	61.8	31.1	68.9	25.8	74.2
États-Unis	..	..	..	..	21.1	78.9
<b>Moyenne non pondérée<sup>e</sup></b>	<b>38.4</b>	<b>61.6</b>	<b>37.4</b>	<b>62.6</b>		
<b>Moyenne non pondérée<sup>f</sup></b>			<b>34.5</b>	<b>65.5</b>	<b>33.8</b>	<b>66.2</b>

.. Données non disponibles.

a) À l'exclusion du secteur agricole et des travailleurs familiaux non rémunérés. Pour certains pays, la totalité ou une partie des propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés sont exclus de l'emploi indépendant. Voir les notes du tableau 5.1 et tableau 5.A.1.

b) 1985 au lieu de 1983.

c) 1984 au lieu de 1983.

d) 1986 au lieu de 1983.

e) Sont exclus l'Autriche, la République tchèque, la Finlande, la Hongrie, le Mexique, les Pays-Bas, la Pologne, l'Espagne, la Suède et les États-Unis.

f) Sont exclus l'Autriche, la République tchèque, la Finlande, la Hongrie, la Suède et les États-Unis.

Sources : Pays de l'Union européenne : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail ; autres pays : données nationales.

individuelle, qui sont précisément des caractéristiques de l'emploi indépendant. Cela se manifeste à des niveaux élevés de responsabilité par l'importance donnée aux résultats individuels et au développement de carrière, et par le fait que les relations au sein de l'entreprise ont de plus en plus un caractère commercial, outre qu'il y a eu une réduction des niveaux hiérarchiques [OCDE (1999a)].

De plus, il y a eu des changements dans le nombre et le type d'emplois qui se situent à la limite de l'emploi salarié et de l'emploi indépendant [Burchell et Rubery (1992)]. Les sous-traitants qui dépendent d'une seule entreprise peuvent n'avoir guère plus d'autonomie que des salariés, même s'ils sont considérés comme travailleurs indépendants. Pour l'Australie, Wooden et Van den Heuvel (1995) observent qu'en 1994, 40 pour cent des sous-traitants travailleurs indépendants dépendaient uniquement de leur donneur d'ouvrage du moment et que le nombre de travailleurs indépendants se trouvant dans cette situation s'était accru au cours des années 90. Pour le Royaume-Uni, Freedman et Chamberlain (1997) observent que la

zone floue entre l'emploi salarié et l'emploi indépendant s'est étendue : ils mettent l'accent, en particulier, sur le cas des travailleurs dont l'activité consiste uniquement à apporter un service à une entreprise, sans fournir de matériel ni employer de salarié. On considère que cette situation est assez fréquente dans les secteurs du pétrole, de la construction et de l'informatique, ainsi que parmi les travailleurs à domicile et les télétravailleurs, les acteurs, les personnes travaillant pour la télévision et les journalistes. Dans un certain nombre d'autres pays, notamment en Belgique, en Allemagne et en Italie, la progression du nombre de sous-traitants indépendants travaillant pour une seule entreprise a amené les pouvoirs publics à s'interroger sur le phénomène des « faux indépendants » (voir section V). De nombreuses personnes travaillant à domicile relèvent de cette catégorie [Schneider de Villegas (1990) ; Felstead (1996)]. Les franchisés constituent un autre groupe à la limite de l'emploi salarié et de l'emploi indépendant. Leurs effectifs ont augmenté assez rapidement au cours des années 90 (encadré 1).

## II. Analyses de flux

On peut obtenir d'autres éclairages sur l'évolution des caractéristiques de l'emploi indépendant en considérant les passages entre une situation de travailleur indépendant et d'autres situations sur le marché du travail. Cela permet d'examiner les structures d'entrée dans l'emploi indépendant au fil du temps, en particulier par rapport à une situation de chômage ou d'emploi salarié. Une analyse plus détaillée montre dans quelle proportion les travailleurs à leur propre compte évoluent vers un statut d'employeur. Enfin, les données permettent, de fait, une comparaison approximative de la stabilité de la situation de travailleur indépendant et de travailleur salarié. La principale source d'information utilisée pour

cette analyse est l'enquête de l'Union européenne sur les forces de travail évoquée à l'annexe 5.A. Il convient de noter que ce genre d'informations est largement soumis à des erreurs de notification et qu'en règle générale elles permettent seulement d'indiquer de grandes tendances dans le temps<sup>10</sup>.

Les résultats de l'analyse de données de flux concernant un certain nombre de pays de l'Union européenne<sup>11</sup>, repris aux tableaux 5.5, 5.6 et 5.7, et au graphique 5.3, conjugués à une analyse plus détaillée des données sous-jacentes, amènent à proposer un certain nombre de conclusions :

- Les flux d'entrée dans l'emploi indépendant sont essentiellement alimentés par des sorties de l'emploi

### Encadré 1. Développement du système de franchise\*

Selon la définition internationale, ce qui distingue les franchisés c'est qu'ils ont conclu certains types de contrat avec un franchiseur, propriétaire de certains moyens de production (terrain, bâtiment, machines, nom de marque, etc.). Le contrat stipule, jusqu'à un certain point, la façon dont l'entreprise sera gérée et prévoit le reversement d'une partie du chiffre d'affaires. La franchise apparaît de plus en plus comme une voie d'accès importante au travail indépendant. Elle peut apporter des compétences déjà constituées sur la façon de gérer une entreprise dans un secteur déterminé. Lorsque le franchiseur apporte une marque connue, la franchise peut aussi apporter une base de clientèle.

Le degré d'indépendance des franchisés est très variable. En règle générale, d'après Felstead (1992), les franchiseurs recherchent des franchisés sans expérience, qui sont davantage susceptibles de rester dépendants d'eux. Le rôle du franchisé est d'apporter un financement et sa capacité de travail. Il appartient au franchiseur d'exploiter ces éléments bruts pour en faire une entreprise viable. Les intérêts des franchiseurs et des franchisés ne coïncident pas toujours car les franchiseurs sont généralement rémunérés en fonction du volume des ventes et non pas des bénéfices. Les franchiseurs peuvent se réserver le droit de reprendre une franchise si les résultats ne sont pas à la hauteur de ce qui était attendu. Ils peuvent aussi décider d'implanter une nouvelle franchise à proximité d'une franchise déjà existante, si cela va dans le sens de leurs intérêts. A long terme, le franchiseur peut contrôler le marketing et la promotion des ventes, les approvisionnements et le développement des produits et des services.

Le tableau ci-après, qui présente plusieurs indicateurs de l'activité de franchise, a été établi à partir de plusieurs sources. Les résultats sont généralement concordants. Lorsqu'il y a des écarts, cela peut inciter à être particulièrement prudent dans l'interprétation des chiffres. Les fédérations de la franchise sont la principale source d'information et, certaines franchises ayant pu passer au travers des mailles du filet, il faut considérer ces chiffres comme des limites inférieures.

C'est aux États-Unis qu'on recense le plus grand nombre de franchiseurs et de franchisés. Cependant, si on tient compte de la taille relative des pays, alors la franchise est particulièrement bien représentée au Japon et au Canada. La France est apparemment celui des grands pays européens qui a le plus grand nombre de franchisés. Le franchisage représente 2 pour cent du PIB, voire plus, dans un certain nombre de pays, notamment la France et les Pays-Bas. Dans un certain nombre d'autres pays – Belgique, Danemark, Finlande, Italie, Mexique et Portugal, notamment – le chiffre d'affaires se situe aux alentours de 1 pour cent du PIB. On estime que le franchisage représente 6 pour cent du total du commerce de détail et des services marchands en France, 18 pour cent du commerce de détail en Norvège et 15 pour cent du secteur de la restauration rapide et de la restauration en général au Portugal.

D'après le Département du commerce des États-Unis (1999), la formule de la franchise s'est beaucoup développée, ces dernières années, dans presque tous les pays Membres (à l'exception de certains pays d'Europe orientale où le marché reste à développer). Les perspectives paraissent bonnes. Le taux annuel moyen de progression attendu pour l'Allemagne sur la période 1999-2001 ressort à 10-15 pour cent et on anticipe de fortes progressions dans plusieurs autres pays.

\* Cet encadré a été établi avec le concours de M. David Purdy, de l'International Franchise Research Centre, University of Westminster (Royaume-Uni).

## Indicateurs de l'importance de l'activité de franchise

	Nombre de franchiseurs selon la source				Nombre de franchisés selon la source			
	European Franchising Federation		Niveau mondial	Département du Commerce américain	European Franchising Federation		Niveau mondial	Département du Commerce américain
	1992/93	1995/96	1993/94	1997/98	1992/93	1995/96	1993/94	1997/98
	Effectifs				Effectifs			
Autriche	190	210	200	302	3 000	3 000	3 000	3 630
Australie et Nouvelle-Zélande	..	..	600	..	..	..	26 000	..
Belgique	225	170	150	..	3 500	3 500	3 083	..
Canada	..	..	1 000	..	..	..	65 000	..
République tchèque	40	..	35	..	80	..	100	..
Danemark	42	98	68	..	500	2 000	1 210	..
Finlande	..	..	70	..	..	..	900	..
France	450	470	520	517	25 700	25 750	30 000	28 851
Allemagne	500	530	500	598	20 000	22 000	18 000	28 000
Hongrie	150	220	200	..	1 000	5 000	10 000	..
Irlande	..	..	..	113	..	..	..	864
Italie	370	436	400	..	18 650	21 390	18 500	..
Japon	..	..	714	..	..	..	139 788	..
Mexique	..	..	375	400	..	..	18 724	..
Pays-Bas	341	345	341	350	11 975	11 910	11 975	12 000
Norvège	..	..	185	185	..	..	3 500	3 500
Portugal	70	220	70	236	..	2 000	..	..
Espagne	280	288	280	550	23 000	13 161	18 500	..
Suède	200	230	200	..	9 000	9 150	9 000	..
Suisse	..	..	170	..	..	..	..	..
Royaume-Uni	396	474	414	..	24 900	25 700	26 400	..
États-Unis	..	..	3 000	..	..	..	250 000	..

	Rotation annuelle des ventes selon la source			Nombre d'effectifs employés <sup>a</sup>	
	European Franchising Federation		Département du Commerce américain	European Franchising Federation	
	1992/93	1995/96	1997/98	1992/93	1995/96
	En milliards d'ECU			En milliers	
Autriche	..	1.6	..	..	40
Belgique	3.7	2.4	..	27	29
République tchèque	0.8	..	..	0.8	..
Danemark	..	1.0	2.7	..	40
Finlande	..	..	2.1	..	..
France	31.0	9.2	3.4	319	356
Allemagne	11.5	14.6	18.5	..	230
Hongrie	..	2.6	0.9	10	45
Irlande	..	..	0.5	..	..
Italie	8.1	12.0	..	46	50
Mexique	..	..	5.1	..	..
Pays-Bas	7.9	9.2	10.0	78	100
Norvège	..	..	8.5	..	..
Portugal	..	1.0	..	..	35
Espagne	..	6.8	..	..	69
Suède	5.0	5.7	..	55	71
Royaume-Uni	6.4	8.9	..	189	223

.. Données non disponibles.

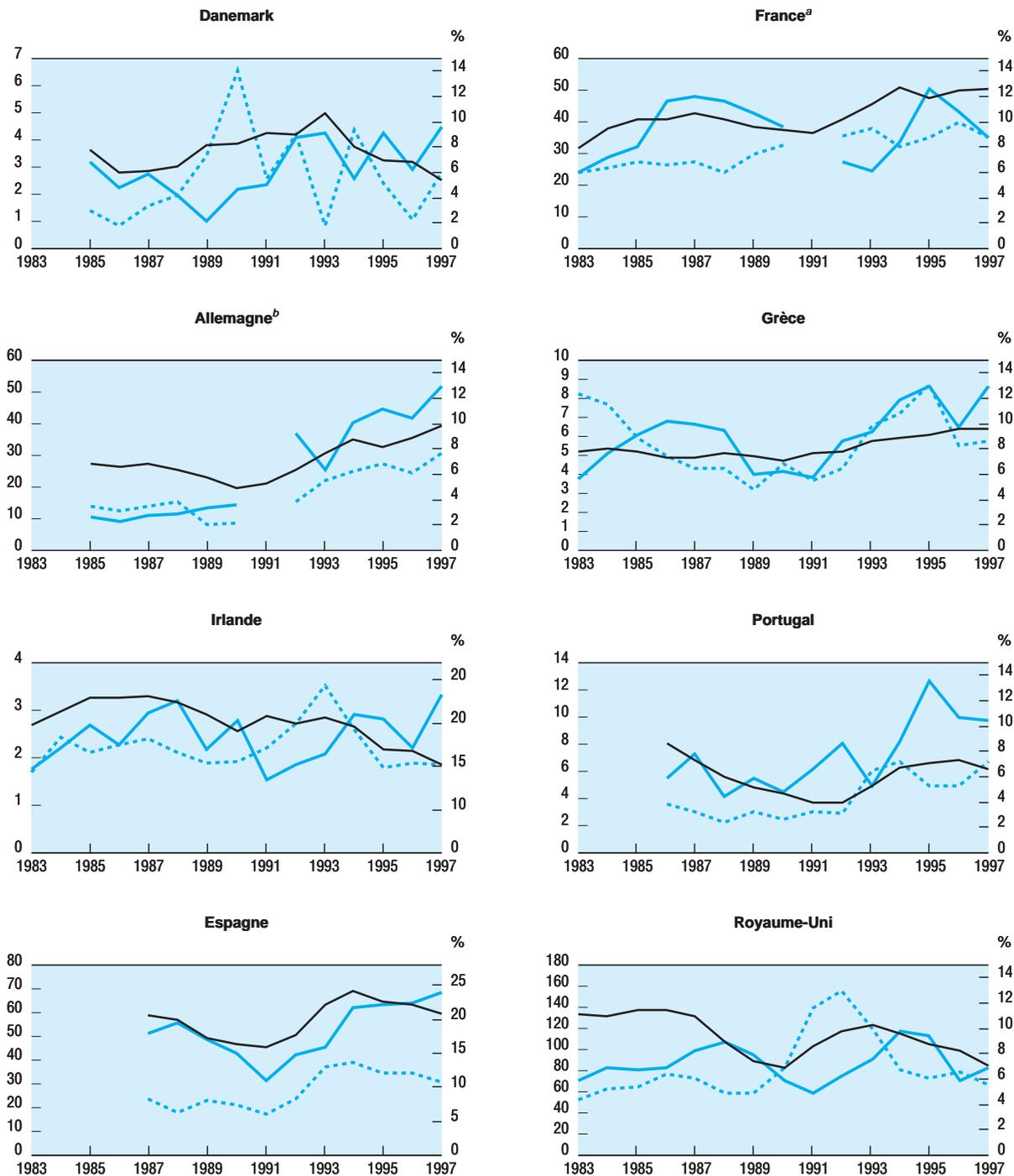
a) Effectifs à plein temps et à temps partiel dans les établissements franchisés et dans les points de vente appartenant à l'entreprise, ainsi que les effectifs occupés au siège du franchiseur.

Sources : European Franchising Federation : données de 1995/96 extraites de EFF (1997) ; données de 1992/93 extraites d'une correspondance entre M. David Purdy et la British Franchise Association ; « Niveau mondial » : données extraites par M. David Purdy de Swartz (1995) ; Département du Commerce américain (1999).

Graphique 5.3. Passages entre chômage et emploi indépendant, 1983-1997

Milliers

— Passages du chômage à l'emploi indépendant (échelle de gauche)  
 - - - Passages de l'emploi indépendant au chômage (échelle de gauche)  
 — Taux de chômage (pourcentages, échelle de droite)



a) Flux d'entrée et de sortie non disponibles pour 1991.

b) Les données se rapportent à l'Allemagne de l'Ouest avant 1991, et à l'Allemagne unifiée après 1991. Les données de 1991 ne sont pas disponibles.

Source : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail.

rémunéré, tant dans l'Union européenne (tableau 5.5) qu'au Canada [Lin *et al.* (1999)]. Une faible proportion seulement des personnes qui accèdent à un emploi indépendant sortent d'une situation de chômage – sauf en Finlande et en Espagne, ainsi qu'en Allemagne durant la période d'accroissement rapide de l'emploi indépendant, depuis 1994 (un travailleur sur quatre, peut-être, parmi les nouveaux travailleurs indépendants était auparavant au chômage<sup>12</sup>).

- Inversement, lorsque les chômeurs trouvent du travail, c'est assez rarement en accédant à un emploi indépendant, même compte tenu de la part de l'emploi indépendant dans l'emploi total (tableau 5.6).
- Une analyse détaillée des flux de sortie de l'emploi indépendant (tableau 5.5 et données sous-jacentes) montre qu'ils correspondent essentiellement à des entrées dans l'emploi rémunéré et à des sorties de la vie active, résultats également mis en évidence pour le Canada par Lin *et al.* (1999). Dans largement plus de la moitié des pays pour lesquels on dispose de séries chronologiques relativement longues, les flux de sortie de l'emploi indépendant ont tendance à augmenter au cours des dix à quinze dernières années. La raison en est une tendance à l'augmentation des flux de sortie de l'emploi indépendant vers l'emploi rémunéré. On ne relève pas la même identité de structure dans les flux d'entrée.
- La proportion de travailleurs qui déclarent qu'il n'y a pas de changement dans leur situation par rapport à la même date, l'année précédente, est un peu plus faible parmi les indépendants que parmi les salariés. Si on fait une distinction entre les travailleurs indépendants qui emploient des salariés et ceux qui n'en emploient pas, on constate que la stabilité est à peu près la même pour les

Tableau 5.5. Flux d'entrée et de sortie de l'emploi indépendant<sup>a</sup>

Flux annuels moyens sur la période indiquée  
Pourcentage de l'emploi indépendant

		Entrées dans l'emploi indépendant de personnes issues :			Passages de l'emploi indépendant vers :		
		du salariat	de chômage	d'une situation hors de la vie active	le salariat	le chômage	un retrait de la vie active
Autriche	1995-1997	10.4	0.9	3.4	10.7	0.8	2.2
Danemark	1983-1989	4.0	0.9	0.7	2.8	1.6	2.3
	1990-1997	5.1	2.0	1.0	3.1	1.8	2.5
Finlande	1995-1997	2.1	3.0	3.0	2.0	2.0	1.9
France	1983-1989	6.6	2.1	2.3	3.7	1.5	3.6
	1990-1997	6.2	1.9	2.4	3.9	1.8	3.3
Allemagne	1983-1990	7.7	0.6	1.4	4.8	0.6	1.7
	1992-1997	12.3	1.3	2.4	6.6	0.8	2.0
Grèce	1983-1989	2.7	0.8	1.9	1.4	0.8	1.5
	1990-1997	2.4	0.8	1.3	1.4	0.7	1.6
Irlande	1983-1989	2.5	2.2	1.6	3.0	2.0	1.2
	1990-1997	3.3	1.7	1.9	4.6	1.7	1.6
Italie	1983-1992	3.5	1.4	2.7	4.3	0.6	2.3
	1993-1997	5.5	2.1	3.6	4.1	0.8	3.1
Portugal	1986-1989	7.3	1.0	1.4	2.0	0.6	2.0
	1990-1997	6.8	1.1	1.9	3.4	0.7	1.8
Espagne	1987-1989	3.3	2.8	2.6	2.9	1.2	2.1
	1990-1997	3.5	2.6	2.4	2.1	1.5	2.7
Suède	1996-1997	2.8	1.2	1.8	1.8	1.0	1.8
Royaume-Uni	1983-1989	8.5	3.3	4.1	3.9	2.5	2.2
	1990-1997	7.5	2.8	3.4	4.8	3.3	2.7
<b>Moyenne non pondérée</b>	<b>1983-1989</b>	<b>5.1</b>	<b>1.7</b>	<b>2.1</b>	<b>3.2</b>	<b>1.2</b>	<b>2.1</b>
	<b>1990-1997</b>	<b>5.7</b>	<b>1.8</b>	<b>2.4</b>	<b>4.0</b>	<b>1.4</b>	<b>2.3</b>

a) A l'exclusion du secteur agricole et des travailleurs familiaux non rémunérés. Pour certains pays, la totalité ou une partie des propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés sont exclus de l'emploi indépendant. Voir les notes du tableau 5.1 et le tableau 5.A.1.

Source : Calculs effectués à partir des données fournies par l'Enquête communautaire sur les forces de travail d'EUROSTAT.

Tableau 5.6. Situation actuelle des personnes qui étaient au chômage un an auparavant

Secteur agricole exclu, pourcentages

		Salarié	Chômeur	Hors de la vie active	Travailleur indépendant
Autriche	1995-97	31.2	43.3	23.1	1.9
Belgique	1983-89	19.0	69.8	9.8	1.3
	1990-97	21.9	50.8	25.6	1.6
Danemark	1983-89	42.8	39.3	16.7	1.0
	1990-97	33.6	36.8	27.9	1.5
Finlande	1995-97	25.3	45.9	27.2	1.5
France	1983-89	29.7	50.7	17.6	1.8
	1990-97	30.5	51.6	16.2	1.4
Allemagne	1983-90	15.9	52.4	30.8	0.8
	1992-97	24.0	49.6	25.0	1.3
Grèce	1983-89	30.3	59.9	6.1	3.3
	1990-97	24.1	61.4	11.5	2.5
Irlande	1983-89	16.8	68.2	13.5	1.4
	1990-97	17.7	58.2	22.7	1.4
Italie	1983-92	23.1	54.2	19.0	2.8
	1993-97	18.5	47.4	30.2	2.8
Portugal	1986-89	31.9	50.7	15.4	1.7
	1990-97	32.4	41.8	22.4	3.0
Espagne	1987-89	26.3	66.1	5.1	1.9
	1990-97	26.9	63.6	7.2	1.8
Suède	1996-97	26.5	52.0	18.6	2.9
Royaume-Uni	1983-89	28.3	52.4	15.6	3.6
	1990-97	28.8	49.3	17.4	4.2
<b>Moyenne non pondérée</b>	<b>1983-89</b>	<b>26.4</b>	<b>56.4</b>	<b>15.0</b>	<b>2.0</b>
	<b>1990-97</b>	<b>26.3</b>	<b>50.1</b>	<b>21.1</b>	<b>2.1</b>

Note : La somme des pourcentages n'est pas exactement égale à 100 % à cause de l'exclusion des travailleurs familiaux non rémunérés.

Source : Voir tableau 5.5.

employeurs que pour les salariés, alors que la stabilité est bien moindre parmi les travailleurs à leur propre compte (tableau 5.7)<sup>13</sup>.

- Dans les pays de l'Union européenne, il n'y a pas de corrélation systématique entre les flux d'entrée dans l'emploi indépendant par sortie du chômage et le niveau du chômage (graphique 5.3). Dans certains pays, il semblerait que les flux d'entrée dans l'emploi indépendant jouent à contrecycle, ayant tendance à augmenter, parfois avec un certain décalage, lorsque le chômage augmente : l'inverse ne s'observe clairement dans aucun pays européen. Cependant, pour le Canada, Lin *et al.* (1999) observent une corrélation négative significative quoique faible entre le taux de chômage et les entrées dans l'emploi indépendant.

L'absence d'une corrélation positive systématique entre le taux de chômage et les flux d'entrée dans l'emploi indépendant par sortie du chômage n'apporte

aucun élément à l'appui de l'hypothèse selon laquelle le chômage servirait d'« accélérateur », les gens étant plus nombreux à s'orienter vers l'emploi indépendant en période de récession faute de trouver un emploi salarié [voir Meager (1991) pour une synthèse de ce débat]. Les données montrent, néanmoins, que les flux d'entrée dans l'emploi indépendant par sortie du chômage n'ont guère tendance, voire aucunement tendance à diminuer en période de récession.

Une analyse plus approfondie des flux d'accès au statut d'employeur (tableau 5.8) montre que les employeurs ne sont pas nécessairement issus des rangs des personnes travaillant à leur propre compte – la proportion d'employeurs qui déclarent avoir travaillé à leur propre compte l'année précédente est légèrement inférieure à la proportion d'employeurs qui déclarent qu'ils étaient salariés. En moyenne, en Europe, un travailleur sur trente travaillant à son propre compte accède au statut d'employeur au cours d'une année donnée.

Tableau 5.7. **Stabilité de l'emploi indépendant<sup>a)</sup>**

Pourcentage des personnes qui ont conservé le même statut pendant un an, moyenne des années

		Emploi indépendant		Salarié
		Travailleur à son propre compte	Employeur	
Autriche	1983-1989	83.4	85.5	90.0
Danemark	1983-1989	92.5	98.1	89.2
	1990-1997	93.6	96.8	91.3
Finlande	1983-1989	73.1	95.8	85.7
France	1983-1989	80.4	83.7	90.2
	1990-1997	80.8	84.6	91.2
Allemagne	1983-1990	75.8	80.9	91.1
	1992-1997	85.2	85.8	94.8
Grèce	1983-1989	93.8	92.4	92.9
	1990-1997	93.3	92.5	91.9
Irlande	1983-1989	89.4	94.3	89.7
	1990-1997	90.1	95.9	90.9
Portugal	1986-1989	86.0	91.2	93.0
	1990-1997	88.1	89.8	93.3
Espagne	1987-1989	88.5	91.1	85.6
	1990-1997	88.9	92.3	84.9
Suède	1983-1989	80.8	96.1	92.2
Royaume-Uni	1983-1989	80.9	84.4	90.5
	1990-1997	77.4	85.6	89.0
<b>Moyenne non pondérée</b>	<b>1983-1989</b>	<b>84.1</b>	<b>90.3</b>	<b>90.0</b>
	<b>1990-1997</b>	<b>87.2</b>	<b>90.4</b>	<b>90.9</b>

a) A l'exclusion du secteur agricole et des travailleurs familiaux non rémunérés.

Source : Voir tableau 5.5.

### III. Conditions de travail des travailleurs indépendants, satisfaction à l'égard du travail et choix personnels

#### A. Conditions de travail

##### *Les revenus des indépendants*

Le revenu est une dimension essentielle des conditions d'activité des travailleurs indépendants. Malheureusement, les comparaisons directes entre les revenus des salariés et les revenus des travailleurs indépendants sont extrêmement difficiles. Les données relatives aux revenus des travailleurs indépendants sont à la fois plus difficiles à obtenir et moins fiables que celles relatives aux revenus des salariés [OCDE (1992)]. Sur le plan de la définition, il y a trois aspects qui font qu'il est particulièrement difficile de déterminer les revenus des travailleurs indépendants : chevauchement entre les dépenses de consommation personnelle et les dépenses de l'entreprise ; production pour une consommation personnelle ; et rémunération du capital. En outre, plusieurs problèmes de mesure se posent. Par

rapport aux salariés, il est beaucoup plus facile, pour les travailleurs indépendants, de minorer leurs revenus pour se soustraire à l'impôt. D'après des estimations fondées sur les comptes nationaux, les revenus tirés d'une activité indépendante sont très largement sous-évalués dans les enquêtes de revenu effectuées auprès des ménages par rapport aux revenus salariaux [Sullivan et Smeeding (1997)]. C'est pourquoi il est prudent de limiter les études internationales portant sur les revenus des travailleurs indépendants à des comparaisons de tendances dans le temps et à des comparaisons dans la situation relative de différents groupes, par exemple les hommes par rapport aux femmes. Sans doute peut-on aussi tenter des comparaisons de l'ampleur des inégalités dans la distribution des revenus parmi les travailleurs salariés et parmi les travailleurs indépendants. Cela étant, il convient de se rappeler que de nombreux ménages perçoivent à la fois un salaire et des revenus tirés d'une activité indépendante. Leckie (1997) montre, pour le Canada, que la proportion de ce type de ménages s'est accrue.

L'analyse développée dans OCDE (1992), qui portait sur l'évolution des revenus des travailleurs indépendants

Tableau 5.8. Flux d'entrée et de sortie par rapport au statut d'employeur<sup>a</sup>

		Flux d'accès au statut d'employeur par sortie :				Flux de sortie du statut d'employeur vers :			
		du salariat	du chômage	d'une situation hors de la vie active	d'un statut de travailleur à son propre compte	le salariat	le chômage	un retrait de la vie active	un statut de travailleur à son propre compte
Danemark	1983-1989	4.3	0.6	0.4	0.3	2.4	1.3	1.5	0.9
	1990-1997	3.2	0.5	0.5	0.3	2.3	1.4	1.9	0.5
Finlande	1995-1997	1.9	0.6	1.3	1.2	1.3	0.9	2.0	1.2
France	1983-1989	6.0	0.9	1.2	6.2	3.8	0.9	3.0	5.5
	1990-1997	6.1	1.0	1.3	7.4	4.0	1.2	2.8	6.4
Allemagne	1983-1990	8.1	0.3	0.6	4.8	3.7	0.4	1.4	2.4
	1992-1997	12.0	0.6	1.1	5.1	5.9	0.5	2.0	3.2
Grèce	1983-1989	2.7	0.4	0.9	3.3	1.4	0.7	1.1	2.1
	1990-1997	2.4	0.4	0.6	3.9	1.5	0.4	1.2	2.9
Irlande	1983-1989	1.8	0.7	0.6	1.1	4.9	0.8	1.1	2.0
	1990-1997	2.6	0.5	0.6	2.0	7.8	0.8	1.3	2.2
Portugal	1986-1989	6.5	0.3	0.8	2.5	0.9	0.5	1.4	2.6
	1990-1997	4.5	0.4	0.8	3.1	2.1	0.4	1.2	3.0
Espagne	1987-1989	2.4	0.5	1.2	3.3	3.8	0.7	1.3	1.7
	1990-1997	2.7	0.9	1.2	3.8	2.0	0.7	1.8	2.4
Suède	1996-1997	2.1	0.6	0.6	0.7	1.7	1.0	2.0	1.6
Royaume-Uni	1983-1989	5.5	1.2	1.5	6.0	3.4	1.5	2.0	4.3
	1990-1997	5.3	0.8	1.2	8.1	3.1	1.5	2.2	5.4
<b>Moyenne non pondérée</b>	<b>1983-1989</b>	<b>4.6</b>	<b>0.6</b>	<b>0.9</b>	<b>3.4</b>	<b>3.1</b>	<b>0.9</b>	<b>1.6</b>	<b>2.7</b>
	<b>1990-1997</b>	<b>4.3</b>	<b>0.6</b>	<b>0.9</b>	<b>3.6</b>	<b>3.2</b>	<b>0.9</b>	<b>1.8</b>	<b>2.9</b>

a) A l'exclusion des travailleurs familiaux non rémunérés et du secteur agricole.  
Source : Voir tableau 5.5.

dans six pays à la fin des années 80, n'a permis de mettre en évidence aucune structure uniforme dans l'évolution du rapport entre les revenus médians des travailleurs indépendants et ceux de la population active civile occupée. Le sens de l'évolution était variable selon le pays et selon le sexe. Cette conclusion va à l'encontre de celle à laquelle on était parvenu dans un rapport de l'OCDE (1986) concernant la situation dans cinq pays à la fin des années 70 et au début des années 80, puisque l'on estimait alors que les revenus médians des travailleurs indépendants avaient baissé au fil du temps par rapport à ceux des salariés.

Aucune configuration ne se dégage nettement, non plus, en ce qui concerne les années 90 :

- Pour l'Autriche, les revenus salariaux et les revenus tirés d'une activité indépendante semblent avoir connu une évolution analogue sur la période 1985-96<sup>14</sup>.
- Pour le Canada, Leckie (1997) observe que les revenus annuels moyens des travailleurs indépendants ont augmenté nettement plus vite que les revenus salariaux correspondants sur la période 1985-95.
- Pour la France, Cordellier (1998) conclut à une baisse générale des revenus réels des travailleurs indépendants entre 1986 et 1996, période durant laquelle les salaires réels ont augmenté. Même dans les cas où les revenus réels des travailleurs indépendants ont augmenté ou stagné jusqu'en 1990, ils ont ensuite généralement baissé.
- Pour le Royaume-Uni, Robson (1997) fait état d'une baisse des revenus moyens des travailleurs indépendants par rapport à ceux des salariés sur toute la période écoulée depuis 1979, et il impute ce recul essentiellement à la baisse du niveau de capital par travailleur indépendant.
- Pour les États-Unis, Devine (1994) observe que les revenus réels médians des travailleurs indépendants de sexe masculin travaillant à plein temps toute l'année ont diminué entre 1975 et 1990, tandis que les revenus réels des salariés de même catégorie sont restés relativement stables. Les revenus des femmes travailleurs indépendants se sont améliorés au fil du

temps par rapport à ceux des hommes également travailleurs indépendants, mais ils progressent moins vite que dans le secteur salarié.

L'analyse développée dans un rapport de l'OCDE (1992) concernant l'inégalité des revenus chez les travailleurs indépendants a montré que la distribution des revenus tend à être moins égalitaire parmi les travailleurs indépendants que parmi les salariés. Cette observation est confirmée par plusieurs études récentes, notamment celle de Sullivan et Smeeding (1997), concernant 15 pays de l'OCDE ; celle de Bradbury (1996), effectuée sur la base de données de dépenses pour l'Australie ; celle de Leckie (1997) pour le Canada ; celle de Pfeiffer et Pohlmeier (1992) pour l'Allemagne ; et celles de Parker (1997, 1999), qui passent en revue plusieurs études récentes concernant le Royaume-Uni, relevant un certain nombre d'éléments qui amènent l'auteur à conclure à un creusement des inégalités de revenus parmi les travailleurs indépendants sur la période 1976-95, comme chez les salariés. En outre, plusieurs études, notamment celles de Bradbury (1996) et de Leckie (1997), soulignent l'assez grande variabilité des revenus des travailleurs indépendants d'une année à l'autre.

### *Conditions d'accomplissement des tâches*

L'analyse par le Secrétariat des données provenant de la deuxième Enquête européenne de 1996 sur les conditions de travail [voir Fondation européenne (1997a) et annexe 5.A] montre que les conditions de travail des travailleurs indépendants tendent à différer de celles des salariés sur plusieurs points importants. Ces différences persistent quand on tient compte du fait que les activités qu'exercent les travailleurs indépendants diffèrent, généralement, à plusieurs égards, des emplois qu'occupent les salariés<sup>15</sup>.

Comme il fallait s'y attendre, les travailleurs indépendants font état d'une plus large autonomie que les salariés sur plusieurs points, notamment en ce qui concerne leur faculté de choisir l'intensité de leur activité et leurs méthodes de travail, l'ordre dans lequel ils effectuent leurs tâches et la façon dont ils répartissent leurs congés. Par ailleurs, ils se plaignent moins souvent d'être pressés par le temps et reconnaissent plus volontiers qu'ils ont « suffisamment de temps pour faire ce qu'il y a à faire ». En outre, dans la plupart des catégories professionnelles, les travailleurs travaillant à leur propre compte sont moins prompts que les salariés à dire qu'ils sont tenus par des calendriers très serrés ou qu'ils doivent travailler très vite. Ceux qui sont employeurs, en revanche, font aussi souvent état que les salariés de ce type de pression au travail. Cela étant, les travailleurs indépendants sont proportionnellement plus nombreux que les salariés à dire que leur rythme de travail

dépend des attentes directes des personnes auxquelles ils s'adressent, clients, passagers, élèves ou patients. Ces différences se retrouvent dans tous les secteurs et toutes les catégories professionnelles. Rien n'amène à conclure à l'existence de différences accrues selon le sexe.

L'enquête européenne confirme – tendance bien connue – que les travailleurs indépendants font état d'horaires de travail plus longs que les salariés. Les personnes travaillant à leur propre compte déclarent en moyenne 45 heures de travail par semaine et les employeurs 52 heures, contre 39 heures pour les salariés<sup>16</sup>. Les femmes qui travaillent à leur propre compte font état d'horaires de travail plus longs que les femmes salariées, mais néanmoins nettement plus légers que ceux dont font état les hommes travaillant à leur propre compte (il apparaît que les travailleurs à leur propre compte travaillent en moyenne 46 heures pour les hommes et 40 heures pour les femmes, contre respectivement 41 heures et 33 heures pour les salariés). Les travailleurs indépendants employeurs effectuent à peu près le même nombre d'heures en moyenne, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes.

Le tableau 5.9 montre les résultats d'une analyse de logit appliquée à un certain nombre d'autres dimensions des conditions de travail. Les chiffres montrent quelle est la probabilité qu'un travailleur indépendant travaillant à son propre compte et qu'un travailleur indépendant employeur répondent par l'affirmative aux questions posées, par rapport aux salariés, une fois tenu compte des effets liés à l'âge, au sexe, au pays, à la formation, à la profession et au secteur d'activité. Les dimensions considérées sont des dimensions importantes, même si elles n'épuisent pas tout le champ des différences entre les emplois occupés par les salariés et les activités des travailleurs indépendants. Cette mise en garde étant faite, on peut dégager un certain nombre de conclusions :

- Si les travailleurs indépendants sont davantage susceptibles de pouvoir adapter leurs instruments et leur matériel à leur propre convenance, ils sont en revanche proportionnellement moins nombreux que les salariés à déclarer porter des protections et plus nombreux à travailler dans des postures pénibles. Ils travaillent plus fréquemment la nuit et le week-end.
- Les travailleurs indépendants font état d'un niveau de formation nettement inférieur à celui des salariés. En outre, les travailleurs qui travaillent à leur propre compte (mais ne sont pas employeurs) utilisent moins l'informatique.
- Les travailleurs indépendants, en particulier s'ils travaillent à leur propre compte, sont moins susceptibles que les salariés de dire qu'ils ont un emploi sûr.

Tableau 5.9. Conditions de travail des travailleurs indépendants : résultats d'un modèle de régression logistique

	Probabilité que l'observation s'applique à un travailleur indépendant par rapport à la probabilité qu'elle s'applique à un salarié <sup>a</sup>	
	Travailleurs indépendants	
	Travailleurs à leur propre compte	Employeurs
	Pourcentages	
Porter des protections	59***	91
Travailler dans des positions pénibles	117***	117**
Possibilité d'adapter les instruments/le matériel à sa convenance	150***	158***
Travail posté et/ou horaires irréguliers	148***	145***
Travailler le samedi (au moins une fois par mois)	118***	122***
Travailler de nuit (au moins une fois par mois)	131***	182***
Travailler le dimanche (au moins une fois par mois)	156***	186***
En contact direct avec des personnes extérieures	106***	108***
Formation au cours des 12 derniers mois	41***	61***
Utilisation de l'informatique pendant au moins 1/4 du temps	68***	103
Sentiment de sécurité de l'emploi	80***	96*

\*\*\*, \*\*, et \*, significatifs au seuil de 0.1 %, 1 % et 5 % respectivement.

a) Le tableau doit se lire de la manière suivante : la probabilité que des travailleurs à leur propre compte portent des protections est de 59 % par rapport à celle des salariés. Les calculs sont effectués pour un homme de 40 ans en Belgique, qui a quitté ses études entre 16 et 20 ans, et qui travaille dans le commerce de gros et de détail comme personnel de service ou vendeur.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de la *Deuxième enquête européenne sur les conditions de travail*, hors secteur agricole.

Cette dernière conclusion n'est pas conforme à ce qu'observent Manski et Straub (1999) pour les États-Unis, à savoir que les travailleurs indépendants tendent à s'estimer moins exposés au risque de perdre leur emploi que les travailleurs qui travaillent pour le compte de quelqu'un d'autre. Cependant, ces résultats font référence à une possibilité de perdre son emploi au cours des douze prochains mois, ce qui est probablement relativement court dans la vie d'une entreprise exploitée par un indépendant, alors que, dans le cadre de l'enquête européenne, aucun délai n'était précisé.

## B. Satisfaction sur le plan professionnel selon le statut au regard de l'emploi, le sexe et les horaires de travail

Les travailleurs indépendants tendent à faire état d'un degré de satisfaction au travail plus élevé que les salariés. Pour l'Union européenne, l'analyse par le Secrétariat des données provenant de la deuxième Enquête européenne de 1996 sur les conditions de travail montre que 38 pour cent des personnes travaillant à leur propre compte et 45 pour cent des employeurs se déclarent, au total, très satisfaits de leur emploi principal, contre 30 pour cent chez les salariés. Blanchflower (1998) rapporte des résultats analogues pour un certain nombre d'autres enquêtes couvrant l'Europe et les États-Unis. Les différences tendent à

subsister même une fois qu'on a introduit un certain nombre de variables pour tenir compte de la nature des emplois.

Le tableau 5.10 compare le degré de satisfaction sur le plan professionnel des salariés et des travailleurs indépendants selon le sexe et les horaires de travail. Les différences sont frappantes quand on fait une distinction selon le sexe. Le degré de satisfaction dont font état les salariés hommes à l'égard de leur travail s'accroît parallèlement à l'allongement de leurs horaires de travail, alors que ce n'est pas le cas pour les femmes. Cependant, les différences sont moins marquées entre hommes et femmes quand il s'agit de personnes travaillant à leur propre compte – dans les deux cas, le degré maximal de satisfaction à l'égard du travail s'observe pour un horaire d'environ 40 heures par semaine. Néanmoins, les femmes qui travaillent à leur propre compte en effectuant un faible nombre d'heures de travail par semaine tendent, elles aussi, à faire état d'un assez haut niveau de satisfaction à l'égard de leur travail, peut-être parce qu'il leur permet de conjuguer activité professionnelle et vie familiale.

Au total, les travailleurs indépendants sont apparemment plus satisfaits de leur sort que les salariés. On peut penser que les conditions de travail moins bonnes et les durées de travail plus longues qui vont de pair avec l'emploi indépendant sont compensées par d'autres facteurs.

Tableau 5.10. Degré de satisfaction<sup>a</sup> des travailleurs indépendants à l'égard de leur emploi, selon leurs horaires de travail et leur sexe, Union européenne, 1995/96

Pourcentages

	Hommes							Femmes							Hommes et femmes
	Horaires habituels de travail dans l'occupation principale							Horaires habituels de travail dans l'occupation principale							
	Moins de 10 heures	10-29 heures	30-39 heures	40-44 heures	45-59 heures	Plus de 60 heures	Total	Moins de 10 heures	10-29 heures	30-39 heures	40-44 heures	45-59 heures	Plus de 60 heures	Total	Total
<b>Emploi total</b>															
Très satisfait	12	25	29	29	35	36	31	35	35	33	32	35	37	34	32
Autre réponse <sup>b</sup>	88	74	71	71	64	64	69	64	65	67	66	65	63	66	53
<b>Travailleur à son propre compte</b>															
Très satisfait	..	23	53	36	32	33	35	43	37	48	49	42	38	44	38
Autre réponse <sup>b</sup>	..	77	47	64	67	67	65	57	63	52	51	58	62	56	61
<b>Employeur</b>															
Très satisfait	..	..	..	..	..	..	42	..	..	..	..	..	..	52	45
Autre réponse <sup>b</sup>	..	..	..	..	..	..	58	..	..	..	..	..	..	48	55
<b>Salarié</b>															
Très satisfait	..	27	27	28	35	34	29	35	36	32	29	28	28	32	30
Autre réponse <sup>b</sup>	..	73	73	71	64	66	71	64	64	68	69	72	72	67	69

.. Estimation non disponible en raison de la taille insuffisante de l'échantillon. La petitesse de la taille de l'échantillon explique également le léger décalage entre les durées de travail pour les hommes et pour les femmes.

a) Les données concernent le degré de satisfaction à l'égard de l'occupation principale.

b) Couvre les réponses : « assez satisfait », « pas très satisfait » et « pas du tout satisfait ». On n'arrive pas toujours à un total de 100 en raison d'un petit nombre de « ne sait pas ».

