

Perspectives de l'emploi de l'OCDE



OCDE



Juillet 2002

© OCDE, 2002.

© Logiciel, 1987-1996, Acrobat, marque déposée d'ADOBE.

Tous droits du producteur et du propriétaire de ce produit sont réservés. L'OCDE autorise la reproduction d'un seul exemplaire de ce programme pour usage personnel et non commercial uniquement. Sauf autorisation, la duplication, la location, le prêt, l'utilisation de ce produit pour exécution publique sont interdits. Ce programme, les données y afférentes et d'autres éléments doivent donc être traités comme toute autre documentation sur laquelle s'exerce la protection par le droit d'auteur.

Les demandes sont à adresser au :

Chef du Service des Publications,
Service des Publications de l'OCDE,
2, rue André-Pascal,
75775 Paris Cedex 16, France.

PERSPECTIVES DE L'EMPLOI DE L'OCDE

JUILLET 2002



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 :

- A 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.*
- A contribuer à une saine expansion économique dans les pays Membres, ainsi que non membres, en voie de développement économique.*
- A 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), la Corée (12 décembre 1996) et la République slovaque (14 décembre 2000). 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

July 2002

© OCDE 2002

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, ou CCC Online : 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 – Maintenir le bon cap pour l’emploi	7
Chapitre 1. Évolution récente et perspectives du marché du travail	15
Introduction	17
1. Évolution récente et perspectives.....	18
A. Perspectives économiques d’ici 2003.....	18
B. Emploi et chômage	18
C. Rémunération et coûts de main-d’œuvre	21
2. Un meilleur départ pour les jeunes ?.....	22
A. Introduction	22
B. Les tendances du marché du travail des jeunes	24
C. Les dépenses publiques consacrées aux mesures du marché du travail des jeunes.....	31
D. L’évolution des politiques du marché du travail des jeunes.....	34
Conclusions	48
<i>Annexe 1.A.</i> Initiatives récentes concernant le marché du travail des jeunes.....	54
<i>Annexe 1.B.</i> Tendances des taux d’emploi et de chômage des jeunes et des adultes d’âge très actif	58
Bibliographie	63
Chapitre 2. Les femmes au travail : qui sont-elles et quelle est leur situation ?	67
Introduction	69
Principaux résultats	70
1. L’écart entre les femmes et les hommes en matière d’emploi.....	72
A. Une mesure basée sur le décompte	72
B. Tenir compte du nombre d’heures travaillées	74
2. Les femmes au travail : qui sont-elles ?.....	77
A. Effets d’âge et de cohorte.....	77
B. Taux d’emploi par sexe et niveau d’études.....	80
C. Taux d’emploi en fonction du sexe et de la présence d’enfants	84
D. Effet conjugué du niveau d’études et de la présence d’enfants sur l’emploi féminin...	86
E. Une vision dynamique : l’accumulation d’expériences d’emploi	89
3. Les femmes au travail : que font-elles ?.....	93
A. La segmentation professionnelle et sectorielle de l’emploi par sexe.....	94
B. La ségrégation verticale de l’emploi	103
4. Les femmes au travail : combien gagnent-elles ?	106
A. Écart non ajusté entre les salaires masculins et féminins.....	106
B. Une décomposition de l’écart salarial	110
C. L’écart de salaire « d’ordre familial »	117
Conclusions	119
<i>Annexe 2.A.</i> Définitions et sources de données	125
<i>Annexe 2.B.</i> Sources, définitions et méthodes de décomposition de l’écart de salaire entre les hommes et les femmes et entre les mères de famille et les femmes sans enfant.....	128
Bibliographie	134
Chapitre 3. Prendre la mesure du travail temporaire	137
Introduction	139
Principaux résultats	140
1. Tendances et principales caractéristiques.....	142
A. Évolution de l’emploi temporaire.....	143
B. Caractéristiques des travailleurs et des emplois temporaires	148