Source : Voir tableau 5.9.

### C. Salariés des très petites entreprises

Pour examiner les conditions de travail liées à l'emploi indépendant, il est intéressant également de s'interroger sur les conditions de travail des salariés des entreprises exploitées par un indépendant. Les informations dont on aurait besoin, concernant notamment les revenus, sont rares. Cependant, la deuxième enquête européenne sur les conditions de travail apporte un certain nombre d'informations sur les conditions de travail dans les entreprises comptant entre 1 et 9 salariés<sup>17</sup>. Ces entreprises et les entreprises exploitées par des indépendants se recoupent largement.

Si les salariés des entreprises comptant entre 1 et 9 salariés ne signalent pas être exposés plus qu'en moyenne à des facteurs de risque ambiants, ils sont en revanche davantage susceptibles de déclarer qu'ils ont des postures pénibles ou déplacent de lourdes charges. Ils sont davantage susceptibles d'avoir des horaires de travail lourds et de travailler le samedi, mais pas la nuit ni le dimanche. Ils sont moins susceptibles de déclarer devoir respecter des délais serrés. En revanche, ils font état d'un degré d'autonomie inférieur à celui des salariés des grandes entreprises et sont moins susceptibles de considérer les

tâches qu'ils ont à effectuer comme complexes, ou comme impliquant des normes de qualité précises, ou comme exigeant une rotation des emplois. La probabilité qu'ils déclarent avoir suivi une formation au cours des 12 derniers mois ou qu'ils déclarent utiliser un ordinateur est très inférieure à celle que l'on observe pour l'ensemble des salariés. En ce qui concerne leur rémunération, la probabilité est moindre qu'ils bénéficient d'une rémunération spéciale au titre des heures supplémentaires, d'horaires de travail atypiques ou de conditions de travail médiocres. Ils sont également moins susceptibles de bénéficier d'avantages supplémentaires en matière de congé de maternité, congé pour garde d'enfant ou congé parental, en plus de ce que prévoit la législation nationale. Ils sont comparativement un peu moins nombreux qu'en moyenne à considérer que leur emploi est sûr. Cependant, ils éprouvent le même degré de satisfaction à l'égard de leur travail, si ce n'est plus, que les travailleurs d'entreprises plus grandes.

### D. Choix de l'emploi indépendant

Des données d'enquête récentes pour l'Europe dénotent un intérêt latent très appréciable pour l'emploi indépendant. Le tableau 5.11, fondé sur l'enquête « Options

Tableau 5.11. Préférences pour un emploi indépendant et pour un emploi salarié, Union européenne, 1998

Pourcentages

	Statut souhaité		
	Salarié	Travailleur indépendant	Pas de préférence/ne sait pas/pas de réponse
<b>Statut actuel</b>			
Actifs occupés	69	26	5
Ont l'intention ou sont désireux d'exercer une activité rémunérée au cours des cinq prochaines années <sup>a</sup> :	58	26	16
Jeunes arrivant sur le marché du travail			
Femmes revenant sur le marché du travail	70	15	15
Chômeurs	65	16	20

a) Personnes âgées de 16 ans et plus qui n'occupent pas d'emploi actuellement mais qui souhaitent travailler dans les 5 ans à venir. Les jeunes arrivant sur le marché du travail sont des élèves ou des étudiants qui ont l'intention de trouver leur premier « vrai » emploi une fois leurs études terminées. Les femmes qui reviennent sur le marché du travail sont des femmes qui souhaitent à nouveau avoir une activité rémunérée après une interruption dans leur carrière.

Source : Bielski (1999), analyse des données provenant de l'enquête *Options d'avenir pour l'emploi* couvrant l'Union européenne et la Norvège.

d'avenir pour l'emploi » [Bielski (1999) et annexe 5.A], montre le nombre de personnes, actuellement occupées ou ayant l'intention de travailler au cours des cinq prochaines années, qui indiquent que leur préférence irait à un emploi indépendant. Apparemment, 26 pour cent des personnes actuellement occupées exprimeraient une préférence pour un emploi indépendant – soit près du double du chiffre actuellement observé en Europe. Ces chiffres doivent, naturellement, être interprétés avec beaucoup de prudence car la plupart des salariés n'ont aucune expérience de l'emploi indépendant. Dans le même temps, on sait qu'il y a de l'« emploi indépendant non volontaire » – 18 pour cent des travailleurs indépendants aujourd'hui déclarent qu'ils préféreraient travailler comme salariés<sup>18</sup>.

Une analyse détaillée de ces données par Huijgen (1999) montre que la préférence pour l'emploi indépendant est beaucoup plus forte chez les hommes que chez les femmes – en vérité, les différences sont beaucoup plus marquées par rapport au sexe que par rapport à toute autre variable retenue dans l'étude. Vingt-deux pour cent des salariés et des entrants sur le marché du travail de sexe masculin ont exprimé une préférence pour un emploi indépendant, contre 15 pour cent parmi les femmes (et la proportion de ceux qui ne peuvent envisager d'avoir une activité d'indépendant est de 33 pour cent pour les hommes contre 45 pour cent pour les femmes). La préférence pour l'emploi indépendant décroît progressivement avec l'âge. Elle s'accroît avec le niveau de formation. Ceux qui marquent la préférence la plus nette pour un emploi indépendant sont les jeunes hommes qui ont un niveau de formation supérieur à la moyenne et qui arrivent sur le marché du travail.

Des différences dans l'attitude selon le sexe à l'égard de l'emploi indépendant ont également été mises en évidence par Hakim (1998) pour le Royaume-Uni. Se fondant sur les données du recensement de 1991 pour examiner la profession bien définie de pharmacien, dans laquelle les hommes et les femmes sont à peu près également représentés et dont on peut considérer qu'elle permet un choix relativement non contraint des conditions d'exercice de la profession, Hakim conclut que les femmes pharmaciens marquent une nette préférence pour un statut de salarié (souvent à temps partiel) alors que les hommes optent systématiquement pour un statut d'indépendant (presque toujours à plein temps). Pour les États-Unis, Devine (1994) estime que le choix d'un emploi indépendant ne répond pas aux mêmes motivations chez les hommes et chez les femmes. Pour le Canada, Menzies (1998) rapporte des données d'enquête selon lesquelles les hommes sont davantage susceptibles que les femmes de choisir la formule de l'emploi indépendant pour l'indépendance qu'elle permet (47 pour cent des hommes ont mis cette raison en avant contre 32 pour cent des femmes). Les femmes sont, en revanche, proportionnellement plus nombreuses à faire valoir que cela leur permet de travailler depuis chez elles (elles sont 13 pour cent à le signaler alors que pratiquement aucun homme n'avance cet argument).

#### IV. Analyse des corrélations de l'emploi indépendant

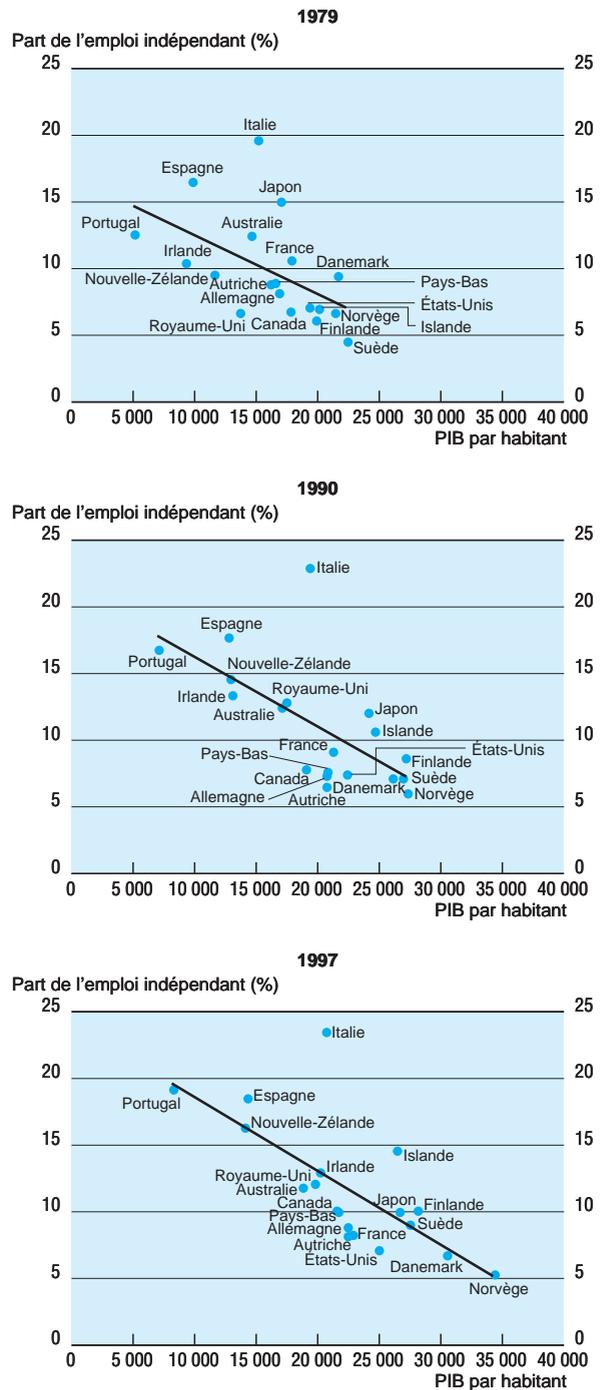
D'un point de vue transversal, il existe une forte corrélation négative entre le niveau du PIB par habitant et la

part de l'emploi indépendant dans l'emploi civil total non agricole, comme on le voit sur le graphique 5.4 (qui ne reprend que les pays pour lesquels les données sont disponibles pour toutes les années). La relation statistique est comparable pour chacune des années. Cependant, d'autres facteurs sont à l'œuvre – si le PIB par habitant était le seul facteur en jeu, l'emploi indépendant aurait eu tendance à décroître dans tous les pays. Cette section passe en revue un certain nombre d'analyses, y compris des analyses menées récemment par le Secrétariat, destinées à mettre en évidence les corrélations de l'emploi indépendant avec diverses variables.

De précédentes analyses de séries chronologiques internationales – Acs, Audretsch et Evans (1994), Staber et Bogenhold (1993), et Robson et Wren (1999) – ont utilisé diverses variables explicatives du taux d'emploi indépendant, à savoir chômage, production par habitant, proportion de femmes dans la main-d'œuvre, part du PIB imputable aux services, taux moyen d'imposition et taux marginal d'imposition. Le signe du coefficient du taux de chômage est incertain a priori et les estimations varient d'une étude à l'autre. On s'attend que le coefficient de la proportion de femmes dans la main-d'œuvre soit négatif et que le coefficient de la part du PIB imputable aux services soit positif (quoique ces résultats ne se vérifient pas toujours). On pourrait penser que le coefficient du taux moyen d'imposition est généralement positif, des taux moyens d'imposition élevés constituant une plus forte incitation à essayer de trouver le moyen d'éviter l'impôt sur le revenu grâce au travail indépendant. C'est ce que constatent plusieurs analyses, dont celle de Robson et Wren (1999). Ils observent aussi une relation négative avec le taux marginal d'imposition<sup>19</sup>.

L'analyse effectuée par le Secrétariat, qui suit, pour l'essentiel, l'approche de Robson et Wren (1999), est décrite à l'annexe 5.B. La liste des variables prises en compte est indiquée au tableau 5.12. Il convient de noter que ni cette analyse ni, d'ailleurs, aucune des analyses auxquelles il vient d'être fait référence ne peut prétendre intégrer un « modèle » de la décision de devenir travailleur indépendant. Il faudrait, pour cela, une analyse au niveau individuel et non pas au niveau global. On relèvera toutefois que les quatre premières variables retenues par le Secrétariat concernent l'évolution générale de l'économie, tandis que les cinq dernières concernent les avantages vraisemblables d'un emploi indépendant par rapport à un emploi salarié. Les nouvelles variables introduites par rapport aux précédentes études sont la part de valeur ajoutée imputable au capital et le taux moyen de remplacement assuré par les prestations de chômage. Sans doute peut-on s'attendre que le coefficient de la part de valeur ajoutée imputable au capital soit de signe positif, dans la mesure où

Graphique 5.4.  
Part de l'emploi indépendant et PIB par habitant<sup>a</sup>, 1979, 1990 et 1997



a) La part de l'emploi indépendant est définie par le ratio de l'emploi indépendant en pourcentage de l'emploi civil, à l'exclusion du secteur agricole et des travailleurs familiaux non rémunérés. Les pays représentés sont ceux dont les données sont disponibles en 1979, 1990 et 1997. Le PIB par habitant est en dollar US et au taux de change de 1990.  
Sources : Base de données de l'OCDE sur les statistiques annuelles de la population active ; base de données de l'OCDE sur les comptes nationaux.

Tableau 5.12. Variables explicatives utilisées par le Secrétariat de l'OCDE dans les analyses de régression

Code de la variable	
PEI	Part de l'emploi indépendant en pourcentage de l'emploi civil
EI	Emploi indépendant
EC	Emploi civil
PIB	PIB en termes réels
FEM	Proportion de femmes dans la population active
MAN	Part de l'industrie manufacturière dans la valeur ajoutée
SERV	Part des services dans la valeur ajoutée
PCVA	Part de la valeur ajoutée expliquée par le capital
TC	Taux de chômage
TMal	Part des dettes brutes du gouvernement en pourcentage du PIB
TMol	Taux moyen d'imposition (représenté par le ratio des dépenses du gouvernement en pourcentage du PIB)
TRPC	Taux moyen de remplacement assuré par les prestations de chômage

il exprime le taux de rendement du capital par rapport au travail – les revenus des travailleurs indépendants intègrent une part de rémunération du capital et une part de rémunération du travail. On peut s'attendre, en revanche, que le coefficient du taux moyen de remplacement assuré par les prestations de chômage soit de signe négatif : son augmentation devrait tendre à accroître le pouvoir d'attraction de l'emploi salarié.

Plusieurs autres variables, sans doute importantes, n'ont pu être prises en compte. Par exemple, le recours à la sous-traitance serait l'une des principales explications à la rapide extension de l'emploi indépendant observée au Royaume-Uni dans les années 80 [Meager (1998)] et au Canada dans les années 90 [Leckie (1997)]. Plusieurs études nationales témoignent d'un développement récent du recours à la sous-traitance : Morehead *et al.* (1997) pour l'Australie ; Ekos Research Associates Inc. (1998) pour le Canada ; et Cully *et al.* (1999) pour le Royaume-Uni. L'analyse développée par le Secrétariat sur la base des données tirées de l'enquête de 1996 [Fondation européenne (1997b)] montre que les responsables d'entreprise font état d'initiatives allant dans le sens du recours à la sous-traitance au cours des trois précédentes années, dans les dix pays européens considérés sans exception. La proportion d'établissements concernés va de 8 pour cent en Espagne à 23 pour cent en Irlande. Les données ne sont toutefois pas suffisantes pour pouvoir être intégrées dans un modèle de régression sur séries chronologiques. C'est également en raison des limites des données qu'il n'a pas été tenu compte du niveau des cotisations de sécurité sociale à la charge des employeurs, ni du degré de rigueur de la législation de protection de l'emploi, non plus que des possibilités d'accès aux capitaux.

Si les facteurs culturels ne se prêtent pas à une analyse chronologique, Wilderman *et al.* (1999) constatent

néanmoins, en observant la situation dans plusieurs pays, que certaines variables culturelles ont un plus grand pouvoir explicatif que les variables économiques classiques<sup>20</sup>. Pour le Royaume-Uni, un certain nombre de commentateurs se sont demandés si le fort développement de l'emploi indépendant observé au Royaume-Uni au cours des années 80 ne s'expliquait pas, au moins en partie, par un regain d'intérêt à l'égard de l'activité entrepreneuriale dans la culture nationale [OCDE (1992) ; Blanchflower et Freeman (1994) ; Robson (1998)].

Le tableau 5.13 présente sous forme récapitulative les résultats obtenus par le Secrétariat à l'aide de régressions par pays et de régressions groupées. Les spécifications des deux modèles sont précisées à l'annexe 5.B (les modèles ne diffèrent que sur la façon de traiter la variable indépendante qui est décomposée en deux éléments – nombre de travailleurs indépendants et nombre total d'actif occupés – dans le second modèle). Seules les variables significatives au seuil de 10 pour cent ont été retenues dans le modèle. Rares sont les variables dont le pouvoir explicatif est toujours vérifié. La « meilleure » variable, en ce sens que son coefficient est toujours significatif, est la part de valeur ajoutée imputable au capital. En outre, le coefficient est du signe attendu. Le coefficient du taux moyen d'imposition est souvent significatif lorsque cette variable intervient sous forme de différence première mais il n'a pas le signe attendu. La même remarque vaut pour la part de PIB imputable aux services [un résultat analogue a été mis en évidence par Robson et Wren (1999)]. Si le PIB par habitant donne des résultats contrastés quand on l'utilise dans les régressions par pays, le coefficient est de signe négatif dans les régressions groupées, ce qui reflète peut-être la tendance des pays où cette variable atteint des niveaux élevés à avoir des niveaux d'emploi indépendant faibles (graphique 5.2). Une analyse séparée sur la base des informations limitées disponibles concernant la législation

Tableau 5.13. **Résumé des analyses de régression sur la part de l'emploi indépendant**

Variable <sup>a</sup>	Modèle 1 (variable dépendante PEI)						Modèle 2 (variable dépendante EI)					
	Canada	Allemagne	Italie	Japon	Royaume-Uni	Pays regroupés	Canada	Allemagne	Italie	Japon	Royaume-Uni	Pays regroupés
LnPEI <sub>t-1</sub>	-0.46**	-0.27**	-0.35**	-0.16**	-0.21**	-0.23**	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
LnEI <sub>t-1</sub>	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	-0.72**	-0.62**	-0.68**	-1.29**	-0.24**	-0.33**
ΔlnEC <sub>t</sub>	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	-2.34**	0.26*	2.70**	1.10**	1.93**	1.17**
lnEC <sub>t-1</sub>	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0.50**	-0.51**	2.00**	2.00**	-0.69**	0.64**
ΔlnPIB <sub>t</sub>		1.79**	0.72*						-1.01**	-0.21**	1.09**	
lnPIB <sub>t-1</sub>	0.30**				0.08**	-0.63**		-2.13**	-0.95**	-0.23**	0.12**	-1.04**
ΔlnFEM <sub>t</sub>		2.68**	1.14*		-2.35*			6.43**	-1.30**	-0.49**		2.14**
lnFEM <sub>t-1</sub>			0.43**					2.60**		-1.65**		2.14**
ΔlnMAN <sub>t</sub>												
lnMAN <sub>t-1</sub>	-0.13**	0.08**		0.37**				1.00**				
ΔlnSERV <sub>t</sub>	-1.52**	-3.34**				-0.56**		-1.64**		0.11*	-0.94**	-0.11**
lnSERV <sub>t-1</sub>	0.28**			-0.32**		-0.11**		0.63**		0.19**	-0.15**	
ΔlnPCVA <sub>t</sub>	0.34**			0.70**				0.69**	0.78**	0.59**		
lnPCVA <sub>t-1</sub>	0.60**	0.57**		-0.15**	0.38**	0.24**	-0.41**	1.21**	0.82**	1.12**		0.35**
ΔlnTC <sub>t</sub>					0.07*		-0.40**			0.08**	0.07**	
lnTC <sub>t-1</sub>			-0.17**		0.05**					0.27**		
ΔTMaI <sub>t</sub>							0.38*					
TMaI <sub>t-1</sub>							0.30**					
ΔTMoI <sub>t</sub>								1.15**	-1.63*	1.70**		
TMoI <sub>t-1</sub>				-1.08**		-0.50*	-2.40**		-2.26**	2.72**		-1.23**
ΔlnTRPC <sub>t</sub>	-0.32**						-0.28**					
lnTRPC <sub>t-1</sub>									-0.15**			
Nombre d'observations	33	33	34	34	34	70	33	33	34	34	34	70
R <sup>2</sup> ajusté	0.83	0.67	0.48	0.90	0.53	0.63	0.79	0.96	0.69	0.98	0.61	0.68

\*\* significatif au seuil de 5 %, \* significatif au seuil de 10 %.

n.a. = non applicable.

a) Δ indique qu'une simple différence a été effectuée. Voir annexe B pour des précisions sur les spécifications du modèle du Secrétariat de l'OCDE.

de protection de l'emploi n'a pas permis de mettre en évidence l'existence d'une corrélation entre cette variable et le taux d'emploi indépendant.<sup>21, 22</sup>

En résumé, les analyses présentées ci-dessus témoignent que les régressions chronologiques internationales ne permettent pas de mettre en évidence un ensemble toujours identique de variables explicatives de l'emploi indépendant.

## V. Considérations touchant l'action des gouvernements

En particulier depuis le début des années 80, les pouvoirs publics, dans la plupart des pays de l'OCDE, ont adopté tout un éventail de mesures pour encourager l'emploi indépendant, à la fois pour lui-même et pour tenter d'encourager l'entrepreneuriat [OCDE (1998a)]. Cela s'est produit dans un contexte général de déréglementation de nombreux marchés du travail et des produits et de persistance d'un haut niveau de chômage [Meager (1994)]. L'intervention des pouvoirs publics était justifiée par l'existence d'un certain nombre d'éléments qui entravaient l'accès à l'emploi indépendant – carences des marchés financiers ; lourdeur des procédures administratives, car il faut rendre compte à plusieurs administrations ; et protection sociale moins bonne pour les travailleurs indépendants que pour les salariés. Soucieux d'aider les gens à trouver des emplois, les pouvoirs publics ont mis en place divers programmes et dispositifs pour stimuler l'emploi indépendant et la création d'entreprises. Ils ont aussi essayé d'abaisser le taux d'échec des entreprises exploitées par un indépendant, quand on peut penser que l'échec est dû à un manque de compétences, en particulier de compétences managériales.

La conclusion dégagée lors d'un récent séminaire organisé conjointement par les États-Unis et l'UE sur le thème de l'entrepreneuriat [US Department of Labor (2000)] était que les politiques publiques peuvent favoriser l'entrepreneuriat de plusieurs façons, bien que l'élément fondamental de la réussite d'une création d'entreprise soit toujours l'entrepreneur lui-même. L'emploi indépendant est tributaire du « contexte » (à savoir, par exemple, accès aux capitaux ; procédures administratives ; fiscalité ; politiques en matière de santé, d'assurance sociale et de pensions), des « compétences » (capital humain, compétences managériales) et de l'« état d'esprit » (choix personnels). Les pouvoirs publics, dans leurs interventions, doivent tenir compte de toutes ces dimensions. Cependant, si les pouvoirs publics peuvent contribuer à façonner le cadre général, défini par le « contexte » et les « compétences », pour élargir les opportunités, l'« état d'esprit », en revanche, relève de choix personnels, d'une vision, d'une détermination et de la volonté de prendre des

risques. L'état d'esprit est lié à la culture, à la famille et aux traditions locales, et il n'est pas facile de le modifier. De fait, l'emploi indépendant procède, pour partie, d'un phénomène d'imitation. Puisqu'une culture qui valorise la prise de risques et la récompense de l'effort individuel contribue grandement à encourager l'activité entrepreneuriale, plusieurs pays se sont efforcés, récemment, de promouvoir une culture de l'entrepreneuriat [OCDE (1999b)]. C'est ainsi, notamment, que des initiatives ont été engagées, en partenariat avec des organisations non gouvernementales, au travers du système éducatif, pour intégrer la formation scolaire ou professionnelle et les possibilités d'emploi indépendant (dans le cadre de projets scolaires ou universitaires).

Dans cette section, plutôt que de tenter de passer en revue toutes les politiques destinées à favoriser l'entrepreneuriat, on se concentre sur les mesures axées sur les travailleurs indépendants en tant qu'individus, mesures dont on peut considérer qu'elles relèvent de la catégorie des politiques actives de l'emploi au niveau national. Plus précisément, on envisage les mesures prises dans quatre directions :

- mesures destinées à aider les travailleurs indépendants à développer leur activité et, en particulier, à embaucher des salariés le cas échéant ;
- mesures destinées à éviter les « faux » indépendants ;
- mesures destinées à aider les chômeurs à accéder à un emploi indépendant ;
- mesures en faveur de l'emploi indépendant spécifiquement axées sur les jeunes et les femmes.

Cependant, il convient de noter que l'inégale qualité de l'information concernant les mesures prises dans les différents pays et le manque d'évaluation, dans la plupart des cas, limitent les possibilités de juger de l'efficacité des politiques par rapport à leur coût, de sorte qu'il est très difficile de dire de façon définitive ce qui est efficace en la matière.

### A. Mesures destinées à aider les travailleurs indépendants à développer leur activité

On a signalé plus haut les faibles niveaux de formation et les niveaux élevés d'instabilité de l'emploi observés chez les travailleurs à leur propre compte par rapport à ceux observés chez les salariés. Cela peut inciter les pouvoirs publics à tenter de faciliter l'accès des travailleurs indépendants à une formation appropriée qui peut favoriser la pérennité de leur activité et éviter certains échecs [Metcalfe (1998)]. A moins que les travailleurs indépendants ne puissent s'organiser convenablement, ils ne peuvent profiter des économies d'échelle qui sont possibles lorsque la formation est organisée dans une grande

entreprise. Cependant, quelques pays seulement ont adopté ce type de mesures. On peut en citer certains :

- En Italie, depuis 1996, la Loi 608/96 prévoit des cours de formation spéciaux (huit semaines) à l'intention des travailleurs indépendants avec un volet orientation professionnelle et analyse des capacités entrepreneuriales et un autre volet formation et assistance technique.
- En Belgique, le plan d'action national pour l'emploi pour 1998 prévoit le développement de la formation professionnelle en dehors des heures normales de travail pour les travailleurs indépendants.
- En Espagne, le *Plan integral de Fomento Empresarial de Autónomos*, lancé en 1999, prévoit des services de conseil et d'accompagnement pour les travailleurs indépendants, pour les aider à élaborer leur plan stratégique d'entreprise et à améliorer leur compétitivité en instituant des formations dans les domaines, par exemple, de la comptabilité, du marketing, de la finance, du commerce extérieur, de l'information et des technologies.

L'analyse présentée à la section II tend à montrer que la proportion de travailleurs à leur propre compte qui deviennent employeurs est assez faible. De même, les employeurs ne sont pas davantage susceptibles d'être issus des rangs des travailleurs à leur propre compte que de ceux des salariés. D'une certaine façon, c'est étonnant, dans la mesure où on peut penser que les travailleurs à leur propre compte très souvent ont les qualités requises d'un employeur. Mais le manque de compétences en management et l'absence d'expérience de l'embauche de salariés peuvent sans doute dissuader les travailleurs à leur propre compte de devenir employeurs.

Bien que, dans la plupart des pays, divers dispositifs visent à encourager les PME à embaucher de nouveaux salariés grâce à une réduction des charges sociales, ce type de dispositif est rarement axé précisément sur les travailleurs indépendants. On peut cependant citer un certain nombre de cas :

- En France, le dispositif d'*exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale pour l'embauche d'un premier salarié*, institué en 1989 et étendu aux gérants de SARL en 1990 puis aux associations, mutuelles et coopératives en 1992, accorde l'exonération totale de cotisations de sécurité sociale aux nouveaux employeurs pendant deux ans. Le ministère français de l'Emploi et de la Solidarité [DARES (1999a)] estime à 70 000 en moyenne le nombre de bénéficiaires sur la période 1990-98, avec un maximum d'environ 90 000 en 1994 et en 1998. L'effet net

de cette mesure sur l'emploi a été, pense-t-on, de l'ordre de 20 pour cent [DARES (1996)].

- En Belgique, le dispositif institué en 1988, *Plus un, plus deux*, accordait une réduction de cotisations de sécurité sociale aux employeurs pour les trois premiers salariés, réduction qui allait en diminuant sur une période de trois ans.
- En Finlande, une réforme introduite en 1998 a réduit et simplifié les cotisations de sécurité sociale des employeurs dans les entreprises de moins de cinq salariés.
- En Irlande, le County Enterprise Board encourage le développement des micro-entreprises au niveau local en accordant une subvention à l'emploi (qui peut aller jusqu'à 5 000 livres irlandaises) pour chaque nouvel emploi à plein temps créé.

## B. Mesures destinées à éviter les « faux » indépendants

Alors même qu'ils prenaient des mesures pour encourager l'emploi indépendant, les pouvoirs publics, dans un certain nombre de pays, se préoccupaient du développement possible de situations de « faux » indépendants (personnes qui font le choix de ce statut essentiellement pour des raisons fiscales). Les pouvoirs publics sont avant tout soucieux d'éviter l'évasion fiscale. Si les principaux instruments d'action à cet égard sont les instruments budgétaires, les politiques du marché du travail jouent également un grand rôle car les mécanismes incitatifs qui poussent au développement des situations de « faux » indépendants peuvent aussi résulter d'une trop grande rigueur de la législation pour la protection de l'emploi. On pense, à propos de l'Allemagne, que les politiques destinées à encourager l'emploi indépendant en cherchant, en particulier, à inciter les chômeurs à s'orienter vers cette forme d'emploi (voir plus loin), ont peut-être favorisé la multiplication d'affaires individuelles assez peu dotées en ressources, et qu'il s'agit sans doute, dans un certain nombre de cas, de « faux » indépendants [Pfeiffer (1999)].

Récemment, des mesures spéciales ont été prises, en Allemagne, pour éviter les situations de « faux » indépendants. Comme on l'a vu plus haut, la très forte extension de l'emploi indépendant observée au cours des années 90 était en grande partie imputable aux travailleurs à leur propre compte. Une analyse plus approfondie permet de constater que nombre de ces travailleurs travaillent pour un seul employeur. D'après des estimations de l'Office fédéral de l'emploi, en 1995, entre 12 et 27 pour cent de l'ensemble des travailleurs indépendants sans salariés étaient sans doute des « faux » indépendants<sup>23</sup> [Pfeiffer (1999)]. Pour freiner la tendance au glissement des salariés vers des situations de « faux » indépendants, les autorités

allemandes, en 1999, ont durci les règles permettant à une personne auparavant considérée comme salariée d'être reconnue comme travailleur indépendant au regard de la sécurité sociale. D'après la nouvelle législation,<sup>24</sup> une personne sera considérée comme salariée dès lors que trois conditions sur les cinq énoncées ci-après se trouvent réunies :

- cette personne n'emploie aucun travailleur pour un salaire supérieur à 630 DM par mois (y compris des membres de sa famille) ;
- cette personne est largement tributaire, à long terme, d'un seul employeur ;
- cette personne est chargée d'exécuter des tâches que son employeur ou un employeur équivalent confie habituellement à des travailleurs salariés ;
- cette personne ne se comporte pas en entrepreneur ;
- cette personne est chargée des mêmes tâches, pour le compte du même employeur, que lorsqu'elle était salariée de ce même employeur.

Des mesures analogues ont été introduites dans d'autres pays. On peut citer quelques exemples :

- En Grèce, l'inquiétude suscitée par la multiplication des cas de « faux » indépendants a amené à adopter la législation d'août 1998 sur les relations professionnelles qui prévoit que le contrat de travail conclu entre un travailleur indépendant et une entreprise doit être notifié par écrit au ministère du Travail dans un délai de huit jours, faute de quoi cette relation de travail sera considérée comme relevant d'une relation d'emploi salarié.
- En Belgique, où l'on se préoccupe du phénomène des « faux » indépendants dans tous les secteurs [Ministère de l'Emploi (1995)], de nouvelles mesures ont été prises, avec l'Arrêté Royal du 25 janvier 1991, qui doivent permettre de mieux contrôler la relation de travail des personnes qui deviennent travailleurs indépendants alors qu'elles étaient auparavant travailleurs salariés.
- En Italie, les efforts entrepris pour limiter l'économie informelle se sont poursuivis avec la Loi 196/97 par le biais des contrats de réaligement des salaires, contrats qui visent à inciter aussi bien les entreprises que les travailleurs à « refaire surface ». Les *contratti di riallineamento* prévoient un alignement progressif des cotisations de sécurité sociale sur les niveaux habituels et concernent près de 90 000 travailleurs depuis 1997, dont la majorité se trouvent dans le secteur agricole.

### C. Mesures destinées à aider les chômeurs à devenir travailleurs indépendants

Si les passages du chômage à l'emploi indépendant sont relativement rares, l'analyse développée plus haut tend à montrer que ces flux sont relativement peu touchés par les phases de ralentissement conjoncturel et qu'ils peuvent constituer une source, limitée mais précieuse, d'emploi en période de récession. Surtout lorsque le chômage atteint des niveaux élevés, il paraît raisonnable de penser qu'un certain nombre de chômeurs auront les compétences nécessaires pour créer et exploiter avec succès une affaire, mais peut-être leur faudra-t-il pour cela surmonter un certain nombre d'obstacles. Au fil des ans, les pouvoirs publics, dans un nombre croissant de pays de l'OCDE, ont pris des mesures qui visent à encourager ces flux en transformant les indemnités de chômage en aides, sous diverses formes, destinées à aider les chômeurs à devenir travailleurs indépendants.

Les dépenses afférentes à ce type de mesures varient sur la période la plus récente (tableau 5.14) entre le pourcentage quasiment nul du total des dépenses publiques liées aux politiques actives du marché du travail (PAMT) de la Belgique et le 5 pour cent observé en Grèce. En ce qui concerne le nombre de bénéficiaires de ce type de mesures parmi les chômeurs, la fourchette va d'un chiffre pratiquement égal à zéro en Belgique à plus de 6 pour cent en Suède. Sur toute la période 1985-98, l'effort financier et le nombre de bénéficiaires ont augmenté dans environ la moitié des pays, et diminué dans l'autre moitié. Une forte augmentation s'observe, en particulier, en Australie, au Canada, en Allemagne et en Suède, tandis qu'on constate un net recul en République tchèque, en Espagne et au Royaume-Uni. Cependant, ces dispositifs sont tout simplement d'ampleur trop limitée pour influencer sur l'évolution globale du point de vue de l'emploi indépendant et, de fait, on n'observe pas de corrélation entre les tendances concernant l'emploi indépendant et les dépenses afférentes à ce type de dispositif.

Les mesures, répertoriées au tableau 5.15, destinées à aider les chômeurs à devenir travailleurs indépendants sont largement similaires dans tous les pays, mais il y a quand même un certain nombre de différences qu'on peut signaler :

- *Conditions d'accès* : dans la plupart des pays, les conditions d'accès sont suffisamment larges pour couvrir tous les chômeurs inscrits bénéficiaires d'indemnités de chômage. En France, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) ou de l'allocation de parent isolé (API) y ont droit également, et tel est le cas aussi, au Canada, des personnes ayant perçu des allocations parentales ou des allocations

Tableau 5.14. Aides publiques aux chômeurs créateurs d'entreprises dans certains pays de l'OCDE

	Dépenses afférentes à ce type de mesures en pourcentage des PAMT <sup>a</sup>			Flux annuel moyen de participants			Rapport du flux de participants au nombre total de chômeurs		
	1985-1989	1990-1994	1995-1998 <sup>b</sup>	1985-1989	1990-1994	1995-1998 <sup>b</sup>	1985-1989	1990-1994	1995-1998 <sup>b</sup>
Australie	0.5	2.6	3.9	886	3 203	8 244	0.2	0.4	1.1
Belgique	0.7	0.3	0.2	1 881	439	284	0.4	0.1	0.1
Canada	..	2.2	4.1	..	6 347	12 904	..	0.4	0.9
République tchèque	..	7.0	1.8	..	11 025	975	..	6.9	0.4
Danemark	1.8	6.4	3.5	2 153	5 887	3 124	1.1	2.2	1.7
Finlande	1.8	2.2	2.1	3 075	7 000	6 050	2.7	2.3	1.7
France	5.1	2.5	1.1	67 367	59 568	50 006	2.8	2.3	1.6
Allemagne	0.4	0.3	2.1	7 150	24 000	84 800	0.3	0.9	2.3
Grèce	4.4	8.7	5.1	4 983	7 533	5 775	1.7	2.3	1.3
Hongrie	..	7.8	0.9	..	8 633	3 600	..	1.8	1.0
Irlande <sup>c</sup>	3.4	1.4	1.0	3 453	2 229	1 067	1.6	1.1	0.6
Nouvelle-Zélande	2.8	5.0	2.6	2 400	2 852	2 961	2.4	1.8	2.2
Portugal	5.8	5.7	2.7	4 603	15 481	6 731	1.6	6.8	2.0
Espagne	24.5	17.6	4.9	63 438	69 177	33 333	2.3	2.5	1.0
Suède	0.4	1.5	3.7	2 000	10 300	19 767	2.5	4.0	6.3
Suisse	..	0.2	0.6	..	300	850	..	0.2	0.3
Royaume-Uni	4.8	2.9	0.7	80 000	37 400	6 000	4.6	1.6	0.3

a) Les politiques actives du marché du travail (PAMT) recouvrent le service public de l'emploi, la formation professionnelle, les mesures en faveur des jeunes, les aides à l'emploi et les mesures en faveur des handicapés.

b) 1997 pour l'Australie, le Canada, la Grèce et le Royaume-Uni. 1996 pour l'Irlande et le Portugal.

c) Rupture dans les séries.

Sources : Base de données de l'OCDE sur les politiques du marché du travail ; base de données de l'OCDE sur les statistiques annuelles de la population active.

de maternité au cours des cinq dernières années et qui souhaitent revenir sur le marché du travail en créant leur propre affaire. Certains pays exigent une durée minimale de chômage, cinq mois au Danemark, six mois en France ou huit mois au Luxembourg, par exemple, tandis que d'autres (Irlande, Portugal) donnent la priorité aux chômeurs de longue durée.

- *Mode de versement et durée de l'aide* : deux situations peuvent se présenter. L'aide est versée chaque semaine ou chaque mois, au même taux que l'indemnité de chômage : tel est le cas en Australie, en Autriche, en Belgique, au Canada, au Danemark, en Finlande, en Allemagne, en Grèce, en Hongrie, en Irlande, en Suède, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Ou bien elle est versée sous la forme d'un montant forfaitaire, au moment du démarrage du projet, comme c'est le cas en France, en Italie, au Luxembourg, en Pologne, au Portugal et en Espagne<sup>25</sup>. Il n'y a apparemment qu'aux Pays-Bas que les intéressés ont la possibilité de choisir entre les deux formules, ayant alors la faculté de décider s'ils optent pour un prêt, pour alimenter le fonds de roulement, ou pour une garantie temporaire de revenu, ou pour une formule associant les deux.
- *Contrôle de la viabilité du projet d'entreprise* : certains pays – Canada, France, Allemagne, Pays-Bas, Portugal, Espagne et Suède – exigent que soit pré-

senté un projet d'entreprise qui doit obtenir l'agrément des autorités compétentes. En Allemagne, pour avoir accès à l'allocation relais, les participants doivent pouvoir montrer que l'activité qu'ils se proposent d'exercer à titre d'indépendant peut leur assurer au moins les deux tiers du revenu mensuel brut perçu par un salarié pour le même type d'activité. À l'inverse, au Royaume-Uni, le dispositif *Enterprise Allowance Scheme* (EAS), aujourd'hui remplacé par le *Business Start-Up Scheme* (BSUS), n'impose aucune limitation liée au niveau potentiel de revenu. Au total, dans l'ensemble des pays de l'OCDE, on se préoccupe apparemment de plus en plus de contrôler la viabilité du projet d'entreprise.

- *Accès à des conseils et à une formation* : l'accès à des conseils et à une formation est une composante du dispositif dans plusieurs pays, mais sous des formes différentes. Par exemple, en France, les chômeurs créateurs d'entreprise avec le concours de l'ACCRES (*Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise*) peuvent se voir attribuer des chéquiers-conseil destinés à leur permettre de rémunérer des services de conseil au démarrage de l'entreprise et l'année suivante. Au Danemark, une aide de 7 000 DKK est destinée à couvrir des honoraires de consultants pour les entreprises qui se

Tableau 5.15. Aides à l'emploi indépendant pour les chômeurs

Pays	Dispositif	Date d'introduction	Critères d'accès	Principales dispositions
Australie	<i>New Enterprise Incentive Scheme (NEIS)</i>	1985	Chômeurs.	Garantie de revenu pendant 52 semaines pour un montant équivalent au taux de base des indemnités de chômage. L'aide comporte aussi un volet formation (formation à la gestion d'une petite entreprise et acquisition des compétences managériales) et prévoit l'élaboration d'un projet d'entreprise et un accompagnement durant la première année.
Autriche	<i>Programme de création d'entreprises (UGP)</i>	1998	Chômeurs ayant droit à l'indemnité chômage (assurance ou assistance).	Consiste en une aide équivalente à l'indemnité chômage pendant une période de 9 mois. Pendant la phase préparatoire, une aide de conseil et de formation est aussi offerte, et sous certaines conditions, une aide de 63 ATS par jour (5 \$ par jour) peut être perçue pendant la phase de réalisation du projet pour les contributions de sécurité sociale.
Belgique		1992	Chômeurs (à compter du premier jour). Les jeunes chômeurs peuvent en bénéficier sans même avoir droit à une indemnité.	Prêts de 800 000 FB (environ 22 040 \$) pour démarrer un projet, sous certaines conditions.
Canada	<i>Aide au travail indépendant</i>	A remplacé le dispositif SEI en 1992, réformé en 1996	Chômeurs actuellement bénéficiaires (ou bénéficiaires au cours des trois dernières années) de l'assurance-chômage, et personnes ayant perçu des indemnités de maternité ou des indemnités parentales au cours des cinq dernières années.	Les candidats doivent être légalement autorisés à travailler au Canada, ne pas avoir bénéficié auparavant du même type de dispositif, avoir suivi une session d'orientation organisée par l'agence chargée de la mise en œuvre du dispositif et avoir procédé à une auto-évaluation de leur capacité d'exercer une activité indépendante. Ils doivent aussi convenir de travailler à plein temps (30 heures ou plus) et doivent engager un apport financier, d'un montant préalablement déterminé, dans leur projet. Les participants ne sont pas autorisés à travailler à la commission, mais les partenariats, les sociétés à responsabilité limitée, les coopératives et les franchises sont admises sous certaines conditions. S'ils satisfont à toutes ces conditions, les intéressés ont droit à une indemnité hebdomadaire imposable (pendant une période qui était initialement de 52 semaines mais qui a été réduite depuis 1996), en lieu et place de l'assurance-chômage.
Danemark	<i>Enterprise Allowance Scheme</i>	1985-1998	Toute personne assurée au chômage pendant cinq mois au cours des huit derniers mois.	Subventions représentant 50 % des indemnités de chômage (de l'ordre de 70 000 KrD par an en 1997) (environ 10 400 \$), versées mensuellement pendant deux ans et demi.
Finlande	<i>Aide à la création d'entreprises</i>	1984	Chômeurs.	L'aide mensuelle est égale à l'indemnité chômage mais peut être augmentée jusqu'à un maximum de 80 % (ce qui signifie entre 2 500 et 4 500 MkF par mois, soit entre 450 et 840 \$). Cette aide est payée pendant un maximum de 10 mois et requiert une formation ou une expérience dans l'entreprise.
France	<i>ACCRE</i>	1977, réformé en 1994 et en 1997	Accessible, depuis 1997, aux chômeurs (indemnisés ou non), ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API).	Initialement, l'aide financière variait entre 16 168 FF et 43 000 FF, mais le versement forfaitaire maximum a été ramené à 32 000 FF en 1994 (environ 5 750 \$ de 1994) et finalement supprimé en 1997 (si le projet échouait au bout de 6 mois, le bénéficiaire devait reverser l'argent). Depuis 1997, l'aide consiste essentiellement en une exonération de charges sociales pendant un an (avant 1997, l'exonération était accordée pendant les 6 premiers mois d'activité). Les candidats doivent convaincre de la viabilité de leur projet.
Allemagne	<i>Indemnité relais</i>	1986, réformée en 1994	Chômeurs.	L'indemnité est égale à l'indemnité de chômage ou à l'aide au titre du chômage, et elle est versée pendant 6 mois. L'administration apprécie la viabilité du projet qui doit correspondre à une durée de travail d'au moins 18 heures par semaine. On veille ainsi à ce que le chômeur, après une phase de démarrage, puisse s'assurer un revenu mensuel brut égal au moins aux 2/3 du revenu moyen d'un actif occupé dans un travail similaire. Les charges sociales dues sur ces prestations sont payées par le bureau de l'emploi. Le dispositif comprend également un élément de micro-financement.

Tableau 5.15. Aides à l'emploi indépendant pour les chômeurs (suite)

Pays	Dispositif	Date d'introduction	Critères d'accès	Principales dispositions
Hongrie	<i>Aide à l'emploi indépendant</i>		Chômeurs.	Série de versements mensuels de même montant que les indemnités de chômage (et, alors que les indemnités de chômage ne peuvent être versées que pendant un an, ces versements peuvent être maintenus pendant 6 mois de plus). L'intéressé peut aussi obtenir le remboursement pour moitié du coût des services de conseil auxquels il fait appel et du coût de la formation qu'il suit éventuellement.
Irlande	<i>Back to Work Allowance Scheme (BTWAS)</i>	1993	Chômeurs.	A remplacé le dispositif <i>Area Enterprise Allowance Scheme</i> (AEAS), qui avait été introduit au niveau local en 1992, destiné aux chômeurs de longue durée. Le dispositif BTWAS s'applique au niveau national. Il apporte une aide sur trois ans au taux de 75 % du niveau antérieur de l'aide sociale la première année, de 50 % la deuxième année et de 25 % la troisième année.
Italie	<i>Prêt bonifié (Loi 608/96)</i>	1996	Chômeurs dans les secteurs et difficulté, à commencer par les activités artisanales et manufacturières.	Aides sur fonds publics pouvant aller jusqu'à 30 000 \$ (60 % à titre de subventions non remboursables et 40 % à titre de prêts à faible taux d'intérêt, pour couvrir les dépenses d'investissement et les charges d'exploitation). Les projets sont évalués et sélectionnés en fonction de leur viabilité. Une fois le projet est accepté, le candidat est conseillé par des consultants-techniciens et doit suivre une formation spécifique pendant une période allant jusqu'à huit semaines.
Norvège	<i>Aide à l'emploi indépendant</i>	1990	Chômeurs.	L'indemnité est égale à l'indemnité de chômage pour une période maximale de 9 mois (considérant que 3 mois sont nécessaires pour la phase de création de l'entreprise et 6 mois pour son développement). Une expertise municipale est demandée pour la création et continuation de la nouvelle entreprise.
Pays-Bas	<i>Décret relatif à l'aide aux travailleurs indépendants (BBZ)</i>	1985, réformé en 1998	Chômeurs.	Le dispositif prévoit un prêt pour le financement du fonds de roulement (dans la limite de 42 000 FL soit environ 21 150 \$) et/ou une garantie temporaire de revenu pendant 18 mois. Depuis 1998, il est prévu une période d'essai qui doit permettre au chômeur créateur d'entreprise d'analyser son marché potentiel et d'élaborer un projet; l'intéressé peut percevoir une allocation au titre des services de conseil; le montant du crédit a été accru; la période d'octroi d'une garantie complémentaire de revenu a été étendue; on peut prendre en compte d'autres sources de revenu (revenu provenant d'un autre emploi, revenu du conjoint) pour décider de la viabilité d'un projet; et les personnes handicapées ou qui ont des personnes à charge peuvent bénéficier de dispositions spéciales.
Pologne	<i>Aide à l'emploi indépendant</i>		Certains chômeurs inscrits.	Versement forfaitaire à titre de prêt du fonds pour l'emploi, avec obligation de remboursement immédiat si le projet n'est pas effectivement lancé. Le prêt est limité à 20 fois le salaire national moyen et les taux pratiqués sont les taux du marché. Réduction de 50 % du montant à rembourser au titre du principal si le projet survit pendant au moins 2 ans.
Portugal	<i>Subvention au titre de l'emploi indépendant (CPE)</i>	1989	Chômeurs.	Les bénéficiaires perçoivent l'intégralité de leurs prestations de chômage à titre de subvention pour la création d'entreprise. Ils perçoivent en outre une aide non remboursable au titre de l'élaboration et du lancement de leur projet. L'aide est limitée à 12 fois le salaire minimum et elle peut être augmentée de 20 % si le bénéficiaire a plus de 45 ans et est au chômage depuis plus d'un an. La viabilité du projet est un impératif.
Espagne	<i>Capitalisation des prestations de chômage</i>	1985, réformé en 1992	Depuis 1992, seuls les travailleurs propriétaires de leur entreprise peuvent en bénéficier.	Le programme était initialement ciblé pour les chômeurs percevant l'indemnité chômage, mais depuis 1992 il est restreint aux chômeurs voulant créer des coopératives ou des compagnies limitées de travailleurs. L'aide consiste en un seul paiement de l'indemnité chômage, pouvant s'accompagner d'une réduction partielle des contributions de sécurité sociale pendant deux ans, et d'une exemption de l'impôt sur le revenu (jusqu'à 1 million de Ptas, environ 6 690 \$).

Tableau 5.15. Aides à l'emploi indépendant pour les chômeurs (suite)

Pays	Dispositif	Date d'introduction	Critères d'accès	Principales dispositions
	<i>Mesures en faveur des travailleurs autonomes</i>		Chômeurs inscrits auprès du service national d'emploi.	Prêts à taux bonifié au titre des investissements en capital fixe (dans la limite de 500 000 Ptas) et aides au titre de l'assistance technique (jusqu'à 100 % des coûts).
Suède	<i>Aides aux créations d'entreprise</i>	1987	Chômeurs âgés de plus de 20 ans.	Aides accordées aux candidats ayant présenté un projet viable. L'aide est égale au montant des prestations qu'ils auraient perçues d'un fonds d'assurance (elle peut aussi être accordée à des personnes qui n'auraient pas bénéficié de telles prestations) et elle peut être versée pendant 6 mois (dans certains cas 12 mois).
Royaume-Uni	<i>Business Start Up Scheme (BSUS)</i>	1993	Chômeurs pendant au moins 6 semaines.	A remplacé le dispositif <i>Enterprise Allowance Scheme (EAS)</i> qui existait dans les années 80. Il s'agit d'une aide de 40 £ (66 \$) par semaine versée pendant un an. Aujourd'hui on attache plus d'importance aux chances de survie de l'entreprise.
États-Unis	<i>Self Employment Assistance (SEA)</i>	1994	Chômeurs.	Sept états seulement ont introduit ce dispositif. Les participants perçoivent une allocation hebdomadaire et bénéficient de services de soutien pour créer leur entreprise. Le nombre de participants est limité à 5 % du nombre de bénéficiaires de l'assurance-chômage.

Les valeurs en dollars sont calculées avec le taux de change nominal journalier moyen de 1998 de chaque devise vis-à-vis du dollar.

Sources : Informations fournies par les pays et examens de la Commission européenne.

créent. Au Royaume-Uni, le dispositif *Training for Work*, institué en 1993, prévoit une majoration de l'allocation hebdomadaire au titre du dispositif BSUS pour les chômeurs qui suivent une formation. Au total, il semble que l'on attache de plus en plus d'importance à la formation et au conseil.

Malgré l'expérience acquise au fil des ans, il n'y a guère encore d'évaluations de ces dispositifs. On peut, certes, évoquer l'absence de culture d'évaluation « scientifique » dans de nombreux pays européens, mais il faut aussi reconnaître qu'il y a des effets d'aubaine, de substitution et de déplacement liés à ces dispositifs qui ne sont pas faciles à apprécier. On parle d'effet d'aubaine, par exemple, lorsqu'une personne qui avait l'intention de travailler comme indépendant devient chômeur pendant un certain temps simplement pour bénéficier d'une aide dont elle n'avait pas absolument besoin. Il y a effet de substitution lorsqu'une possibilité d'emploi indépendant est saisie par une personne plutôt que par une autre, simplement parce que la première peut bénéficier d'une aide. Enfin, des effets de déplacement se produisent lorsque de nouvelles affaires exploitées par des indépendants, grâce à des aides, évincent du marché des affaires qui ne bénéficient pas des mêmes aides. Or, ces effets sont très difficiles à mesurer, à moins que la population d'entreprises susceptibles d'être affectées ne soit strictement définie.

Une évaluation du dispositif d'Aide au travail indépendant récemment institué au Canada montre que l'effet bénéfique pour les bénéficiaires consiste à la fois en une augmentation de leurs revenus et en une plus grande confiance en leurs capacités sur le marché du travail. En revanche, on constate aussi que le dispositif ne concerne qu'un groupe étroit de personnes susceptibles de devenir travailleurs indépendants et qu'il faut un certain temps pour que le dispositif devienne rentable. La plupart des études arrivent aux mêmes conclusions, en ce sens que les systèmes d'aide au travail indépendant parviennent généralement, dans l'ensemble des pays, à accroître les revenus des participants et à réduire la dépendance à l'égard des indemnités de chômage, mais qu'ils ne concernent qu'un petit groupe d'individus très motivés. [Martin (2000) ; Wong *et al.* (1998)]. Les aides se substituant aux indemnités de chômage, le coût des dispositifs est généralement faible, même quand on tient compte des probables effets d'aubaine.

Le *taux de survie* des entreprises créées est un aspect fondamental à considérer. Le taux de survie semble très lié à la rigueur avec laquelle le projet d'entreprise est jugé. En Allemagne, par exemple, où l'on est particulièrement rigoureux dans l'évaluation du projet d'entreprise, une étude réalisée par l'*Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung* portant sur un échantillon d'entreprises créées depuis 1994 par des chômeurs ayant bénéficié de l'allo-

cation relais montre que, trois ans après avoir bénéficié du dispositif, 70 pour cent des bénéficiaires sont toujours travailleurs indépendants et, en moyenne, chaque bénéficiaire a embauché un salarié. Les résultats observés aux Pays-Bas sont très semblables. En Suède, quatre ans après avoir bénéficié d'une aide à la création d'entreprise, 59 pour cent des chômeurs continuaient de mener leur affaire [Okeke (1999)]. En France, 51 pour cent des entreprises créées par des chômeurs bénéficiaires de l'ACCRES étaient toujours en activité trois ans plus tard, alors que le taux de survie est de 42 pour cent pour les entreprises créées par des chômeurs non aidés et de 61 pour cent pour les entreprises créées par des actifs [DARES (1999b)]. Dans d'autres pays – par exemple en Irlande, en Norvège et au Royaume-Uni – il semble qu'il n'y ait une bonne probabilité de survie à long terme que pour une fraction relativement restreinte d'entreprises aidées [OCDE (1996)].

Cependant, il ne faut pas conclure trop vite à la réussite de ces dispositifs. Des taux élevés de survie peuvent résulter d'un phénomène d'« écrémage », seuls les meilleurs projets étant acceptés. Cela pose à nouveau le problème des effets d'aubaine car on peut penser que les projets qui ont abouti auraient abouti de toute façon [O'Leary (1998)]. Des taux de survie moindres ne signifient pas nécessairement qu'une bonne partie de l'argent dépensé soit sans effet à long terme. Certaines études tendent à montrer que les bénéficiaires d'aides à la création d'entreprise sont comparativement plus nombreux que les personnes qui ne bénéficient pas de ce type d'aide à occuper durablement un emploi, même si leur projet échoue [OCDE (1998b)].

#### D. Mesures en faveur de l'emploi indépendant spécifiquement axées sur les jeunes et les femmes

##### *Mesures axées sur les jeunes*

On a vu à la section III que les jeunes sont relativement nombreux à souhaiter avoir une activité d'indépendant (surtout les jeunes hommes ayant un bon niveau de qualification). Cependant, comme on l'a vu, la fréquence de l'emploi indépendant s'accroît avec l'âge et le statut d'indépendant est relativement rare chez les jeunes [voir, par exemple, Blanchflower (1998)]. On peut assurément imputer cet état de fait au faible niveau de capital (tant humain que financier) à la disposition de la plupart des jeunes. Les entreprises créées par des jeunes réussissent généralement moins bien et présentent un taux d'échec plus élevé que les entreprises créées par des personnes plus âgées. On peut donc penser que les mesures gouvernementales destinées à encourager les jeunes à travailler comme indépendants susciteront chez eux un grand intérêt mais

nécessiteront aussi un assez gros investissement en ressources pour des résultats incertains.

Ces dernières années, plusieurs pays ont pris des mesures en faveur de l'emploi indépendant spécifiquement axées sur les jeunes (voir tableau 5.16). Aucun de ces dispositifs n'a, jusqu'à présent, croit-on savoir, fait l'objet d'une évaluation approfondie. Par rapport aux mesures destinées à encourager l'emploi indépendant de façon générale, celles qui visent spécifiquement les jeunes mettent particulièrement l'accent sur la formation. Cependant, les dispositifs varient à d'autres égards :

- En Italie, le dispositif institué par la Loi 44/86 met l'accent sur l'aide à l'élaboration du projet d'entreprise et prévoit l'intervention d'une entreprise tuteur, chargée d'assurer une formation technique et d'apporter un soutien à la nouvelle entreprise.
- En France, le dispositif d'*Encouragement au développement d'entreprises nouvelles* (EDEN) s'adresse principalement aux jeunes déjà éligibles au dispositif « emploi-jeune », auxquels il offre la possibilité d'obtenir des prêts remboursables sans intérêts.
- Au Canada, le programme Emploi/Travail autonome pour les diplômés vise à aider les jeunes qui ont un assez bon niveau de qualification à créer leur entreprise dans les secteurs en croissance, en leur donnant accès à divers programmes de formation, notamment à des formations à distance.
- Au Royaume-Uni, le dispositif New Deal offre depuis 1999 aux jeunes qui ont du mal à trouver du travail un programme incluant un atelier qui leur permet d'apprécier si la formule de l'emploi indépendant leur convient. S'ils poursuivent dans cette voie, ils bénéficient d'une aide et peuvent recevoir des conseils et un soutien de la part de formateurs pendant six mois. Le dispositif leur permet également d'acquérir une qualification reconnue.

### *Mesures axées sur les femmes*

Dans presque tous les pays, les femmes sont aujourd'hui beaucoup plus nombreuses à s'orienter vers un emploi indépendant. Cependant, les femmes salariées et les femmes qui entrent sur le marché du travail sont généralement, aujourd'hui encore, beaucoup moins attirées que les hommes par ce type d'emploi. En outre, les emplois indépendants vers lesquels elles s'orientent sont souvent différents. Par exemple, certaines femmes opteront pour des formes de travail qui leur permettront de concilier leurs activités familiales, privilégiant notamment les activités qu'elles peuvent exercer à domicile et selon des horaires relativement légers. Les différences entre hommes et femmes travailleurs indépendants peuvent s'expliquer par

maints facteurs qui vont des différences d'attitude à l'égard de l'entrepreneuriat et de la prise de risque, et d'une vision différente du rôle de la femme dans la société aux caractéristiques de la structure économique et à l'existence de services familiaux d'un prix abordable. D'autres éléments comme la taille de la famille, la situation matrimoniale et l'âge des enfants jouent également un grand rôle dans la décision de nombreuses femmes d'avoir ou non une activité indépendante [Williams (1998)].

Les femmes qui envisagent d'exercer une activité indépendante peuvent se heurter à des obstacles auxquels les hommes ne sont pas confrontés [OCDE (1999c)]. Cela tient notamment à ce que, comparativement aux hommes, elles manquent d'expérience en tant qu'entrepreneurs. Les femmes rencontrent aussi des difficultés supplémentaires du fait qu'elles ont une façon différente de démarrer et de gérer une affaire. En général, les femmes se lancent dans un projet avec moins de capital que les hommes, visant souvent des projets moins ambitieux qui exigent moins d'investissement et des prêts de plus faible montant. Leur positionnement sur le marché est également différent car les femmes ont généralement un réseau de relations moins étendu que les hommes lié à leur précédent emploi, et elles sont moins mobiles du fait qu'elles doivent s'occuper de leurs enfants [OCDE (1999d)]. Les femmes qui s'orientent vers l'emploi indépendant sont moins susceptibles que les hommes d'embaucher des salariés et s'orienteront plus volontiers vers le secteur des services dans lequel l'actif des entreprises est essentiellement constitué par des biens immatériels, difficiles et coûteux à évaluer, ce qui accroît le sentiment de risques des prêteurs. Les femmes peuvent aussi avoir davantage de mal à réunir des capitaux parce que le poids des stéréotypes sociaux les fera apparaître comme moins aptes à diriger une entreprise aux yeux des intermédiaires financiers.

Pour ces diverses raisons, et aussi dans le cadre d'une stratégie d'égalité des chances face à l'emploi, plusieurs pays ont institué des dispositifs qui visent à encourager les femmes à faire le choix de l'emploi indépendant. Comme on peut le voir au tableau 5.17, ces dispositifs mettent fortement l'accent sur l'octroi de prêts, les femmes risquant d'avoir plus de difficultés à obtenir des financements. Certains dispositifs prévoient également des formations et des conseils. Bien que ces dispositifs soient relativement récents et qu'on ne dispose pas d'évaluations complètes, plusieurs font état de taux de réussite, en termes de création d'entreprises viables, équivalents ou à peine inférieurs à ceux habituellement obtenus par les hommes dans le cadre de dispositifs généraux en faveur de l'emploi indépendant. Tel est le cas en Suède, par exemple, où le Conseil national suédois du marché du travail [Okeke (1999)] conclut que le sexe n'a pas eu d'incidence sur le taux de survie

Tableau 5.16. Mesures destinées à encourager l'emploi indépendant chez les jeunes dans certains pays de l'OCDE

Pays	Dispositif	Date d'introduction	Critères d'accès	Principales dispositions
Australie	<i>Self-Starter</i>	1985	Jeunes chômeurs entre 18-25 ans.	Extension du dispositif <i>New Enterprise Incentive Scheme</i> (NEIS). L'aide consiste en une subvention (qui peut aller jusqu'à 3 000 \$A soit environ 1 880 \$) et favorise l'accès aux qualifications managériales requises et à des financements.
Belgique		1992	Jeunes chômeurs, même s'ils n'ont pas accès aux indemnités de chômage.	Extension du système d'aide aux chômeurs. L'aide prend la forme de prêts bonifiés d'un montant de 800 000 FB (22 040 \$) pour la création d'entreprises sous certaines conditions.
Canada	<i>Programme d'encouragement à l'activité indépendante à l'intention des diplômés</i>	1994	Jeunes diplômés.	Ce dispositif favorise la création d'entreprises en encourageant les diplômés à devenir travailleurs indépendants dans les secteurs en croissance. Il recouvre une indemnité de formation de 800 \$Can (540 \$) et un programme d'enseignement à distance.
	<i>Projets jeunes stagiaires – volet sectoriel</i>		Jeunes.	Aide financière partielle pendant 18 mois destinée à aider les travailleurs indépendants à se former en cours d'emploi.
	<i>Programme de financement pour les jeunes entrepreneurs</i>	1996	Jeunes entre 18 et 34 ans.	Le dispositif prévoit l'octroi d'un prêt (d'un montant pouvant aller jusqu'à 25 000 \$Can soit environ 16 850 \$) pour la phase de démarrage, sur une durée de 4 à 7 ans, outre 50 heures d'accompagnement. Il ouvre aussi l'accès à des conseils en management dans le cadre de l'élaboration d'un projet d'entreprise personnel.
France	<i>Fonds départementaux pour l'initiative des jeunes</i>	1985-1993	Jeunes.	Accès pour un faible coût à des services de conseil (dans les domaines juridique, financier, administratif, etc.) grâce à des aides (de 10 000 à 100 000 FF soit environ 1 695-16 950 \$). Le dispositif a ensuite été étendu à d'autres groupes d'âge et a finalement été intégré dans un système plus vaste d'aide à l'entrepreneuriat.
	<i>EDEN (Encouragement au Développement d'Entreprises Nouvelles)</i>	1997	Jeunes éligibles au dispositif « emplois jeunes », bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API), travailleurs reprenant leur entreprise en liquidation.	Exonération de charges sociales et avance remboursable sans intérêt (40 000 FF ou 6 780 \$ au maximum par bénéficiaire). Pour pouvoir bénéficier de cette aide, il faut obtenir un financement complémentaire au moins égal à la moitié du montant de l'avance. L'aide peut aussi prendre la forme de conseils, de formation et d'un accompagnement.
Grèce	<i>Programme pour les nouvelles professions</i>	1988	Chômeurs âgés de 18 à 30 ans.	Une aide maximale de 250 000 Dr (850 \$) est offerte pendant un maximum de 12 mois aux jeunes chômeurs voulant créer leur propre entreprise dans les secteurs du commerce et des services. L'aide atteint 350 000 Dr (1 185 \$) si l'entreprise est créée dans le secteur manufacturier. Un plan de viabilité est nécessaire.
Italie	<i>Loi 44/86</i>	1986	Jeunes de moins de 36 ans.	Aides monétaires (90 % des investissements et des charges d'exploitation dans le sud et 60 % dans le reste de l'Italie) et assistance technique durant les premières années d'activité des jeunes qui créent une entreprise dans l'agriculture, l'artisanat ou les activités manufacturières, dans des zones bénéficiant des fonds communautaires.
	<i>Loi 236/93</i>	1993	Jeunes de moins de 35 ans.	Aides monétaires et assistance technique en cofinancement avec les fonds européens pour aider à la création de nouvelles entreprises ou de coopératives assurant des services dans certains secteurs (environnement, tourisme, culture et agriculture) dans le sud de l'Italie (mesure étendue à d'autres « zones en difficulté » en 1997).

Tableau 5.16. Mesures destinées à encourager l'emploi indépendant chez les jeunes dans certains pays de l'OCDE (suite)

Pays	Dispositif	Date d'introduction	Critères d'accès	Principales dispositions
Portugal	<i>Aide au travail indépendant (ACPE)</i>	1995	Jeunes entre 18 et 25 ans (jusqu'à 30 ans dans la région de Madeira).	Offre une aide non remboursable qui correspond à 12 fois le salaire minimum ainsi qu'une aide pour la réalisation du plan de viabilité après un cours de formation de management et de gestion d'une durée de six semaines. Les chômeurs de longue durée voulant s'installer dans des professions indépendantes (incluant l'artisanat, secteur pour lequel une aide supplémentaire peut être perçue) peuvent aussi y accéder.
Royaume-Uni	<i>New Deal</i>	1999	Jeunes de 18 à 24 ans.	Après une courte formation (un jour par semaine pendant quatre semaines), destinée à aider les participants à décider si l'emploi indépendant est une formule qui leur convient, ces derniers reçoivent de plus amples informations et une formation approfondie pour élaborer un projet d'entreprise. Les jeunes couverts par le dispositif <i>New Deal for Young People</i> qui optent pour un emploi indépendant ont droit à une indemnité plus une subvention pouvant aller jusqu'à 400 £ (660 \$), par versements égaux effectués chaque semaine ou tous les quinze jours. Les revenus dégagés par l'activité durant les six premiers mois peuvent être réinvestis ou mis sur un compte bancaire jusqu'à ce que la période d'option arrive à son terme.

Les valeurs en dollars sont calculées avec le taux de change nominal journalier moyen de 1998 de chaque devise vis-à-vis du dollar.  
Sources : Informations fournies par les pays et examens de la Commission européenne.

Tableau 5.17. Mesures destinées à encourager l'emploi indépendant chez les femmes dans certains pays de l'OCDE

Pays	Dispositif	Date d'introduction	Critères d'accès	Principales dispositions
Canada	<i>Programme de prêts de l'Initiative pour les femmes entrepreneurs</i>		Femmes désireuses de créer leur propre entreprise.	Possibilité d'emprunter jusqu'à 100 000 \$Can (environ 67 400 \$) pour financer une création d'entreprise ou le développement d'une entreprise existante.
Finlande	<i>Prêts aux femmes entrepreneurs</i>	1997	Femmes au chômage.	Dispositif destiné à favoriser la création et le développement d'entreprises comptant jusqu'à cinq salariés. Prêts à 3,6 % pouvant aller jusqu'à 16 000 \$. Le dispositif prévoit aussi un accompagnement (pour apprécier le potentiel de l'entreprise et la capacité entrepreneuriale des candidats) et un suivi de l'activité.
Allemagne	<i>Programme de création d'entreprises (ERP)</i>	1969	Femmes désireuses de créer leur propre entreprise.	Offre un prêt d'un montant maximal de 2 millions DM (1 140 000 \$) pendant 20 ans à un taux d'intérêt de 4,5 %.
Italie	<i>Mesures en faveur des femmes entrepreneurs (Loi 215/92)</i>	1997	Femmes désireuses de devenir entrepreneurs.	Accès à des prêts bancaires à des taux préférentiels. Possibilité également de subventions en capital (jusqu'à 50 % de l'investissement et 60 % dans les zones défavorisées) pour créer ou moderniser une entreprise et de subventions au titre des charges d'exploitation (jusqu'à 30 % et 40 % dans les zones défavorisées).
Norvège	<i>Système de crédit en réseau, aide au développement rural</i>		Femmes entrepreneurs employant au maximum un salarié à temps partiel.	Micro-prêts (jusqu'à 5 000 \$) accordés de façon tournante à un groupe de 5 à 7 femmes qui postulent en même temps pour le prêt. Les membres du groupe doivent suivre une formation préliminaire et faire appel à des services de conseil.
Suède	<i>Prêts aux femmes, banque en réseau</i>	1994	Femmes chômeurs.	Prêts (jusqu'à 50 000 KrS soit environ 6 300 \$ par personne) assortis de conditions préférentielles pour encourager les créations d'entreprises. Les prêts sont accordés pour trois ans et sont remboursables mensuellement.

Les valeurs en dollars sont calculées avec le taux de change nominal journalier moyen de 1998 de chaque devise vis-à-vis du dollar.

Sources : Informations communiquées par les pays et examens de la Commission européenne.

des entreprises créées par les bénéficiaires d'une aide publique. En France, bien qu'il n'y ait pas de mesures spécifiquement destinées à encourager l'emploi indépendant parmi les femmes, on a pu arriver à la même conclusion à propos de l'ACCRES [DARES (1999b)].

## Conclusions

La part de l'emploi indépendant dans l'emploi total non agricole s'est accrue, au cours des vingt-cinq dernières années, dans plusieurs pays de l'OCDE. La progression de l'emploi indépendant, qui était généralement inférieure à celle de l'emploi total au cours des années 70, l'a dépassée au cours des années 90 dans la plupart des pays de l'OCDE, notamment au Canada et en Allemagne. En outre, dans l'ensemble de la zone de l'OCDE, la proportion de travailleurs indépendants qui emploient des salariés, qui était généralement en baisse dans la plupart des pays au cours des années 70 et 80, a eu tendance à se stabiliser au cours des années 90.

Les causes de cette évolution ne sont pas encore bien comprises. Au niveau national, les raisons de la croissance rapide de l'emploi indépendant au Canada et en Allemagne, dans les années 90, et même au Royaume-Uni, dans les années 80, n'apparaissent pas encore clairement, même si l'on peut remarquer que, dans tous les cas, la croissance s'est concentrée sur les travailleurs indépendants sans salariés. En outre, en Allemagne comme au Royaume-Uni, cette évolution est allée de pair avec la mise en œuvre d'importants dispositifs gouvernementaux destinés à encourager l'emploi indépendant et promouvoir un climat d'entrepreneuriat. Au niveau international, la relation statistique qui ressort le plus clairement est la tendance de l'emploi indépendant à occuper une moindre place dans les pays où le PIB par habitant est élevé. Le PIB par habitant ayant augmenté dans tous les pays, y compris dans ceux où le travail indépendant a progressé, d'autres facteurs, manifestement, sont à l'œuvre. Cependant, une analyse économétrique n'a pas permis de mettre en évidence un ensemble toujours identique de facteurs explicatifs valables pour tous les pays. Avec, toutefois, une exception possible, à savoir la part croissante de revenu national imputable au capital dans la plupart des pays, dont on peut penser qu'elle représente une évolution favorable à l'emploi indépendant, les revenus de l'emploi indépendant provenant pour partie du capital et pour partie du travail.

Dans le même temps, la distinction entre l'emploi indépendant et l'emploi salarié s'est sans doute estompée, ainsi que semble l'indiquer, par exemple, le développement de certaines formes d'emploi indépendant dans lesquelles les relations de travail sont proches de celles qui existent dans un emploi salarié. Cela vaut pour de nombreuses formules de franchise dont l'importance s'est

accrue dans de nombreux pays au cours des années 90. Bien que la responsabilité du franchiseur vis-à-vis du franchisé soit généralement moindre que celle d'un employeur vis-à-vis d'un salarié, la liberté d'action d'un franchisé peut être à peine plus grande que celle d'un salarié, en dépit d'un engagement financier supérieur. Hormis en Allemagne, au Canada et au Royaume-Uni, on a constaté à différents moments, dans plusieurs pays, un accroissement du nombre de travailleurs indépendants qui travaillent pour un seul donneur d'ouvrage, et pour lesquels le statut d'indépendant n'est peut-être guère plus qu'un moyen de réduire la fiscalité totale supportée par l'entreprise et par le travailleur – c'est le phénomène des « faux » indépendants.

On s'est parfois inquiété de la qualité des emplois indépendants, en particulier pour ce qui est des conditions de travail et des revenus. Les résultats présentés dans ce chapitre montrent que les travailleurs à leur propre compte (travailleurs indépendants qui n'emploient pas de salariés) font généralement état de conditions de travail moins bonnes, notamment de durées de travail plus longues, que les salariés. En outre, près d'un travailleur indépendant sur cinq, dans l'Union européenne, déclare qu'il préférerait avoir un statut de salarié et les travailleurs à leur propre compte sont proportionnellement plus nombreux que les salariés à estimer que leur emploi n'est pas sûr. Mais les travailleurs indépendants ont aussi le sentiment d'avoir une plus grande maîtrise des conditions d'exercice de leur activité. C'est l'une des marques de l'indépendance plus grande dont ils jouissent. Et cela peut contribuer à expliquer pourquoi ils font généralement état d'un plus haut niveau de satisfaction à l'égard de leur travail que les salariés dans des emplois similaires.

Les données montrent aussi que les travailleurs à leur propre compte sont nettement moins susceptibles que les salariés de suivre une formation et d'utiliser l'informatique. Cela peut s'expliquer, dans une certaine mesure, par la nature des emplois qu'ils exercent et par le fait, en particulier, qu'effectuant des horaires lourds, ils ont peu de temps à consacrer à une formation. Cela peut constituer un problème grave lorsque les travailleurs en question n'ont pas les compétences, en particulier les compétences managériales, indispensables pour mener leur affaire.

Les conditions de travail des employeurs (travailleurs indépendants qui emploient des salariés) apparaissent meilleures que celles des travailleurs indépendants qui n'emploient aucun salarié. Leur satisfaction sur le plan professionnel est plus grande encore. Cependant, il faut aussi s'interroger sur les conditions de travail de leurs salariés. Bien qu'on ne dispose pas de données précises, on a pu signaler plus haut, à propos des entreprises de moins de dix salariés, que, dans ces entreprises, les salariés

tendent à faire état d'un moindre degré d'autonomie et d'une moindre complexité de leurs tâches que les autres salariés, et qu'ils sont moins susceptibles que les autres salariés d'avoir suivi une formation au cours des 12 derniers mois ou d'utiliser l'informatique. Ils sont aussi moins susceptibles que les autres salariés de percevoir une rémunération spéciale en raison d'horaires atypiques et de bénéficier de congés spéciaux pour raisons familiales ou d'une politique du temps de travail, et sont un peu moins enclins que les salariés des grandes entreprises à dire que leur emploi est sûr. Cependant, leur degré de satisfaction au travail est aussi élevé, si ce n'est plus, que celui des salariés des grandes entreprises.

Des mesures destinées à aider les chômeurs à accéder à un emploi indépendant existent dans plusieurs pays depuis de nombreuses années et on a une grande expérience de la mise en œuvre de ce type de dispositif. En règle générale, les évaluations suggèrent que ce type de dispositif permet effectivement à un certain nombre de chômeurs d'accéder à l'emploi indépendant et on observe que cette expérience peut leur être utile même si leur projet échoue. Cependant, il semble que le nombre de chômeurs susceptibles de bénéficier de ce type de dispositif est limité et qu'il s'agit généralement de personnes relativement bien formées ayant déjà une expérience professionnelle.

Un certain nombre de pays ont pris des mesures, récemment, pour faciliter l'accès à l'emploi indépendant des femmes et des jeunes. Il est sans doute difficile que les mesures en direction des jeunes donnent des résultats positifs – les jeunes, en effet, marquent généralement un grand intérêt pour l'emploi indépendant mais assez peu nombreux

sont ceux qui ont l'expérience professionnelle et les compétences nécessaires pour réussir. Malheureusement, il y a encore peu d'évaluations rigoureuses permettant d'évaluer l'efficacité de ce type de mesures et d'autres mesures par rapport à leur coût, dans la perspective de l'emploi indépendant.

En conclusion, la progression de l'emploi indépendant semble présenter des signes de renaissance partielle, non seulement du fait de l'augmentation rapide de l'emploi indépendant observée dans un petit nombre de pays de l'OCDE mais du fait aussi de l'augmentation de la proportion de travailleurs indépendants constatée dans un très grand nombre de pays. Les données économétriques disponibles ne permettent guère de conclure que ces augmentations sont dues à un haut niveau de chômage ou aux rigidités du marché du travail. Cependant, il est vraisemblable que, dans certains pays, la progression de l'emploi indépendant s'explique pour partie par un transfert d'activité du salariat vers l'emploi indépendant dans le souci d'éviter les prélèvements fiscaux. Sans doute la progression de l'emploi indépendant s'explique-t-elle aussi par les changements dans l'organisation du travail, avec, notamment, un recours de plus en plus fréquent à la sous-traitance et à l'externalisation, comme on a pu l'observer dans de nombreux pays de l'OCDE. En outre, le fait que la croissance de l'emploi indépendant concerne principalement les secteurs en plus forte croissance de l'économie des services donne à penser que la progression de l'emploi indépendant est aussi suscitée par les nouvelles perspectives qu'offrent les économies des pays de l'OCDE.

## NOTES

1. Ce paragraphe est inspiré de Barbieri (1999).
2. Proportion de travailleurs indépendants, y compris les propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés.
3. Comme cela a été signalé précédemment, cette analyse ne prend pas en compte le secteur agricole ni les travailleurs familiaux non rémunérés.
4. La période 1990-97 ne constitue pas un cycle complet. Le choix des années 1979 et 1990 comme pics conjoncturels repose sur les analyses effectuées par l'OCDE des tendances conjoncturelles présentées à l'adresse <http://interprod.oecd.org/std/li2.htm>. Les pics conjoncturels n'étant pas exactement les mêmes pour tous les pays, on a retenu ceux qui conviennent pour la majorité.
5. Les effectifs de travailleurs indépendants ont augmenté tant dans les Länder occidentaux que dans les Länder orientaux. En chiffres absolus, l'emploi indépendant est passé, entre 1991 et 1998, de 2.69 millions à 3.05 millions dans les Länder occidentaux et de 0.35 million à 0.54 million dans les Länder orientaux.
6. Au cours des années 90, toutefois, la progression a été la même, pour les femmes, dans l'emploi indépendant et dans l'emploi civil en général.
7. Meager (1991) montre qu'une bonne partie de la progression de l'emploi indépendant, au Royaume-Uni, dans les années 80, s'est produite dans la construction, où les situations de « faux » indépendants sont fréquentes. Les données récentes montrent que le recul de la proportion d'employeurs parmi les travailleurs indépendants, au Royaume-Uni, s'est poursuivi alors même que l'emploi indépendant avait cessé de progresser.
8. Les informations statistiques sur lesquelles repose l'analyse développée ici et dans les deux paragraphes suivants peuvent être obtenues auprès du Secrétariat.
9. Le fait que l'emploi indépendant progresse essentiellement dans les secteurs où l'emploi est en plus forte croissance peut-il expliquer le fait que l'emploi indépendant ait tendance à progresser plus rapidement que l'emploi civil total, dans plusieurs pays ? Une analyse de la variation des parts relatives au niveau des rubriques à un chiffre pour les professions et les branches d'activité (non reprise ici) montre que la structure de l'emploi indépendant par branches d'activité et par professions pouvait expliquer entièrement la surcroissance de l'emploi indépendant par rapport à l'emploi civil total et au Mexique, mais que ce facteur joue très peu au Canada et en Allemagne.
10. Rares sont les enquêtes longitudinales qui considèrent un échantillon suffisamment vaste pour permettre une analyse de la population des travailleurs indépendants, en particulier des employeurs.
11. Certains pays de l'Union européenne ont été exclus de l'analyse en raison d'insuffisances dans les données.
12. Communication du Dr. Friedhelm Pfeiffer.
13. Ces chiffres expriment la stabilité du statut d'emploi. Ils n'impliquent pas que les emplois indépendants considérés isolément soient en règle générale de plus courte durée que les emplois salariés.
14. Basé sur une communication du ministère fédéral autrichien du Travail, de la Santé et des Affaires sociales.
15. Comme précédemment, les calculs excluent le secteur agricole.
16. Les déclarations concernant les horaires de travail doivent être traitées avec prudence. On peut penser, en effet, que les travailleurs indépendants, surtout ceux qui travaillent chez eux, mêlent activités professionnelles et autres types d'activités. Certaines études sur l'utilisation du temps ont amené à conclure que les données d'enquête surestiment les horaires de travail des travailleurs indépendants par rapport à ceux des salariés, même s'il ne fait guère de doute que les travailleurs indépendants ont des durées de travail nettement plus élevées.
17. Voir l'annexe 5.A pour plus de précisions.
18. Les préférences ainsi exprimées sont sans doute relativement fiables dans la mesure où de nombreux travailleurs indépendants ont l'expérience de l'emploi salarié. Il convient de noter, toutefois, qu'un assez grand nombre, sur les 18 pour cent, ont déclaré qu'ils aimeraient de nouveau travailler à titre d'indépendants plus tard.
19. L'explication avancée par Robson et Wren (1999) est que le niveau de la rémunération avant impôt d'un travailleur indépendant est vraisemblablement plus étroitement lié au niveau d'effort individuel que dans le cas d'un emploi salarié. Le pouvoir d'attraction du travail indépendant peut résider en partie dans le surcroît de revenu que peut procurer un surcroît d'effort. Par conséquent, si l'on poursuit l'argumentation, des taux marginaux d'imposition élevés, qui réduisent l'avantage supplémentaire que l'on peut retirer d'un surcroît d'effort dans le cadre d'un travail indépendant, limitent le pouvoir d'attraction du travail indépendant par rapport à l'emploi salarié.

20. Les variables « culturelles » en question sont l'indice de compétitivité de Schumpeter, l'indice d'efficacité administrative de Mauro, les indices culturels de Hofstede et Hoppe (distance par rapport au pouvoir, aversion à l'égard de l'incertitude, individualisme et masculinité) et les indices d'insatisfaction à l'égard de sa propre vie et de la démocratie tirés des enquêtes Eurobaromètre. Les variables économiques en question sont le PIB par habitant, la part des femmes dans la main-d'œuvre, la part des revenus du travail dans le PIB, le taux de chômage et la densité de la population. Les corrélations les plus fortes s'observent avec les indices d'insatisfaction.
21. On ne dispose de données sur la législation pour la protection de l'emploi que pour la fin des années 80 et la fin des années 90 [OCDE (1999a)]. Plusieurs études antérieures, notamment OCDE (1992), et Grubb et Wells (1993), ainsi que l'étude OCDE (1999a) ont relevé des corrélations positives entre la rigueur de la législation pour la protection de l'emploi et le taux d'emploi indépendant. Cependant, les deux premières études étaient de simples analyses à deux variables et l'étude de 1999 intégrait, certes, plusieurs variables de contrôle, mais elle n'était pas principalement axée sur l'emploi indépendant. Un réexamen de la question par Robson (2000) a amené à conclure que les corrélations positives observées dans les précédentes analyses ne résistaient pas à des changements de spécification. Plus précisément, quand on exclut le secteur agricole et que l'on inclut le PIB par habitant comme variable indépendante, à titre de situation type pour toutes les analyses visant spécifiquement à appréhender l'évolution de l'emploi indépendant, les corrélations observées dans OCDE (1999a) tendent à disparaître ou deviennent non significatives.
22. Une autre étude des liens possibles entre l'emploi indépendant et les variables macro-économiques a été effectuée par Parker (2000) à l'aide des techniques de co-intégration, pour essayer de voir si une série de variables non stationnaires évoluent ensemble dans le temps selon une relation stable à long terme.
- A la différence des techniques classiques de la régression, les techniques de co-intégration ne permettent pas de déterminer si l'influence d'une variable sur une autre est positive ou négative. Les résultats tendent à montrer que l'emploi indépendant est dans une relation stable à long terme avec diverses variables explicatives – PIB par habitant, taux de chômage, part de valeur ajoutée imputable aux services dans le PIB, taux moyen de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, charges sociales et taux de remplacement assuré par les indemnités de chômage.
23. Dans le cadre de l'enquête menée en 1995 par l'Office fédéral de l'emploi, était notamment considérée comme "faux" indépendant une personne qui exerçait son activité principale à titre de travailleur indépendant mais en dépendant d'un employeur (de sorte qu'on pouvait considérer qu'elle faisait partie des effectifs de l'entreprise, ou parce qu'elle utilisait du matériel qui appartenait à l'employeur, ou parce qu'elle travaillait avec d'autres travailleurs salariés de ce même employeur).
24. La législation sur les « faux » indépendants (*Regelungen gegen Scheinselbstständigkeit*) a été introduite en 1998 dans le cadre d'un programme général de réforme du marché du travail, mais la définition des « faux » indépendants a été modifiée en 1999 par la législation visant à promouvoir l'emploi indépendant (*Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit*).
25. Meager (1994) émet l'idée qu'en théorie le mode de versement peut avoir une influence sur les effectifs et les caractéristiques des bénéficiaires, de même que sur la nature de l'activité vers laquelle ils s'orientent. Si la différence entre les deux modèles est vraisemblablement faible en termes budgétaires, la théorie économique suggère en revanche que, les marchés de capitaux étant rarement parfaits, un modèle qui réduit les obstacles à l'entrée liés à des contraintes de capital n'a sans doute pas le même impact qu'un modèle qui accroît le flux de revenu durant une période initiale d'emploi indépendant.

## Annexe 5.A

## Définitions et sources des données

**Définitions**

La plupart des informations concernant l'emploi indépendant et la grande masse des données exploitées dans ce chapitre proviennent d'enquêtes auprès des ménages. Deux méthodes, fondamentalement, sont utilisées. Dans le premier cas, la personne interrogée est invitée à indiquer quel est son statut en choisissant la catégorie qui lui est applicable dans une liste de catégories. Dans le second cas, l'enquêteur pose un certain nombre de questions à l'intéressé sur ses conditions d'emploi et décide ensuite de quelle catégorie il relève sur la base de ses réponses. Les deux méthodes peuvent naturellement être conjuguées et il peut ou non être demandé à l'enquêteur de donner des indications à la personne interrogée sur le sens de l'expression « emploi indépendant » (tableau 5.A.1).