2. Rémunération, avantages annexes et satisfaction au travail des travailleurs temporaires...	152
A. Niveau de rémunération des travailleurs temporaires.....	152
B. Avantages annexes accordés aux travailleurs temporaires	156
C. Satisfaction au travail et conditions de travail	163
3. La dynamique de carrière des travailleurs temporaires.....	167
A. Durée des emplois et contrats temporaires	167
B. Accumulation du capital humain et formation.....	170
C. Mobilité des travailleurs temporaires	172
Conclusions	181
<i>Annexe 3.A. Définition et mesure du travail temporaire</i>	185
<i>Annexe 3.B. Satisfaction dans l'emploi et conditions de travail</i>	196
Bibliographie	199
Chapitre 4. Le chômage de longue durée : tenants et aboutissants	203
Introduction	205
Principaux résultats	206
1. Analyse	208
A. L'ampleur du chômage de longue durée	208
B. Chômage de longue durée et non-emploi de longue durée	210
C. Périodes répétées de chômage et diverses mesures du chômage de longue durée	213
2. Les mesures actives du marché du travail et le chômage de longue durée.....	227
A. Rappel des grandes lignes	227
B. Le calendrier des interventions relatives au marché du travail	228
C. Mesures visant le chômage répétitif.....	235
Conclusions	245
<i>Annexe 4.A. Données relatives à la variable « Statut principal d'activité » du tableau 4.2</i>	253
<i>Annexe 4.B. Transitions des situations au regard de l'emploi dans les données</i> <i>du Panel communautaire des ménages.....</i>	254
<i>Annexe 4.C. Utilisation des techniques de profilage statistique dans les pays Membres</i> <i>de l'OCDE</i>	256
Bibliographie	260
Chapitre 5. La rencontre de deux logiques : effets croisés des politiques des marchés du travail et des politiques des marchés des produits	265
Introduction	267
Principaux résultats	268
1. Effets des réglementations des marchés des produits sur les résultats du marché de l'emploi.....	269
A. Emploi	271
B. Primes salariales sectorielles	276
C. Insécurité	282
D. Inégalité.....	292
2. Effets des politiques et institutions des marchés du travail sur les résultats des marchés des produits.....	296
A. Potentiel d'innovation des activités manufacturières.....	296
B. Spécialisation dans les secteurs où la R-D est importante et les salaires élevés....	304
Conclusions	307
<i>Annexe 5.A. Définitions et sources des données</i>	315
<i>Annexe 5.B. Méthodes économétriques</i>	320
Bibliographie	321
Annexe statistique	327
Index des éditions antérieures des Perspectives de l'emploi de l'OCDE	359

In memoriam



NORMAN BOWERS
(1948-2002)

Le décès prématuré de Norman Bowers prive le Secrétariat de l'OCDE de l'un de ses analystes les plus talentueux et dévoués et d'une personnalité haute en couleurs et appréciée de tous.

Norman venait du *Bureau of Labor Statistics* des États-Unis, et depuis son entrée à l'OCDE en 1984, il a contribué de façon significative à l'analyse comparative de grandes questions politiques liées au marché du travail. Il a imposé notamment de nouvelles exigences en matière de collecte et d'analyse de données internationales sur le marché du travail, menant des études novatrices sur des sujets aussi variés que la transition de l'école à la vie active, la stabilité de l'emploi et la formation assurée par l'employeur. Une grande partie de ces travaux a été publiée par l'OCDE dans les *Perspectives de l'emploi*. En tant qu'éditeur de cette publication depuis 1994, Norman a travaillé sans relâche pour en assurer la qualité et la pertinence.

La famille et les amis de Norman Bowers, en collaboration avec l'Université du Missouri-Columbia, son *alma mater*, ont créé une Bourse d'études en sa mémoire. Des informations concernant la Bourse d'études Norman Bowers sont disponibles sur le site www.oecd.org/pdf/M00028000/M00028843.pdf et auprès de Paul Swaim (Tél. : +33(0)1.45.24.19.77 ; paul.swaim@oecd.org).

Éditorial

Maintenir le bon cap pour l'emploi

Près de dix années après que la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi nous a embarqués sur la voie des nouvelles politiques, le moment est venu de faire le point.