Pour l'ensemble des pays de l'OCDE, les définitions de l'emploi indépendant s'inscrivent dans la définition de la « population active » adoptée par la treizième Conférence internationale des statisticiens du travail, convoquée à Genève par le Bureau international du travail, en octobre 1982, et développée par la Résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93) qui a été adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail, convoquée à Genève par le Bureau international du travail, en janvier 1993\*. La CISP-93 classe les emplois selon le type de contrat de travail, explicite ou implicite, que le titulaire a passé avec d'autres personnes ou organismes. La CISP-93 comprend les groupes suivants :

1. salariés ;
2. employeurs ;
3. personnes travaillant pour leur propre compte ;
4. membres de coopératives de producteurs ;
5. travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale ;
6. travailleurs inclassables d'après la situation dans la profession.

Les emplois rémunérés sont des emplois pour lesquels les titulaires ont des contrats explicites ou implicites qui leur donnent droit à une rémunération de base qui n'est pas directement dépendante du revenu de l'unité pour laquelle ils travaillent. Les outils, les équipements lourds, les systèmes d'information et/ou les locaux utilisés par les titulaires peuvent appartenir pour partie ou en totalité à d'autres, et les titulaires peuvent être placés sous la supervision directe du (des) propriétaire(s) ou de personnes

employées par lui (eux). Les personnes dans l'emploi rémunéré perçoivent des traitements et des salaires, mais peuvent aussi être payées à la commission sur vente, à la pièce, à la prime ou en nature (par exemple, nourriture, logement, formation).

Les emplois à titre indépendant sont des emplois dont la rémunération est directement dépendante des bénéfices provenant des biens ou services produits. Les titulaires prennent les décisions de gestion affectant l'entreprise ou délèguent cette compétence mais sont tenus pour responsables de la bonne santé de leur entreprise. (Dans ce contexte, « l'entreprise » inclut les entreprises unipersonnelles.)

Les propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés se définissent comme les personnes qui occupent un emploi dans une entreprise constituée en société dans laquelle : a) seules, ou avec d'autres membres de leur famille, ou un ou plusieurs associés, elles possèdent une participation majoritaire dans cette société ou cette organisation ; et b) qui sont habilitées à agir au nom de la société ou de l'organisation en ce qui concerne les contrats avec d'autres entreprises et l'embauche et le licenciement d'autres personnes occupant un emploi rémunéré au sein de la même société ou organisation. Aux fins d'analyse du marché du travail, ces travailleurs sont normalement classés dans l'emploi indépendant, soit comme personnes travaillant à leur propre compte, soit, le plus souvent, comme employeurs. Cependant, ils sont généralement considérés comme salariés à des fins fiscales, et c'est également ainsi qu'ils sont classés dans le Système de comptabilité nationale. Les comparaisons internationales sont plus faciles si ce groupe est identifié séparément mais, comme on le voit au tableau 5.A.1 ci-après, assez rares sont les pays qui sont en mesure de le faire.

**Sources des données*****Données relatives aux flux d'entrée et de sortie de l'emploi indépendant***

Les données de flux provenant de l'Enquête européenne sur les forces de travail sont obtenues à l'aide de questions portant sur le passé. Les personnes interrogées sont invitées à indiquer quelle est actuellement leur situation au regard de l'emploi (chômeur, salarié, travailleur indépendant, etc.) et à indiquer quelle était leur situation un an auparavant. Ainsi on sait quelle était la situation au regard de l'emploi, un an auparavant, des personnes

\* Les informations fournies sont largement reprises des Résolutions des Conférences internationales des statisticiens du travail.

Tableau 5.A.1. Classification des propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés (PGES) dans les enquêtes sur les forces de travail

	Procédure <sup>a</sup>	Si procédure A		Indications orales de l'enquêteur?	Indications écrites?	Identification séparée des PGES	Classification des PGES dans les statistiques utilisées dans ce chapitre <sup>b</sup>
		Nombre de catégories	Qui classe?				
Australie	C	4	Enquêteur	Non	Non	Non	Salariés
Autriche	C	8	..	Oui	Oui	Non	Incertaine
Belgique	B	6	Enquêteur	Oui	Oui	Oui	Travailleurs indépendants
Canada	C	3	Personne interrogée	Oui	Oui	Oui	Travailleurs indépendants
République tchèque	A	5	Enquêteur	Oui	Non	Non	Incertaine
Danemark	A	4	Personne interrogée	Oui	Oui	Non	Principalement travailleurs indépendants
Finlande	B	3	..	Oui	Oui	Non	Principalement travailleurs indépendants
France	A	8	Enquêteur	Oui	Oui	Oui	Principalement travailleurs indépendants
Allemagne	A	10	Personne interrogée	Oui	Oui	Non	Principalement travailleurs indépendants
Grèce	A	4	Personne interrogée	Oui	Oui	Non	Principalement travailleurs indépendants
Hongrie	A	11	Enquêteur	Oui	Oui	Oui	Travailleurs indépendants
Islande	A	5	Enquêteur	Oui	Oui	Non	Incertaine
Irlande	A	4	Personne interrogée	Oui	Oui	Oui	Principalement travailleurs indépendants
Italie	A	11	Personne interrogée	Oui	Non	Non	Incertaine
Japon	A	8	Personne interrogée	Non	Oui	Non	Salariés
Corée	A	6	Enquêteur	Oui	Non	Non	Principalement travailleurs indépendants
Luxembourg	A	4	Enquêteur	Oui		Non	Incertaine
Mexique	A	7	Personne interrogée	Oui	Oui	Oui	Principalement travailleurs indépendants
Pays-Bas	C	4	Enquêteur	Non	Non	Non	Principalement travailleurs indépendants
Nouvelle-Zélande	A	4	Enquêteur	Oui	Oui	Non	Incertaine
Norvège	C	..	..	..	Oui	Non	Principalement salariés
Pologne	A	3	Personne interrogée	Oui	Oui	Non	Principalement travailleurs indépendants
Portugal	A	5	Enquêteur	Oui	Non	Oui	Incertaine
Espagne	A	9	Enquêteur	Oui	Oui	Non	Travailleurs indépendants
Suède	A	3	Personne interrogée	Oui	Oui	Non	Principalement travailleurs indépendants
Suisse	C	..	..	Oui	Oui	Oui	Travailleurs indépendants
Turquie	A	5	Enquêteur ou personne interrogée	Oui		Non	Principalement travailleurs indépendants
Royaume-Uni	C	4	Enquêteur	Oui	Oui	Oui	Principalement travailleurs indépendants
États-Unis	C	4	Enquêteur	Non	Oui	Oui	Salariés

.. Données non disponibles.

a) A signifie que la personne interrogée ou l'enquêteur classe l'emploi en choisissant entre plusieurs catégories prédéterminées.

B signifie que la classification s'opère sur la base des réponses à un certain nombre de questions posées par l'enquêteur concernant le contrat de travail.

C signifie que la méthode utilisée combine la procédure A et la procédure B.

b) Les PGES se classent principalement en tant que travailleurs indépendants lorsqu'ils se classent eux-mêmes.

Sources : Elias (1997) et informations complémentaires de l'enquête du BIT sur les classifications de l'emploi indépendant fournies au Secrétariat par le BIT; sauf pour les deux dernières colonnes : informations fournies à EUROSTAT et à l'OCDE par les autorités nationales.

qui se déclarent actuellement travailleurs indépendants. Cela permet de calculer les flux nets d'entrée dans l'emploi indépendant au cours de l'année. Par exemple, si les informations proviennent de l'enquête de 1992 sur les forces de travail, on pourra calculer les flux nets d'entrée dans l'emploi indépendant entre 1991 et 1992. L'ensemble des réponses aux questions concernant la situation actuelle et la situation passée au regard de l'emploi permet de connaître la situation actuelle des personnes qui se déclaraient travailleurs indépendants l'année précédente. Et l'on peut ainsi estimer les flux de sortie de l'emploi indépendant sur l'année considérée.

Il convient de noter que ce genre d'informations est susceptible de présenter d'importantes erreurs de notification et qu'en général elles ne doivent être utilisées que pour indiquer de grandes tendances dans le temps. Quand on a voulu contrôler la qualité des données en tentant de faire correspondre les informations obtenues grâce aux questions portant sur le passé et les changements constatés dans les effectifs de travailleurs indépendants, d'une année sur l'autre, on s'est aperçu que la correspondance entre les deux types d'information était assez médiocre.

### ***Données relatives aux conditions de travail et au choix des travailleurs***

#### *Deuxième enquête européenne sur les conditions de travail*

Cette enquête est décrite dans *Fondation européenne* (1997). Elle a été menée dans les quinze pays de l'Union européenne (Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Espagne, Suède et Royaume-Uni) entre le 27 novembre 1995 et le 19 janvier 1996, en étroite collaboration avec Eurostat et les instituts statistiques nationaux, dont beaucoup mènent ce même genre d'enquête à l'échelon national. Cette enquête est également connue sous le nom d'Eurobaromètre 44.2. Le but de l'enquête était de connaître les conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les personnes interrogées, plutôt que de tenter de les définir objectivement.

En procédant par sondage aléatoire à plusieurs degrés, on cherchait à obtenir un échantillon représentatif de la population occupée (y compris les personnes pourvues d'un emploi temporairement absentes de leur emploi). Toutes les personnes âgées de

15 ans et plus ont été prises en compte dans l'échantillon, à l'exception des retraités, des chômeurs et des femmes au foyer. On visait un objectif de 1 000 cas par pays, sauf pour le Luxembourg (500 cas), l'ex-Allemagne de l'Ouest (1 000 cas) et l'ex-Allemagne de l'Est (1 000 cas). On a presque atteint ces objectifs, ce qui a donné un total d'à peine moins de 16 000 entretiens pour l'ensemble de l'Europe. Il est apparu que les échantillons surreprésentaient les services et l'administration publique et sous-représentaient l'agriculture, ainsi que certains sous-secteurs industriels, ce qui a amené à regrouper les catégories NACE « industries extractives » et « industrie manufacturière ».

Les comparaisons effectuées par le Secrétariat entre les effectifs de travailleurs indépendants, tels qu'ils ressortent de l'enquête, et les estimations nationales de la proportion d'emplois indépendants dans l'emploi total montrent que, pour la plupart des pays, les chiffres sont fort proches – une fois exclu le secteur agricole pour les deux séries d'estimations. En ce qui concerne la moyenne non pondérée pour les treize pays pour lesquels on dispose de données provenant des deux sources, la proportion d'emplois indépendants ressort à 16.7 pour cent d'après l'enquête et à 15.5 pour cent d'après les statistiques nationales publiées par l'OCDE (*Statistiques de la population active*). Les principaux écarts concernent l'Italie et le Portugal.

Les informations concernant la taille des entreprises provenaient des réponses à la question : « Combien de personnes au total, dans votre pays, sont-elles employées par l'entreprise/l'organisation pour laquelle vous travaillez ? (aucune, 1 à 9, 10 à 49, 50 à 99, 100 à 499, 500 ou plus, ne sais pas) ».

#### *Étude relative aux options pour l'emploi de l'avenir*

Cette étude, conduite par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, a été réalisée en 1998 pour connaître l'offre potentielle de main-d'œuvre. Elle a été effectuée dans 15 États Membres de l'UE et en Norvège, sur un échantillon de 30 557 personnes interrogées par téléphone. Le projet était centré sur les personnes pourvues d'un emploi ou sur les personnes aspirant à travailler au cours des cinq années à venir. La Fondation prévoit de diffuser plusieurs publications approfondissant l'analyse des données obtenues grâce à cette étude en 2000 et 2001 (voir <http://www.eurofound.ie> ou contacter [dmp@eurofound.ie](mailto:dmp@eurofound.ie) pour plus de précisions).

## Annexe 5.B

## Déterminants macro-économiques de l'emploi indépendant : analyse portant sur cinq pays de l'OCDE

Cette annexe rend compte des résultats de travaux du Secrétariat sur les déterminants de l'emploi indépendant dans cinq pays. Les données disponibles pour chaque pays présentant certaines limites, les résultats pour les différents pays ont été complétés à l'aide d'une régression groupée. Les pays considérés sont : le Japon (baisse régulière du taux d'emploi indépendant au cours des dernières décennies) ; l'Italie (taux d'emploi indépendant constamment élevé) ; le Royaume-Uni, le Canada et l'Allemagne (extension rapide de l'emploi indépendant au cours des années 80 ou 90).

### Deux modèles de régression pour le taux d'emploi indépendant

Deux types de modèle de régression ont été utilisés pour refléter les différentes manières de modéliser le taux d'emploi indépendant. Chaque modèle de régression a été utilisé successivement pour les régressions par pays et les régressions groupées :

Modèle 1 : régression du taux d'emploi indépendant (SER) hors agriculture, exprimé sous forme logarithmique, sur les variables explicatives énumérées au tableau 5.B.1 ci-après.

Modèle 2 : le taux d'emploi indépendant exprimé sous forme logarithmique est décomposé de la façon suivante :

$$\text{Ln SER} = \text{Ln SE} - \text{Ln EMP} = \beta'_1 \cdot \mathbf{x}_1 + \varepsilon$$

$$\text{Ln SE} = \beta'_2 \cdot \mathbf{x}_2 + \varepsilon$$

où SE est le nombre de travailleurs indépendants et EMP le nombre total d'actifs occupés. La liste des variables indépendantes,  $\mathbf{x}_2$ , inclut donc EMP, ainsi que les variables énumérées au tableau 5.B.1. Les régressions par pays reposent sur un nombre relativement restreint d'observations. Pour que les données soient comparables pour les cinq pays considérés, tant pour les régressions par pays que pour les régressions groupées, les observations ont été limitées à la période allant jusqu'en 1994. On a été tout particulièrement attentif aux ruptures dans les séries liées à la réunification allemande, en 1990.

Il a fallu utiliser des indicateurs supplétifs des variables fiscales, faute de disposer d'autres sources de données sur une série d'années suffisamment longue. Il y a une logique directe à utiliser le rapport des dépenses des administrations publiques au PIB comme indicateur supplétif du taux d'imposition moyen et, de

fait, cet indicateur est utilisé par de nombreux auteurs. Le rapport des engagements bruts des administrations publiques au PIB, inclu en tant qu'indicateur supplétif de la pression fiscale, a été utilisé par Robson et Wren (1999) pour représenter le taux marginal.

### Régressions par pays

Le modèle de régression utilisé est le modèle ECM dit « à correction d'erreur », qui doit permettre de dissocier les effets à court terme des effets à long terme. L'équation s'écrit comme suit :

$$\Delta y_t = \alpha + \beta' \cdot \Delta \mathbf{x}_t - y_{t-1} + \delta' \cdot \mathbf{x}_{t-1} + \varepsilon_t \quad (1)$$

où  $y$  est le logarithme naturel du taux d'emploi indépendant hors agriculture ou du taux d'emploi indépendant ;  $\mathbf{x}$  est une matrice des observations des variables explicatives (exprimées sous forme logarithmique, sauf pour le taux marginal et le taux moyen d'imposition) ;  $\alpha$  est une constante et  $\varepsilon$  le résidu.

$\beta$  peut être interprété comme une estimation de l'effet à court terme des variations des variables explicatives sur la variable dépendante (le taux d'emploi indépendant hors agriculture) et  $\delta$  comme une estimation de l'effet à long terme.

### Régressions groupées

On a procédé de la même façon pour les régressions groupées, sur la même période, en utilisant une spécification ECM avec des variables indicatrices temporelles et par pays,  $\mathbf{T}$  et  $\mathbf{C}$  :

$$\Delta y_t = \alpha + \beta' \cdot \Delta \mathbf{x}_t - y_{t-1} + \delta' \cdot \mathbf{x}_{t-1} + \lambda' \cdot \mathbf{T} + \tau' \cdot \mathbf{C} + \varepsilon_t \quad (2)$$

Les autres variables sont exactement les mêmes que dans les régressions par pays.

Le choix du modèle repose en partie sur la minimisation des critères AIC, BIC et C(P) [AIC, BIC et C(P) donnent une indication de la valeur minimum de la somme des carrés des résidus, compte tenu du nombre de variables et d'observations] et en partie sur les résultats de régressions itératives prospectives et rétrospectives. Lorsqu'il y avait des signes d'autocorrélation des résidus, on a appliqué une transformation de Cochrane-Orchutt.

Les résultats présentés au tableau 5.13 ne prennent en compte que les variables significatives au seuil de 10 pour cent. Les autres variables ont été exclues des régressions. Le Secrétariat peut apporter de plus amples précisions sur les résultats.

Tableau 5.B.1. Spécifications des variables et sources

Code de la variable	Nom de la variable	Source
PEI	Part de l'emploi indépendant en pourcentage de l'emploi total	Base de données de l'OCDE sur les statistiques annuelles de la population active.
EI	L'emploi indépendant, à l'exclusion du secteur agricole et travailleurs familiaux non rémunérés.	Base de données de l'OCDE sur les statistiques annuelles de la population active.
EC	Emploi civil.	Base de données de l'OCDE sur les statistiques annuelles de la population active.
PIB	PIB en termes réels, \$EU et taux de change de 1990.	Base de données des comptes nationaux de l'OCDE.
FEM	Proportion des femmes dans la population active, à l'exclusion du secteur agricole et travailleurs familiaux non rémunérés.	Base de données de l'OCDE sur les statistiques annuelles de la population active.
MAN	Part l'industrie manufacturière dans la valeur ajoutée du PIB.	Base de données des comptes nationaux de l'OCDE.
SERV	Part des services dans la valeur ajoutée du PIB.	Base de données des comptes nationaux de l'OCDE.
PCVA	Part du capital dans la valeur ajoutée calculée par le PIB évalué sur une base de coûts moins la compensation des travailleurs, exprimé en proportion du PIB évalué sur une base de coûts.	Base de données des comptes nationaux de l'OCDE.
TC	Taux de chômage, définition nationale.	Base de données analytiques de l'OCDE.
TMol	Taux moyen d'imposition, représenté par le ratio des dépenses du gouvernement en pourcentage du PIB.	Base de données des comptes nationaux de l'OCDE.
TMaI	Part des dettes brutes du gouvernement en pourcentage du PIB	Base de données analytiques de l'OCDE.
TRPC	Taux de remplacement ; moyennes sur le revenu moyen et sur $\frac{2}{3}$ du revenu moyen.	Base de données de l'OCDE sur les transferts sociaux et les taux de remplacement bruts. Les données ne sont pas disponibles pour chaque année ; les observations manquantes ont été estimées à l'aide d'une fonction d'ajustement cubique.

## BIBLIOGRAPHIE

- ACS, Z. J., AUDRETSCH, D.B. et EVANS, D.S. (1994),  
« Why Does the Self-Employment Rate Vary across Countries and over Time ? », CEPR Discussion Paper Series n° 871, polycopié.
- BARBIERI, Paolo (1999),  
« Self-employment in Italy », communication présentée lors de l'atelier sur l'emploi indépendant dans les économies avancées, Centre de Mannheim de recherche en sciences sociales en Europe, Université de Mannheim, juillet, polycopié
- BIELENSKI, H. (1999),  
« Employment Options for the Future : First Results from a Representative Survey in all 15 EU Member States and in Norway », Report prepared for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Infratest Burke Sozialforschung, Munich, février.
- BLANCHFLOWER, D.G. (1998),  
« Self-employment in OECD Countries », paper presented at the OECD/CERF/CILN International Conference on Self-employment, septembre.
- BLANCHFLOWER, D.G. et FREEMAN, R.B. (1994),  
« Did the Thatcher Reforms Change British Labour Market Performance ? », in Barrell, R. (dir. publ.), *The UK Labour Market : Comparative Aspects and Institutional Developments*, Press Syndicate of the University of Cambridge, Royaume-Uni, pp. 51-92.
- BRADBURY, B. (1996),  
« Are the Low-income Self-employed Poor ? », Australian Social Policy Research Centre Discussion Paper n° 73, décembre.
- BURCHELL, B. et RUBERY, J. (1992),  
« Categorising Self-employment : Some Evidence from the Social Change and Economic Life Initiative in the UK », dans Leighton, P. et Felstead, A. (dir. publ.), *The New Entrepreneurs : Self-Employment and Small Business in Europe*, Kogan Page, pp. 101-121.
- CORDELLIER, Christian (1998),  
« Dix ans de revenus des indépendants : variations temporelles et individuelles », *Économie et Statistique*, n° 319-320, INSEE, Paris.
- CULLY, M., O'REILLY, A., MILLWARD, N., FORTH, J., WOODLAND, S., DIX, G. et BRYSON, A. (1999),  
*The 1998 Workplace Employee Relations Survey First Findings*, United Kingdom Department of Trade and Industry.
- DEVINE, T. J. (1994),  
« Characteristics of Self-Employed Women in the United States », *Monthly Labor Review*, mars, pp. 20-34.
- DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ETUDES ET DES STATISTIQUES – DARES (1996),  
*40 ans de la politique d'emploi*, La Documentation Française, Paris.
- DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES – DARES (1999a),  
« Working Paper n° 41.2 », Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Paris.
- DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES – DARES (1999b),  
« Working Paper n° 51.2 », Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Paris.
- EUROPEAN FRANCHISE FEDERATION (EFF) (1977),  
*The EFF Survey on Franchising in Europe*, British Franchising Association, Henley-on-Thames.
- EKOS RESEARCH ASSOCIATES INC. (1998),  
« Using the WES Data to Study Organizational Change : Final Report », Report submitted to Statistics Canada, février, polycopié.
- ELIAS, P. (1997),  
"Status in Employment: A world survey of practices and problems", Rapport au BIT, à paraître dans le *Bulletin sur les statistiques du travail*, Bureau international du travail, Genève.
- FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL (1997a),  
*Deuxième enquête européenne sur les conditions de travail*, Dublin.
- FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL (1997b),  
*Nouvelles formes d'organisation du travail : L'Europe peut-elle réaliser son potentiel ?*, Bureau des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.

- FELSTEAD, A. (1992),  
« Franchising, Self-Employment and the 'Enterprise Culture' », dans Leighton, P. et Felstead, A. (dir. pub.), *The New Entrepreneurs : Self-Employment and Small Business in Europe*, Kogan Page, pp. 237-265.
- FELSTEAD, A. (1996),  
« Homeworking in Britain : the National Picture in the mid-1990s », *Industrial Relations Journal*, Vol. 27, n° 3, pp. 225-238.
- FELSTEAD, A. et LEIGHTON, P. (1992),  
« Issues, Themes and Reflections on the « Enterprise Culture », dans Leighton, P. et Felstead, A. (dir. pub.), *The New Entrepreneurs : Self-Employment and Small Business in Europe*, Kogan Page, pp. 15-38.
- FREEDMAN, J. et CHAMBERLAIN, E. (1997),  
« Horizontal Equity and the Taxation of Employed and Self-Employed Workers », *Fiscal Studies*, Vol. 18, No. 1, pp. 87-118.
- GRUBB, D. et WELLS, W. (1993),  
« La réglementation de l'emploi et les formes de travail dans les pays de la CEE », *Revue économique de l'OCDE*, n° 21, hiver, pp. 7-62.
- HAKIM, C. (1998),  
*Social Change and Innovation in the Labour Market : Evidence from the Census SARs on Occupational Segregation and Labour Mobility, Part-Time Work and Student Jobs, Homework and Self-Employment*, Oxford University Press, Oxford.
- HUIJGEN, F. (1999),  
« Interest in Self-Employment », Draft Report prepared for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Nijmegen Business School, University of Nijmegen, octobre, photocopié.
- LECKIE, N. (1997),  
« Lessons Learned on Own-Account Self-Employment in Canada : Final Report », rapport établi par Ekos Research and Associates, Développement des ressources humaines Canada, photocopié.
- LIN, Z., YATES, J. and PICOT, G. (1999),  
« Dynamique de la création et de la disparition d'emplois autonomes au Canada », document de recherche n° 134 de la Direction des études analytiques, Statistique Canada, mars.
- MANSKI, C.F. et STRAUB, J.D. (1999),  
« Worker Perceptions of Job Insecurity in the mid-1990s : Evidence from the Survey of Economic Expectations », NBER Working Paper No. 6908, janvier.
- MARSHALL, K. (1999),  
« Working Together – Self-Employed Couples », *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada, Vol. 11, n° 4, hiver, pp. 9-13.
- MARTIN, J. (2000),  
« Ce qui fonctionne dans les politiques actives du marché du travail : observations découlant de l'expérience des pays de l'OCDE », *Revue économique de l'OCDE*, n° 30, pp. 85-122, OCDE, Paris.
- MEAGER, N. (1991),  
*Self-employment in the United Kingdom*, IMS Report n° 205, Institute for Manpower Studies, Brighton.
- MEAGER, N. (1994),  
« Self-employment Schemes for the Unemployed in the European Community », dans Schmid, G. (dir. publ.), *Labour Market Institutions in Europe*, chapitre 6.
- MEAGER, N. (1998),  
« United Kingdom », dans European Commission, *SYSDEM Trends*, n° 31, hiver, pp. 74-79.
- MENZIES, C.H. (1998),  
« Women and the Knowledge-Based Economy and Society », Discussion paper, Policy Analysis and Development and External Relations Directorate, Status of Women Canada, mars.
- METCALF, H. (1998),  
*Self-employment for the Unemployed : The Role of Public Policy*, Research Report RR47, Department for Education and Employment, Londres.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL (1995),  
« 'Faux' indépendants sous vrai carcan », *Revue du Travail*, n° 18, Bruxelles.

- MOREHEAD, A., STEELE, M., ALEXANDER, M., STEPHEN, K. et DUFFIN, L. (1997), *Changes at Work : The 1995 Australian Workplace Industrial Relations Survey*, Longman.
- O'LEARY, C. (1998), « Promoting Self-employment Among the Unemployed in Hungary and Poland », W.E.Upjohn Institute for Employment Research, septembre, photocopié.
- OCDE (1986), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1992), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1996), *La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Renforcer l'efficacité des politiques actives du marché du travail*, Paris.
- OCDE (1998a), *Stimuler l'esprit d'entreprise*, Paris.
- OCDE (1998b), « Stimuler l'esprit d'entreprise : ce qui marche et ce qui ne marche pas, expériences de différents pays », ECO/CPE/WP1 (98) 9, Paris, photocopié.
- OCDE (1999a), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1999b), « Document de base pour la Conférence internationale sur l'entrepreneuriat des jeunes et le travail indépendant », DT/LEED/(99) 9, photocopié, Paris.
- OCDE (1999c), « Le financement des PME dirigées par des femmes : questions et tendances », DSTI/IND/PME (99) 5, photocopié, Paris.
- OCDE (1999d), « Women's Entrepreneurship : Exchanging Experiences between OECD and Transition Economy Countries », DT/LEED/DC (99) 9, photocopié, Paris.
- OKEKE, S. (1999), « The Start-Up Grant : a Comparative Analysis of Entrepreneurial Survival and Growth », rapport établi par l'Unité de recherche du Conseil national suédois du marché du travail, ISEKen n° 11.
- PARKER, S.C. (1997), « The Distribution of Self-Employment Income in the UK, 1976-91 », *Economic Journal*, Vol. 107, pp. 455-466.
- PARKER, S.C. (1999), « The Inequality of Employment and Self-employment Incomes : A decomposition analysis for the UK », *Review of Income and Wealth*, Vol. 45, n° 2, pp. 263-274.
- PARKER, S. (2000), « Determinants of Panel Self-Employment : a Descriptive Summary », rapport préparé pour l'OCDE, photocopié.
- PFEIFFER, F. et POHLMEIER, W. (1992), « Income, Uncertainty and the Probability of Self-Employment », *Recherches économiques de Louvain*, Vol. 58, n° 3-4, pp. 265-281.
- PFEIFFER, F. (1999), « Self-employment in Germany », rapport préparé pour l'OCDE, photocopié.
- ROBSON, M.T. (1997), « The Relative Earnings from Self and Paid Employment : A Time-Series Analysis for the UK », *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 44, n° 5, novembre, pp. 502-518.
- ROBSON, M.T. (1998), « The Rise in Self-employment amongst U.K. Males », *Small Business Economics*, Vol. 10, pp. 199-212.
- ROBSON, M.T. (2000), « Does Stricter Employment Protection Legislation Promote Self-Employment ? », rapport préparé pour l'OCDE, photocopié.
- ROBSON, M.T. et WREN, C. (1999), « Marginal and Average Tax Rates and the Incentive for Self-Employment », *Southern Economic Journal*, Vol. 65 (4), pp. 757-773.

- SCHNEIDER DE VILLEGAS, G. (1990),  
« Le travail à domicile : une protection sociale est indispensable », *Revue internationale du travail*, Vol. 129, n° 4, pp. 463-481.
- STABER, U. et BOGENHOLD, D. (1993),  
« Self-Employment : A Study of Seventeen OECD Countries », *Industrial Relations Journal*, Vol. 24 (2), pp.126-137.
- SULLIVAN, D. H. et SMEEDING, T. M. (1997),  
« All the World's Entrepreneurs : The Role of Self-Employment in Nineteen Nations », Luxembourg Income Study Working Paper No. 163, juin.
- SWARTZ, L.N. (1995),  
*Worldwide Franchising Statistics : A Study of Worldwide Franchise Associations*, Arthur Andersen LLP and World Franchising Council.
- US Department of Commerce (1999),  
*Best Market Reports -Franchising FY99 – IMI981113*, STAT-USA Database Subscription Account, (<http://www.stat-usa.gov>).
- US DEPARTMENT OF LABOR (2000),  
*Entrepreneurship Proceedings of a Joint United States and European Union Seminar*, Washington D.C.
- WILDERMAN, R. E., HOFSTEDE, G., NOORDERHAVEN, N.G., THURKIK, A. R., VERHOEVEN, W.H. J. et WENNEKERS A.R.M. (1999),  
« Self-employment in 23 OECD Countries : The Role of Cultural and Economic Factors », Research Report 9811/E, EIM Small Business Research and Consultancy.
- WILLIAMS, D.R. (1998),  
« Consequences of Self-employment for Women and Men in the United States : Preliminary Results », paper presented at the OECD/CERF/CILN International Conference on Self-Employment, septembre.
- WONG, G., HENSON, H. et RIDDELL, C. (1998),  
« Earnings Impact of Self-employment Assistance for the Canadian Unemployed, 1987-1996 », paper presented at the OECD/CERF/CILN International Conference on Self-employment, septembre.
- WOODEN, M. et VAN DEN HEUVEL, A. (1995),  
« Self-Employed Contractors in Australia : What are the Facts ? », Working Paper n° 136, National Institute for Labour Studies, février.

## Annexe statistique

### Sources et définitions

Les statistiques présentées dans ces tableaux proviennent essentiellement de la partie III des *Statistiques de la population active*, 1979-1999 de l'OCDE (à paraître), ainsi que du CD-ROM *Statistiques du marché du travail* de l'OCDE (à paraître). Les utilisateurs peuvent consulter les notes et sources figurant dans les *Statistiques de la population active*, 1978-1998.

Les sources et définitions sont spécifiées au bas de chaque tableau.

Les données concernant l'emploi, le chômage et la population active ne correspondent pas nécessairement aux séries utilisées par le Département des affaires économiques de l'OCDE pour l'analyse des politiques et l'établissement des prévisions, et reproduites dans les tableaux 1.2 et 1.3.

#### Signes conventionnels

- .. Données non disponibles
- . Décimales
- | Rupture dans la série
- Zéro ou moins de la moitié du dernier chiffre utilisé

#### Note sur le traitement statistique de l'Allemagne

Dans cette publication, les données pour l'Allemagne ne concernent que l'Allemagne occidentale jusqu'à fin 1990 et, sauf indication contraire, l'ensemble de l'Allemagne à partir de 1991.

Tableau A. Taux de chômage standardisés dans 25 pays de l'OCDE

En pourcentage de la population active totale

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Australie	7.0	9.6	10.8	10.9	9.7	8.5	8.6	8.5	8.0	7.2
Autriche	..	..	..	4.0	3.8	3.9	4.4	4.4	4.5	3.7
Belgique	6.7	6.6	7.2	8.8	10.0	9.9	9.7	9.4	9.5	9.0
Canada	8.1	10.3	11.2	11.4	10.4	9.4	9.6	9.1	8.3	7.6
République tchèque	..	..	..	4.4	4.4	4.1	3.9	4.8	6.5	8.8
Danemark	7.7	8.4	9.2	10.1	8.2	7.3	6.8	5.6	5.2	5.2
Finlande	3.2	6.7	11.6	16.4	16.7	15.3	14.6	12.7	11.4	10.3
France	9.0	9.5	10.4	11.7	12.3	11.7	12.4	12.3	11.9	11.3
Allemagne <sup>a</sup>	4.8	4.2	4.5	7.9	8.5	8.2	8.9	9.9	9.4	8.7
Grèce	6.4	7.0	7.9	8.6	8.9	9.2	9.6	9.8	10.7	..
Hongrie	..	..	9.9	12.1	11.0	10.4	10.1	8.9	8.0	7.1
Irlande	13.4	14.8	15.4	15.6	14.4	12.3	11.7	9.9	7.6	5.8
Italie	9.0	8.6	8.8	10.2	11.2	11.6	11.7	11.7	11.9	11.4
Japon	2.1	2.1	2.2	2.5	2.9	3.2	3.4	3.4	4.1	4.7
Luxembourg	1.7	1.7	2.1	2.6	3.2	2.9	3.0	2.8	2.7	2.3
Pays-Bas	6.2	5.8	5.6	6.6	7.1	6.9	6.3	5.2	4.0	3.3
Nouvelle-Zélande	7.8	10.3	10.3	9.5	8.2	6.3	6.1	6.7	7.4	6.8
Norvège	5.3	5.6	6.0	6.1	5.5	5.0	4.9	4.1	3.3	3.3
Pologne	..	..	..	14.0	14.4	13.3	12.3	11.3	10.6	..
Portugal	4.6	4.0	4.2	5.7	7.0	7.3	7.3	6.8	5.2	4.5
Espagne	16.3	16.4	18.4	22.7	24.1	22.9	22.2	20.8	18.8	15.9
Suède	1.7	3.1	5.6	9.1	9.4	8.8	9.6	9.9	8.3	7.2
Suisse	..	2.0	3.1	4.0	3.8	3.5	3.9	4.2	3.5	..
Royaume-Uni	7.1	8.9	10.0	10.5	9.6	8.7	8.2	7.0	6.3	6.1
États-Unis	5.6	6.8	7.5	6.9	6.1	5.6	5.4	4.9	4.5	4.2
Union européenne <sup>b</sup>	8.1	8.4	9.1	10.7	11.1	10.7	10.8	10.6	9.9	9.2
OCDE Europe <sup>b</sup>	8.0	8.2	8.9	10.7	11.0	10.5	10.5	10.3	9.7	9.2
Total OCDE <sup>b</sup>	6.1	6.8	7.4	8.2	8.1	7.7	7.7	7.4	7.1	6.8

Note : Dans toute la mesure du possible, les données ont été ajustées pour en assurer la comparabilité dans le temps et pour être conformes aux directives du Bureau international du travail. Toutes les séries présentées sont alignées sur les estimations basées sur les enquêtes de population active. Dans les pays effectuant des enquêtes annuelles, les estimations mensuelles sont obtenues par interpolation/extrapolation et incluent les tendances de données administratives lorsque celles-ci sont disponibles. Les données annuelles sont donc calculées en faisant la moyenne des estimations mensuelles (à la fois pour les chômeurs et pour la population active). Pour les pays effectuant des enquêtes mensuelles ou trimestrielles, les estimations annuelles sont obtenues par la moyenne des estimations mensuelles ou trimestrielles respectivement. Pour plusieurs pays, la procédure d'ajustement utilisée est celle du *Bureau of Labor Statistics* du *Department of Labor* des États-Unis. Pour les pays de l'UE, les procédures sont identiques à celles utilisées pour calculer les taux de chômage comparables de l'Office statistique des Communautés européennes. De légères différences peuvent apparaître dues principalement aux diverses méthodes de calcul et aux facteurs d'ajustement utilisés, et au fait que les estimations de l'UE sont basées sur la population active civile.

a) Jusqu'en 1990 inclusivement, les données se rapportent à l'Allemagne occidentale; après cette date elles se rapportent à l'Allemagne unifiée.

b) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : Voir OCDE (2000), *Statistiques trimestrielles de la population active*, n° 1.

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage, selon le sexe, pour les personnes âgées de 15 à 64 ans<sup>a</sup>**  
**Hommes et femmes**

Pourcentages

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1990	1995	1996	1997	1998	1999	1990	1995	1996	1997	1998	1999	1990	1995	1996	1997	1998	1999
Australie	67.9	67.5	67.3	66.3	67.2	68.2	73.0	73.5	73.6	72.4	73.0	73.6	7.0	8.1	8.5	8.5	7.9	7.3
Autriche	..	68.4	67.3	67.2	67.4	68.2	..	71.5	71.1	70.9	71.3	71.6	..	4.4	5.3	5.2	5.5	4.7
Belgique	54.4	56.3	56.3	57.0	57.3	58.9	58.7	62.1	62.2	62.6	63.2	64.6	7.3	9.4	9.5	9.0	9.4	8.7
Canada	70.3	67.6	67.3	68.0	68.9	70.1	76.6	74.7	74.6	74.9	75.2	75.9	8.2	9.5	9.7	9.2	8.4	7.6
République tchèque	..	69.4	69.3	68.7	67.5	65.9	..	72.3	72.1	72.1	72.2	72.2	..	4.0	3.9	4.8	6.5	8.7
Danemark	75.4	73.9	74.0	75.4	75.3	76.5	82.4	79.5	79.5	79.8	79.3	80.6	8.5	7.0	6.9	5.4	5.1	5.2
Finlande	74.1	61.0	61.9	62.8	64.0	66.0	76.6	72.3	72.5	72.1	72.4	73.6	3.2	15.6	14.7	12.8	11.6	10.3
France	59.9	59.0	59.2	58.8	59.4	59.8	66.0	66.8	67.4	67.1	67.4	67.8	9.2	11.7	12.2	12.4	11.9	11.8
Allemagne	64.1	64.7	64.4	64.0	64.4	64.9	68.4	70.5	70.7	71.0	71.0	71.2	6.3	8.2	8.9	9.9	9.3	8.7
Grèce	54.8	54.5	54.9	54.8	55.6	..	59.1	60.1	61.0	60.8	62.5	..	7.2	9.3	9.9	9.8	11.0	..
Hongrie	..	52.9	52.7	52.7	53.8	55.7	..	58.9	58.5	57.8	58.4	59.9	..	10.2	9.9	8.7	7.8	7.0
Islande <sup>b, c</sup>	79.9	80.5	80.4	80.0	82.2	84.2	82.1	84.7	83.6	83.1	84.5	85.9	2.7	5.0	3.7	3.8	2.7	1.9
Irlande	52.3	53.8	54.8	56.1	59.8	62.5	60.2	61.5	62.3	62.7	65.0	66.3	13.2	12.4	12.0	10.5	7.9	5.8
Italie	53.9	50.5	50.6	50.5	51.8	52.5	59.8	57.3	57.7	57.7	59.0	59.6	9.9	11.9	12.3	12.5	12.3	11.8
Japon	68.6	69.2	69.5	70.0	69.5	68.9	70.1	71.5	72.0	72.6	72.6	72.4	2.2	3.3	3.5	3.5	4.2	4.9
Corée	61.2	63.7	63.8	63.7	59.5	59.7	62.8	65.1	65.1	65.4	64.0	63.9	2.5	2.1	2.1	2.7	7.0	6.5
Luxembourg	59.1	58.5	59.1	59.9	60.2	61.6	60.1	60.3	61.1	61.5	61.9	63.1	1.6	2.9	3.3	2.5	2.8	2.4
Mexique <sup>c</sup>	58.0	58.2	59.1	61.1	61.4	61.2	59.9	61.8	61.9	63.3	63.2	62.5	3.1	5.8	4.5	3.5	3.0	2.1
Pays-Bas	61.1	64.2	65.4	67.5	69.4	70.9	66.2	69.2	69.9	71.5	72.6	73.6	7.7	7.2	6.5	5.6	4.4	3.6
Nouvelle-Zélande	67.3	70.0	71.1	70.5	69.5	70.0	73.0	74.7	75.8	75.6	75.2	75.2	7.8	6.3	6.2	6.7	7.6	6.9
Norvège <sup>b</sup>	73.1	73.5	75.3	77.0	78.3	78.0	77.1	77.4	79.2	80.2	80.9	80.6	5.3	5.0	4.9	4.0	3.2	3.2
Pologne	..	58.1	58.4	58.8	58.9	..	..	67.4	66.9	66.4	66.1	..	..	13.7	12.7	11.5	10.9	..
Portugal	67.5	63.2	63.6	64.7	66.4	67.3	70.9	68.4	68.9	69.8	70.1	70.6	4.9	7.6	7.7	7.2	5.2	4.6
Espagne <sup>b</sup>	51.1	47.4	48.2	49.5	51.2	53.8	60.9	61.4	62.0	62.5	63.1	63.9	16.1	22.9	22.1	20.7	18.8	15.9
Suède <sup>b</sup>	83.1	72.2	71.6	70.7	71.5	72.9	84.6	79.5	79.5	78.7	78.1	78.5	1.8	9.3	10.2	10.4	8.4	7.1
Suisse <sup>c</sup>	79.6	78.1	78.3	78.1	79.3	79.7	81.1	80.8	81.3	81.5	82.3	82.2	1.8	3.4	3.8	4.2	3.7	3.1
Turquie	54.5	52.7	52.5	50.2	50.5	51.9	59.4	56.8	56.0	53.7	54.0	56.2	8.2	7.1	6.3	6.6	6.6	7.7
Royaume-Uni <sup>b</sup>	72.4	69.3	69.8	70.8	71.2	71.7	77.8	75.9	76.1	76.2	75.9	76.3	6.8	8.7	8.2	7.1	6.2	6.1
États-Unis <sup>b</sup>	72.2	72.5	72.9	73.5	73.8	73.9	76.5	76.9	77.1	77.4	77.4	77.2	5.7	5.6	5.5	5.0	4.5	4.3
Union européenne <sup>d</sup>	61.6	60.1	60.3	60.6	61.5	62.6	67.3	67.4	67.7	67.9	68.3	69.0	8.4	10.8	10.9	10.8	10.0	9.3
OCDE Europe <sup>d</sup>	61.2	59.6	59.7	59.6	60.3	61.5	66.6	66.4	66.5	66.3	66.6	67.5	8.2	10.3	10.2	10.1	9.5	8.9
Total OCDE <sup>d</sup>	65.2	64.3	64.5	64.9	65.1	65.9	69.4	69.5	69.7	69.8	69.9	70.4	6.0	7.4	7.3	7.0	6.9	6.4

Indique une rupture de séries.

a) Les ratios portent sur les personnes âgées de 15 à 64 ans et sont définis par le rapport des actifs et des actifs occupés à la population d'âge actif, ou par le rapport du chômage à la population d'âge actif.

b) Personnes âgées de 16 à 64 ans.

c) Les données pour 1990 se réfèrent à l'année 1991.

d) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : OCDE, *Statistiques de la population active, 1979-1999*, partie III, à paraître. Pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg et les Pays-Bas, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Tableau B. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage, selon le sexe, pour les personnes âgées de 15 à 64 ans<sup>a</sup> (suite)