Les responsables des politiques publiques – comme les navigateurs embarqués pour un voyage au long cours – doivent régulièrement consulter leurs instruments de bord pour vérifier qu'ils tiennent toujours le bon cap. Près de dix années se sont écoulées depuis que l'OCDE a proposé un vaste plan de réforme du marché du travail, contenu dans la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Depuis, l'OCDE, en étroite liaison avec les pays Membres, s'attache à identifier les meilleures façons d'appliquer cette Stratégie dans chaque contexte national spécifique, et en suit les résultats. Le moment semble maintenant propice pour procéder à un réexamen des priorités de l'action gouvernementale dans ce domaine. C'est pour contribuer à ce processus que les ministres de l'Emploi et du Travail des pays de l'OCDE se réuniront en 2003. Ce sera l'occasion pour eux de comparer la situation du marché du travail dans les différents pays et de confronter leurs expériences respectives, ainsi que de définir les actions à mener au cours des dix années à venir. Le présent éditorial effectue une première revue de la situation afin de vérifier si les pays de l'OCDE maintiennent le bon cap pour l'emploi.

Progrès accomplis dans la mise en œuvre de la Stratégie pour l'emploi

Certains pays sont allés plus loin que d'autres. C'est là où l'on a adopté les réformes qui avaient été préconisées que le chômage a eu tendance à baisser le plus...

Les résultats obtenus à ce jour avec la Stratégie pour l'emploi sont globalement encourageants, même si beaucoup reste à faire. Depuis son point haut atteint en 1993, le taux de chômage dans la zone de l'OCDE a été réduit d'environ 1¼ point de pourcentage. Cette amélioration relativement modeste de la performance *moyenne* sur le marché du travail des pays de l'OCDE masque cependant des différences importantes selon les pays. On a ainsi enregistré peu de progrès ou même une détérioration de la performance dans certains pays (notamment le Japon), alors que dans d'autres les progrès ont été notables. De plus, les analyses de l'OCDE montrent que les pays qui sont le mieux parvenus à faire reculer le chômage (Australie, Canada et certains pays de l'UE, par exemple) ou à le maintenir à un bas niveau (États-Unis, par exemple) ont – dans une large mesure – mis en application une importante palette de réformes telles que celles préconisées par la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (comme par exemple les réformes conduites conjointement sur les marchés du travail et des produits, voir le chapitre 5).

... cependant que les emplois du secteur privé enregistraient une croissance encourageante.

Mais ce n'est pas le moment de relâcher l'effort ; il faut s'attaquer aux poches persistantes de chômage et d'inactivité, aux problèmes du maintien dans l'emploi et des possibilités de carrière, ainsi qu'à ceux posés par les évolutions démographiques et technologiques...

... et se préoccuper de la qualité des emplois, sans pour autant négliger les autres objectifs.

Une autre évolution positive sur le marché du travail de l'OCDE au cours de la dernière décennie est qu'une grande partie de l'amélioration enregistrée est imputable à la croissance des embauches dans le secteur privé (pour l'ensemble de la zone de l'OCDE, ce sont plus de 47 millions d'emplois supplémentaires qui ont été créés, dans le secteur des entreprises, entre 1993 et 2001). Naturellement, cette évolution reflète, pour partie, la vigueur de la phase récente d'expansion conjoncturelle, mais elle est également le résultat d'améliorations structurelles dans un certain nombre de pays. Les réformes exigent du temps et de la volonté politique, mais l'expérience montre qu'elles donnent des résultats.

Objectifs restant à réaliser et nouveaux enjeux

Au vu de ces progrès, il serait tentant de penser qu'il est possible de relâcher l'effort de réforme. Pourtant, ce serait inopportun, pour plusieurs raisons. Premièrement, même si l'on considère que la hausse récente du chômage dans une grande partie de la zone de l'OCDE est de nature conjoncturelle, le chômage et le non-emploi à long terme restent à des niveaux inacceptables dans de nombreux pays. Deuxièmement, même dans les pays où les progrès ont été importants, il subsiste des poches importantes d'inactivité (personnes en âge de travailler qui ne font pas partie de la population active). En particulier, le taux d'emploi des travailleurs âgés et des travailleurs peu qualifiés reste souvent relativement faible dans la plupart des pays. Troisièmement, malgré le fait que l'on soit assez largement parvenu à réorienter un plus grand nombre de personnes vers l'activité dans certains pays, on constate que certaines personnes ainsi rendues « actives » par les mesures gouvernementales ont souvent du mal à rester dans l'emploi et à s'élever dans la hiérarchie des emplois. Enfin, la nécessité de s'adapter au vieillissement de la population et au biais induit par le changement technologique en termes de compétences demeure un problème aigu à moyen et long terme dans beaucoup de pays.

Des inquiétudes se sont exprimées au sujet de la « qualité » de la relation d'emploi – notamment en ce qui concerne la précarité de l'emploi, le développement des formes d'emploi atypiques (contrats de courte durée, emplois temporaires, emplois occasionnels, etc.) dans certains pays, et le risque accru de pauvreté dans l'emploi. Bien que certaines des craintes couramment exprimées ne soient pas fondées, un nombre appréciable de travailleurs peuvent avoir du mal à accéder à un emploi permanent, ce qui peut les amener à connaître de façon récurrente le chômage ou le non-emploi (voir les chapitres 3 et 4) et compromettre leur accès aux formations proposées par les employeurs qui, pourtant, jouent souvent un rôle déterminant dans la progression des carrières. L'analyse approfondie consacrée au travail temporaire, au chapitre 3, montre toute la complexité de ces questions. Et les réponses appropriées sont loin

d'être évidentes, dans la mesure où la réglementation sur les normes minimales concernant la sécurité de l'emploi risque d'avoir des effets négatifs sur d'autres aspects de la performance économique (voir le chapitre 5).

Face à ces défis, il faut faire porter davantage d'efforts sur certaines recommandations de la Stratégie pour l'emploi.

Face à ces défis, il est essentiel que les pays qui ont pris du retard dans la mise en œuvre des réformes structurelles prennent enfin les mesures nécessaires. Cependant, il serait également souhaitable de donner une plus grande priorité à certaines des recommandations de la Stratégie pour l'emploi ou de les mettre en œuvre un peu différemment. Il importe de souligner, à cet égard, que la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi n'est pas gravée dans le marbre. Les recommandations à l'intention des gouvernements sur certains points ont été modifiées à la lumière des expériences nationales et de nouvelles recherches, et d'autres ajustements devront encore être opérés en fonction des circonstances. Plusieurs des aspects sur lesquels les priorités ou les stratégies de l'action gouvernementale semblent appeler de nouvelles adaptations sont passés en revue ci-après.

Valoriser le travail et mesures d'activation

Les mesures destinées à valoriser le travail en donnant des avantages financiers aux travailleurs à bas salaire ou en réduisant le coût de leur embauche ont contribué à mettre les gens au travail...

Pour aider à réorienter les bénéficiaires de prestations vers l'activité, les travaux récents de l'OCDE indiquent qu'il faut leur conférer à la fois des droits et des responsabilités, de façon à élargir les possibilités d'emploi et à rendre le travail financièrement plus intéressant, mais aussi à obliger les bénéficiaires de prestations à rechercher activement du travail ou à faire des efforts pour améliorer leur employabilité. Plusieurs pays ont pris des mesures destinées à « valoriser le travail » ces dernières années. Ces dispositifs qui constituent, de fait, une subvention en faveur des emplois faiblement rémunérés, sont de deux ordres. Certains renforcent les incitations financières destinées à pousser les bénéficiaires d'aide sociale à accepter un travail, par le biais, par exemple, de prestations liées à l'exercice d'une activité et de crédits d'impôt en faveur des titulaires de bas salaires et de leurs familles. D'autres dispositifs consistent à abaisser le coût lié à l'embauche de travailleurs faiblement rémunérés pour les employeurs, grâce, par exemple, à une réduction des charges sociales sur les bas salaires. Les prestations liées à l'exercice d'une activité et les crédits d'impôt se sont révélés un moyen assez efficace d'améliorer les revenus des travailleurs pauvres, tandis que les réductions de charges salariales semblent avoir effectivement contribué à accroître l'emploi dans les groupes cibles. Mais ces dispositifs doivent être financés par des relèvements d'autres impôts et/ou des réductions des dépenses publiques qui peuvent à leur tour peser sur l'emploi, et une évaluation globale des effets des réductions de charges salariales sur l'emploi doit tenir compte de ces coûts indirects ainsi que des phénomènes de substitution. Néanmoins, l'OCDE continue de penser que les mesures destinées à valoriser le travail peuvent être une composante utile d'une politique sociale

... en même temps que diverses formes d'aide à caractère social, ainsi qu'une obligation expresse de rechercher du travail accompagnée de services efficaces de conseil et de réinsertion.

axée sur l'emploi (se reporter à l'éditorial des éditions 2000 et 2001 des *Perspectives de l'emploi* pour un examen plus approfondi de ces questions complexes).