## Hommes

Pourcentages

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1990	1995	1996	1997	1998	1999	1990	1995	1996	1997	1998	1999	1990	1995	1996	1997	1998	1999
Australie	78.5	76.1	75.9	74.7	75.2	76.5	84.4	83.2	83.3	81.8	82.1	82.7	6.9	8.6	9.0	8.7	8.4	7.5
Autriche	..	77.6	76.1	75.9	75.9	76.7	..	80.8	80.4	80.0	80.2	80.5	..	4.0	5.4	5.1	5.4	4.7
Belgique	68.1	66.9	66.8	67.1	67.0	67.5	71.3	72.3	72.2	72.2	72.5	73.0	4.6	7.4	7.4	7.1	7.6	7.5
Canada	77.8	73.5	73.1	73.8	74.3	75.5	84.9	81.6	81.3	81.4	81.4	82.0	8.3	9.9	10.1	9.4	8.7	7.9
République tchèque	..	77.9	78.1	77.4	76.3	74.3	..	80.6	80.7	80.5	80.3	80.2	..	3.4	3.3	3.9	5.0	7.3
Danemark	80.1	80.7	80.5	81.3	80.2	81.2	87.1	85.6	85.3	85.2	83.5	85.0	8.0	5.7	5.6	4.6	3.9	4.5
Finlande	76.7	63.1	64.3	65.2	66.8	68.4	79.6	75.0	75.1	74.6	75.1	75.9	3.6	15.9	14.4	12.5	11.1	9.8
France	69.7	66.6	66.7	66.2	66.5	66.8	75.0	73.9	74.5	74.3	74.1	74.4	7.0	9.8	10.5	10.9	10.3	10.3
Allemagne	75.7	73.8	72.9	72.2	72.5	73.1	80.1	79.5	79.5	79.6	79.6	79.7	5.4	7.2	8.4	9.3	8.8	8.3
Grèce	73.4	72.2	72.6	71.9	71.6	..	76.8	77.2	77.4	76.9	77.1	..	4.4	6.4	6.2	6.4	7.2	..
Hongrie	..	60.2	60.2	60.3	60.6	62.6	..	67.9	67.4	66.6	66.3	67.8	..	11.4	10.7	9.5	8.5	7.5
Islande <sup>b, c</sup>	85.2	84.0	84.3	84.2	86.0	88.2	87.3	88.4	87.3	87.1	87.9	89.4	2.4	5.0	3.4	3.3	2.3	1.4
Irlande	67.8	66.3	66.6	67.6	71.4	73.5	77.7	75.8	75.8	75.6	77.8	78.3	12.8	12.5	12.1	10.6	8.2	6.1
Italie	72.0	65.7	65.3	65.0	66.7	67.1	77.0	72.4	72.3	72.2	73.7	73.7	6.5	9.3	9.7	9.8	9.6	9.0
Japon	81.3	81.9	82.1	82.4	81.7	81.0	83.0	84.5	85.0	85.4	85.3	85.3	2.1	3.1	3.5	3.5	4.3	5.0
Corée	73.9	77.2	76.7	76.0	71.7	71.5	76.2	79.0	78.6	78.2	77.8	77.1	3.0	2.3	2.4	2.8	7.9	7.3
Luxembourg	76.4	74.3	74.4	74.3	74.6	74.4	77.4	75.9	76.3	75.7	76.0	75.7	1.3	2.1	2.5	1.9	1.9	1.7
Mexique <sup>c</sup>	84.1	81.5	82.7	84.7	84.8	84.8	86.4	86.4	86.4	87.2	87.1	86.4	2.6	5.7	4.3	2.8	2.6	1.8
Pays-Bas	75.2	75.0	75.7	77.9	79.6	80.3	79.7	79.9	80.0	81.4	82.4	82.6	5.7	6.2	5.3	4.4	3.4	2.7
Nouvelle-Zélande	76.1	78.6	79.0	78.4	77.1	77.3	83.0	83.8	84.2	84.1	83.5	83.2	8.3	6.3	6.2	6.7	7.7	7.1
Norvège <sup>b</sup>	78.6	78.1	80.0	81.7	82.8	82.1	83.4	82.4	84.1	85.0	85.6	85.0	5.8	5.2	4.8	3.9	3.2	3.4
Pologne	..	64.7	65.2	66.1	65.8	..	..	73.9	73.5	73.2	72.8	..	..	12.5	11.3	9.8	9.5	..
Portugal	80.1	72.1	72.0	72.5	75.3	75.5	82.8	77.3	77.3	77.5	78.6	78.7	3.3	6.8	6.9	6.4	4.1	4.0
Espagne <sup>b</sup>	71.0	63.0	63.6	64.9	67.0	69.6	80.4	76.8	77.1	77.2	77.7	78.3	11.8	18.0	17.4	15.9	13.7	11.1
Suède <sup>b</sup>	85.2	73.5	73.2	72.4	73.5	74.8	86.7	81.7	81.7	81.0	80.7	80.9	1.8	10.2	10.7	10.8	8.8	7.5
Suisse <sup>c</sup>	90.0	87.4	86.8	85.9	87.2	87.2	91.1	90.1	89.8	89.9	90.1	89.6	1.2	2.9	3.4	4.4	3.2	2.7
Turquie	76.9	74.6	74.5	74.0	73.6	71.7	83.6	80.5	79.8	78.8	78.8	77.9	8.0	7.3	6.6	6.2	6.6	8.0
Royaume-Uni <sup>b</sup>	82.1	76.1	76.3	77.4	78.1	78.4	88.3	84.7	84.6	84.4	83.9	84.1	7.1	10.2	9.8	8.2	6.9	6.8
États-Unis <sup>b</sup>	80.7	79.5	79.7	80.1	80.5	80.5	85.6	84.3	84.3	84.2	84.2	84.0	5.7	5.6	5.4	4.9	4.5	4.1
Union européenne <sup>d</sup>	74.7	70.4	70.3	70.4	71.3	72.0	80.0	77.8	77.9	77.8	78.1	78.4	6.7	9.5	9.8	9.6	8.7	8.2
OCDE Europe <sup>d</sup>	75.3	70.7	70.7	70.7	71.4	72.2	80.7	77.9	77.9	77.7	77.9	78.4	6.8	9.2	9.2	8.9	8.3	8.0
Total OCDE <sup>d</sup>	78.2	75.5	75.6	75.9	76.0	76.6	82.7	81.1	81.2	81.1	81.2	81.5	5.4	7.0	6.9	6.5	6.4	6.0

| Indique une rupture de séries.

a) Les ratios portent sur les personnes âgées de 15 à 64 ans et sont définis par le rapport des actifs et des actifs occupés à la population d'âge actif, ou par le rapport du chômage à la population d'âge actif.

b) Personnes âgées de 16 à 64 ans.

c) Les données pour 1990 se réfèrent à l'année 1991.

d) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : OCDE, *Statistiques de la population active, 1979-1999*, partie III, à paraître. Pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg et les Pays-Bas, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage, selon le sexe, pour les personnes âgées de 15 à 64 ans<sup>a</sup> (suite)**

**Femmes**

Pourcentages

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1990	1995	1996	1997	1998	1999	1990	1995	1996	1997	1998	1999	1990	1995	1996	1997	1998	1999
Australie	57.1	58.9	58.7	57.8	59.2	59.9	61.5	63.7	63.8	63.0	63.9	64.5	7.2	7.6	8.0	8.1	7.3	7.2
Autriche	..	59.2	58.6	58.5	59.0	59.7	..	62.3	61.8	61.8	62.5	62.7	..	4.9	5.3	5.3	5.6	4.8
Belgique	40.8	45.4	45.6	46.7	47.5	50.2	46.1	51.7	52.0	52.9	53.8	56.0	11.5	12.3	12.4	11.6	11.7	10.3
Canada	62.7	61.7	61.5	62.2	63.6	64.7	68.3	67.8	67.9	68.3	69.1	69.8	8.1	9.1	9.3	8.9	8.0	7.3
République tchèque	..	61.0	60.6	59.9	58.7	57.4	..	64.1	63.6	63.7	64.0	64.1	..	4.8	4.7	6.0	8.2	10.5
Danemark	70.6	67.0	67.4	69.4	70.3	71.6	77.6	73.3	73.6	74.2	75.1	76.1	9.0	8.6	8.4	6.5	6.4	5.9
Finlande	71.5	58.9	59.4	60.4	61.2	63.5	73.5	69.5	69.9	69.5	69.7	71.2	2.7	15.2	15.0	13.1	12.1	10.8
France	50.3	51.5	51.7	51.5	52.3	52.9	57.2	59.8	60.3	60.1	60.8	61.3	12.1	13.9	14.3	14.2	13.9	13.7
Allemagne	52.2	55.3	55.5	55.4	56.0	56.5	56.4	61.1	61.5	62.0	62.3	62.3	7.5	9.5	9.7	10.7	10.0	9.3
Grèce	37.5	38.0	38.5	39.1	40.3	..	42.6	44.3	45.8	46.0	48.5	..	12.0	14.1	15.8	15.1	16.8	..
Hongrie	..	45.9	45.5	45.5	47.3	49.0	..	50.3	49.9	49.3	50.8	52.3	..	8.7	8.8	7.7	6.9	6.3
Islande <sup>b, c</sup>	74.5	76.8	76.5	75.6	78.3	80.2	76.8	80.9	79.8	79.1	80.9	82.3	3.0	5.0	4.1	4.4	3.3	2.5
Irlande	36.6	41.2	43.0	44.6	48.2	51.3	42.6	47.0	48.8	49.7	52.1	54.3	14.0	12.3	11.9	10.4	7.5	5.5
Italie	36.4	35.6	36.1	36.2	37.1	38.1	43.2	42.5	43.3	43.6	44.5	45.6	15.8	16.3	16.6	16.8	16.7	16.4
Japon	55.8	56.4	56.8	57.6	57.2	56.7	57.1	58.4	58.9	59.7	59.8	59.5	2.3	3.4	3.6	3.6	4.2	4.7
Corée	49.0	50.6	51.1	51.6	47.4	48.1	49.9	51.5	51.9	52.8	50.4	50.8	1.9	1.7	1.6	2.4	5.8	5.3
Luxembourg	41.4	42.2	43.6	45.4	45.6	48.5	42.5	44.1	45.7	47.1	47.6	50.2	2.5	4.4	4.7	3.7	4.2	3.3
Mexique <sup>c</sup>	34.2	36.5	37.4	39.7	40.0	39.6	35.7	38.9	39.3	41.7	41.5	40.7	4.3	6.1	4.9	4.7	3.6	2.7
Pays-Bas	46.7	53.2	54.8	56.9	58.9	61.3	52.4	58.3	59.6	61.3	62.5	64.4	10.9	8.7	8.1	7.2	5.8	4.9
Nouvelle-Zélande	58.5	61.7	63.4	62.7	62.1	63.0	63.2	65.8	67.5	67.2	67.1	67.4	7.3	6.4	6.1	6.7	7.4	6.6
Norvège <sup>b</sup>	67.2	68.8	70.4	72.2	73.6	73.8	70.7	72.1	74.1	75.3	76.1	76.1	4.9	4.7	4.9	4.1	3.3	3.0
Pologne	..	51.8	51.8	51.8	52.2	..	..	61.0	60.5	59.9	59.7	..	..	15.1	14.3	13.5	12.6	..
Portugal	55.4	54.8	55.6	57.2	58.0	59.4	59.6	59.9	60.9	62.2	62.0	62.8	7.0	8.6	8.8	8.2	6.6	5.3
Espagne <sup>b</sup>	31.6	32.0	33.0	34.3	35.7	38.3	41.8	46.2	47.0	48.0	48.7	49.9	24.4	30.8	29.8	28.4	26.7	23.2
Suède <sup>b</sup>	81.0	70.8	69.9	68.9	69.4	70.9	82.5	77.2	77.1	76.3	75.5	76.0	1.8	8.4	9.6	9.9	8.0	6.7
Suisse <sup>c</sup>	68.7	68.3	69.3	69.8	71.0	71.8	70.6	71.1	72.3	72.7	74.2	74.5	2.6	4.0	4.2	4.0	4.3	3.6
Turquie	32.9	31.5	31.0	27.2	28.0	32.0	36.0	33.7	32.8	29.4	30.0	34.4	8.7	6.7	5.5	7.7	6.7	6.9
Royaume-Uni <sup>b</sup>	62.8	62.5	63.3	64.0	64.2	64.9	67.2	67.1	67.5	68.0	67.8	68.4	6.5	6.9	6.3	5.8	5.3	5.1
États-Unis <sup>b</sup>	64.0	65.8	66.3	67.1	67.4	67.6	67.8	69.7	70.1	70.7	70.7	70.7	5.6	5.7	5.5	5.1	4.7	4.4
Union européenne <sup>d</sup>	48.7	49.8	50.3	50.7	51.6	53.1	54.6	56.9	57.5	57.9	58.5	59.5	10.8	12.4	12.5	12.4	11.8	10.9
OCDE Europe <sup>d</sup>	47.2	48.4	48.7	48.5	49.3	50.8	52.7	54.9	55.1	54.9	55.5	56.6	10.3	11.8	11.7	11.7	11.1	10.2
Total OCDE <sup>d</sup>	52.5	53.3	53.7	54.1	54.4	55.4	56.4	58.0	58.3	58.7	58.8	59.5	6.9	8.1	8.0	7.8	7.6	6.9

Indique une rupture de séries.

a) Les ratios portent sur les personnes âgées de 15 à 64 ans et sont définis par le rapport des actifs et des actifs occupés à la population d'âge actif, ou par le rapport du chômage à la population d'âge actif.

b) Personnes âgées de 16 à 64 ans.

c) Les données pour 1990 se réfèrent à l'année 1991.

d) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : OCDE, *Statistiques de la population active, 1979-1999*, partie III, à paraître. Pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg et les Pays-Bas, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Tableau C. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population selon le groupe d'âge et le sexe  
Hommes et femmes

		Pourcentages														
		1990			1996			1997			1998			1999		
		15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64
<b>Australie</b>	Taux de chômage	13.2	5.1	5.4	14.8	6.8	7.7	15.9	6.6	7.2	14.5	6.3	6.1	13.9	5.7	5.6
	Taux d'activité	70.4	79.9	44.1	70.1	80.2	45.8	66.8	79.6	45.1	67.6	80.0	46.6	70.6	80.0	46.9
	Rapports emploi/population	61.1	75.8	41.8	59.7	74.7	42.3	56.2	74.4	41.9	57.8	75.0	43.7	60.8	75.4	44.3
<b>Autriche</b>	Taux de chômage	..	..	..	6.9	5.1	4.6	7.6	4.8	5.2	7.5	5.0	6.4	5.9	4.5	4.8
	Taux d'activité	..	..	..	59.6	83.5	30.8	58.4	83.9	30.0	58.5	84.7	29.9	58.4	85.1	30.7
	Rapports emploi/population	..	..	..	55.5	79.3	29.4	54.0	79.9	28.5	54.2	80.4	28.0	54.9	81.3	29.2
<b>Belgique</b>	Taux de chômage	14.5	6.5	3.5	20.5	8.6	4.5	21.3	7.9	4.7	20.4	8.4	5.3	22.6	7.4	5.7
	Taux d'activité	35.5	76.7	22.2	32.8	80.8	22.8	32.0	81.0	23.1	32.6	81.2	23.8	32.9	82.5	26.2
	Rapports emploi/population	30.4	71.7	21.4	26.1	73.9	21.8	25.2	74.6	22.0	26.0	74.4	22.5	25.5	76.4	24.7
<b>Canada</b>	Taux de chômage	12.4	7.3	6.0	15.3	8.7	7.9	16.2	7.8	7.6	15.1	7.1	6.9	14.0	6.4	5.9
	Taux d'activité	69.7	84.2	49.3	62.3	83.4	47.2	61.5	83.9	48.2	61.9	84.3	48.6	63.5	84.6	49.9
	Rapports emploi/population	61.1	78.0	46.3	52.7	76.1	43.5	51.5	77.3	44.5	52.5	78.3	45.3	54.6	79.2	46.9
<b>République tchèque</b>	Taux de chômage	..	..	..	7.2	3.2	3.6	8.6	4.1	3.6	12.4	5.5	3.8	17.0	7.5	4.8
	Taux d'activité	..	..	..	49.3	88.6	38.7	48.3	88.7	39.7	49.1	88.5	38.6	48.3	88.6	39.4
	Rapports emploi/population	..	..	..	45.8	85.8	37.3	44.2	85.0	38.3	43.0	83.7	37.1	40.1	81.9	37.5
<b>Danemark</b>	Taux de chômage	11.5	7.9	6.1	10.6	6.0	6.1	8.1	4.8	5.1	7.2	4.6	5.1	10.0	4.3	4.2
	Taux d'activité	73.5	91.2	57.1	73.8	87.5	50.6	74.2	87.0	54.1	71.6	87.5	53.1	73.3	88.2	56.6
	Rapports emploi/population	65.0	84.0	53.6	66.0	82.2	47.5	68.2	82.8	51.4	66.4	83.4	50.4	66.0	84.4	54.2
<b>Finlande</b>	Taux de chômage	9.4	2.1	2.7	27.9	12.2	21.0	25.3	10.7	15.0	23.8	9.5	14.0	21.5	8.4	10.2
	Taux d'activité	57.5	89.7	43.8	41.3	87.5	45.1	44.6	86.8	42.0	45.8	87.1	42.0	49.4	87.7	43.9
	Rapports emploi/population	52.2	87.9	42.6	29.8	76.8	35.6	33.3	77.5	35.7	34.9	78.9	36.2	38.8	80.3	39.2
<b>France</b>	Taux de chômage	19.1	8.0	6.7	26.3	11.0	8.4	28.1	11.1	8.5	25.4	10.8	8.7	26.6	10.7	8.7
	Taux d'activité	36.4	84.1	38.1	29.2	86.4	36.6	28.0	86.0	36.7	28.0	86.2	36.1	28.4	86.2	37.4
	Rapports emploi/population	29.5	77.4	35.6	21.5	76.9	33.5	20.1	76.4	33.6	20.9	76.8	33.0	20.8	77.0	34.2
<b>Allemagne</b>	Taux de chômage	5.6	5.7	11.6	9.3	8.0	13.9	10.2	8.9	15.3	9.1	8.4	14.8	8.5	7.9	13.9
	Taux d'activité	59.8	78.0	41.6	52.0	83.6	44.2	51.1	84.3	45.2	51.1	84.7	44.8	51.2	84.9	44.7
	Rapports emploi/population	56.4	73.6	36.8	47.1	76.9	38.0	45.9	76.8	38.3	46.4	77.6	38.2	46.8	78.2	38.5
<b>Grèce</b>	Taux de chômage	23.3	5.1	1.6	31.2	7.7	3.0	31.0	7.7	3.2	29.7	9.0	3.2	..	..	..
	Taux d'activité	39.4	72.2	41.5	36.9	75.3	41.9	35.5	75.5	42.1	40.0	76.8	40.4	..	..	..
	Rapports emploi/population	30.3	68.5	40.8	25.4	69.5	40.7	24.5	69.7	40.7	28.1	69.9	39.1	..	..	..
<b>Hongrie</b>	Taux de chômage	..	..	..	18.0	8.7	5.6	15.9	7.5	5.7	13.5	6.8	4.8	12.4	6.2	2.7
	Taux d'activité	..	..	..	37.1	77.1	18.4	37.3	75.9	18.3	40.8	75.4	17.4	40.7	77.1	19.9
	Rapports emploi/population	..	..	..	30.4	70.4	17.4	31.3	70.2	17.3	35.3	70.3	16.6	35.7	72.3	19.4
<b>Islande<sup>a, b</sup></b>	Taux de chômage	4.9	2.2	2.1	8.4	2.6	3.8	7.7	3.0	3.1	6.0	2.1	1.6	4.4	1.4	1.4
	Taux d'activité	59.5	90.1	87.2	59.9	91.7	87.1	60.3	91.0	86.4	65.5	90.8	88.1	68.1	92.1	87.1
	Rapports emploi/population	56.6	88.1	85.4	54.8	89.3	83.8	55.7	88.2	83.7	61.6	88.9	86.7	65.1	90.9	85.9

Tableau C. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population selon le groupe d'âge et le sexe (suite)  
Hommes et femmes

		Pourcentages														
		1990			1996			1997			1998			1999		
		15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64
<b>Irlande</b>	Taux de chômage	17.6	12.4	8.4	18.2	11.0	6.8	16.1	9.5	6.0	11.5	7.3	5.1	8.5	5.3	4.2
	Taux d'activité	50.4	68.7	42.2	43.9	74.5	43.2	45.5	74.4	42.6	48.6	76.4	43.8	50.7	77.3	45.7
	Rapports emploi/population	41.5	60.2	38.6	35.9	66.3	40.3	38.1	67.3	40.1	43.0	70.9	41.6	46.4	73.2	43.8
<b>Italie</b>	Taux de chômage	28.9	6.6	1.8	34.1	9.3	4.3	33.6	9.6	4.4	33.8	9.8	4.7	32.9	9.5	4.9
	Taux d'activité	46.8	72.8	32.5	38.5	72.2	28.5	38.0	72.4	28.6	38.4	73.4	29.0	38.1	73.9	28.9
	Rapports emploi/population	33.3	68.0	32.0	25.4	65.5	27.3	25.2	65.5	27.3	25.4	66.2	27.7	25.5	66.9	27.5
<b>Japon</b>	Taux de chômage	4.3	1.6	2.7	6.7	2.7	4.1	6.6	2.8	3.9	7.7	3.4	5.0	9.3	4.0	5.4
	Taux d'activité	44.1	80.9	64.7	48.3	81.8	66.3	48.6	82.2	66.9	48.3	82.1	67.1	47.2	81.9	67.1
	Rapports emploi/population	42.2	79.6	62.9	45.0	79.6	63.6	45.3	79.9	64.2	44.6	79.2	63.8	42.9	78.7	63.4
<b>Corée</b>	Taux de chômage	7.0	1.9	0.8	6.1	1.6	0.6	7.7	2.1	1.1	16.0	6.3	4.0	14.2	5.8	4.5
	Taux d'activité	35.0	74.6	62.4	35.3	76.1	63.7	34.4	76.6	64.4	31.3	75.0	61.5	31.3	74.7	60.9
	Rapports emploi/population	32.5	73.2	61.9	33.2	74.8	63.3	31.7	75.0	63.7	26.3	70.3	59.0	26.8	70.4	58.1
<b>Luxembourg</b>	Taux de chômage	3.7	1.4	0.8	9.2	2.7	0.0	7.3	2.1	0.9	6.4	2.5	0.6	6.8	2.0	1.0
	Taux d'activité	44.7	72.8	28.4	40.7	75.2	22.6	37.4	76.0	24.0	35.3	76.7	25.1	34.0	78.3	26.5
	Rapports emploi/population	43.1	71.8	28.2	36.9	73.2	22.6	34.7	74.4	23.7	33.1	74.7	25.0	31.7	76.7	26.3
<b>Mexique<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	5.4	2.2	1.0	7.7	3.3	2.1	6.3	2.5	1.1	5.3	2.2	1.0	3.4	1.8	0.8
	Taux d'activité	52.2	65.9	54.6	53.1	68.4	53.2	53.5	70.1	56.1	54.0	69.8	54.4	52.5	69.1	55.7
	Rapports emploi/population	49.3	64.4	54.1	49.0	66.2	52.1	50.1	68.4	55.4	51.1	68.3	53.9	50.8	67.8	55.2
<b>Pays-Bas</b>	Taux de chômage	11.1	7.2	3.8	11.4	5.6	4.0	9.7	4.8	3.9	8.8	3.7	2.3	7.4	3.0	2.7
	Taux d'activité	59.6	76.0	30.9	61.1	80.3	31.2	63.1	81.8	32.7	66.1	82.3	33.8	67.7	83.0	36.3
	Rapports emploi/population	53.0	70.6	29.7	54.1	75.8	30.0	56.9	77.8	31.4	60.3	79.3	33.0	62.7	80.6	35.3
<b>Nouvelle-Zélande</b>	Taux de chômage	14.1	6.0	4.6	11.8	4.9	3.7	13.1	5.3	4.0	14.6	6.1	4.6	13.7	5.4	5.0
	Taux d'activité	67.9	81.2	43.8	67.4	82.4	55.9	66.9	82.1	56.8	65.2	81.8	58.4	63.3	82.1	59.9
	Rapports emploi/population	58.3	76.3	41.8	59.4	78.4	53.9	58.1	77.8	54.5	55.7	76.8	55.7	54.6	77.6	56.9
<b>Norvège<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	11.8	4.2	2.1	12.4	3.9	2.2	10.6	3.0	1.9	9.1	2.4	1.8	9.6	2.4	1.1
	Taux d'activité	60.5	85.9	63.1	59.7	87.1	66.0	61.6	87.7	67.3	63.8	87.9	68.4	63.9	87.6	68.0
	Rapports emploi/population	53.4	82.3	61.8	52.3	83.7	64.6	55.1	85.0	66.0	57.9	85.8	67.2	57.8	85.5	67.3
<b>Pologne</b>	Taux de chômage	...	...	...	28.5	10.8	5.9	24.7	10.0	5.3	23.2	9.5	5.9	...	...	...
	Taux d'activité	...	...	...	39.0	83.6	35.0	38.3	82.9	35.5	37.3	82.9	34.3	...	...	...
	Rapports emploi/population	...	...	...	27.9	74.6	33.0	28.8	74.7	33.6	28.6	75.0	32.3	...	...	...
<b>Portugal</b>	Taux de chômage	9.6	3.8	2.1	16.3	6.4	4.8	14.6	6.0	5.2	10.2	4.4	3.3	8.7	4.0	3.1
	Taux d'activité	60.7	81.5	48.1	44.4	84.1	48.5	45.9	84.4	50.0	47.6	83.9	51.7	47.3	84.1	52.4
	Rapports emploi/population	54.9	78.4	47.1	37.1	78.7	46.2	39.2	79.3	47.4	42.7	80.2	50.0	43.2	80.8	50.8
<b>Espagne<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	30.1	13.1	8.1	39.8	19.2	11.6	37.1	18.1	11.3	34.1	16.5	10.3	28.5	13.9	9.9
	Taux d'activité	54.9	70.3	40.0	46.7	74.7	37.3	46.6	75.3	37.8	46.4	75.6	38.8	47.4	76.2	38.7
	Rapports emploi/population	38.3	61.1	36.8	28.1	60.3	33.0	29.3	61.6	33.5	30.6	63.1	34.8	33.9	65.6	34.9

Tableau C. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population selon le groupe d'âge et le sexe (suite)  
Hommes et femmes

		Pourcentages														
		1990			1996			1997			1998			1999		
		15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64
<b>Suède<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	4.5	1.3	1.5	22.5	8.7	8.2	22.5	9.2	8.0	16.8	7.6	6.6	14.2	6.2	6.6
	Taux d'activité	69.1	92.8	70.5	51.1	89.4	69.0	50.2	88.6	68.1	50.0	88.0	67.5	51.1	88.0	68.6
	Rapports emploi/population	66.0	91.6	69.4	40.3	81.8	63.4	39.6	80.6	62.7	41.6	81.3	63.0	43.8	82.6	64.0
<b>Suisse<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	3.2	1.6	1.2	4.7	3.7	3.3	6.0	4.1	2.9	5.8	3.3	3.4	5.6	2.6	2.6
	Taux d'activité	71.6	85.9	72.0	66.4	86.8	73.1	67.0	86.9	72.8	67.2	87.8	73.8	68.6	87.5	73.6
	Rapports emploi/population	69.3	84.5	71.1	63.3	83.6	70.7	62.9	83.4	70.7	63.3	84.9	71.3	64.7	85.2	71.7
<b>Turquie</b>	Taux de chômage	16.0	5.4	3.1	12.9	4.4	1.7	14.4	4.4	1.4	13.8	4.7	1.9	14.6	6.0	1.9
	Taux d'activité	54.7	65.1	44.1	47.1	63.0	42.5	44.5	60.9	40.3	43.6	61.3	41.9	49.9	61.5	43.4
	Rapports emploi/population	45.9	61.6	42.7	41.0	60.2	41.8	38.1	58.2	39.7	37.6	58.4	41.1	42.6	57.8	42.6
<b>Royaume-Uni<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	10.1	5.8	7.2	14.7	7.0	7.1	13.5	5.9	6.3	12.3	5.0	5.3	12.3	4.9	5.1
	Taux d'activité	78.0	83.9	53.0	70.7	83.3	51.4	70.5	83.3	51.7	69.5	83.3	51.0	69.3	83.8	52.1
	Rapports emploi/population	70.1	79.0	49.2	60.3	77.5	47.7	61.0	78.4	48.5	61.0	79.1	48.3	60.8	79.7	49.4
<b>États-Unis<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	11.2	4.6	3.3	12.0	4.3	3.4	11.3	3.9	2.9	10.4	3.5	2.6	9.9	3.2	2.7
	Taux d'activité	67.3	83.5	55.9	65.5	83.8	57.9	65.4	84.1	58.9	65.9	84.1	59.3	65.5	84.1	59.3
	Rapports emploi/population	59.8	79.7	54.0	57.6	80.2	55.9	58.0	80.9	57.2	59.0	81.1	57.7	59.0	81.4	57.7
<b>Union européenne<sup>c</sup></b>	Taux de chômage	15.8	6.8	6.5	21.0	9.4	9.2	20.5	9.3	9.5	18.7	8.7	8.9	17.2	8.1	8.6
	Taux d'activité	54.8	78.8	41.0	47.2	81.1	40.3	46.7	81.3	40.8	47.2	81.7	40.7	47.8	82.2	41.4
	Rapports emploi/population	46.2	73.4	38.3	37.3	73.5	36.5	37.2	73.8	36.9	38.4	74.5	37.1	39.5	75.5	37.8
<b>OCDE Europe<sup>c</sup></b>	Taux de chômage	15.5	6.6	5.9	19.4	8.8	8.0	19.0	8.6	8.2	17.6	8.2	7.8	16.3	7.7	7.5
	Taux d'activité	55.1	77.4	41.9	46.7	79.5	40.2	45.9	79.4	40.5	46.0	79.7	40.5	48.4	79.8	41.7
	Rapports emploi/population	46.6	72.3	39.4	37.6	72.6	37.0	37.1	72.6	37.2	37.9	73.1	37.3	40.5	73.7	38.6
<b>Total OCDE<sup>c</sup></b>	Taux de chômage	11.6	4.8	4.1	13.9	6.2	5.4	13.4	5.9	5.3	12.7	5.8	5.3	11.8	5.4	5.2
	Taux d'activité	55.8	78.9	50.4	52.0	80.1	49.6	51.6	80.3	50.4	51.8	80.3	50.4	53.0	80.3	51.6
	Rapports emploi/population	49.3	75.1	48.3	44.8	75.2	47.0	44.7	75.5	47.7	45.2	75.6	47.7	46.7	75.9	48.9

| Indique une rupture de séries.

a) 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans.

b) 1991 au lieu de 1990.

c) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : OCDE, *Statistiques de la population active, 1979-1999*, partie III, à paraître. Pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg et les Pays-Bas, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Tableau C. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population selon le groupe d'âge et le sexe (suite)

## Hommes

Pourcentages

	1990			1996			1997			1998			1999			
	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	
<b>Australie</b>	Taux de chômage	13.9	4.9	6.3	15.4	7.2	9.5	17.1	6.6	8.7	15.7	6.7	7.0	14.5	5.7	6.5
	Taux d'activité	73.0	93.1	63.2	72.6	91.5	60.2	68.7	90.6	59.5	69.9	90.4	60.5	72.6	90.4	61
	Rapports emploi/population	62.8	88.5	59.2	61.4	84.9	54.4	56.9	84.6	54.3	59.0	84.3	56.3	62	85.3	57
<b>Autriche</b>	Taux de chômage	..	..	..	7.1	5.1	5.1	7.8	4.5	6.0	7.4	4.9	6.6	5.5	4.5	5.3
	Taux d'activité	..	..	..	62.9	93.0	44.7	61.4	93.3	43.0	61.7	93.8	42.5	62.6	93.8	43.9
	Rapports emploi/population	..	..	..	58.4	88.2	42.4	56.6	89.1	40.5	57.1	89.2	39.6	59.2	89.6	41.6
<b>Belgique</b>	Taux de chômage	10.1	4.0	3.1	17.3	6.6	4.7	17.6	6.2	4.8	18.3	6.6	5.3	22.7	6.1	4.5
	Taux d'activité	37.0	92.2	35.4	35.6	92.4	33.8	34.7	92.1	33.9	35.7	91.7	33.9	35.5	91.8	36.8
	Rapports emploi/population	33.3	88.5	34.3	29.4	86.3	32.2	28.5	86.4	32.2	29.2	85.7	32.1	27.5	86.2	35.1
<b>Canada</b>	Taux de chômage	13.6	7.2	6.2	16.9	8.9	8.0	17.1	8.0	7.6	16.6	7.2	7.0	15.3	6.5	6.3
	Taux d'activité	72.2	93.1	64.3	64.0	90.8	58.4	63.5	90.9	59.6	63.5	91.0	58.8	65.3	91.1	60.7
	Rapports emploi/population	62.3	86.4	60.3	53.2	82.8	53.7	52.7	83.6	55.1	52.9	84.4	54.7	55.4	85.1	56.9
<b>République tchèque</b>	Taux de chômage	..	..	..	6.4	2.5	3.3	7.5	3.2	3.1	10.7	3.9	3.6	15.9	5.9	4.6
	Taux d'activité	..	..	..	57.6	95.2	56.0	56.1	95.2	56.3	55.7	95.1	55.1	54.2	95.1	56.2
	Rapports emploi/population	..	..	..	53.9	92.8	54.1	51.9	92.2	54.6	49.8	91.4	53.2	45.6	89.5	53.6
<b>Danemark</b>	Taux de chômage	11.4	7.5	5.2	9.0	4.7	6.0	6.6	4.1	4.4	6.7	3.2	4.2	9.5	3.7	3.2
	Taux d'activité	76.5	94.5	69.2	76.6	92.8	62.1	77.7	92.5	63.8	71.5	91.9	61.1	76.7	92.7	61.9
	Rapports emploi/population	67.8	87.4	65.6	69.7	88.5	58.4	72.5	88.7	61.0	66.7	88.9	58.5	69.5	89.3	59.9
<b>Finlande</b>	Taux de chômage	10.4	2.5	1.8	29.5	11.8	20.3	25.5	10.4	15.0	23.2	9.0	14.0	21.0	7.9	10.9
	Taux d'activité	58.1	92.9	47.1	42.9	90.3	47.2	45.6	89.5	44.5	46.5	90.2	44.5	49.7	90.5	45.4
	Rapports emploi/population	52.1	90.6	46.3	30.2	79.7	37.6	33.9	80.2	37.8	35.7	82.1	38.3	39.3	83.4	40.1
<b>France</b>	Taux de chômage	15.3	5.9	6.0	22.1	9.3	8.6	24.6	9.7	8.6	21.9	9.3	8.3	24.2	9.0	8.7
	Taux d'activité	39.6	95.4	45.8	32.4	95.2	42.3	31.4	94.8	42.0	30.9	94.5	41.3	32.1	94.1	42.6
	Rapports emploi/population	33.6	89.8	43.0	25.3	86.3	38.6	23.7	85.6	38.4	24.2	85.8	37.9	24.3	85.7	38.9
<b>Allemagne</b>	Taux de chômage	5.3	4.7	9.9	9.6	7.4	12.8	10.7	8.2	14.1	9.7	7.8	13.7	9.1	7.3	12.8
	Taux d'activité	62.0	91.2	57.7	56.2	93.1	55.0	55.3	93.4	55.7	55.7	93.6	55.2	55.7	93.9	55.1
	Rapports emploi/population	58.7	86.9	52.0	50.8	86.2	48.0	49.4	85.8	47.9	50.3	86.3	47.6	50.7	87.0	48.0
<b>Grèce</b>	Taux de chômage	15.1	3.2	1.8	21.5	4.8	2.9	22.2	4.9	3.3	21.4	5.7	2.9	..	..	..
	Taux d'activité	44.1	94.3	59.5	40.1	94.9	61.0	38.7	94.6	61.0	43.5	94.4	57.5	..	..	..
	Rapports emploi/population	37.4	91.3	58.4	31.5	90.3	59.2	30.1	89.9	59.0	34.2	89.0	55.8	..	..	..
<b>Hongrie</b>	Taux de chômage	..	..	..	19.0	9.4	5.7	16.9	8.2	6.3	14.8	7.3	4.7	13.2	6.7	3.4
	Taux d'activité	..	..	..	43.7	85.9	28.0	43.6	85.0	27.8	46.5	82.8	26.9	46.2	84.4	30.8
	Rapports emploi/population	..	..	..	35.4	77.8	26.4	36.2	78.0	26.1	39.6	76.8	25.6	40.0	78.7	29.7
<b>Islande<sup>a, b</sup></b>	Taux de chômage	5.8	1.8	1.0	9.2	2.1	3.3	8.3	2.3	2.8	6.4	1.3	1.8	4.4	0.7	0.9
	Taux d'activité	60.1	97.0	93.5	60.1	96.3	93.2	59.2	96.7	91.7	63.8	96.1	93.3	66.2	97.1	94.1
	Rapports emploi/population	56.6	95.2	92.6	54.6	94.3	90.1	54.3	94.5	89.1	59.7	94.8	91.6	63.3	96.4	93.2

Tableau C. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population selon le groupe d'âge et le sexe (suite)

		Hommes														
		Pourcentages														
		1990			1996			1997			1998			1999		
		15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64
<b>Irlande</b>	Taux de chômage	18.9	11.8	8.5	19.2	11.2	6.9	16.9	9.7	6.4	11.9	7.7	5.3	8.6	5.7	4.2
	Taux d'activité	53.4	91.9	65.1	47.1	91.5	63.0	48.9	90.5	61.7	52.4	92.2	63.0	54.4	91.6	64.4
	Rapports emploi/population	43.3	81.1	59.6	38.0	81.3	58.7	40.6	81.7	57.8	46.2	85.1	59.6	49.7	86.4	61.7
<b>Italie</b>	Taux de chômage	23.4	3.9	1.7	30.0	7.1	4.3	28.7	7.5	4.6	30.2	7.3	4.7	28.6	6.9	4.6
	Taux d'activité	50.7	94.0	51.7	43.0	89.7	44.0	42.2	89.8	43.5	43.7	90.5	43.5	42.4	90.5	42.8
	Rapports emploi/population	38.8	90.2	50.9	30.1	83.4	42.1	30.1	83.0	41.5	30.5	83.9	41.5	30.3	84.3	40.8
<b>Japon</b>	Taux de chômage	4.5	1.4	3.4	6.8	2.5	5.1	6.9	2.5	5.0	8.2	3.1	6.3	10.3	3.7	6.7
	Taux d'activité	43.4	97.5	83.3	48.9	97.7	84.9	49.4	97.6	85.1	48.8	97.3	85.2	47.7	97.1	85.2
	Rapports emploi/population	41.4	96.2	80.4	45.6	95.3	80.6	46.0	95.1	80.9	44.8	94.3	79.8	42.8	93.6	79.5
<b>Corée</b>	Taux de chômage	9.5	2.5	1.2	8.3	2.0	0.8	9.5	2.4	1.5	20.8	7.1	5.4	17.9	6.6	6.2
	Taux d'activité	28.4	94.6	77.2	29.5	94.4	79.3	28.2	94.0	79.9	26.3	93.6	75.5	26.5	92.3	73.6
	Rapports emploi/population	25.7	92.2	76.3	27.0	92.5	78.6	25.5	91.8	78.7	20.8	86.9	71.4	21.7	86.2	69.0
<b>Luxembourg</b>	Taux de chômage	2.7	1.1	1.1	10.1	1.8	0.0	5.6	1.5	0.8	5.8	1.7	0.0	6.2	1.4	0.7
	Taux d'activité	45.7	95.1	43.2	42.8	93.8	35.6	39.4	93.4	35.8	37.2	94.4	35.1	36.0	94.2	35.6
	Rapports emploi/population	44.5	94.0	42.7	38.5	92.1	35.6	37.2	92.0	35.5	35.1	92.8	35.1	33.7	92.9	35.4
<b>Mexique<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	5.2	1.5	1.0	7.1	3.2	2.6	5.4	2.0	0.9	4.7	1.9	1.1	2.7	1.6	1.1
	Taux d'activité	71.2	96.8	85.9	71.8	96.5	80.2	71.7	96.9	83.7	71.8	96.7	83.3	69.8	96.4	82.5
	Rapports emploi/population	67.5	95.4	85.1	66.7	93.4	78.2	67.8	95.0	82.9	68.4	94.8	82.4	67.9	94.8	81.7
<b>Pays-Bas</b>	Taux de chômage	10.3	5.0	2.8	11.3	4.3	3.5	9.2	3.6	3.2	8.3	2.6	1.8	6.6	2.1	2.1
	Taux d'activité	60.0	93.4	45.8	61.3	92.7	42.2	64.3	93.5	44.4	67.3	93.5	47.0	67.4	93.4	49.8
	Rapports emploi/population	53.8	88.8	44.5	54.4	88.7	40.7	58.4	90.1	43.0	61.7	91.0	46.2	62.9	91.5	48.8
<b>Nouvelle-Zélande</b>	Taux de chômage	14.9	6.6	4.9	12.4	4.8	4.3	13.2	5.3	4.7	15.6	6.0	4.9	14.6	5.5	5.5
	Taux d'activité	71.4	93.4	56.8	70.8	91.9	69.0	69.6	92.0	69.3	67.9	91.4	70.6	66.9	91.1	71.6
	Rapports emploi/population	60.7	87.2	54.0	62.0	87.5	66.0	60.4	87.2	66.0	57.3	85.9	67.1	57.2	86.0	67.7
<b>Norvège<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	12.4	4.7	3.0	12.1	3.8	2.5	10.2	3.0	2.1	8.9	2.3	2.0	9.6	2.6	1.3
	Taux d'activité	63.9	92.3	72.8	62.0	92.1	73.2	64.8	92.2	74.9	66.4	92.4	76.0	66.7	91.8	74.5
	Rapports emploi/population	56.0	88.0	70.7	54.5	88.6	71.4	58.2	89.5	73.3	60.5	90.2	74.5	60.2	89.4	73.6
<b>Pologne</b>	Taux de chômage	...	...	...	26.3	9.3	6.3	22.0	8.2	5.6	21.5	8.0	6.2	...	...	...
	Taux d'activité	...	...	...	43.4	89.7	44.5	42.3	89.4	45.3	41.0	89.3	44.5	...	...	...
	Rapports emploi/population	...	...	...	32.0	81.4	41.7	33.0	82.1	42.7	32.2	82.2	41.7	...	...	...
<b>Portugal</b>	Taux de chômage	7.1	2.2	2.2	13.8	5.6	5.5	11.3	5.4	6.4	8.0	3.4	3.5	7.0	3.4	3.9
	Taux d'activité	66.5	94.3	66.5	48.8	92.9	62.0	49.8	92.6	62.1	50.7	93.2	65.7	51.2	93.0	64.6
	Rapports emploi/population	61.8	92.1	65.0	42.0	87.7	58.6	44.1	87.6	58.1	46.7	90.0	63.4	47.6	89.8	62.1
<b>Espagne<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	23.2	9.3	8.4	33.0	14.9	11.5	30.3	13.6	10.8	27.1	11.5	9.6	21.7	9.2	9.4
	Taux d'activité	61.7	94.3	62.4	51.8	92.8	56.3	51.6	92.6	56.6	51.7	92.7	57.7	52.7	92.7	57.8
	Rapports emploi/population	47.4	85.5	57.2	34.7	79.0	49.9	36.0	80.1	50.5	37.7	82.0	52.1	41.3	84.2	52.4

Tableau C. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population selon le groupe d'âge et le sexe (suite)

Hommes

Pourcentages

	1990			1996			1997			1998			1999		
	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64
<b>Suède<sup>a</sup></b>															
Taux de chômage	4.6	1.3	1.3	23.0	9.2	9.4	23.0	9.4	9.4	17.5	7.8	7.8	14.8	6.5	7.3
Taux d'activité	69.3	94.7	75.3	52.0	91.6	72.9	51.4	91.0	71.3	51.4	90.5	71.4	52.6	90.3	72.3
Rapports emploi/population	66.1	93.5	74.4	40.7	83.4	66.0	40.3	82.6	64.7	42.4	83.4	65.8	44.8	84.5	67.1
<b>Suisse<sup>b</sup></b>															
Taux de chômage	3.0	0.8	1.4	5.2	3.2	3.1	8.0	4.0	3.1	4.7	2.8	4.1	5.6	2.2	2.5
Taux d'activité	72.9	97.8	86.4	68.3	97.3	81.7	69.0	97.0	81.9	70.6	97.0	81.7	67.9	97.2	80.9
Rapports emploi/population	70.7	97.0	85.2	64.7	94.2	79.1	63.5	93.2	79.3	67.3	94.3	78.4	64.1	95.1	78.9
<b>Turquie</b>															
Taux de chômage	16.6	5.2	4.0	14.6	4.6	2.3	14.0	4.3	1.8	14.5	4.8	2.4	16.0	6.2	2.8
Taux d'activité	71.8	94.2	61.3	60.9	92.6	57.4	59.4	92.1	56.5	57.8	92.2	58.2	58.5	91.2	57.4
Rapports emploi/population	59.9	89.3	58.8	52.0	88.3	56.1	51.1	88.1	55.4	49.5	87.8	56.8	49.1	85.6	55.8
<b>Royaume-Uni<sup>a</sup></b>															
Taux de chômage	11.1	5.6	8.4	17.8	8.0	9.5	15.6	6.7	7.8	13.8	5.5	6.8	14.1	5.4	6.4
Taux d'activité	83.5	94.8	68.1	75.3	91.9	62.9	74.6	91.6	63.6	73.4	91.4	62.6	73.3	91.6	63.5
Rapports emploi/population	74.2	89.5	62.4	61.9	84.6	57.0	63.0	85.4	58.6	63.3	86.4	58.3	63.0	86.7	59.4
<b>États-Unis<sup>a</sup></b>															
Taux de chômage	11.6	4.6	3.8	12.6	4.2	3.3	11.8	3.7	3.1	11.1	3.3	2.8	10.3	3.0	2.7
Taux d'activité	71.8	93.4	67.8	68.8	91.8	67.0	68.2	91.8	67.6	68.4	91.8	68.1	68.0	91.7	67.9
Rapports emploi/population	63.5	89.1	65.2	60.1	87.9	64.7	60.1	88.4	65.5	60.8	88.8	66.2	61.0	89.0	66.1
<b>Union européenne<sup>c</sup></b>															
Taux de chômage	13.6	5.3	6.2	19.6	8.2	9.2	18.8	8.1	9.3	17.6	7.4	8.6	16.1	6.9	8.4
Taux d'activité	58.7	93.7	56.6	51.2	92.6	52.4	50.7	92.5	52.6	51.2	92.6	52.4	51.8	92.6	52.7
Rapports emploi/population	50.7	88.8	53.1	41.1	85.0	47.5	41.2	85.0	47.7	42.3	85.8	47.9	43.4	86.3	48.3
<b>OCDE Europe<sup>c</sup></b>															
Taux de chômage	13.9	5.2	5.8	18.4	7.7	8.1	17.5	7.5	8.0	16.5	6.9	7.6	15.8	6.6	7.4
Taux d'activité	61.0	93.9	57.7	52.4	92.4	52.4	51.7	92.2	52.7	51.8	92.2	52.6	53.3	92.4	53.4
Rapports emploi/population	52.5	89.0	54.3	42.7	85.3	48.2	42.6	85.3	48.5	43.2	85.8	48.6	44.9	86.3	49.5
<b>Total OCDE<sup>c</sup></b>															
Taux de chômage	11.1	4.2	4.4	13.7	5.6	5.8	12.9	5.3	5.6	12.5	5.2	5.7	11.7	4.9	5.6
Taux d'activité	61.3	94.4	66.4	57.5	93.1	63.0	57.0	93.1	63.6	57.2	93.0	63.6	57.8	93.0	64.5
Rapports emploi/population	54.5	90.5	63.5	49.6	87.9	59.4	49.6	88.2	60.1	50.1	88.2	59.9	51.1	88.5	60.8

| Indique une rupture de séries.

a) 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans.

b) 1991 au lieu de 1990.

c) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : OCDE, *Statistiques de la population active, 1979-1999*, partie III, à paraître. Pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg et les Pays-Bas, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Tableau C. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population selon le groupe d'âge et le sexe (suite)

		Femmes														
		Pourcentages														
		1990			1996			1997			1998			1999		
		15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64
<b>Australie</b>	Taux de chômage	12.4	5.5	3.0	14.1	6.4	4.2	14.5	6.5	4.2	13.2	5.7	4.4	13.2	5.6	3.9
	Taux d'activité	67.7	66.6	24.9	67.4	68.9	31.2	64.7	68.7	30.6	65.1	69.6	32.4	68.6	69.5	32.6
	Rapports emploi/population	59.3	63.0	24.2	57.9	64.5	29.9	55.4	64.2	29.3	56.5	65.6	31.0	59.6	65.6	31.3
<b>Autriche</b>	Taux de chômage	..	..	..	6.5	5.1	3.5	7.3	5.0	3.3	7.6	5.2	5.7	6.4	4.6	3.4
	Taux d'activité	..	..	..	56.4	73.9	17.9	55.4	74.4	17.9	55.5	75.5	18.1	54.2	76.3	18.3
	Rapports emploi/population	..	..	..	52.7	70.1	17.3	51.4	70.7	17.3	51.3	71.6	17.1	50.7	72.8	17.6
<b>Belgique</b>	Taux de chômage	19.2	10.3	4.9	24.4	11.3	4.0	25.7	10.2	4.3	23.0	10.7	5.4	22.4	9.0	8.1
	Taux d'activité	34.1	60.8	9.9	29.9	69.0	12.5	29.3	69.7	13.0	29.4	70.5	14.2	30.1	72.9	16.1
	Rapports emploi/population	27.5	54.5	9.4	22.6	61.2	12.0	21.8	62.6	12.4	22.6	62.9	13.4	23.4	66.4	14.8
<b>Canada</b>	Taux de chômage	11.0	7.6	5.7	13.6	8.5	7.6	15.2	7.6	7.6	13.6	6.9	6.7	12.6	6.3	5.3
	Taux d'activité	67.3	75.4	34.9	60.5	76.0	36.4	59.3	76.9	37.1	60.2	77.6	38.7	61.7	78.2	39.4
	Rapports emploi/population	59.9	69.7	33.0	52.2	69.6	33.6	50.3	71.0	34.3	52.1	72.2	36.1	53.9	73.2	37.3
<b>République tchèque</b>	Taux de chômage	..	..	..	8.3	4.0	4.2	10.3	5.3	4.5	14.8	7.3	4.4	18.5	9.5	5.1
	Taux d'activité	..	..	..	40.7	82.1	23.4	40.2	82.1	24.9	42.1	81.9	23.9	42.1	82.0	24.4
	Rapports emploi/population	..	..	..	37.3	78.8	22.5	36.1	77.7	23.8	35.8	76.0	22.9	34.3	74.2	23.2
<b>Danemark</b>	Taux de chômage	11.6	8.4	7.5	12.4	7.6	6.3	9.9	5.7	6.0	7.6	6.1	6.4	10.5	4.9	5.6
	Taux d'activité	70.4	87.7	45.8	70.8	82.1	39.5	70.4	81.7	43.9	71.6	82.9	44.3	70.1	83.5	50.6
	Rapports emploi/population	62.2	80.3	42.4	62.0	75.8	37.0	63.4	77.0	41.2	66.1	77.8	41.5	62.8	79.4	47.8
<b>Finlande</b>	Taux de chômage	8.3	1.6	2.8	26.0	12.7	21.7	25.0	11.1	15.0	24.5	10.1	13.9	22.2	9.0	9.4
	Taux d'activité	56.9	86.5	40.8	39.7	84.7	43.1	43.6	84.0	39.6	45.1	84.0	39.7	49.1	84.8	42.4
	Rapports emploi/population	52.2	85.1	39.7	29.4	73.9	33.7	32.7	74.6	33.7	34.1	75.6	34.2	38.2	77.1	38.4
<b>France</b>	Taux de chômage	23.9	10.7	7.6	31.9	13.0	8.2	32.8	12.9	8.5	30.0	12.7	9.3	29.7	12.6	8.7
	Taux d'activité	33.1	72.9	31.1	25.9	77.8	31.3	24.5	77.3	31.6	25.0	77.9	31.2	24.6	78.4	32.5
	Rapports emploi/population	25.2	65.1	28.8	17.7	67.6	28.8	16.5	67.3	28.9	17.5	68.0	28.3	17.3	68.5	29.6
<b>Allemagne</b>	Taux de chômage	6.0	7.1	15.2	9.0	8.9	15.8	9.6	9.8	17.2	8.3	9.2	16.5	7.7	8.7	15.5
	Taux d'activité	57.4	64.1	26.4	47.4	73.9	33.5	46.6	74.9	34.8	46.2	75.6	34.4	46.3	75.7	34.3
	Rapports emploi/population	54.0	59.6	22.4	43.1	67.3	28.2	42.2	67.5	28.8	42.4	68.6	28.7	42.8	69.2	28.9
<b>Grèce</b>	Taux de chômage	32.6	8.6	1.2	41.3	12.3	3.0	40.6	11.9	3.1	39.3	13.9	3.7	..	..	..
	Taux d'activité	35.3	51.5	24.3	34.1	56.9	24.5	32.6	57.5	25.1	36.6	59.9	24.5	..	..	..
	Rapports emploi/population	23.8	47.1	24.0	20.0	49.9	23.8	19.4	50.7	24.4	22.2	51.6	23.6	..	..	..
<b>Hongrie</b>	Taux de chômage	..	..	..	16.4	7.8	5.3	14.5	6.7	4.4	11.6	6.1	5.1	11.3	5.6	1.3
	Taux d'activité	..	..	..	30.2	68.5	10.8	30.6	67.2	10.8	34.9	68.2	10.0	35.0	70.0	11.4
	Rapports emploi/population	..	..	..	25.2	63.2	10.2	26.2	62.7	10.3	30.9	64.0	9.5	31.1	66.1	11.3
<b>Islande<sup>a, b</sup></b>	Taux de chômage	3.9	2.6	3.4	7.6	3.2	4.4	7.1	3.9	3.5	5.6	2.9	1.4	4.4	2.1	1.9
	Taux d'activité	58.8	83.0	81.1	59.6	86.9	81.3	61.5	85.1	81.2	67.3	85.4	83.0	70.1	87.0	80.3
	Rapports emploi/population	56.5	80.8	78.3	55.1	84.1	77.7	57.2	81.8	78.4	63.5	82.9	81.9	67.0	85.1	78.8

Tableau C. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population selon le groupe d'âge et le sexe (suite)

Femmes

Pourcentages

	1990			1996			1997			1998			1999			
	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	
<b>Irlande</b>	Taux de chômage	16.1	13.5	8.3	17.0	10.7	6.7	15.2	9.3	4.9	11.1	6.7	4.6	8.3	4.8	4.3
	Taux d'activité	47.3	45.5	19.9	40.6	57.5	23.4	41.9	58.4	23.3	44.6	60.8	24.6	46.8	63.1	26.9
	Rapports emploi/population	39.6	39.3	18.2	33.7	51.4	21.8	35.6	53.0	22.2	39.7	56.8	23.5	42.9	60.0	25.7
<b>Italie</b>	Taux de chômage	35.4	11.3	2.0	39.2	12.9	4.3	39.9	13.1	3.8	38.4	13.9	4.7	38.3	13.6	5.6
	Taux d'activité	43.0	52.1	15.0	33.9	54.8	14.4	33.8	55.1	15.0	33.1	56.2	15.5	33.8	57.3	15.9
	Rapports emploi/population	27.8	46.2	14.7	20.6	47.7	13.8	20.3	47.9	14.4	20.4	48.4	14.8	20.8	49.5	15.0
<b>Japon</b>	Taux de chômage	4.1	2.1	1.4	6.7	3.2	2.3	6.3	3.2	2.2	7.3	3.8	2.9	8.2	4.4	3.3
	Taux d'activité	44.8	64.2	47.2	47.6	65.8	48.8	47.7	66.7	49.5	47.8	66.6	49.9	46.7	66.4	49.8
	Rapports emploi/population	43.0	62.9	46.5	44.4	63.7	47.6	44.7	64.6	48.4	44.3	64.0	48.5	42.9	63.6	48.2
<b>Corée</b>	Taux de chômage	5.5	0.9	0.3	4.8	1.0	0.3	6.6	1.7	0.5	12.9	4.9	1.9	11.9	4.4	2.1
	Taux d'activité	40.7	54.2	49.6	40.4	56.9	49.7	39.7	58.5	50.5	35.7	56.0	48.2	35.4	56.6	48.9
	Rapports emploi/population	38.5	53.7	49.4	38.4	56.4	49.6	37.1	57.5	50.2	31.1	53.2	47.2	31.2	54.1	47.8
<b>Luxembourg</b>	Taux de chômage	4.7	2.2	0.0	8.3	4.2	0.0	9.2	2.9	1.2	7.1	3.9	1.9	7.4	2.9	1.5
	Taux d'activité	44.0	49.7	13.8	38.5	55.9	10.2	35.3	58.0	12.6	33.4	58.4	15.6	31.9	62.0	17.7
	Rapports emploi/population	42.0	48.6	13.8	35.3	53.6	10.2	32.1	56.3	12.5	31.0	56.2	15.3	29.5	60.2	17.5
<b>Mexique<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	5.8	3.8	1.0	8.8	3.5	1.0	7.8	3.5	1.8	6.4	2.7	0.5	4.5	2.1	0.2
	Taux d'activité	34.5	38.2	24.4	35.2	43.4	27.8	36.5	46.3	30.2	37.1	45.8	28.3	36.1	44.8	29.5
	Rapports emploi/population	32.5	36.8	24.2	32.1	41.9	27.5	33.6	44.7	29.6	34.7	44.6	28.1	34.5	43.9	29.4
<b>Pays-Bas</b>	Taux de chômage	11.9	10.9	6.3	11.6	7.5	5.1	10.3	6.5	5.5	9.3	5.1	3.5	8.2	4.1	3.9
	Taux d'activité	59.2	57.9	16.9	60.9	67.5	20.5	61.8	69.6	21.0	64.9	70.7	20.5	68.0	72.4	22.8
	Rapports emploi/population	52.2	51.6	15.8	53.9	62.5	19.4	55.4	65.1	19.8	58.9	67.1	19.8	62.5	69.4	21.9
<b>Nouvelle-Zélande</b>	Taux de chômage	13.2	5.4	4.0	11.2	5.0	2.7	13.0	5.3	3.0	13.5	6.2	4.1	12.8	5.3	4.2
	Taux d'activité	64.3	69.3	30.7	64.1	73.3	43.0	64.1	72.6	44.4	62.4	72.5	46.3	59.6	73.5	48.4
	Rapports emploi/population	55.8	65.6	29.5	56.9	69.6	41.8	55.8	68.7	43.1	54.0	68.1	44.4	52.0	69.6	46.3
<b>Norvège<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	11.0	3.9	1.9	12.7	3.9	1.8	11.1	3.1	1.7	9.4	2.4	1.6	9.5	2.2	0.8
	Taux d'activité	56.9	79.2	53.9	57.3	81.7	59.2	58.3	82.9	60.0	61.1	83.2	61.0	61.0	83.2	61.5
	Rapports emploi/population	50.7	76.1	52.8	50.0	78.5	58.1	51.8	80.3	59.0	55.3	81.2	60.0	55.2	81.4	61.1
<b>Pologne</b>	Taux de chômage	...	...	...	31.2	12.5	5.2	28.0	12.0	4.9	25.2	11.2	5.5	...	...	...
	Taux d'activité	...	...	...	34.6	77.5	26.9	34.3	76.5	27.1	33.7	76.5	25.7	...	...	...
	Rapports emploi/population	...	...	...	23.8	67.8	25.5	24.7	67.3	25.7	25.2	67.9	24.3	...	...	...
<b>Portugal</b>	Taux de chômage	12.8	5.8	1.8	19.3	7.3	3.7	18.5	6.7	3.4	12.8	5.7	2.9	10.8	4.6	2.0
	Taux d'activité	54.4	69.4	32.3	39.8	75.7	36.8	41.9	76.5	38.8	44.5	75.0	39.6	43.4	75.7	41.9
	Rapports emploi/population	47.5	65.4	31.7	32.1	70.1	35.4	34.2	71.4	37.4	38.8	70.7	38.4	38.7	72.1	41.1
<b>Espagne<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	39.7	20.6	7.2	48.8	26.3	12.1	46.1	25.4	12.7	43.4	24.1	12.1	37.3	21.0	11.2
	Taux d'activité	47.5	46.9	19.5	41.4	56.8	20.2	41.2	58.1	20.6	40.9	58.9	21.4	41.8	60.2	21.5
	Rapports emploi/population	28.7	37.2	18.1	21.2	41.9	17.8	22.2	43.4	18.0	23.2	44.8	18.8	26.2	47.6	19.1

Tableau C. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population selon le groupe d'âge et le sexe (suite)

		Femmes														
		Pourcentages														
		1990			1996			1997			1998			1999		
		15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64	15 à 24	25 à 54	55 à 64
<b>Suède<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	4.5	1.2	1.6	22.0	8.3	6.9	21.9	8.9	6.5	16.1	7.3	5.2	13.6	5.9	5.9
	Taux d'activité	68.9	90.8	65.8	50.2	87.1	65.2	48.9	86.2	64.9	48.5	85.4	63.6	49.5	85.7	64.9
	Rapports emploi/population	65.9	89.7	64.7	39.9	80.1	60.7	38.9	78.6	60.7	40.7	79.1	60.3	42.8	80.6	61.0
<b>Suisse<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	3.4	2.6	0.7	4.1	4.3	3.6	3.8	4.2	2.6	7.0	4.0	2.3	5.7	3.2	2.8
	Taux d'activité	70.3	73.7	53.4	64.5	76.1	61.8	64.8	76.7	60.8	63.7	78.6	63.7	69.3	77.6	64.0
	Rapports emploi/population	67.9	71.8	53.0	61.9	72.8	59.6	62.3	73.5	59.2	59.3	75.5	62.3	65.4	75.1	62.2
<b>Turquie</b>	Taux de chômage	15.0	5.9	1.0	10.4	3.7	0.3	15.0	4.8	0.5	12.7	4.5	0.7	12.3	5.3	0.0
	Taux d'activité	39.4	36.0	26.6	34.7	32.8	27.9	31.2	29.5	24.3	30.6	30.5	25.5	40.4	32.9	29.2
	Rapports emploi/population	33.5	33.9	26.4	31.1	31.6	27.8	26.5	28.1	24.2	26.7	29.1	25.4	35.4	31.1	29.2
<b>Royaume-Uni<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	9.0	5.9	5.0	11.1	5.6	3.4	11.0	4.9	3.9	10.5	4.5	3.1	10.2	4.3	3.2
	Taux d'activité	72.4	72.9	38.7	65.8	74.5	40.2	66.1	75.0	40.3	65.4	75.1	39.8	65.1	75.8	41.1
	Rapports emploi/population	65.9	68.6	36.7	58.6	70.3	38.8	58.8	71.3	38.7	58.5	71.7	38.5	58.5	72.6	39.8
<b>États-Unis<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	10.7	4.6	2.8	11.3	4.4	3.4	10.7	4.1	2.7	9.8	3.8	2.4	9.5	3.4	2.6
	Taux d'activité	62.9	74.0	45.2	62.2	76.1	49.6	62.6	76.7	50.9	63.3	76.5	51.2	62.9	76.8	51.5
	Rapports emploi/population	56.1	70.6	44.0	55.2	72.8	47.9	55.9	73.5	49.5	57.2	73.6	50.0	57.0	74.1	50.1
<b>Union européenne<sup>c</sup></b>	Taux de chômage	18.3	9.2	6.9	22.8	10.9	9.2	22.5	10.8	9.7	20.5	10.5	9.4	18.6	9.8	9.0
	Taux d'activité	50.8	63.8	26.5	43.1	69.5	28.8	42.7	70.1	29.5	43.1	70.7	29.5	43.6	71.7	30.5
	Rapports emploi/population	41.5	57.9	24.7	33.2	61.9	26.2	33.0	62.5	26.6	34.3	63.2	26.7	35.5	64.7	27.8
<b>OCDE Europe<sup>c</sup></b>	Taux de chômage	17.5	8.7	6.2	20.6	10.3	7.9	21.0	10.2	8.4	19.0	9.9	8.2	17.0	9.2	7.7
	Taux d'activité	49.2	60.9	27.1	41.0	66.6	28.6	40.0	66.5	29.0	40.2	67.0	29.0	43.3	67.2	30.4
	Rapports emploi/population	40.6	55.6	25.4	32.5	59.8	26.5	31.6	59.7	26.5	32.6	60.4	26.6	35.9	61.1	28.1
<b>Total OCDE<sup>c</sup></b>	Taux de chômage	12.1	5.8	3.6	14.1	6.9	4.8	14.0	6.8	4.8	13.1	6.7	4.7	11.9	6.1	4.6
	Taux d'activité	50.3	63.6	35.5	46.5	67.2	37.1	46.2	67.7	37.9	46.5	67.7	38.1	48.0	67.8	39.4
	Rapports emploi/population	44.2	59.9	34.2	39.9	62.5	35.3	39.8	63.1	36.1	40.4	63.1	36.3	42.3	63.6	37.6

| Indique une rupture de séries.

a) 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans.

b) 1991 au lieu de 1990.

c) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : OCDE, *Statistiques de la population active, 1979-1999*, partie III, à paraître. Pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg et les Pays-Bas, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Tableau D. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population selon le niveau d'éducation pour les personnes âgées de 25 à 64 ans, 1998

Pourcentages

		Hommes et femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
<b>Australie</b>	Taux de chômage	9.0	5.8	3.3	10.4	5.8	3.1	7.5	5.9	3.6
	Taux d'activité	65.3	80.5	86.6	80.5	88.9	93.6	54.5	66.1	80.3
	Rapports emploi/population	59.5	75.9	83.8	72.1	83.8	90.7	50.5	62.1	77.3
<b>Autriche<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	6.7	3.4	2.5	7.0	3.3	2.3	6.5	3.6	2.9
	Taux d'activité	56.8	78.1	88.0	71.8	86.0	91.9	47.8	68.4	83.1
	Rapports emploi/population	52.9	75.4	85.8	66.7	83.2	89.8	44.7	65.9	80.7
<b>Belgique</b>	Taux de chômage	13.1	7.4	3.2	10.5	5.0	2.6	17.6	10.9	3.8
	Taux d'activité	54.6	77.8	87.1	69.8	86.9	92.0	39.6	68.0	82.4
	Rapports emploi/population	47.5	72.0	84.3	62.5	82.5	89.6	32.6	60.6	79.2
<b>Canada</b>	Taux de chômage	12.2	7.8	5.2	11.9	7.8	5.4	12.3	8.2	5.6
	Taux d'activité	62.7	80.6	87.0	73.8	88.4	92.5	47.4	72.6	82.9
	Rapports emploi/population	55.1	74.4	82.5	65.0	81.5	87.5	41.6	66.7	78.3
<b>République tchèque</b>	Taux de chômage	14.5	4.6	1.9	15.4	3.2	1.7	14.0	6.4	2.3
	Taux d'activité	57.9	81.9	90.4	72.3	88.9	95.0	51.3	74.4	83.8
	Rapports emploi/population	49.5	78.2	88.7	61.2	86.1	93.4	44.1	69.7	81.9
<b>Danemark</b>	Taux de chômage	7.0	4.6	3.3	4.2	3.3	2.9	10.1	6.3	3.6
	Taux d'activité	65.4	82.9	90.4	77.0	86.1	92.9	56.0	79.1	88.1
	Rapports emploi/population	60.9	79.1	87.5	73.8	83.2	90.2	50.3	74.2	84.9
<b>Finlande<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	15.6	11.9	6.5	14.5	11.7	5.9	17.0	12.2	7.1
	Taux d'activité	64.8	82.0	88.3	68.9	85.6	90.3	60.4	78.0	86.7
	Rapports emploi/population	54.7	72.2	82.6	58.9	75.5	85.0	50.1	68.5	80.6
<b>France</b>	Taux de chômage	14.9	9.5	6.6	13.5	7.6	5.8	16.5	12.1	7.4
	Taux d'activité	66.2	82.9	87.3	76.9	89.1	91.7	57.1	75.8	83.2
	Rapports emploi/population	56.3	75.0	81.6	66.5	82.3	86.3	47.7	66.6	77.1
<b>Allemagne</b>	Taux de chômage	16.6	10.8	5.6	18.1	10.0	4.9	15.1	11.6	6.5
	Taux d'activité	55.3	75.4	87.0	74.5	82.9	90.1	44.5	67.6	81.7
	Rapports emploi/population	46.1	67.3	82.2	61.1	74.6	85.7	37.8	59.8	76.4
<b>Grèce<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	6.5	9.6	7.3	4.5	5.9	5.2	10.2	15.0	10.2
	Taux d'activité	61.3	70.0	86.5	84.6	89.0	90.2	40.7	53.6	81.9
	Rapports emploi/population	57.4	63.3	80.2	80.8	83.8	85.6	36.5	45.5	73.5
<b>Hongrie</b>	Taux de chômage	11.4	6.2	1.7	12.9	6.5	2.0	9.9	5.8	1.5
	Taux d'activité	40.8	75.5	82.4	49.1	82.6	86.9	35.0	67.4	78.3
	Rapports emploi/population	36.2	70.9	81.0	42.7	77.3	85.2	31.5	63.5	77.2

Tableau D. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population selon le niveau d'éducation pour les personnes âgées de 25 à 64 ans, 1998 (suite)

Pourcentages

		Hommes et femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
<b>Islande</b>	Taux de chômage	3.4	1.6	0.8	2.7	1.0	0.8	3.9	2.3	0.9
	Taux d'activité	87.7	87.8	95.5	93.5	94.3	98.9	83.9	81.3	92.5
	Rapports emploi/population	84.7	86.4	94.7	91.0	93.3	98.1	80.6	79.4	91.6
<b>Irlande</b>	Taux de chômage	11.6	4.5	3.0	11.7	4.2	2.7	11.4	4.8	3.4
	Taux d'activité	60.4	75.1	87.9	80.7	91.9	94.1	37.6	62.7	80.6
	Rapports emploi/population	53.4	71.7	85.2	71.3	88.0	91.6	33.3	59.7	77.9
<b>Italie</b>	Taux de chômage	10.8	8.7	7.0	8.2	6.5	4.8	16.4	11.8	9.5
	Taux d'activité	52.8	74.4	86.6	74.4	85.4	91.1	32.8	62.7	81.3
	Rapports emploi/population	47.0	67.9	80.6	68.3	79.9	86.7	27.4	55.4	73.5
<b>Japon</b>	Taux de chômage	4.4	3.3	2.7	5.2	3.4	2.2	3.0	3.1	3.5
	Taux d'activité	72.0	78.4	82.3	87.3	96.1	97.9	56.7	62.8	63.6
	Rapports emploi/population	68.8	75.8	80.1	82.8	92.8	95.8	55.0	60.8	61.3
<b>Corée</b>	Taux de chômage	5.9	6.7	4.8	8.2	7.4	5.1	4.0	5.4	3.8
	Taux d'activité	70.2	71.3	80.0	86.6	91.4	93.6	60.2	48.7	55.2
	Rapports emploi/population	66.1	66.5	76.2	79.5	84.6	88.8	57.8	46.1	53.1
<b>Mexique</b>	Taux de chômage	5.4	1.4	2.3	4.6	2.6	1.6	7.2	0.8	3.9
	Taux d'activité	67.4	65.0	85.9	97.7	96.8	94.5	40.1	54.9	73.0
	Rapports emploi/population	63.7	64.1	83.9	93.2	94.3	93.0	37.2	54.4	70.2
<b>Pays-Bas</b>	Taux de chômage	6.2	3.2	2.3	4.6	2.1	1.9	7.7	4.2	2.7
	Taux d'activité	58.3	78.5	85.6	74.7	86.4	89.7	40.8	69.0	79.6
	Rapports emploi/population	55.7	76.7	85.4	74.0	85.8	89.7	40.5	66.8	79.6
<b>Nouvelle-Zélande</b>	Taux de chômage	10.4	4.6	4.3	10.8	4.4	4.5	9.9	5.1	4.2
	Taux d'activité	65.3	83.0	83.9	79.4	91.0	91.3	53.7	73.3	78.0
	Rapports emploi/population	58.5	79.1	80.3	70.8	87.1	87.2	48.4	69.6	74.8
<b>Norvège<sup>a</sup></b>	Taux de chômage	4.0	3.1	1.7	4.2	2.9	1.8	3.8	3.4	1.6
	Taux d'activité	69.5	86.0	91.7	78.7	90.8	93.7	60.8	81.0	89.8
	Rapports emploi/population	66.7	83.3	90.2	75.4	88.2	92.0	58.5	78.2	88.3
<b>Pologne</b>	Taux de chômage	13.9	9.2	2.5	12.7	7.2	2.2	15.1	11.9	2.8
	Taux d'activité	57.0	77.9	89.4	68.5	84.7	92.1	47.8	70.4	87.1
	Rapports emploi/population	49.1	70.7	87.2	59.8	78.6	90.1	40.6	62.0	84.7
<b>Portugal</b>	Taux de chômage	4.3	4.3	2.6	3.3	3.3	1.9	5.7	5.4	3.1
	Taux d'activité	79.6	83.3	91.6	89.7	87.0	94.6	68.7	79.6	89.6
	Rapports emploi/population	76.1	79.7	89.2	86.8	84.1	92.8	64.7	75.3	86.8

Tableau D. **Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population selon le niveau d'éducation pour les personnes âgées de 25 à 64 ans, 1998 (suite)**

Pourcentages

		Hommes et femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
<b>Espagne</b>	Taux de chômage	17.0	15.3	13.1	12.6	10.0	8.5	25.6	22.8	18.5
	Taux d'activité	59.6	79.8	88.1	82.1	90.9	92.6	39.1	68.0	83.2
	Rapports emploi/population	49.5	67.6	76.6	71.8	81.8	84.7	29.1	52.5	67.8
<b>Suède</b>	Taux de chômage	10.4	7.2	3.6	9.8	7.7	4.2	11.1	6.6	3.0
	Taux d'activité	74.1	86.3	92.3	79.7	88.7	93.1	67.3	84.0	91.6
	Rapports emploi/population	66.4	80.1	89.0	71.9	81.8	89.2	59.9	78.4	88.8
<b>Suisse</b>	Taux de chômage	5.6	2.8	2.8	6.2	2.9	2.0	5.3	2.7	5.2
	Taux d'activité	73.2	83.5	92.9	89.7	93.9	96.2	64.8	74.5	84.6
	Rapports emploi/population	69.1	81.2	90.3	84.2	91.2	94.3	61.4	72.5	80.2
<b>Turquie</b>	Taux de chômage	4.0	6.2	4.3	4.6	4.6	3.7	2.5	13.6	5.7
	Taux d'activité	54.8	69.8	84.4	86.2	90.2	88.7	27.2	34.1	75.8
	Rapports emploi/population	52.6	65.5	80.8	82.3	86.0	85.4	26.5	29.4	71.5
<b>Royaume-Uni</b>	Taux de chômage	10.5	5.0	2.6	13.7	5.3	2.7	7.3	4.5	2.5
	Taux d'activité	59.2	82.7	89.6	68.5	88.1	92.3	51.9	76.1	86.3
	Rapports emploi/population	52.9	78.6	87.3	59.1	83.5	89.9	48.1	72.7	84.1
<b>États-Unis</b>	Taux de chômage	8.5	4.4	2.1	8.0	4.6	2.0	9.3	4.2	2.1
	Taux d'activité	63.0	79.8	87.7	75.3	87.7	93.1	49.8	72.5	82.4
	Rapports emploi/population	57.6	76.3	85.9	69.3	83.7	91.2	45.2	69.5	80.6
<b>Union européenne<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	10.6	9.1	6.0	8.8	7.4	4.7	13.5	11.4	7.5
	Taux d'activité	58.2	77.2	87.3	79.4	85.7	90.9	39.8	67.8	82.7
	Rapports emploi/population	52.0	70.1	82.1	72.5	79.3	86.6	34.4	60.1	76.5
<b>OCDE Europe<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	10.0	8.5	5.7	8.4	7.0	4.5	12.2	10.5	7.2
	Taux d'activité	61.5	77.7	87.5	82.6	86.0	91.1	43.6	68.5	82.8
	Rapports emploi/population	55.4	71.0	82.5	75.6	80.0	87.1	38.2	61.3	76.8
<b>Total OCDE<sup>b</sup></b>	Taux de chômage	8.3	6.1	3.5	7.4	5.6	3.1	9.6	6.6	4.1
	Taux d'activité	64.1	78.1	86.3	84.7	88.5	93.4	45.9	67.8	78.2
	Rapports emploi/population	58.7	73.4	83.2	78.4	83.5	90.5	41.5	63.3	75.0

a) Les données se réfèrent à l'année 1997.

b) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : OECD (2000), *Regards sur l'éducation - Les indicateurs de l'OCDE 2000*.

Tableau E. Fréquence et composition de l'emploi salarié à temps partiel<sup>a</sup>, 1990-99

Pourcentages

Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi

	Hommes					Femmes				
	1990	1996	1997	1998	1999	1990	1996	1997	1998	1999
Australie <sup>b, c</sup>	11.3	14.0	14.6	14.4	14.3	38.5	40.0	41.0	40.7	41.4
Autriche	..	2.6	2.6	2.7	2.8	..	21.7	21.3	22.8	24.4
Belgique	4.6	4.8	4.8	4.9	7.3	29.8	32.1	32.3	32.2	36.6
Canada	9.1	10.7	10.5	10.6	10.3	26.8	28.9	29.4	28.8	28.0
République tchèque	..	2.0	1.9	1.7	1.7	..	5.3	5.5	5.4	5.6
Danemark	10.2	10.2	11.1	9.8	8.9	29.6	24.2	24.2	25.4	22.7
Finlande <sup>b</sup>	4.7	5.7	6.5	6.7	6.6	10.6	11.3	12.5	13.0	13.5
France	4.4	5.7	5.9	5.8	5.8	21.7	24.1	25.2	25.0	24.7
Allemagne	2.3	3.7	4.1	4.6	4.8	29.8	29.9	31.4	32.4	33.1
Grèce	4.0	4.7	4.8	5.3	..	11.5	13.8	14.1	15.4	..
Hongrie	..	1.8	1.8	1.9	2.1	..	4.6	5.0	5.0	5.1
Islande <sup>d</sup>	7.5	8.4	10.1	9.8	9.1	39.7	35.3	36.8	38.6	35.2
Irlande	4.2	6.2	7.0	8.2	7.9	20.5	26.4	27.2	31.2	31.9
Italie	3.9	4.7	5.1	4.9	5.3	18.2	20.9	22.2	22.4	23.2
Japon <sup>b, e</sup>	9.5	11.7	12.9	12.9	13.4	33.4	36.7	38.3	39.0	39.7
Corée <sup>b</sup>	3.1	2.7	3.3	5.1	5.9	6.5	6.9	7.8	9.2	10.5
Luxembourg	1.6	2.1	2.0	2.6	1.6	19.1	24.7	26.2	29.6	28.3
Mexique	..	8.3	8.7	8.2	7.2	..	28.5	30.2	28.3	26.9
Pays-Bas	13.4	11.3	11.1	12.4	11.9	52.5	55.5	54.8	54.8	55.4
Nouvelle-Zélande	7.9	10.0	10.5	10.6	11.3	34.6	36.8	37.0	37.6	37.2
Norvège	6.9	8.1	7.7	7.9	8.2	39.8	37.5	36.5	35.9	35.0
Pologne <sup>b</sup>	..	..	8.2	8.0	..	..	..	16.6	16.6	..
Portugal	3.1	4.5	5.1	5.1	5.0	11.8	15.1	16.5	15.8	14.6
Espagne	1.4	2.9	3.1	2.9	2.9	11.5	16.2	16.8	16.6	16.8
Suède	5.3	6.7	6.5	5.6	7.3	24.5	23.5	22.6	22.0	22.3
Suisse <sup>c</sup>	6.8	7.3	7.1	7.2	7.7	42.6	44.9	45.7	45.8	46.5
Turquie	4.9	2.9	3.6	3.4	3.5	18.8	12.0	13.5	13.3	15.1
Royaume-Uni	5.3	7.7	8.2	8.2	8.5	39.5	41.4	40.9	41.2	40.6
États-Unis <sup>f</sup>	8.3	8.4	8.3	8.2	8.1	20.0	20.2	19.5	19.1	19.0
Union européenne <sup>g</sup>	4.2	5.3	5.7	5.7	6.0	27.0	28.7	29.4	29.8	30.3
OCDE Europe <sup>g</sup>	4.4	4.9	5.5	5.5	5.6	26.8	26.6	26.6	26.9	28.2
Total OCDE <sup>g</sup>	6.6	7.3	7.7	7.8	7.8	25.0	25.7	26.0	26.0	26.4

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total					Part des femmes dans le travail à temps partiel				
	1990	1996	1997	1998	1999	1990	1996	1997	1998	1999
Australie <sup>b, c</sup>	22.6	25.2	26.0	25.9	26.1	70.8	68.5	68.0	68.6	68.9
Autriche	..	10.9	10.8	11.5	12.3	..	86.4	86.3	86.9	87.2
Belgique	14.2	16.1	16.2	16.3	19.9	79.9	82.4	82.6	82.4	79.0
Canada	17.0	18.9	19.1	18.9	18.5	70.1	69.1	70.0	69.7	69.7
République tchèque	..	3.4	3.4	3.3	3.4	..	67.3	69.1	70.0	70.9
Danemark	19.2	16.5	17.1	17.0	15.3	71.5	66.0	64.3	68.7	68.4
Finlande <sup>b</sup>	7.5	8.4	9.4	9.6	9.9	67.2	64.4	63.4	63.8	64.9
France	12.2	14.3	14.9	14.8	14.7	79.8	78.7	78.8	79.3	79.0
Allemagne	13.4	14.9	15.8	16.6	17.1	89.7	85.8	85.1	84.1	84.1
Grèce	6.7	8.0	8.2	9.0	..	61.1	62.5	63.0	63.1	..
Hongrie	..	3.1	3.3	3.4	3.5	..	69.4	71.3	69.2	68.7
Islande <sup>d</sup>	22.2	20.9	22.4	23.2	21.2	81.6	78.3	75.8	77.4	77.1
Irlande	9.8	14.1	15.2	18.0	18.3	71.8	73.2	72.7	73.6	75.7
Italie	8.8	10.5	11.3	11.2	11.8	70.8	71.5	71.0	71.9	71.5
Japon <sup>b, e</sup>	19.2	21.8	23.3	23.6	24.1	70.5	68.2	67.0	67.5	67.0
Corée <sup>b</sup>	4.5	4.4	5.1	6.8	7.8	58.7	63.6	62.4	54.8	55.2
Luxembourg	7.6	10.4	11.1	12.8	12.1	86.5	87.3	89.0	87.3	91.8
Mexique	..	14.9	15.9	15.0	13.8	..	62.4	63.8	63.5	65.4
Pays-Bas	28.2	29.3	29.1	30.0	30.4	70.4	77.2	77.6	75.8	77.4
Nouvelle-Zélande	19.6	22.0	22.4	22.8	23.0	77.1	75.0	74.1	74.3	73.3
Norvège	21.8	21.6	21.0	20.8	20.7	82.7	79.7	80.1	79.6	78.8
Pologne <sup>b</sup>	..	..	11.9	11.8	..	..	..	61.1	62.2	..
Portugal	6.8	9.2	10.2	9.9	9.3	74.0	72.9	72.6	71.3	70.8
Espagne	4.6	7.5	7.9	7.7	7.9	79.5	75.1	74.8	75.9	77.0
Suède	14.5	14.8	14.2	13.5	14.5	81.1	76.5	76.3	78.1	73.7
Suisse <sup>c</sup>	22.1	23.7	24.0	24.2	24.8	82.4	82.4	83.4	83.4	82.6
Turquie	9.2	5.6	6.3	6.2	7.1	62.5	63.7	58.6	60.3	65.6
Royaume-Uni	20.1	22.9	22.9	23.0	23.0	85.1	81.4	80.4	80.4	79.6
États-Unis <sup>f</sup>	13.8	14.0	13.6	13.4	13.3	68.2	68.8	68.4	68.0	68.4
Union européenne <sup>g</sup>	13.3	15.2	15.7	15.9	16.4	80.9	79.6	79.1	79.0	79.0
OCDE Europe <sup>g</sup>	13.2	13.8	14.1	14.3	15.0	79.6	78.8	77.1	77.2	78.3
Total OCDE <sup>g</sup>	14.3	15.1	15.4	15.5	15.8	73.4	72.0	71.1	71.1	71.5

| Indique une rupture de séries.

a) L'emploi à temps partiel se réfère aux actifs travaillant habituellement moins de 30 heures par semaine dans leur emploi principal. Les données incluent uniquement les personnes déclarant des heures habituelles.

b) Heures effectives au lieu des heures habituelles.