Pour que tout le monde puisse tirer pleinement avantage des incitations financières qu'impliquent les mesures destinées à valoriser le travail, il faut aussi que soit mis en place tout un ensemble de services d'accompagnement à caractère social et visant le marché du travail. C'est ainsi, par exemple, que doivent être proposées des aides au titre des frais de garde d'enfants, que des moyens de transport et des installations au travail adaptés doivent être prévus pour les handicapés, et que des formations doivent être organisées pour améliorer la capacité de recherche d'emploi et d'insertion professionnelle. En outre, l'incitation à cesser de compter sur les prestations et à accepter un emploi ne sera pas très forte si les conditions d'admissibilité au bénéfice des prestations de chômage et autres prestations sociales, en termes de disponibilité pour un travail et d'efforts de recherche d'emploi, ne sont pas strictement appliquées. Ces préoccupations ont conduit les pays à prendre diverses mesures en faveur de l'« activation » des chômeurs et autres bénéficiaires de prestations. Les mesures prises varient d'un pays à l'autre, en fonction, notamment, des particularités de chaque système de prestations, du consensus national quant à ce qu'on peut raisonnablement imposer aux bénéficiaires de prestations et des traditions de la politique du marché du travail. Cependant, il y a un certain nombre de principes communs à la base de toutes ces stratégies d'activation :

- elles subordonnent l'octroi des prestations à la manifestation, par le bénéficiaire, de réels efforts de recherche d'emploi et/ou de sa volonté d'améliorer son employabilité ;
- elles offrent tout un éventail de services de réinsertion et de conseil pour aider les personnes concernées à trouver du travail ou à se préparer à occuper un emploi ;
- elles cherchent à maintenir véritablement un lien entre l'intéressé et le service public de l'emploi ou l'agence compétente, de manière à fournir des services en temps utile, à observer le comportement de l'intéressé et à appliquer des sanctions financières en cas de problème.

Mais ces mesures « d'activation » ne sauraient être simplistes, et elles supposent des programmes conçus avec soin.

L'expérience des pays qui ont assez largement eu recours aux mesures d'activation montre que ces mesures peuvent aider à faire régresser le chômage et la dépendance à l'égard des prestations sociales, surtout dans le contexte d'une demande de main-d'œuvre vigoureuse. Cependant, il faut être très attentif à la conception des dispositifs – en particulier à la bonne coordination des mesures passives et des mesures actives, ainsi qu'au renforcement de la coopération entre les organismes qui fournissent ces services. L'efficacité en terme de coût est tout aussi essentielle, étant donné leur impact potentiellement important sur le budget de l'État. En outre, il faut

tenir compte des possibilités et des besoins divers des différents groupes de population auxquels ces mesures s'adressent. Cette édition des *Perspectives de l'emploi* présente un examen approfondi des nouvelles initiatives en faveur des jeunes qui connaissent des difficultés sur le marché du travail (chapitre 1) et des chômeurs de longue durée (chapitre 4), qui permet à la fois de mesurer les progrès accomplis et de voir les besoins auxquels on n'a pas encore répondu. Sur ce dernier point, il y a lieu, notamment, d'améliorer le suivi des mesures d'activation. Les réformes introduites récemment ont réussi à réorienter de nombreuses personnes vers l'activité, mais elles sont moins bien parvenues à leur ouvrir une carrière. Il y a encore beaucoup à apprendre sur le type de mesures qui seraient susceptibles d'aider à surmonter ces difficultés.

Mobiliser une offre de main-d'œuvre additionnelle

Un élément clé de l'action va être de répondre aux besoins de compétences sur le long terme et de mobiliser une main-d'œuvre supplémentaire...