Notes, sources et définitions :

Pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal et le Royaume-Uni, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail. Pour les autres pays, les données sont tirées des enquêtes nationales sur la population active. Voir OCDE, série Politique du marché du travail et politique sociale, document hors série n° 22, « La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale » disponible sur Internet (<http://www.oecd.org/els/papers/papers.htm>).

c) L'emploi à temps partiel est basé sur les heures ouvrées dans tous les emplois.

d) Les données pour l'année 1990 se réfèrent à l'année 1991.

e) Moins de 35 heures.

f) Les estimations portent sur les salariés seulement.

g) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Tableau F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi<sup>a</sup>

	1979	1983	1990	1995	1996	1997	1998	1999
<b>Emploi total</b>								
Australie	1 904	1 852	1 869	1 876	1 867	1 866	1 860	1 864
Canada	1 836	1 783	1 790	1 780	1 787	1 777	..	..
République tchèque	..	..	..	2 064	2 066	2 067	2 075	2 088
Finlande <sup>b</sup>	..	1 809	1 763	1 772	1 789	1 780	1 761	1 765
Finlande <sup>c</sup>	1 837	1 787	1 728	1 730	1 737	1 730	1 727	..
France	1 806	1 712	1 657	1 614	1 608	1 605	1 604	..
Allemagne	..	..	1 616	1 557	1 545	1 546	1 554	1 556
Allemagne occidentale	1 745	1 705	1 593	1 534	1 523	1 524	1 531	1 535
Islande	..	..	..	1 832	1 860	1 839	1 817	1 873
Italie	..	..	..	..	..	..	..	..
Italie	1 722	1 699	1 674	1 635	1 636	1 640	1 648	..
Japon	2 126	2 095	2 031	1 884	1 892	1 864	1 842	..
Corée	..	2 734	2 514	2 484	2 467	2 436	2 390	2 497
Mexique	..	..	..	1 883	1 901	1 927	1 878	1 921
Nouvelle-Zélande	..	..	1 820	1 843	1 838	1 823	1 825	1 842
Norvège	1 514	1 485	1 432	1 414	1 407	1 399	1 399	1 395
Portugal	..	..	..	..	..	..	..	..
Espagne	2 022	1 912	1 824	1 814	1 810	1 812	1 833	1 827
Suède	1 516	1 518	1 546	1 613	1 623	1 625	1 628	1 634
Suisse	..	..	..	1 636	1 585	1 579	1 579	..
Royaume-Uni	1 815	1 713	1 767	1 740	1 738	1 736	1 731	1 720
États-Unis	1 905	1 882	1 943	1 952	1 951	1 966	1 955	1 976
<b>Salariés</b>								
Canada	1 803	1 763	1 774	1 773	1 781	1 777	1 767	..
République tchèque	..	..	..	1 987	1 987	1 989	1 995	2 014
Finlande <sup>b</sup>	..	..	1 666	1 672	1 690	1 687	1 672	1 673
France	1 669	1 570	1 543	1 510	1 502	1 502	1 500	..
Allemagne	..	..	1 555	1 485	1 469	1 467	1 475	1 478
Allemagne occidentale	1 657	1 644	1 519	1 457	1 442	1 441	1 450	1 454
Hongrie	..	1 829	1 710	1 765	1 777	1 786	1 788	1 795
Islande	..	..	..	1 776	1 799	1 790	1 762	1 810
Italie	..	1 626	1 599	1 579	1 577	1 577	1 575	..
Japon <sup>d</sup>	2 114	2 098	2 052	1 909	1 919	1 900	1 879	1 842
Japon <sup>e</sup>	..	..	2 064	1 910	1 919	1 891	1 871	1 840
Mexique	..	..	..	1 933	2 006	1 978	1 942	1 976
Pays-Bas	1 591	1 530	1 433	1 384	1 374	1 365	..	..
Espagne	1 936	1 837	1 762	1 749	1 747	1 748	1 765	1 761
Royaume-Uni	1 750	1 652	1 704	1 698	1 699	1 701	1 703	1 696
États-Unis	1 884	1 866	1 936	1 953	1 949	1 966	1 957	1 974

Indique une rupture de séries.

a) Le concept utilisé est celui du nombre d'heures totales travaillées pendant l'année divisé par le nombre moyen de personnes ayant un emploi. Ces données visent à effectuer des comparaisons de tendances dans le temps; en revanche à cause de la disparité des sources, elles ne permettent pas des comparaisons de niveaux pour une année donnée. Les chiffres portent sur le travail à temps partiel et à temps complet.

b) Données estimées à partir de l'enquête sur la population active.

c) Données estimées à partir des comptes nationaux.

d) Données se référant aux établissements de 30 salariés ou plus.

e) Données se référant aux établissements de 5 salariés ou plus.

#### Sources et définitions

*Australie* : Données communiquées par l'Australian Bureau of Statistics et tirées de l'enquête sur la population active. La durée annuelle du travail est ajustée pour tenir compte des jours fériés tombant durant la période de référence. La méthode d'estimation est conforme aux comptes nationaux.

*Canada* : Nouvelle série de données communiquées par Statistique Canada, établies principalement à partir de l'enquête mensuelle sur la population active, complétées par les données de l'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, de l'enquête annuelle des manufactures et du recensement des mines.

*République tchèque* : Données communiquées par le Czech Statistical Office et basées sur l'enquête trimestrielle sur la population active. La pose pour le repas principale est incluse (une demi-heure par jour).

*Finlande* : Données communiquées par Statistics Finland. La série des comptes nationaux est basée sur une enquête auprès des établissements du secteur manufacturier, et sur l'enquête sur la population active pour les autres secteurs et les travailleurs indépendants. La deuxième série s'appuie uniquement sur l'enquête sur la population active.

*France* : Nouvelles séries communiquées par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) sur la base des comptes nationaux.

*Allemagne et Allemagne occidentale* : Nouvelles séries, à partir de 1991, communiquées par l'Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, élaborées en s'appuyant sur une structure de comptabilisation détaillée. Tirées d'une enquête auprès des établissements sur le nombre d'heures ouvrées par semaine par les travailleurs à temps complet dont le temps de travail n'est pas affecté par une absence, les données sont converties en nombre annuel d'heures ouvrées par jour après ajustement pour tenir compte de tout un ensemble de facteurs, dont les jours fériés, l'absence pour maladie, les heures supplémentaires, les horaires réduits, les intempéries, les grèves et le travail à temps partiel. La tendance entre 1966 et 1990 suit celle de l'ancienne série pour l'emploi total et l'emploi salarié.

— Tableau F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi<sup>a</sup> (suite) —

- Islande* : Données communiquées par Statistics Iceland basées sur des données émanant de l'enquête sur la population active. Le temps de travail effectif annuel est déterminé par le produit des horaires journaliers effectifs de travail avec le nombre de jours annuels effectifs de travail. Ces derniers sont exprimés hors jours fériés et vacances annuelles. Le calcul tient compte des vacances annuelles stipulées par les contrats de travail spécifiques pour chaque secteur d'activité.
- Italie* : Les données, à partir de 1983, sont estimées par le Secrétariat et basées principalement sur l'Enquête communautaire sur les forces de travail. La tendance entre 1960 et 1982 est tirée de ISTAT et basée sur une enquête spéciale sur l'emploi auprès des établissements et interrompue en 1985.
- Japon* : Pour l'emploi total, estimations du Secrétariat basées sur des données émanant de l'enquête mensuelle sur la main-d'œuvre, effectuée auprès des établissements, étendue au secteur agricole et au secteur public ainsi qu'aux travailleurs indépendants sur la base de l'enquête sur la population active. Pour les salariés, les données sont communiquées par le Statistics Bureau, Management and Coordination Agency, et couvrent tous les secteurs d'activités économiques, sauf celui de l'agriculture, sylviculture et pêche et les services publics.
- Corée* : Données communiquées par le Ministry of Labour à partir du Report on Monthly Labour Survey.
- Mexique* : Données communiquées par STPS-INEGI à partir de l'enquête nationale sur l'emploi (bi-annuelle), avec une hypothèse de 44 semaines de travail par an.
- Pays-Bas* : A partir de 1977, les données sont tirées de « Durée contractuelle du travail » compilée par Statistics Netherlands, à partir des comptes de la main-d'œuvre. Les heures supplémentaires sont exclues. De 1970 à 1976, la tendance suit celle des données communiquées par l'Economisch Instituut voor het Midden en Kleinbedrijf, qui portent sur les personnes employées dans le secteur privé sauf agriculture et pêche.
- Nouvelle-Zélande* : Données communiquées par Statistics New Zealand et émanant de l'enquête trimestrielle sur la population active dont la structure de l'échantillon en continu évite d'avoir recours à des ajustements pour les jours fériés et autres journées de travail perdues. Les chiffres pour l'emploi total sont légèrement révisés.
- Norvège* : Données communiquées par Statistics Norway, basées sur les comptes nationaux et estimées de sources diverses, les plus importantes étant les enquêtes auprès des établissements, les enquêtes sur la main-d'œuvre et les comptes du secteur public. Les données de 1988 à 1995 sont modifiées à la suite d'une révision importante des comptes nationaux; pour les années antérieures, la tendance reprend celle de l'ancienne série.
- Espagne* : Nouvelles séries communiquées par l'Instituto Nacional de Estadística et élaborées à partir de l'enquête trimestrielle sur la population active. La rupture de série en 1986/87 est due à des modifications dans l'enquête.
- Suède* : Nouvelles séries, à partir de 1996, communiquées par Statistics Sweden, élaborées à partir des comptes nationaux et basées à la fois sur l'enquête sur la population active et sur des enquêtes auprès des établissements. La tendance entre 1950 à 1995 suit celle de l'ancienne série pour l'emploi total.
- Suisse* : Données communiquées par l'Office fédéral de la statistique et basées sur l'enquête suisse sur la population active qui fournit des informations sur les heures hebdomadaires travaillées par trimestre. Les estimations annuelles sont établies également à l'aide de données complémentaires sur les vacances, les jours fériés, et les heures supplémentaires, et étendues afin de correspondre aux concepts des comptes nationaux.
- Royaume-Uni* : Les données, à partir de 1984, se réfèrent au Royaume-Uni (Irlande du Nord incluse). La rupture dans la série en 1994/95 est due à une légère modification de la méthode d'estimation de l'emploi. De 1992 à 1995, les chiffres sont tirés directement de l'enquête continue sur la population active. De 1984 à 1991, la série suit la tendance de l'enquête annuelle sur la population active. De 1970 à 1983, il s'agit d'une estimation du Professeur Angus Maddison.
- États-Unis* : Données fournies par le Bureau of Labor Statistics et estimées à partir de la Current Population Survey (CPS). Les ruptures dans les séries entre 1975/76 et 1989/90 sont dues à des ajustements démographiques et en 1993/94 à la refonte du questionnaire de la CPS.

Tableau G. Fréquence du chômage de longue durée<sup>a, b, c, d, e</sup>

En pourcentage du chômage total

	1990		1996		1997		1998		1999	
	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus	6 mois et plus	12 mois et plus
Australie	41.0	21.6	48.5	28.4	51.4	30.7	52.2	33.6	48.4	29.4
Autriche	..	..	42.5	25.6	47.7	28.7	43.3	29.2	47.6	31.7
Belgique	81.4	68.7	77.3	61.3	77.2	60.5	76.3	61.7	73.5	60.5
Canada	20.2	7.2	29.3	16.7	26.9	16.1	24.1	13.7	21.4	11.6
République tchèque	..	..	52.3	31.3	53.0	30.5	54.6	31.2	61.9	37.1
Danemark	53.2	29.9	44.4	26.5	45.7	27.2	41.4	26.9	38.5	20.5
Finlande <sup>f</sup>	32.6	9.2	55.5	34.5	48.6	29.8	42.2	27.5	46.4	29.6
France	55.5	38.0	61.5	39.5	63.7	41.2	64.2	44.1	55.5	40.3
Allemagne	64.7	46.8	65.3	47.8	68.5	50.1	69.6	52.6	67.2	51.7
Grèce	71.9	49.8	74.7	56.7	76.5	55.7	74.8	54.9	..	..
Hongrie	..	..	75.2	54.4	73.5	51.3	71.0	49.8	70.4	49.5
Islande <sup>f</sup>	13.6	6.7	31.2	19.8	27.0	16.3	22.9	16.1	20.2	11.7
Irlande	81.0	66.0	75.7	59.5	73.6	57.0	..	..	..	..
Italie	85.2	69.8	80.8	65.6	81.8	66.3	77.3	59.6	77.2	61.4
Japon	39.0	19.1	40.4	20.2	41.3	21.8	39.3	20.9	44.5	22.4
Corée	13.9	2.6	16.0	3.9	15.8	2.6	14.7	1.6	18.6	3.8
Luxembourg <sup>g</sup>	(66.7)	(42.9)	(44.6)	(27.6)	(61.1)	(34.6)	(55.2)	(31.3)	(53.8)	(32.3)
Mexique	..	..	9.8	2.2	6.9	1.8	3.3	0.9	6.8	1.7
Pays-Bas	63.6	49.3	81.8	50.0	80.4	49.1	83.5	47.9	80.7	43.5
Nouvelle-Zélande	39.5	20.9	36.6	20.7	36.4	19.4	37.9	19.4	39.0	20.8
Norvège	40.8	20.4	31.1	16.0	26.1	12.0	20.5	8.2	16.2	6.8
Pologne	62.8	39.0	62.2	38.0	60.4	37.4	..	..	..	..
Portugal	62.4	44.8	66.7	53.1	66.7	55.6	64.5	44.7	63.8	41.2
Espagne	70.2	54.0	72.2	55.7	71.8	55.5	70.4	54.1	67.9	51.3
Suède	22.2	12.1	48.4	30.1	50.8	33.4	49.2	33.5	..	..
Suisse <sup>f</sup>	26.2	16.4	52.1	25.0	49.4	28.5	48.9	34.8	61.0	39.8
Turquie	72.6	47.0	65.9	43.5	62.7	41.6	60.3	40.0	60.6	33.7
Royaume-Uni	50.3	34.4	58.1	39.8	54.8	38.6	47.3	32.7	45.7	29.8
États-Unis	10.0	5.5	17.5	9.5	15.9	8.7	14.1	8.0	12.3	6.8
Union européenne <sup>h</sup>	65.3	48.6	67.4	49.3	68.2	50.1	66.7	49.1	63.7	47.5
OCDE Europe <sup>h</sup>	65.7	48.1	66.6	47.6	66.9	48.0	65.3	47.0	63.3	45.8
Total OCDE <sup>h</sup>	44.6	30.9	50.3	34.2	50.8	34.9	48.3	33.1	46.2	31.2

| Indique une rupture de séries.

a) Bien que les données d'enquêtes sur la population active rendent les comparaisons internationales plus aisées que celles provenant de plusieurs données d'enquêtes et d'inscriptions aux bureaux d'emploi, elle ne sont pas parfaites. Le libellé et la présentation des questionnaires, l'époque où est effectuée l'enquête, les différences entre pays dans les groupes d'âge couverts et diverses autres raisons font qu'il faut demeurer prudent dans l'interprétation des différences de niveaux entre pays.

b) La banque de données du Secrétariat portant sur la durée du chômage comprend des estimations de la durée détaillée, ventilée par groupe d'âge et sexe. Les totaux sont obtenus en faisant la somme des composantes. Ainsi le total pour les hommes est estimé en faisant la somme du nombre d'hommes chômeurs pour tous les groupes d'âge et les types de durée. Les données publiées étant souvent arrondies au plus proche millier, cette procédure mène parfois à des différences entre les pourcentages indiqués ici et ceux calculés à partir des totaux publiés.

c) Les données sont des moyennes d'estimations mensuelles pour le Canada, la Suède et les États-Unis, d'estimations trimestrielles pour la République tchèque, la Hongrie, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, la Pologne et l'Espagne et d'estimations semestrielles pour la Turquie. Les périodes de référence pour les autres pays sont les suivantes (pour les pays de l'UE, celles-ci peuvent varier d'une année à l'autre) : le mois d'août pour l'Australie; le mois d'avril pour l'Autriche; le mois d'avril pour la Belgique; avril-mai pour le Danemark; l'automne pour la Finlande; le mois de mars pour la France; le mois d'avril pour l'Allemagne; mars-juillet pour la Grèce; le mois d'avril pour l'Islande; le mois de mai pour l'Irlande; avril pour l'Italie; février pour le Japon; avril pour le Luxembourg; le mois d'avril pour le Mexique; mars-mai pour les Pays-Bas; février-avril pour le Portugal; deuxième trimestre pour la Suisse; et mars-mai pour le Royaume-Uni.

d) Les données se réfèrent aux personnes âgées de 15 ans et plus en Autriche, en Australie, en Belgique, au Canada, au Danemark, en France, en Allemagne, en Grèce, en Irlande, en Italie, au Japon, au Luxembourg, au Mexique, aux Pays-Bas, en Pologne, en Nouvelle-Zélande, au Portugal, en République tchèque, en Suisse et en Turquie; et 16 ans et plus en Islande, en Espagne, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Les données concernant la Finlande se réfèrent aux personnes âgées de 15 à 64 ans (à l'exception des personnes titulaires d'une pension de chômage). Les données pour la Hongrie se réfèrent aux personnes âgées de 15 à 74 ans. Les données pour la Norvège concernent les personnes âgées de 16 à 74 ans et pour la Suède celles de 16 à 64 ans.

e) Ne sont pas comptées les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée.

f) Les données pour l'année 1990 se réfèrent à l'année 1991.

g) Les données entre parenthèses sont basées sur un très petit échantillon et doivent, de ce fait, être interprétées avec prudence.

h) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Sources : Autriche, Belgique, Danemark, Allemagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni : données communiquées par Eurostat et tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Australie : Données de l'Enquête sur la population active communiquées par l'Australian Bureau of Statistics (ABS).

Canada : Données de l'Enquête sur la population active communiquées par Statistique Canada.

République tchèque : Données de l'enquête sur la population active communiquées par le Czech Statistical Office.

Finlande : Données de la Supplementary Labour Force Survey (biennales de 1989 à 1995 et annuelles depuis 1995) communiquées par l'Office central des statistiques (CSO).

France : Données de l'Enquête Emploi communiquées par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE).

Hongrie : Données de l'enquête sur la population active communiquées par le Central Statistical Office (CSO).

Islande : Données de l'enquête sur la population active communiquées par Statistics Iceland.

Japon : Données de la Special Survey of the Labour Force Survey communiquées par le Statistics Bureau, Management and Coordination Agency (MCA).

Corée : Données de l'enquête sur la population active communiquées par le National Statistical Office (NSO).

Mexique : Données de l'enquête biennales sur l'emploi communiquées par le Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Nouvelle-Zélande : Données de l'enquête sur la population active communiquées par le Department of Statistics.

Norvège : Données de l'enquête sur la population active communiquées par l'Office central des statistiques (CSO).

Pologne : Données de l'enquête sur la population active communiquées par l'Office central des statistiques (CSO).

Espagne : Données de l'enquête sur la population active communiquées par l'Instituto Nacional de Estadística (INE).

Suède : Données de l'enquête sur la population active communiquées par Statistics Sweden.

Suisse : Données de l'Enquête sur la population active communiquées par l'Office fédéral de la statistique (OFS).

Turquie : Données de l'enquête sur la population active auprès des ménages communiquées par le State Institute of Statistics (SIS).

États-Unis : Données de la Current Population Survey (CPS) communiquées par le Bureau of Labour Statistics (BLS).

Tableau G. Fréquence du chômage de longue durée chez les hommes<sup>a, b, c, d, e</sup> (suite)

En pourcentage du chômage des hommes

	1990		1996		1997		1998		1999	
	6 mois et plus	12 mois et plus								
Australie	42.6	24.4	50.6	30.9	54.5	33	55.1	36.5	50.9	31.8
Autriche	..	..	38.2	23.2	42.1	28.9	37.9	26.6	40.2	28.1
Belgique	79.5	66.1	75.2	58.9	76.6	59.4	75.0	59.5	73.2	60.1
Canada	20.4	7.9	30.1	17.8	28.4	17.9	25.6	15.0	23.3	12.8
République tchèque	51.0	30.9	53.1	31.3	52.9	30.9	58.0	32.7	..	..
Danemark	48.9	27.8	44.2	28.1	44.5	26.3	40.9	23.9	38.6	20.9
Finlande <sup>f</sup>	36.8	9.7	59.0	38.5	49.5	31.9	46.3	31.7	49.2	33.1
France	53.1	35.4	58.6	37.1	61.7	39.1	62.3	43.2	53.7	39.0
Allemagne	65.2	49.1	61.8	44.5	65.9	47.1	66.0	49.9	65.3	49.9
Grèce	61.8	39.9	66.7	47.3	69.1	45.8	68.9	44.7	..	..
Hongrie	..	..	76.8	57.0	74.2	52.6	71.5	50.2	70.9	50.6
Islande <sup>f</sup>	5.1	1.3	34.4	23.7	27.2	20.1	21.4	13.6	13.9	6.6
Irlande	84.3	71.1	79.2	64.6	77.9	63.3	..	..	..	..
Italie	84.1	68.6	78.7	64.1	81.2	66.5	76.4	60.4	76.6	62.1
Japon	47.6	26.2	46.2	23.8	49.2	28.8	45.0	25.8	49.5	27.4
Corée	16.0	3.3	18.1	4.3	18.6	3.5	16.8	1.9	21.3	4.7
Luxembourg <sup>g</sup>	(80.0)	(60.0)	(49.0)	(30.1)	(65.7)	(32.7)	(57.3)	(38.0)	(61.6)	(38.6)
Mexique	..	..	9.7	2.1	8.6	1.2	4.2	1.2	5.8	2.7
Pays-Bas	65.6	55.2	81.4	54.3	76.6	49.9	81.0	51.3	75.1	47.7
Nouvelle-Zélande	44.0	24.5	40.5	23.9	40.4	22.1	41.1	22.6	42.5	23.0
Norvège	37.9	19.0	32.7	18.2	29.2	14.6	23.1	10.3	17.1	7.3
Pologne	..	..	59.3	35.2	57.8	33.5	55.2	32.5	..	..
Portugal	56.3	38.2	64.1	51.7	64.8	53.4	61.9	43.6	63.5	39.5
Espagne	63.3	45.8	67.4	49.8	67.2	49.9	65.4	48.0	62.2	45.4
Suède	22.2	12.3	51.6	33.6	53.1	36.1	52.2	36.3	..	..
Suisse <sup>f</sup>	28.0	16.0	50.0	20.8	47.9	25.5	51.5	37.9	59.3	40.7
Turquie	71.2	44.9	63.7	39.9	59.3	38.1	58.1	37.5	57.3	29.8
Royaume-Uni	56.8	41.8	63.5	45.9	60.2	44.9	53.2	38.0	50.5	34.8
États-Unis	12.1	7.0	18.5	10.3	16.7	9.4	15.2	8.8	13.0	7.4
Union européenne <sup>h</sup>	63.5	47.0	65.4	47.6	66.4	48.5	64.5	47.5	61.8	46.2
OCDE Europe <sup>h</sup>	64.3	46.4	64.6	45.6	64.8	46.0	62.8	45.0	61.1	43.6
Total OCDE <sup>h</sup>	43.7	29.7	49.1	32.9	50.0	34.0	46.9	31.8	45.5	30.3

Sources et notes : Voir le tableau sur le chômage total, p. 233.

Tableau G. Fréquence du chômage de longue durée chez les femmes<sup>a, b, c, d, e</sup> (suite)

En pourcentage du chômage des femmes

	1990		1996		1997		1998		1999	
	6 mois et plus	12 mois et plus								
Australie	38.8	17.8	45.4	24.8	47.0	27.4	48.0	29.3	44.9	25.8
Autriche	..	..	48.1	28.8	54.5	28.4	50.1	32.5	56.9	36.1
Belgique	82.5	70.0	79.1	63.3	77.8	61.5	77.5	63.5	73.8	60.9
Canada	19.8	6.2	28.3	15.3	25.0	13.9	22.2	12.2	18.9	10.2
République tchèque	..	..	53.5	31.6	53.0	29.9	55.9	31.5	65.3	40.9
Danemark	57.7	32.0	44.6	25.3	46.7	27.9	41.6	29.0	38.5	20.1
Finlande <sup>f</sup>	26.3	8.4	52.1	30.5	47.7	27.6	37.8	23.1	43.7	26.2
France	57.3	40.0	64.0	41.6	65.6	43.3	66.0	44.9	57.3	41.6
Allemagne	64.2	44.5	69.4	51.7	71.4	53.6	73.7	55.6	69.4	54.0
Grèce	78.2	55.9	79.7	62.5	81.4	62.2	78.6	61.5	..	..
Hongrie	..	..	72.7	50.4	72.3	49.2	70.1	49.2	69.7	47.9
Islande <sup>f</sup>	21.1	11.5	27.8	15.9	26.8	12.6	24.1	18.1	24.5	15.2
Irlande	75.0	56.8	70.1	51.2	66.6	46.9	..	..	..	..
Italie	86.0	70.7	82.8	67.1	82.5	66.2	78.1	58.8	77.7	60.7
Japon	26.3	8.8	30.7	12.5	29.8	11.7	30.5	13.7	36.9	14.8
Corée	8.9	0.9	11.5	3.0	11.0	1.0	10.3	0.8	13.1	1.9
Luxembourg <sup>g</sup>	(55.6)	(33.3)	(40.6)	(25.3)	(57.3)	(36.1)	(53.6)	(26.3)	(47.5)	(27.2)
Mexique	..	..	10.0	2.4	4.9	2.4	2.2	0.4	8.0	0.4
Pays-Bas	62.0	44.6	82.1	46.1	83.4	48.5	85.5	45.2	84.9	40.4
Nouvelle-Zélande	32.6	15.5	31.8	16.7	31.3	16.0	33.7	15.2	34.3	17.9
Norvège	45.0	22.5	29.4	13.7	25.0	11.4	17.1	5.7	15.6	6.3
Pologne	..	..	66.1	42.5	66.0	41.9	65.1	41.8	..	..
Portugal	66.4	49.4	69.2	54.4	68.5	57.7	66.6	45.6	64.2	42.9
Espagne	76.5	61.5	76.7	61.3	75.9	60.4	74.4	59.1	72.0	55.5
Suède	22.2	11.8	44.5	25.8	48.1	30.1	45.6	30.1	..	..
Suisse <sup>f</sup>	25.0	16.7	54.4	29.4	51.6	32.8	46.4	31.9	62.7	39.0
Turquie	75.6	51.2	72.3	53.6	69.7	49.0	65.8	46.1	69.3	44.1
Royaume-Uni	40.8	23.7	47.7	28.0	45.3	27.8	37.7	24.0	37.9	21.6
États-Unis	7.3	3.7	16.2	8.4	14.9	8.0	12.8	7.1	11.6	6.2
Union européenne <sup>h</sup>	66.9	50.1	69.6	51.2	70.1	51.8	68.9	50.7	65.6	48.9
OCDE Europe <sup>h</sup>	67.2	49.8	68.9	49.8	69.2	50.1	67.8	49.0	65.7	48.1
Total OCDE <sup>h</sup>	45.7	32.2	51.7	35.6	51.7	35.9	49.9	34.7	47.1	32.3

Sources et notes : Voir le tableau sur le chômage total, p. 233.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants\* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE

Catégories de programmes	Australie <sup>a</sup>				Autriche				Belgique															
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active											
	1995-96	1996-97	1997-98	1998-99	1995-96	1996-97	1997-98	1998-99	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998
<b>1. Administration et services publics de l'emploi</b>	<b>0.23</b>	<b>0.23</b>	<b>0.20</b>	<b>0.19</b>					<b>0.14</b>	<b>0.14</b>	<b>0.13</b>	<b>0.14</b>					<b>0.22</b>	<b>0.20</b>	<b>0.19</b>	<b>0.19</b>				
<b>2. Formation professionnelle</b>	<b>0.14</b>	<b>0.09</b>	<b>0.05</b>	..	<b>4.8</b>	<b>2.1</b>	<b>1.9</b>	..	<b>0.15</b>	<b>0.17</b>	<b>0.15</b>	<b>0.19</b>	<b>1.5<sup>b</sup></b>	<b>1.9<sup>b</sup></b>	<b>1.7<sup>b</sup></b>	<b>3.0<sup>b</sup></b>	<b>0.28</b>	<b>0.28</b>	<b>0.26</b>	<b>0.26</b>	<b>8.9</b>	<b>8.5</b>	<b>8.5</b>	<b>8.7</b>
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.14	0.08	0.05	..	4.2	1.8	1.6	..	0.15	0.15	0.13	0.16	..	..	..	..	0.16	0.18	0.17	0.17	2.7	2.4	2.4	2.5
b) Formation des adultes occupés	0.01	0.01	-	..	0.6	0.4	0.2	0.2	-	0.02	0.02	0.02	-	..	..	..	0.11	0.11	0.09	0.09	6.2	6.2	6.1	6.1
<b>3. Mesures en faveur des jeunes</b>	<b>0.06</b>	<b>0.06</b>	<b>0.06</b>	<b>0.06</b>	<b>1.3</b>	<b>1.2</b>	<b>1.9</b>	..	<b>0.01</b>	<b>0.02</b>	<b>0.04</b>	<b>0.05</b>	<b>0.1</b>	<b>0.3</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>0.07</b>	<b>0.03</b>	<b>0.01</b>	-	<b>0.7</b>	<b>0.5</b>	<b>0.2</b>	-
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.03	0.01	-	0.01	0.4	0.2	0.3	0.5	0.01	0.02	0.01	0.02	..	..	..	..	-	-	-	-	-	-	-	-
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.03	0.05	0.05	0.05	0.9	1.1	1.7	..	-	-	0.03	0.03	-	..	..	..	0.07	0.03	0.01	-	0.7	0.5	0.2	-
<b>4. Mesures d'aide à l'embauche</b>	<b>0.30</b>	<b>0.20</b>	<b>0.13</b>	<b>0.09</b>	<b>2.5</b>	<b>1.5</b>	<b>1.1</b>	..	<b>0.05</b>	<b>0.07</b>	<b>0.07</b>	<b>0.09</b>	<b>0.3</b>	<b>0.5</b>	<b>0.3</b>	<b>0.6</b>	<b>0.68</b>	<b>0.84</b>	<b>0.65</b>	<b>0.77</b>	<b>4.6</b>	<b>7.3</b>	<b>5.9</b>	<b>7.6</b>
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.06	0.06	0.04	0.01	1.2	1.0	0.7	..	0.02	0.03	0.03	0.05	..	..	..	..	0.12	0.27	0.17	0.30	1.8	4.5	2.8	4.7
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.03	0.03	0.02	0.02	0.1	0.1	0.1	0.1	-	-	0.01	0.01	-	-	-	..	-	-	-	-	-	-	-	-
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	0.22	0.11	0.07	0.06	1.1	0.4	0.3	0.3	0.03	0.04	0.03	0.03	..	..	..	..	0.56	0.56	0.48	0.47	2.8	2.8	3.0	2.8
<b>5. Mesures en faveur des handicapés</b>	<b>0.06</b>	<b>0.06</b>	<b>0.05</b>	<b>0.06</b>	<b>0.7</b>	<b>0.7</b>	<b>0.3</b>	<b>0.8</b>	<b>0.05</b>	<b>0.05</b>	<b>0.05</b>	<b>0.06</b>	<i>b</i>	<i>b</i>	<i>b</i>	<i>b</i>	<b>0.13</b>	<b>0.12</b>	<b>0.12</b>	<b>0.11</b>	..	..	..	..
a) Réadaptation professionnelle	0.03	0.02	0.02	0.02	0.3	0.3	0.3	0.3	0.03	0.02	0.02	0.03	..	..	..	..	0.03	0.02	0.02	0.02	..	..	..	..
b) Emplois destinés aux handicapés	0.04	0.04	0.04	0.04	0.4	0.4	-	0.5	0.02	0.03	0.03	0.03	..	..	..	..	0.10	0.10	0.10	0.09	..	..	..	..
<b>6. Indemnisation du chômage</b>	<b>1.24</b>	<b>1.24</b>	<b>1.12</b>	<b>1.06</b>	<b>16.1</b>	..	..	..	<b>1.27</b>	<b>1.21</b>	<b>1.21</b>	<b>1.16</b>	<b>19.5</b>	<b>19.6</b>	<b>19.4</b>	<b>18.6</b>	<b>2.09</b>	<b>2.12</b>	<b>2.05</b>	<b>1.95</b>	..	..	..	..
<b>7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>0.12</b>	<b>0.07</b>	<b>0.05</b>	<b>0.04</b>	<b>1.1</b>	<b>0.7</b>	<b>0.6</b>	<b>0.6</b>	<b>0.65</b>	<b>0.64</b>	<b>0.60</b>	<b>0.56</b>	..	..	..	..
<b>TOTAL</b>	<b>2.04</b>	<b>1.88</b>	<b>1.61</b>	..	<b>25.4</b>	..	..	..	<b>1.78</b>	<b>1.73</b>	<b>1.71</b>	<b>1.72</b>	<b>22.5</b>	<b>22.9</b>	<b>22.2</b>	<b>23.0</b>	<b>4.12</b>	<b>4.24</b>	<b>3.89</b>	<b>3.85</b>	..	..	..	..
Mesures actives (1-5)	0.80	0.63	0.49	..	9.2	5.6	5.3	..	0.39	0.45	0.44	0.52	1.8	2.6	2.2	3.8	1.38	1.47	1.23	1.34	..	..	..	..
Mesures passives (6 et 7)	1.24	1.24	1.12	1.06	16.1	..	..	..	1.39	1.28	1.27	1.20	20.7	20.3	20.0	19.2	2.74	2.77	2.66	2.51	..	..	..	..
Pour référence :																								
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, milliards)	508.1	533.6	565.9	593.3					2 453.2	2 522.2	2 610.9	2 683.6					8 128.9	8 304.1	8 712.4	9 088.8				
Population active (milliers)					9 113	9 222	9 292	9 422					3 870	3 884	3 888	3 929					4 318	4 329	4 348	4 359

a) Années fiscales commençant le 1<sup>er</sup> juillet.

b) Les nouveaux participants de la catégorie 5 « Mesures en faveur des handicapés » sont inclus dans la catégorie 2 « Formation professionnelle ».

— Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants\* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite) —

Catégories de programmes	Canada <sup>a</sup>				République tchèque								Danemark											
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active			
	1995-96	1996-97	1997-98	1998-99 <sup>b</sup>	1995-96	1996-97	1997-98		1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999
<b>1. Administration et services publics de l'emploi</b>	<b>0.21</b>	<b>0.19</b>	<b>0.18</b>	<b>0.20</b>					<b>0.09</b>	<b>0.08</b>	<b>0.08</b>	<b>0.09</b>					<b>0.11</b>	<b>0.12</b>	<b>0.12</b>	<b>0.11</b>				
<b>2. Formation professionnelle</b>	<b>0.25</b>	<b>0.17</b>	<b>0.15</b>	<b>0.18</b>	<b>1.9</b>	<b>1.9</b>	<b>1.6</b>		<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>0.3</b>	<b>0.4</b>	<b>1.07</b>	<b>0.93</b>	<b>0.96</b>	<b>0.98</b>	<b>17.1</b>	<b>18.5</b>	<b>20.6</b>	<b>19.8</b>
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.24	0.16	0.15	0.17	1.9	1.9	1.6		0.01	0.01	0.01	0.01	0.2	0.2	0.3	0.4	0.78	0.64	0.71	0.78	8.2	8.8	12.5	11.7
b) Formation des adultes occupés	0.01	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	0.29	0.28	0.25	0.21	8.9	9.6	8.2	8.1
<b>3. Mesures en faveur des jeunes</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.5</b>	<b>0.5</b>	<b>..</b>		<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.02</b>	<b>0.1</b>	<b>0.1</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>0.08</b>	<b>0.10</b>	<b>0.08</b>	<b>0.12</b>	<b>1.7</b>	<b>1.5</b>	<b>1.5</b>	<b>1.9</b>
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.01	0.01	0.02	0.02	0.2	0.2	..		0.01	0.01	0.01	0.02	0.1	0.1	0.2	0.2	0.08	0.10	0.08	0.12	1.7	1.5	1.5	1.9
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.01	0.01	0.01	0.01	0.3	0.4	..		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>4. Mesures d'aide à l'embauche</b>	<b>0.06</b>	<b>0.06</b>	<b>0.08</b>	<b>0.08</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>		<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	<b>0.03</b>	<b>0.05</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>0.4</b>	<b>0.6</b>	<b>0.30</b>	<b>0.30</b>	<b>0.27</b>	<b>0.23</b>	<b>1.4</b>	<b>1.1</b>	<b>1.1</b>	<b>1.0</b>
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.01	0.01	0.01	0.01	-	0.1	0.1		-	-	0.01	0.02	0.1	-	0.1	0.2	0.03	0.02	0.02	0.02	0.3	0.2	0.3	0.2
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.02	0.02	0.02	0.01	0.1	0.1	0.1		-	-	-	0.01	-	-	-	0.1	0.07	0.06	0.04	0.02	0.1	0.1	-	-
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	0.03	0.02	0.05	0.05	0.2	0.1	0.1		0.01	0.01	0.02	0.03	0.2	0.2	0.2	0.3	0.20	0.22	0.21	0.19	1.0	0.8	0.8	0.8
<b>5. Mesures en faveur des handicapés</b>	<b>0.02</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	-	-	-		-	-	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	-	-	-	-	<b>0.22</b>	<b>0.21</b>	<b>0.24</b>	<b>0.33</b>	<b>2.2</b>	<b>2.3</b>	<b>2.5</b>	<b>3.1</b>
a) Réadaptation professionnelle	0.02	0.03	0.03	0.02	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	0.22	0.21	0.24	0.33	2.2	2.3	2.5	3.1
b) Emplois destinés aux handicapés	-	-	-	-	-	-	-		-	-	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>6. Indemnisation du chômage</b>	<b>1.28</b>	<b>1.15</b>	<b>1.01</b>	<b>0.99</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>		<b>0.13</b>	<b>0.20</b>	<b>0.23</b>	<b>0.31</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>2.43</b>	<b>2.13</b>	<b>1.68</b>	<b>1.43</b>	<b>26.8</b>	<b>24.4</b>	<b>23.1</b>	<b>21.3</b>
<b>7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.72</b>	<b>1.71</b>	<b>1.70</b>	<b>1.70</b>	<b>1.0</b>	<b>1.1</b>	<b>1.1</b>	<b>0.6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.85</b>	<b>1.62</b>	<b>1.47</b>	<b>1.50</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>		<b>0.26</b>	<b>0.32</b>	<b>0.36</b>	<b>0.49</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>5.93</b>	<b>5.50</b>	<b>5.04</b>	<b>4.90</b>	<b>50.2</b>	<b>48.9</b>	<b>49.8</b>	<b>47.7</b>
Mesures actives (1-5)	0.56	0.47	0.46	0.51	2.7	2.7	..		0.12	0.11	0.13	0.19	0.6	0.6	0.8	1.2	1.78	1.66	1.67	1.77	22.4	23.4	25.7	25.8
Mesures passives (6 et 7)	1.29	1.16	1.01	0.99	..	..	..		0.13	0.20	0.23	0.31	..	..	..	..	4.15	3.84	3.37	3.12	27.8	25.5	24.1	21.9
Pour référence :																								
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, milliards)	811.9	844.9	881.3	903.7					1 572.3	1 680.0	1 820.7	1 859.2					1 061.7	1 114.3	1 168.3	1 217.9				
Population active (milliers)					15 039	15 246	15 484						5 173	5 249	5 565	5 575					2 822	2 856	2 848	2 848

a) Années fiscales commençant le 1<sup>er</sup> juillet.

b) Données provisoires.

— Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants\* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite) —

Catégories de programmes	Finlande				France				Allemagne															
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active											
	1996	1997	1998	1999 <sup>a</sup>	1996	1997	1998	1999 <sup>a</sup>	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999
<b>1. Administration et services publics de l'emploi</b>	<b>0.15</b>	<b>0.14</b>	<b>0.13</b>	<b>0.14</b>					<b>0.15</b>	<b>0.16</b>	<b>0.16</b>	<b>0.16</b>					<b>0.23</b>	<b>0.21</b>	<b>0.22</b>	<b>0.23</b>				
<b>2. Formation professionnelle</b>	<b>0.55</b>	<b>0.53</b>	<b>0.44</b>	<b>0.38</b>	<b>4.7</b>	<b>5.4</b>	<b>4.4</b>	<b>4.0</b>	<b>0.38</b>	<b>0.36</b>	<b>0.34</b>	<b>0.31</b>	<b>3.4</b>	<b>3.4</b>	<b>2.9</b>	<b>2.8</b>	<b>0.45</b>	<b>0.35</b>	<b>0.34</b>	<b>0.35</b>	<b>1.9</b>	<b>1.3</b>	<b>1.5</b>	<b>1.3</b>
<i>a)</i> Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.54	0.52	0.42	0.34	4.7	5.4	4.4	4.0	0.34	0.32	0.31	0.28	2.8	2.8	2.4	2.3	0.45	0.35	0.34	0.35	1.9	1.3	1.5	1.3
<i>b)</i> Formation des adultes occupés	0.01	0.02	0.02	0.04	–	–	–	–	0.04	0.04	0.03	0.03	0.6	0.6	0.5	0.6	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>3. Mesures en faveur des jeunes</b>	<b>0.21</b>	<b>0.23</b>	<b>0.21</b>	<b>0.22</b>	<b>2.5</b>	<b>2.7</b>	<b>2.5</b>	<b>2.7</b>	<b>0.27</b>	<b>0.27</b>	<b>0.26</b>	<b>0.32</b>	<b>2.8</b>	<b>2.6</b>	<b>2.5</b>	<b>2.8</b>	<b>0.07</b>	<b>0.07</b>	<b>0.07</b>	<b>0.08</b>	<b>0.7</b>	<b>0.7</b>	<b>0.9</b>	<b>1.0</b>
<i>a)</i> Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.11	0.11	0.10	0.11	1.6	1.7	1.7	1.7	0.10	0.09	0.07	0.14	0.9	0.6	0.6	0.8	0.06	0.06	0.06	0.07	0.4	0.4	0.6	0.6
<i>b)</i> Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.10	0.12	0.10	0.12	0.9	1.0	0.9	0.9	0.17	0.18	0.19	0.18	2.0	2.0	1.9	2.0	0.01	0.01	0.01	0.01	0.3	0.3	0.3	0.4
<b>4. Mesures d'aide à l'embauche</b>	<b>0.65</b>	<b>0.52</b>	<b>0.51</b>	<b>0.37</b>	<b>4.8</b>	<b>4.5</b>	<b>3.5</b>	<b>2.7</b>	<b>0.40</b>	<b>0.48</b>	<b>0.51</b>	<b>0.46</b>	<b>4.5</b>	<b>4.2</b>	<b>4.5</b>	<b>4.0</b>	<b>0.41</b>	<b>0.33</b>	<b>0.38</b>	<b>0.40</b>	<b>1.4</b>	<b>1.2</b>	<b>2.0</b>	<b>1.6</b>
<i>a)</i> Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.09	0.09	0.18	0.16	1.2	1.3	1.3	1.1	0.16	0.24	0.31	0.27	2.3	2.4	2.8	2.4	0.07	0.05	0.03	0.03	0.2	0.2	0.2	0.1
<i>b)</i> Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.03	0.03	0.03	0.03	0.2	0.2	0.2	0.2	0.04	0.02	–	–	0.3	0.2	0.1	0.2	0.03	0.03	0.03	0.04	0.2	0.2	0.3	0.3
<i>c)</i> Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	0.53	0.40	0.30	0.19	3.4	2.9	2.0	1.5	0.20	0.22	0.19	0.19	1.8	1.7	1.5	1.4	0.32	0.26	0.32	0.33	1.0	0.8	1.6	1.3
<b>5. Mesures en faveur des handicapés</b>	<b>0.12</b>	<b>0.12</b>	<b>0.11</b>	<b>0.10</b>	<b>0.8</b>	<b>0.8</b>	<b>0.9</b>	<b>0.8</b>	<b>0.09</b>	<b>0.08</b>	<b>0.08</b>	<b>0.09</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>0.4</b>	<b>0.27</b>	<b>0.27</b>	<b>0.25</b>	<b>0.25</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>
<i>a)</i> Réadaptation professionnelle	0.06	0.06	0.06	0.05	0.8	0.8	0.9	0.8	0.03	0.02	0.02	0.02	0.3	0.3	0.3	0.4	0.13	0.13	0.10	0.10	0.3	0.3	0.3	0.3
<i>b)</i> Emplois destinés aux handicapés	0.06	0.06	0.05	0.05	–	–	–	–	0.06	0.06	0.06	0.06	..	..	..	..	0.13	0.14	0.15	0.15	–	–	–	–
<b>6. Indemnisation du chômage</b>	<b>3.20</b>	<b>2.72</b>	<b>2.14</b>	<b>1.87</b>	..	..	..	..	<b>1.41</b>	<b>1.43</b>	<b>1.49</b>	<b>1.48</b>	<b>6.5</b>	<b>6.7</b>	<b>6.6</b>	<b>6.7</b>	<b>2.34</b>	<b>2.47</b>	<b>2.27</b>	<b>2.11</b>	..	..	..	..
<b>7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail</b>	<b>0.41</b>	<b>0.42</b>	<b>0.43</b>	<b>0.47</b>	..	..	..	..	<b>0.36</b>	<b>0.36</b>	<b>0.35</b>	<b>0.32</b>	<b>0.3</b>	<b>0.4</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>0.15</b>	<b>0.05</b>	–	<b>0.01</b>	..	..	..	..
<b>TOTAL</b>	<b>5.31</b>	<b>4.68</b>	<b>3.97</b>	<b>3.55</b>	..	..	..	..	<b>3.06</b>	<b>3.13</b>	<b>3.19</b>	<b>3.13</b>	<b>17.8</b>	<b>17.8</b>	<b>17.2</b>	<b>17.0</b>	<b>3.92</b>	<b>3.76</b>	<b>3.54</b>	<b>3.42</b>	..	..	..	..
Mesures actives (1-5)	1.69	1.54	1.39	1.22	12.8	13.3	11.4	10.3	1.29	1.34	1.35	1.33	11.1	10.6	10.2	10.0	1.43	1.23	1.26	1.30	4.2	3.5	4.7	4.3
Mesures passives (6 et 7)	3.61	3.14	2.57	2.33	..	..	..	..	1.77	1.79	1.83	1.80	6.8	7.2	7.0	7.0	2.49	2.52	2.28	2.12	..	..	..	..
<i>Pour référence :</i>																								
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, milliards)	585.9	635.5	686.7	717.8					7 752.4	7 951.4	8 224.9	8 564.7					3 586.0	3 666.6	3 784.2	3 877.1				
Population active (milliers)					2 521	2 508	2 532	2 580					25 349	25 607	25 769	25 917					39 588	39 836	39 804	39 775

a) Données provisoires.

— Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants\* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite) —

Catégories de programmes	Grèce			Hongrie				Irlande				Italie				Japon <sup>b</sup>							
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB		Dépenses publiques en pourcentage du PIB									
	1995	1996	1997	1996	1997	1998	1999 <sup>a</sup>	1996	1997	1998	1999 <sup>a</sup>	1995	1996	1995	1996	1996	1997	1998	1999 <sup>a</sup>	1995-96	1996-97	1997-98	1998-99
<b>1. Administration et services publics de l'emploi</b>	<b>0.14</b>	<b>0.14</b>	<b>0.12</b>	<b>0.11</b>	<b>0.13</b>	<b>0.12</b>	<b>0.11</b>					<b>0.27</b>	<b>0.24</b>			<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>
<b>2. Formation professionnelle</b>	<b>0.13</b>	<b>0.09</b>	<b>0.06</b>	<b>0.08</b>	<b>0.08</b>	<b>0.07</b>	<b>0.07</b>	<b>1.2</b>	<b>1.2</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>	<b>0.22</b>	<b>0.21</b>	<b>4.8</b>	<b>4.1</b>	<b>0.01</b>	<b>0.12</b>	<b>0.24</b>	<b>0.25</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	..	..	..	0.08	0.08	0.07	0.07	1.1	1.1	1.2	1.2	0.15	0.14	1.8	1.6	-	..	..	..	0.03	0.03	0.03	0.03
b) Formation des adultes occupés	..	..	..	-	-	-	-	0.1	0.1	0.1	0.1	0.06	0.08	2.9	2.5	0.01	..	..	..	-	-	-	-
<b>3. Mesures en faveur des jeunes</b>	<b>0.10</b>	<b>0.10</b>	<b>0.10</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>0.25</b>	<b>0.24</b>	<b>1.4</b>	<b>1.3</b>	<b>0.41</b>	<b>0.22</b>	<b>0.25</b>	<b>0.27</b>	-	-	-	-
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.03	0.03	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	0.11	0.11	0.7	0.7	0.04	0.03	0.03	0.04	-	-	-	-
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.07	0.07	0.07	-	-	-	-	-	-	-	-	0.14	0.13	0.6	0.6	0.38	0.19	0.22	0.23	-	-	-	-
<b>4. Mesures d'aide à l'embauche</b>	<b>0.08</b>	<b>0.10</b>	<b>0.06</b>	<b>0.18</b>	<b>0.23</b>	<b>0.20</b>	<b>0.22</b>	<b>4.4</b>	<b>3.6</b>	<b>4.2</b>	<b>4.1</b>	<b>0.86</b>	<b>0.88</b>	<b>5.6</b>	<b>5.7</b>	<b>0.60</b>	<b>0.62</b>	<b>0.59</b>	<b>0.53</b>	<b>0.06</b>	<b>0.04</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.05	0.07	0.04	0.06	0.08	0.09	0.08	1.1	1.3	1.4	1.0	0.17	0.24	1.8	1.9	0.55	0.56	0.52	0.45	0.06	0.04	0.02	0.02
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.02	0.02	0.02	-	-	-	-	0.1	0.1	0.1	0.1	0.01	0.02	0.1	0.1	-	-	0.01	0.02	-	-	-	-
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	-	-	-	0.12	0.15	0.11	0.13	3.2	2.2	2.7	3.0	0.67	0.63	3.8	3.7	0.04	0.06	0.06	0.06	-	-	-	-
<b>5. Mesures en faveur des handicapés</b>	-	<b>0.03</b>	<b>0.01</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>0.09</b>	<b>0.08</b>	<b>0.1</b>	<b>0.1</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
a) Réadaptation professionnelle	-	..	..	-	-	-	-	-	-	-	-	0.09	0.08	0.1	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-
b) Emplois destinés aux handicapés	-	..	..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>6. Indemnisation du chômage</b>	<b>0.43</b>	<b>0.44</b>	<b>0.50</b>	<b>0.60</b>	<b>0.46</b>	<b>0.45</b>	<b>0.47</b>	<b>8.2</b>	<b>7.7</b>	<b>7.3</b>	<b>7.4</b>	<b>2.57</b>	<b>2.29</b>	<b>17.8</b>	<b>18.1</b>	<b>0.67</b>	<b>0.62</b>	<b>0.59</b>	<b>0.55</b>	<b>0.39</b>	<b>0.40</b>	<b>0.43</b>	<b>0.52</b>
<b>7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail</b>	-	-	-	<b>0.15</b>	<b>0.17</b>	<b>0.16</b>	<b>0.09</b>	<b>0.7</b>	<b>0.6</b>	-	-	<b>0.14</b>	<b>0.13</b>	<b>1.4</b>	<b>1.4</b>	<b>0.20</b>	<b>0.16</b>	<b>0.12</b>	<b>0.09</b>	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>0.88</b>	<b>0.89</b>	<b>0.85</b>	<b>1.12</b>	<b>1.07</b>	<b>1.01</b>	<b>0.96</b>	<b>14.6</b>	<b>13.2</b>	<b>12.8</b>	<b>12.9</b>	<b>4.39</b>	<b>4.07</b>	<b>31.1</b>	<b>30.7</b>	<b>1.94</b>	<b>1.78</b>	<b>1.83</b>	<b>1.74</b>	<b>0.52</b>	<b>0.50</b>	<b>0.52</b>	<b>0.61</b>
Mesures actives (1-5)	0.45	0.44	0.35	0.37	0.44	0.39	0.40	5.7	4.8	5.5	5.4	1.68	1.66	11.9	11.3	1.07	1.00	1.12	1.10	0.13	0.10	0.09	0.09
Mesures passives (6 et 7)	0.43	0.44	0.50	0.75	0.63	0.62	0.56	9.0	8.4	7.3	7.4	2.71	2.42	19.2	19.4	0.87	0.78	0.71	0.64	0.39	0.40	0.43	0.52
<i>Pour référence :</i>																							
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, milliards)	26 883	29 698	32 752	6 893.9	8 540.7	10 071.9	11 439.4	4 048	3 995	4 011	4 095	40.3	44.2	1 449	1 494	1 896 022	1 974 618	2 057 731	2 117 902	489 289	504 660	507 552	497 205
Population active (milliers)																							

a) Données provisoires.

b) Années fiscales commençant le 1<sup>er</sup> juillet.

— Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants\* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite) —

Catégories de programmes	Corée				Luxembourg				Mexique				Pays-Bas																
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active																
	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999					
<b>1. Administration et services publics de l'emploi</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.04</b>	<b>0.07</b>					<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>									<b>0.39</b>	<b>0.39</b>	<b>0.39</b>	<b>0.38</b>						
<b>2. Formation professionnelle</b>	<b>0.02</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.10</b>	<b>0.3</b>	<b>0.4</b>	<b>2.0</b>	<b>4.6</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.3</b>	<b>0.6</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>3.1</b>	<b>2.9</b>	<b>2.9</b>	<b>3.4</b>	<b>0.34</b>	<b>0.35</b>	<b>0.31</b>	<b>0.34</b>	<b>3.2</b>	<b>3.3</b>	<b>3.3</b>	<b>..</b>
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.01	0.01	0.01	0.08	0.3	0.3	1.0	2.8	0.02	0.01	0.01	0.2	0.5	0.03	0.03	0.03	0.03	1.5	1.5	1.3	1.4	0.32	0.32	0.28	0.32	2.5	2.6	2.4	2.4
b) Formation des adultes occupés	0.01	0.02	0.02	0.02	–	0.1	1.1	1.9	–	–	–	0.1	0.1	0.01	0.01	0.01	0.01	1.5	1.4	1.6	2.0	0.02	0.03	0.03	0.03	0.7	0.7	0.9	..
<b>3. Mesures en faveur des jeunes</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.1</b>	<b>0.1</b>	<b>0.1</b>	<b>0.1</b>	<b>0.07</b>	<b>0.14</b>	<b>0.14</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>0.10</b>	<b>0.10</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.9</b>	<b>0.9</b>	<b>0.6</b>	<b>..</b>
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.02	0.01	0.04	0.04	0.1	0.1	0.1	0.1	0.05	0.06	0.09	0.6	0.7	–	–	–	–	–	–	–	–	0.06	0.06	–	–	0.3	0.2	–	–
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	–	–	–	–	–	–	–	–	0.02	0.07	0.05	..	..	–	–	–	–	–	–	–	–	0.04	0.04	0.04	0.04	0.6	0.6	0.6	..
<b>4. Mesures d'aide à l'embauche</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>0.27</b>	<b>0.1</b>	<b>0.4</b>	<b>0.5</b>	<b>1.6</b>	<b>0.03</b>	<b>0.06</b>	<b>0.07</b>	<b>0.3</b>	<b>0.4</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.03</b>	<b>0.04</b>	<b>2.0</b>	<b>1.1</b>	<b>1.0</b>	<b>1.6</b>	<b>0.14</b>	<b>0.25</b>	<b>0.47</b>	<b>0.49</b>	<b>1.1</b>	<b>1.0</b>	<b>0.8</b>	<b>0.8</b>
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	–	–	–	0.02	0.1	0.4	0.5	0.6	0.03	0.05	0.07	0.3	0.4	–	–	–	–	–	–	–	–	0.02	0.06	0.08	0.07	0.8	0.7	0.5	0.4
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	–	–	–	0.04	–	–	–	0.1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	–	–	–	0.21	–	–	–	1.0	–	–	–	–	–	0.04	0.04	0.03	0.04	2.0	1.1	1.0	1.6	0.12	0.19	0.39	0.43	0.2	0.2	0.3	0.4
<b>5. Mesures en faveur des handicapés</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.1</b>	<b>0.1</b>	<b>0.2</b>	<b>0.1</b>	<b>0.05</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>0.52</b>	<b>0.51</b>	<b>0.53</b>	<b>0.54</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>0.5</b>	<b>0.8</b>
a) Réadaptation professionnelle	–	–	0.01	0.01	0.1	0.1	0.1	0.1	–	–	–	..	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
b) Emplois destinés aux handicapés	–	–	0.01	–	0.1	0.1	0.1	–	0.04	0.04	0.04	..	..	–	–	–	–	–	–	–	–	0.52	0.51	0.53	0.54	0.2	0.2	0.5	0.8
<b>6. Indemnisation du chômage</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>0.02</b>	<b>0.19</b>	<b>–</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>0.36</b>	<b>0.41</b>	<b>0.42</b>	<b>..</b>	<b>6.2</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>3.98</b>	<b>3.53</b>	<b>2.97</b>	<b>2.81</b>	<b>10.5</b>	<b>9.2</b>	<b>7.6</b>	<b>6.9</b>
<b>7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>0.24</b>	<b>0.26</b>	<b>0.25</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0.07</b>	<b>0.08</b>	<b>0.15</b>	<b>0.68</b>	<b>0.6</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>0.80</b>	<b>0.95</b>	<b>0.97</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>0.08</b>	<b>0.08</b>	<b>0.07</b>	<b>0.08</b>	<b>5.0</b>	<b>4.1</b>	<b>4.0</b>	<b>5.0</b>	<b>5.49</b>	<b>5.13</b>	<b>4.72</b>	<b>4.61</b>	<b>15.9</b>	<b>14.5</b>	<b>12.8</b>	<b>..</b>
Mesures actives (1-5)	0.07	0.08	0.13	0.49	0.6	1.0	2.7	6.5	0.20	0.28	0.30	..	..	0.08	0.08	0.07	0.08	5.0	4.1	4.0	5.0	1.51	1.60	1.74	1.80	5.4	5.3	5.2	..
Mesures passives (6 et 7)	–	–	0.02	0.19	–	..	..	..	0.60	0.67	0.67	..	6.4	–	–	–	–	–	–	–	–	3.98	3.53	2.97	2.81	10.5	9.2	7.6	6.9
Pour référence :																													
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, milliards)	377 350	418 479	453 276	449 509					509.7	525.4	563.8			2 525.6	3 174.2	3 785.5	4 549.2					694.3	734.9	776.2	812.8				
Population active (milliers)					20 796	21 188	21 604	21 390				226	233					35 444	37 198	38 244	38 481					75 177	76 733	77 977	79 500

— Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants\* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite) —

Catégories de programmes	Nouvelle-Zélande <sup>a</sup>				Norvège				Pologne															
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active											
	1995-96	1996-97	1997-98	1998-99	1995-96	1996-97	1997-98	1998-99	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998
<b>1. Administration et services publics de l'emploi</b>	<b>0.13</b>	<b>0.15</b>	<b>0.15</b>	<b>0.12</b>					<b>0.16</b>	<b>0.15</b>	<b>0.15</b>	<b>0.15</b>					<b>0.01</b>	<b>0.02</b>	..	..				
<b>2. Formation professionnelle</b>	<b>0.32</b>	<b>0.31</b>	<b>0.32</b>	<b>0.24</b>	<b>5.5</b>	<b>5.2</b>	..	<b>3.3</b>	<b>0.18</b>	<b>0.13</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>2.1</b>	<b>1.6</b>	<b>1.3</b>	<b>1.0</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	<b>0.5</b>	<b>0.5</b>	<b>0.8</b>	<b>0.8</b>
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.32	0.31	0.32	0.24	5.5	5.2	..	3.3	0.18	0.13	0.10	0.05	2.1	1.6	1.3	1.0	0.02	0.02	0.02	0.02	0.5	0.5	0.8	0.8
b) Formation des adultes occupés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>3. Mesures en faveur des jeunes</b>	<b>0.09</b>	<b>0.10</b>	<b>0.09</b>	<b>0.12</b>	<b>2.0</b>	<b>1.9</b>	<b>2.7</b>	<b>3.2</b>	<b>0.06</b>	<b>0.04</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>1.1</b>	<b>0.8</b>	<b>0.5</b>	<b>0.4</b>	<b>0.08</b>	<b>0.09</b>	<b>0.09</b>	<b>0.10</b>	..	..	<b>2.5</b>	<b>2.6</b>
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.02	0.02	0.02	0.07	0.2	0.2	0.3	0.5	0.06	0.04	0.02	0.01	1.1	0.8	0.5	0.4	0.02	0.03	0.04	0.04	..	..	0.8	0.8
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.07	0.08	0.07	0.05	1.8	1.8	2.4	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	0.06	0.06	0.06	0.06	1.7	1.7	1.7	1.7
<b>4. Mesures d'aide à l'embauche</b>	<b>0.14</b>	<b>0.14</b>	<b>0.15</b>	<b>0.09</b>	<b>2.2</b>	<b>2.2</b>	..	<b>1.3</b>	<b>0.16</b>	<b>0.07</b>	<b>0.04</b>	<b>0.02</b>	<b>1.0</b>	<b>0.6</b>	<b>0.3</b>	<b>0.2</b>	<b>0.21</b>	<b>0.15</b>	<b>0.18</b>	..	<b>2.0</b>	<b>1.5</b>	<b>1.9</b>	<b>1.5</b>
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.09	0.09	0.09	0.04	1.3	1.2	..	0.7	0.06	0.04	0.03	0.01	0.3	0.3	0.3	0.2	0.11	0.08	0.07	..	1.2	0.8	1.0	0.8
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.01	0.02	0.02	0.03	-	-	..	0.4	0.01	0.01	-	-	0.4	0.1	-	-	0.01	0.01	0.02	0.02	-	-	0.1	0.1
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	0.03	0.04	0.04	0.03	0.9	0.9	..	0.2	0.09	0.02	-	-	0.2	0.1	-	-	0.08	0.06	0.09	0.06	0.7	0.6	0.9	0.6
<b>5. Mesures en faveur des handicapés</b>	<b>0.06</b>	<b>0.06</b>	<b>0.03</b>	<b>0.05</b>	<b>0.7</b>	..	<b>0.7</b>	<b>0.6</b>	<b>0.61</b>	<b>0.57</b>	<b>0.59</b>	<b>0.59</b>	..	..	<b>1.8</b>	<b>1.8</b>	<b>0.10</b>	<b>0.20</b>	<b>0.18</b>	-	<b>0.1</b>	<b>0.1</b>	..	..
a) Réadaptation professionnelle	0.03	0.03	0.01	0.03	0.7	..	0.4	0.4	0.37	0.36	0.38	0.41	..	..	1.2	1.3	-	0.02	-	-	-	-	..	..
b) Emplois destinés aux handicapés	0.03	0.03	0.01	0.02	-	-	0.3	0.2	0.24	0.22	0.20	0.19	..	..	0.6	0.6	0.10	0.18	0.18	-	0.1	0.1	..	..
<b>6. Indemnisation du chômage</b>	<b>1.16</b>	<b>1.19</b>	<b>1.48</b>	<b>1.57</b>	<b>12.1</b>	<b>12.2</b>	<b>13.3</b>	<b>13.7</b>	<b>0.90</b>	<b>0.69</b>	<b>0.49</b>	<b>0.47</b>	..	..	<b>4.0</b>	<b>4.7</b>	<b>1.75</b>	<b>1.66</b>	<b>1.11</b>	<b>0.56</b>	<b>7.6</b>	<b>7.8</b>	<b>5.6</b>	<b>3.6</b>
<b>7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>0.05</b>	<b>0.05</b>	-	-	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>1.90</b>	<b>1.95</b>	<b>2.22</b>	<b>2.20</b>	<b>22.5</b>	..	..	<b>22.1</b>	<b>2.07</b>	<b>1.66</b>	<b>1.39</b>	<b>1.29</b>	..	..	<b>7.9</b>	<b>8.2</b>	<b>2.21</b>	<b>2.20</b>	..	..	..	..	..	..
Mesures actives (1-5)	0.74	0.76	0.74	0.62	10.4	..	..	8.5	1.17	0.97	0.90	0.82	..	..	3.9	3.4	0.41	0.49	..	..	..	..	..	..
Mesures passives (6 et 7)	1.16	1.19	1.48	1.57	12.1	12.2	13.3	13.7	0.90	0.69	0.49	0.47	..	..	4.0	4.7	1.80	1.71	1.11	0.56	7.9	8.1	5.6	3.6
Pour référence :																								
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, milliards)	92.4	96.0	98.1	99.5					1 016.6	1 089.0	1 107.1	1 189.3					306.3	385.4	469.4	551.1				
Population active (milliers)					1 782	1 839	1 873	1 879					2 239	2 285	2 317	2 328					17 205	17 200	17 225	17 285

a) Années fiscales commençant le 1<sup>er</sup> juillet.

— Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants\* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite) —

Catégories de programmes	Portugal				Espagne <sup>a</sup>								Suède <sup>d</sup>											
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active			
	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1999 <sup>b</sup>	1996	1997	1998	1999 <sup>b</sup>	1995-96	1997	1998	1999	1995-96	1997	1998	1999
<b>1. Administration et services publics de l'emploi</b>	<b>0.10</b>	<b>0.10</b>	<b>0.11</b>	<b>0.11</b>					<b>0.08</b>	<b>0.08</b>	<b>0.07</b>	<b>0.06</b>					<b>0.26</b>	<b>0.29</b>	<b>0.28</b>	<b>0.28</b>				
<b>2. Formation professionnelle</b>	<b>0.23</b>	<b>0.29</b>	<b>0.28</b>	<b>0.30</b>	<b>5.3</b>	<b>6.1</b>	<b>7.1</b>	<b>9.9</b>	<b>0.33</b>	<b>0.18</b>	<b>0.20</b>	<b>0.22</b>	<b>8.9</b>	<b>10.3</b>	<b>9.9</b>	<b>11.3</b>	<b>0.55</b>	<b>0.42</b>	<b>0.46</b>	<b>0.49</b>	<b>4.6</b>	<b>4.2</b>	<b>4.7</b>	<b>3.9</b>
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.04	0.05	0.08	0.08	0.2	0.3	0.6	0.6	0.25	0.08	0.10	0.12	0.8	0.8	1.7	1.8	0.54	0.41	0.45	0.48	3.9	3.7	4.0	3.3
b) Formation des adultes occupés	0.18	0.24	0.20	0.22	5.1	5.7	6.5	9.3	0.08	0.11	0.10	0.10	8.1	9.4	8.2	9.6	0.02	0.01	0.01	0.01	0.6	0.5	0.6	0.6
<b>3. Mesures en faveur des jeunes</b>	<b>0.33</b>	<b>0.31</b>	..	..	<b>2.0</b>	<b>2.6</b>	..	..	<b>0.08</b>	<b>0.06</b>	<b>0.07</b>	<b>0.06</b>	<b>0.1</b>	<b>1.9</b>	<b>1.6</b>	<b>1.6</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.7</b>	<b>0.7</b>	<b>0.9</b>	<b>0.7</b>
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.15	0.15	..	..	1.1	1.3	..	..	0.08	0.06	0.07	0.06	0.1	0.1	0.2	0.1	0.02	0.02	0.03	0.03	0.7	0.7	0.9	0.7
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.18	0.16	0.15	0.18	0.9	1.4	1.4	1.9	–	–	–	–	–	1.8	1.5	1.5	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>4. Mesures d'aide à l'embauche</b>	<b>0.08</b>	<b>0.11</b>	<b>0.09</b>	<b>0.09</b>	<b>0.9</b>	<b>1.2</b>	<b>1.0</b>	<b>1.1</b>	<b>0.16</b>	<b>0.19</b>	<b>0.32</b>	<b>0.43</b>	<b>1.5</b>	<b>1.5</b>	<b>1.8</b>	<b>2.0</b>	<b>0.82</b>	<b>0.71</b>	<b>0.61</b>	<b>0.46</b>	<b>7.7</b>	<b>7.7</b>	<b>5.6</b>	<b>3.4</b>
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.03	0.07	0.01	0.01	0.1	0.4	–	0.1	0.08	0.11	0.21	0.31	–	–	–	–	0.32	0.19	0.14	0.18	3.6	3.2	2.3	2.8
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.03	0.01	0.02	0.03	0.2	0.1	0.1	0.1	0.03	0.03	0.03	0.04	0.2	0.2	0.3	0.3	0.07	0.08	0.08	0.07	0.4	0.5	0.4	0.4
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	0.03	0.03	0.05	0.05	0.6	0.7	0.8	0.9	0.05	0.06	0.08	0.09	1.3	1.3	1.6	1.7	0.43	0.44	0.39	0.21	3.6	4.0	2.9	0.2
<b>5. Mesures en faveur des handicapés</b>	<b>0.05</b>	<b>0.05</b>	<b>0.03</b>	<b>0.01</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>0.1</b>	<b>0.1</b>	<b>0.01</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	<b>0.03</b>	<b>0.1</b>	<b>0.1</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>0.70</b>	<b>0.60</b>	<b>0.60</b>	<b>0.58</b>	<b>0.9</b>	<b>1.0</b>	<b>1.1</b>	<b>0.9</b>
a) Réadaptation professionnelle	0.04	0.04	0.02	–	0.1	0.1	0.1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0.08	0.03	0.04	0.04	0.6	0.6	0.7	0.5
b) Emplois destinés aux handicapés	0.01	0.01	0.01	0.01	0.1	–	–	–	0.01	0.02	0.02	0.03	0.1	0.1	0.2	0.2	0.62	0.56	0.56	0.54	0.3	0.4	0.5	0.3
<b>6. Indemnisation du chômage</b>	<b>0.83</b>	<b>0.77</b>	<b>0.70</b>	<b>0.67</b>	<b>3.7</b>	<b>3.7</b>	<b>3.3</b>	<b>3.4</b>	<b>2.03<sup>c</sup></b>	<b>1.80<sup>c</sup></b>	<b>1.56<sup>c</sup></b>	<b>1.41<sup>c</sup></b>	<b>1.6<sup>c</sup></b>	<b>1.6<sup>c</sup></b>	<b>1.4<sup>c</sup></b>	<b>1.5<sup>c</sup></b>	<b>2.26</b>	<b>2.08</b>	<b>1.82</b>	<b>1.61</b>	..	..	..	..
<b>7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail</b>	<b>0.09</b>	<b>0.12</b>	<b>0.14</b>	<b>0.16</b>	<b>0.3</b>	<b>0.4</b>	<b>0.5</b>	<b>0.6</b>	<sup>c</sup>	<sup>c</sup>	<sup>c</sup>	<sup>c</sup>	<sup>c</sup>	<sup>c</sup>	<sup>c</sup>	<sup>c</sup>	–	<b>0.04</b>	<b>0.12</b>	<b>0.09</b>	–	..	..	..
<b>TOTAL</b>	<b>1.70</b>	<b>1.74</b>	..	..	<b>12.3</b>	<b>14.2</b>	..	..	<b>2.69</b>	<b>2.33</b>	<b>2.24</b>	<b>2.22</b>	<b>12.3</b>	<b>15.4</b>	<b>14.9</b>	<b>16.6</b>	<b>4.62</b>	<b>4.15</b>	<b>3.92</b>	<b>3.54</b>	..	..	..	..
Mesures actives (1-5)	0.79	0.85	..	..	8.3	10.0	..	..	0.66	0.52	0.68	0.81	10.7	13.9	13.5	15.1	2.36	2.04	1.97	1.84	13.8	13.7	12.3	8.8
Mesures passives (6 et 7)	0.91	0.89	0.85	0.83	4.0	4.1	3.8	3.9	2.03	1.80	1.56	1.41	1.6	1.6	1.4	1.5	2.26	2.11	1.94	1.70	..	..	..	..
<i>Pour référence :</i>																								
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, milliards)	16 102.4	17 098.6	18 276.4	19 692.9					77 113.4	81 782.0	86 968.5	93 068.3					25 174.4	18 131.1	18 902.2	19 721.1				
Population active (milliers)					4 802	4 887	4 967	4 987					16 159	16 333	16 441	16 600					4 325	4 264	4 256	4 308

a) A l'exception des programmes gérés par les Communautés autonomes.

b) Données provisoires.

c) Les données pour la catégorie 7 « Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail » sont incluses dans la catégorie 6 « Indemnisation du chômage ».

d) Avant 1995-96, années fiscales commençant le 1<sup>er</sup> juillet. A partir de 1997, années civiles. L'exercice 1995-96 porte sur 18 mois, du 1<sup>er</sup> juillet 1995 au 31 décembre 1996.

— Tableau H. **Dépenses publiques et nouveaux participants\* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)** —

Catégories de programmes	Suisse				Royaume-Uni <sup>a</sup>						États-Unis <sup>b</sup>							
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nouveaux participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active			
	1995	1996	1997	1998	1995-96	1996-97	1997-98	1995-96	1996-97	1997-98	1995-96	1996-97	1997-98	1998-99	1995-96	1996-97	1997-98	1998-99
<b>1. Administration et services publics de l'emploi</b>	<b>0.11</b>	<b>0.12</b>	<b>0.15</b>	<b>0.14</b>	<b>0.19</b>	<b>0.18</b>	<b>0.16</b>				<b>0.07</b>	<b>0.06</b>	<b>0.06</b>	<b>0.06</b>				
<b>2. Formation professionnelle</b>	<b>0.09</b>	<b>0.06</b>	<b>0.23</b>	<b>0.19</b>	<b>0.10</b>	<b>0.09</b>	<b>0.07</b>	<b>1.0</b>	<b>1.0</b>	<b>0.9</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	<b>0.7</b>	<b>0.8</b>	<b>0.8</b>	<b>0.6</b>
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.08	0.06	0.23	0.19	0.09	0.08	0.06	0.9	0.9	0.8	0.04	0.04	0.04	0.04	0.7	0.8	0.8	0.6
b) Formation des adultes occupés	—	—	—	—	0.01	0.01	0.01	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>3. Mesures en faveur des jeunes</b>	—	—	—	<b>0.01</b>	<b>0.12</b>	<b>0.12</b>	<b>0.12</b>	<b>1.0</b>	<b>1.2</b>	<b>1.0</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	<b>0.03</b>	..	<b>0.6</b>	<b>0.6</b>	<b>0.6</b>
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	—	—	—	0.01	—	—	—	—	—	—	0.03	0.03	0.03	0.03	0.4	0.5	0.5	0.5
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	—	—	—	—	0.12	0.12	0.12	1.0	1.1	1.0	—	—	—	—	..	0.1	0.1	0.1
<b>4. Mesures d'aide à l'embauche</b>	<b>0.09</b>	<b>0.16</b>	<b>0.23</b>	<b>0.21</b>	<b>0.02</b>	—	—	<b>0.1</b>	—	—	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	<b>0.01</b>	..	..	..	..
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.01	0.01	0.01	0.01	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	..	..	..	..
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	—	—	—	0.01	0.01	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	0.08	0.16	0.22	0.19	0.01	—	—	0.1	—	—	—	0.01	0.01	0.01	0.1	0.1	0.1	0.1
<b>5. Mesures en faveur des handicapés</b>	<b>0.20</b>	<b>0.20</b>	<b>0.15</b>	<b>0.15</b>	<b>0.03</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>0.04</b>	<b>0.03</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>	..	..	..	..
a) Réadaptation professionnelle	0.15	0.15	0.15	0.15	—	—	—	0.1	0.1	0.1	0.04	0.03	0.04	0.04	..	..	..	..
b) Emplois destinés aux handicapés	0.05	0.05	—	—	0.02	0.02	0.02	0.1	0.1	0.1	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>6. Indemnisation du chômage</b>	<b>1.15</b>	<b>1.27</b>	<b>1.41</b>	<b>1.07</b>	<b>1.24</b>	<b>1.03</b>	<b>0.82</b>	..	..	..	<b>0.33</b>	<b>0.26</b>	<b>0.25</b>	<b>0.25</b>	..	..	..	..
<b>7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail</b>	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>TOTAL</b>	<b>1.63</b>	<b>1.82</b>	<b>2.16</b>	<b>1.77</b>	<b>1.70</b>	<b>1.44</b>	<b>1.19</b>	..	..	..	<b>0.52</b>	<b>0.42</b>	<b>0.42</b>	<b>0.42</b>	..	..	..	..
Mesures actives (1-5)	0.48	0.54	0.76	0.70	0.45	0.41	0.37	2.3	2.3	2.1	0.19	0.17	0.17	0.17	..	..	..	..
Mesures passives (6 et 7)	1.15	1.27	1.41	1.07	1.24	1.03	0.82	..	..	..	0.33	0.26	0.25	0.25	..	..	..	..
<i>Pour référence :</i>																		
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, milliards)	363.5	364.8	370.5	382.3	706.4	747.6	793.6				7 700.2	8 182.8	8 636.3	9 116.1				
Population active (milliers)								27 352	27 475	27 593					134 652	137 075	138 528	140 177

a) Excluant l'Irlande du Nord. Années fiscales commençant le 1<sup>er</sup> avril.

b) Années fiscales commençant le 1<sup>er</sup> octobre.

\* Les données sur les nouveaux participants aux programmes n'ont pas été collectées pour la catégorie 1 « Administration et services publics de l'emploi ». Les totaux figurant dans le tableau doivent être interprétés avec prudence.

Source : Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail. L'OCDE compile chaque année les données sur la base des contributions des pays Membres. Les programmes ont été classés en catégories et sous-catégories standardisées. Pour les définitions, voir OCDE (1992), *Perspectives de l'emploi*, Paris.

## Index des éditions antérieures des Perspectives de l'emploi, 1983-1999

### 1983

#### **L'impératif de l'emploi et les politiques du marché du travail**

*Partie I.* Le marché du travail dans la dernière récession

*Chapitre 1.* Évolution du marché du travail

*Chapitre 2.* Perspectives du marché du travail

*Partie II.* L'emploi et le chômage : évolutions à moyen terme

*Chapitre 3.* L'évolution de la durée du travail et les facteurs qui la déterminent

*Chapitre 4.* Le travail à temps partiel dans les pays de l'OCDE

*Chapitre 5.* Le chômage de longue durée dans les pays de l'OCDE

*Chapitre 6.* La nature des écarts entre le chômage des jeunes et celui des adultes

### 1984

#### **Les emplois, l'efficacité et l'équité sur le marché du travail**

*Partie I.* Le marché du travail dans le contexte de la reprise économique

*Chapitre 1.* Évolution du marché du travail

*Chapitre 2.* Perspectives du marché du travail

*Partie II.* Quelques évolutions à moyen terme de l'emploi et du chômage

*Chapitre 3.* La contribution des services à la croissance de l'emploi

*Chapitre 4.* L'importance des relations de travail de longue durée dans les pays de l'OCDE

*Chapitre 5.* Les niveaux relatifs des salaires influent-ils sur l'emploi des jeunes ?

*Chapitre 6.* Chômage et revenu familial

### 1985

#### **Croissance de l'emploi, flexibilité et sécurité de l'emploi : un défi pour tous**

*Partie I.* Évolution du marché du travail dans la zone de l'OCDE

*Chapitre 1.* Évolution et perspectives à court terme du marché du travail

*Chapitre 2.* Évolution du marché du travail dans le moyen terme

*Partie II.* Analyses détaillées de problèmes fondamentaux relatifs au marché du travail

*Chapitre 3.* Les effets des migrations internationales sur le marché du travail de certains pays Membres

*Chapitre 4.* L'emploi dans les petites et les grandes entreprises : d'où viennent les emplois ?

*Chapitre 5.* Salaires relatifs, structure industrielle et situation de l'emploi

*Chapitre 6.* Entrée et sortie du chômage : la fréquence et le schéma du chômage répétitif dans certains pays de l'OCDE

### 1986

#### **Une politique de l'emploi dans une économie en mutation**

*Partie I.* Évolution du marché du travail dans la zone de l'OCDE

*Chapitre 1.* Évolution et perspectives à court terme du marché du travail

*Partie II.* Analyses détaillées de problèmes fondamentaux relatifs au marché du travail

*Chapitre 2.* Le travail indépendant dans les pays de l'OCDE

*Chapitre 3.* L'emploi dissimulé

*Chapitre 4.* Les coûts de main-d'œuvre non salariaux et l'emploi

*Chapitre 5.* Les difficultés des jeunes sur le marché du travail : effet d'âge ou de génération ?

### 1987

#### **Éditorial : Tous actifs dans la société de demain**

*Partie I.* Évolution du marché du travail dans la zone de l'OCDE

*Chapitre 1.* Tendances récentes du marché du travail

*Chapitre 2.* Perspectives du marché du travail

*Partie II.* Analyses détaillées de problèmes fondamentaux relatifs au marché du travail

*Chapitre 3.* Rémunérations et demande de main-d'œuvre : les disparités entre professions

- Chapitre 4.* Le processus de création et de suppression d'emplois  
*Chapitre 5.* Qui sont les chômeurs ? Les problèmes de mesure et leurs conséquences  
*Chapitre 6.* En marge de la population active : les travailleurs découragés et autres inactifs  
*Chapitre 7.* Le chômage de longue durée

## 1988

### Éditorial : Vers une société active

- Chapitre 1.* Tendances et perspectives du marché du travail dans la zone de l'OCDE  
*Chapitre 2.* Problèmes à long terme relatifs au marché du travail  
*Chapitre 3.* Structure des budgets du marché du travail 1985-1987  
*Chapitre 4.* Description des systèmes d'indemnisation du chômage dans les pays de l'OCDE  
*Chapitre 5.* L'activité, l'emploi et les gains des femmes : vue d'ensemble  
*Chapitre 6.* Technologies et emploi

## 1989

### Éditorial : Vers le plein emploi : l'ajustement structurel pour une société active

- Chapitre 1.* Tendances et perspectives du marché du travail  
*Chapitre 2.* Le niveau d'instruction de la population active  
*Chapitre 3.* Chômage régional dans les pays de l'OCDE  
*Chapitre 4.* Les accidents du travail dans les pays de l'OCDE  
*Chapitre 5.* Caractéristiques de l'emploi dans les secteurs en croissance et en déclin

## 1990

### Éditorial : Le marché du travail dans les années 90 : les défis et les chances

- Chapitre 1.* Tendances et perspectives du marché du travail dans la zone de l'OCDE  
*Chapitre 2.* Évictions et pertes d'emplois : les travailleurs concernés  
*Chapitre 3.* L'offre et la demande sur les marchés du travail régionaux : croissance démographique, mouvements migratoires, activité et disparités de gains  
*Chapitre 4.* Les maladies professionnelles dans les pays de l'OCDE  
*Chapitre 5.* La garde des enfants dans les pays de l'OCDE  
*Chapitre 6.* Contributions patronales ou contributions salariales : l'incidence sur l'emploi  
*Chapitre 7.* Le travail à temps partiel involontaire, composante du sous-emploi

## 1991

### Éditorial : La réforme des marchés du travail : tenir la distance

- Partie I.* Évolution des marchés du travail et perspectives  
*Chapitre 1.* Évolution récente et perspectives des marchés du travail  
*Chapitre 2.* Le marché du travail : l'expérience des années 80  
*Chapitre 3.* La structure du marché du travail dans les économies dynamiques d'Asie  
*Partie II.* Politiques du marché du travail et politiques sociales : questions de fond  
*Chapitre 4.* Tendances de la syndicalisation  
*Chapitre 5.* La formation assurée par les entreprises  
*Chapitre 6.* Les absences au travail d'après les enquêtes sur la population active  
*Chapitre 7.* Principes de l'indemnisation du chômage et politique du marché du travail

## 1992

### Éditorial : La lutte contre le chômage : réformer les marchés du travail

- Partie I.* Évolution des marchés du travail et perspectives  
*Chapitre 1.* Évolution récente et perspectives des marchés du travail  
*Chapitre 2.* Suivi de l'évolution des marchés du travail  
*Chapitre 3.* Le service public de l'emploi au Japon, en Norvège, en Espagne et au Royaume-Uni  
*Partie II.* Politiques du marché du travail et politiques sociales : questions de fond  
*Chapitre 4.* Évolution récente du travail indépendant  
*Chapitre 5.* Participation à la vie active et retraite parmi les travailleurs âgés  
*Chapitre 6.* La réforme des marchés du travail en Europe centrale et orientale et l'augmentation du chômage

## 1993

### Éditorial : Croissance et emploi : un rôle clé pour la valorisation des ressources humaines

- Partie I.* Perspectives et suivi de l'évolution des marchés du travail  
*Chapitre 1.* Perspectives des marchés du travail et évolution récente  
*Chapitre 2.* Politiques actives du marché du travail : évaluation des effets macro- et micro-économiques

*Partie II.* Politiques du marché du travail et politiques sociales : questions de fond

*Chapitre 3.* Le chômage de longue durée : quelques causes et remèdes

*Chapitre 4.* Ancienneté dans l'entreprise, rotation de la main-d'œuvre et formation professionnelle

*Chapitre 5.* Évolution de la distribution des gains dans les années 80

## 1994

### **Éditorial : Créer des emplois viables et productifs**

*Partie I.* Perspectives et suivi de l'évolution des marchés du travail

*Chapitre 1.* Évolutions récentes et perspectives des marchés du travail

*Chapitre 2.* Perspectives à moyen terme de l'offre de main-d'œuvre et de l'évolution des professions

*Partie II.* Politiques du marché du travail et politiques sociales : questions de fond

*Chapitre 3.* Gains et pertes d'emplois dans les entreprises

*Chapitre 4.* Les normes du travail et l'intégration économique

*Chapitre 5.* Les négociations collectives : niveaux et portée

## 1995

### **Éditorial : Améliorer l'efficacité des politiques actives du marché du travail**

*Partie I.* Perspectives et suivi de l'évolution des marchés du travail

*Chapitre 1.* Évolution récente et perspectives du marché du travail

*Chapitre 2.* Mesures supplémentaires du sous-emploi : une analyse des travailleurs découragés et des travailleurs à temps partiel involontaire

*Partie II.* Politiques du marché du travail et politiques sociales : questions de fond

*Chapitre 3.* Le service public de l'emploi au Danemark, en Finlande et en Italie

*Chapitre 4.* L'intéressement aux résultats de l'entreprise dans les pays de l'OCDE

*Chapitre 5.* Le congé parental de longue durée dans les pays de l'OCDE

## 1996

### **Éditorial : Contrecarrer les risques d'exclusion du marché du travail**

*Chapitre 1.* Évolution récente et perspectives du marché du travail

*Chapitre 2.* Renforcer les incitations au travail

*Chapitre 3.* Inégalités de salaires, emplois à bas salaire et mobilité salariale

*Chapitre 4.* L'apprentissage du travail : les jeunes et le marché du travail dans les années 80 et 90

*Chapitre 5.* L'ajustement de l'emploi, les travailleurs et le chômage

## 1997

### **Éditorial : Les emplois à bas salaires : tremplin vers un avenir meilleur ou piège ?**

*Chapitre 1.* Tendances récentes et perspectives de l'emploi

*Chapitre 2.* Mobilité salariale : adopter une vue à plus long terme

*Partie I.* Négociation collective et performance économique

*Chapitre 3.* Échanges, salaires et emploi : évaluation de l'impact des échanges avec les économies émergentes sur les marchés du travail dans les pays de l'OCDE

*Chapitre 4.* La précarité de l'emploi progresse-t-elle dans les pays de l'OCDE ?

## 1998

### **Éditorial : Vers une politique sociale axée sur l'emploi**

*Chapitre 1.* Évolution récente et perspectives du marché du travail

*Chapitre 2.* Tirer le meilleur parti possible du minimum : salaire minimum légal, emploi et pauvreté

*Chapitre 3.* Débuter, s'insérer : le passage de l'école à la vie active

*Chapitre 4.* Le vieillissement de la population active dans les pays de l'OCDE

*Chapitre 5.* Le temps de travail : tendances récentes et initiatives des pouvoirs publics

## 1999

### **Éditorial : Aider les jeunes à prendre un meilleur départ**

*Chapitre 1.* Évolution récente et perspectives du marché du travail

*Chapitre 2.* Protection de l'emploi et performance du marché du travail

*Chapitre 3.* Formation des travailleurs adultes dans les pays de l'OCDE : mesure et analyse

*Chapitre 4.* Les nouvelles modalités de travail et leurs conséquences pour le marché du travail

LES ÉDITIONS DE L'OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16  
IMPRIMÉ EN FRANCE  
(81 2000 04 2 P 1) ISBN 92-64-27653-X – No. 51184 2000