Le regain d'attention porté aux efforts destinés à mobiliser une plus grande offre de main-d'œuvre, en tant qu'objectif de l'action gouvernementale, marque sans doute le changement le plus frappant, intervenu récemment, dans les discussions sur la politique de l'emploi. Cela reflète, pour partie, l'amélioration d'ensemble de la situation sur le marché du travail. La reprise enregistrée dernièrement s'est caractérisée dans beaucoup de pays par des pénuries de main-d'œuvre qualifiée, surtout dans les secteurs producteurs ou grands utilisateurs des technologies de l'information et des communications (TIC). Cependant, les défis liés au vieillissement de la population et au biais induit par le changement technologique en termes de compétences confirment l'importance à long terme des politiques destinées à mobiliser l'offre de main-d'œuvre et à faire en sorte que la main-d'œuvre possède les compétences adéquates.

... en particulier en augmentant le taux d'emploi des travailleurs âgés, ce qui implique une réforme des retraites et de la protection sociale, et des changements de mentalité chez les salariés et chez les employeurs...

Le vieillissement de la population signifie qu'en l'absence de changement dans les structures de participation sur le marché du travail, il faut s'attendre à une diminution de la main-d'œuvre, en termes relatifs, et même, peut-être, dans quelques pays, en termes absolus, au cours des prochaines décennies, ce qui ne manquera pas d'avoir de lourdes conséquences pour la croissance économique, les finances publiques et le niveau de vie. C'est pourquoi il est à ce point fondamental d'élever le taux d'emploi des travailleurs âgés. Certains pays ont commencé à s'attaquer au problème, en repoussant l'âge normal de départ à la retraite ou en cadrant les systèmes de pré-retraite et de protection sociale qui offrent des incitations financières avantageuses en faveur des cessations anticipées d'activité. Ces réformes sont essentielles et il faut persévérer énergiquement dans cette voie, mais il faut aussi avoir une approche plus vaste qui tienne compte des perceptions de l'opinion publique. Aujourd'hui, de nombreux travailleurs, parvenus à la quarantaine ou à la cinquantaine, conçoivent la retraite anticipée comme un *droit* et n'envisagent pas de devoir rester plus longtemps en activité. Les employeurs semblent

aussi très réticents à adapter leur stratégie en matière d'embauches, de licenciements et de formation à la perspective qui se dessine du vieillissement de la main-d'œuvre. De fait, les entreprises sont promptes à recourir aux licenciements de travailleurs âgés pour ajuster l'emploi face aux difficultés économiques. Il est donc essentiel d'agir sur les deux termes de l'équation, du côté de l'offre et du côté de la demande.

... et aussi en mobilisant davantage de personnes handicapées et de femmes, surtout les mères de famille avec peu de qualifications.

Un potentiel inexploité d'offre de main-d'œuvre existe aussi dans d'autres groupes de la population, notamment parmi les femmes et les handicapés d'âge actif. Le chapitre 2, qui analyse en détail les structures d'emploi des femmes, montre qu'il existe de grandes disparités, entre les pays de l'OCDE, dans la proportion de femmes qui occupent un emploi rémunéré. Les différences entre pays du point de vue du taux d'emploi des femmes dépendent, pour l'essentiel, de la plus ou moins grande conformité du taux d'emploi des femmes qui ont des enfants et un moins bon niveau de formation au taux d'emploi des femmes qui n'ont pas d'enfants et un meilleur niveau de formation. Cette configuration indique que les mesures destinées à aider à concilier le travail et la vie de famille (offre adéquate de systèmes de garde d'enfants, aménagement des horaires de travail et congé parental, par exemple) et les mesures destinées à abaisser les obstacles généraux à l'emploi ainsi que ceux qui affectent les femmes peu qualifiées peuvent contribuer de façon importante à l'offre globale de main-d'œuvre dans de nombreux pays, tout en facilitant les choix de vie et en favorisant l'égalité des chances.

Le rôle essentiel du développement des qualifications

Une économie plus technologique nécessite des compétences plus élevées ; or, il y a là un déficit, notamment parce que les moins qualifiés bénéficient moins de formation. Un autre grand défi est de faire en sorte que les travailleurs âgés restent employables...

La nécessité d'améliorer les qualifications et les compétences de la main-d'œuvre est largement admise. Cela tient notamment au biais induit par le changement technologique sur le plan des compétences. En particulier, la diffusion rapide des TIC et les changements qui en résultent dans les modalités d'organisation du travail entraînent un accroissement de la demande de main-d'œuvre qualifiée. Cette inflexion de la demande de qualifications se traduit par une dégradation des perspectives d'emploi et de gains des travailleurs non qualifiés et semi-qualifiés, ce qui rend d'autant plus difficile la mise en œuvre des mesures d'activation évoquées plus haut. En vérité, l'un des problèmes essentiels auxquels sont confrontés les responsables gouvernementaux dans ce domaine tient à ce qu'un trop grand nombre de travailleurs, aujourd'hui encore, ne possèdent pas les savoirs fondamentaux indispensables. C'est d'autant plus un problème que les travailleurs non qualifiés bénéficient, en règle générale, de beaucoup moins de formation en cours d'emploi que les travailleurs qualifiés, de sorte que leur retard ne cesse de s'accroître. Le vieillissement de la population est un autre facteur à prendre en compte. Pour que le vieillissement ne pèse pas sur la croissance et le niveau de vie, il est fondamental d'inverser la tendance qui pousse

... et si l'on connaît encore mal ce qui est efficace en matière de formation des adultes, un fait certain est qu'il faut offrir aux entreprises comme aux travailleurs les incitations financières qui leur feront préférer la formation à la retraite.

Avec le temps, on distingue plus nettement la destination vers laquelle on se dirige : une plus large insertion sur le marché du travail ; une protection sociale qui ne décourage pas la participation à la vie active ; enfin, l'apprentissage tout au long de la vie.

aux cessations anticipées d'activité. Cela implique que les travailleurs doivent rester employables tout au long de leur carrière, d'où un besoin permanent de formation des adultes.

Sur quels mécanismes faut-il s'appuyer pour améliorer les qualifications et les compétences des adultes ? Malheureusement, c'est un domaine dans lequel il n'y a guère d'évaluations rigoureuses des mesures qui sont efficaces et de celles qui ne le sont pas. On voit toutefois clairement l'importance d'une stratégie de financement qui incite tant les employeurs que les travailleurs à investir sur les formations adéquates. L'élimination des incitations financières en faveur des départs anticipés à la retraite qui existent dans de nombreux systèmes de retraite permettrait de renforcer les incitations à la formation des travailleurs âgés en allongeant la période prévue pendant laquelle de nouvelles compétences seraient utilisées dans un emploi. De même, des systèmes efficaces de reconnaissance et de validation des acquis peuvent aider à traiter certains des problèmes de motivation que l'on rencontre chez les travailleurs non qualifiés. Quelques pays expérimentent des initiatives novatrices, par exemple avec les comptes formation individuels, et ce sont des expériences qu'il sera intéressant de suivre attentivement pour voir quelles sont les idées les plus prometteuses face à ce défi.

Vers un marché du travail dynamique et ouvert

Pour que le navigateur arrive à bon port, il faut d'abord qu'il connaisse sa destination. Les réflexions présentées plus haut indiquent que les politiques du marché du travail doivent être dynamiques et intégrer l'ensemble de la population. Elles doivent aider l'économie à s'adapter aux grandes évolutions démographiques et technologiques en permettant à un large éventail de la population, et non pas seulement aux éléments les plus aptes ou les mieux formés, de participer au monde du travail et d'être associé à un processus permanent de renouvellement des compétences. L'un des enseignements que l'on peut tirer de l'expérience de ces 30 dernières années est que les politiques qui découragent la participation à la vie active (préretraites ou prestations d'invalidité/de maladie accordées avec un certain laxisme, par exemple) ne sont pas tenables à long terme et risquent, en fin de compte, d'accroître l'exclusion sociale au lieu de l'atténuer. Ce que nous enseigne l'expérience c'est aussi que la réussite des mesures de lutte contre le chômage et l'exclusion sociale exige des efforts renouvelés en faveur d'une vaste stratégie d'apprentissage tout au long de la vie. En tout état de cause, la discussion sur les meilleurs moyens d'adapter les politiques de l'emploi aux nécessités du 21^e siècle est en cours et la réunion des ministres de l'Emploi et du Travail des pays de l'OCDE qui se tiendra l'an prochain apportera une contribution utile à cette réflexion.

Mai 2002

Chapitre 1

Évolution récente et perspectives du marché du travail

Section spéciale – Un meilleur départ pour les jeunes ?

La section spéciale que comporte ce chapitre décrit l'évolution de la situation des jeunes sur le marché du travail et des politiques qui les concernent. La proportion de jeunes dans la population des pays de l'OCDE a connu un pic dans les années 60, 70 ou 80, et a partout reculé depuis. Dans une petite majorité de pays, les taux de chômage des jeunes adultes ont baissé depuis 1983 par rapport à ceux des adultes d'âge très actif, mais les tendances sont diverses. Les jeunes poursuivent leurs études plus tard, mais dans certains pays ils sont souvent actifs sur le marché du travail en même temps, de sorte que la mesure traditionnelle du taux de chômage n'est pas forcément le meilleur indicateur des difficultés que les jeunes peuvent rencontrer sur le marché du travail. Un autre indicateur, la proportion de jeunes qui ne sont ni au travail ni en formation, témoigne souvent d'une certaine amélioration de la tendance.

Il est fréquent que moins d'un cinquième des dépenses publiques affectées à des programmes actifs du marché du travail soit spécifiquement consacré aux jeunes qui ont des difficultés à trouver du travail ; toutefois, selon des données partielles relatives aux pays de l'Union européenne, jusqu'à deux cinquièmes des participants aux divers programmes, apprentissages subventionnés compris, ont moins de 25 ans. On passera ici en revue les stratégies d'intervention précoce et diverses filières d'enseignement et de formation, et l'on fera le bilan de l'expérience récente en matière de stratégies d'activation ; de programmes d'emploi de grande envergure ; de systèmes en alternance ; et de « filets de sécurité » destinés aux jeunes qui quittent l'école. Les « programmes jeunes » nouveaux ou très élargis mis en place par un certain nombre de pays depuis le milieu des années 90 ont eu dans certains cas un impact visible sur les taux de chômage des jeunes. La situation de cette population sur le marché du travail est sensible à la conjoncture économique générale, mais il existe également certaines caractéristiques structurelles qui donnent souvent de bons résultats en termes de comparaisons internationales : ce sont une gestion publique active du processus de passage de l'école à la vie active, conjuguant des allocations de chômage pour les jeunes et des mesures d'activation avec un « filet de sécurité », et le contact précoce avec le monde du travail par un apprentissage ou des emplois pour étudiants.

INTRODUCTION.....	17
1. ÉVOLUTION RÉCENTE ET PERSPECTIVES	18
2. UN MEILLEUR DÉPART POUR LES JEUNES ?	22
CONCLUSIONS	48
<i>Annexe 1.A.</i> Initiatives récentes concernant le marché du travail des jeunes	54
<i>Annexe 1.B.</i> Tendances des taux d'emploi et de chômage des jeunes et des adultes d'âge très actif.....	58
BIBLIOGRAPHIE	63

Liste des encadrés

1.1. Évolutions démographiques.....	23
1.2. Programmes emplois jeunes de grande envergure.....	40
1.3. Les Nouveaux apprentissages en Australie.....	46

Liste des tableaux

1.1. Croissance du volume du PIB dans les pays de l'OCDE.....	17
1.2. Croissance de l'emploi et de la population active dans les pays de l'OCDE.....	19
1.3. Le chômage dans les pays de l'OCDE.....	20
1.4. Coûts de main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE, secteur privé.....	21
1.5. Situation des jeunes adultes au regard de l'emploi selon leur scolarisation, 2000.....	27
1.6a. Taux de chômage et de non-emploi des jeunes adultes selon différentes définitions, 2000.....	28
1.6b. Taux de chômage et de non-emploi des jeunes hommes de 20 à 24 ans selon différentes définitions, 2000.....	29
1.6c. Taux de chômage et de non-emploi des jeunes femmes de 20 à 24 ans selon différentes définitions, 2000.....	30
1.B.1. Taux de chômage des jeunes comparé à celui des adultes d'âge très actif.....	58
1.B.2. Évolution des ratios emploi/population par groupe d'âge.....	60

Liste des graphiques

1.1. Proportion de jeunes dans la population d'âge actif de l'OCDE, 1960-2020.....	23
1.2. Chômage et emploi des jeunes adultes par rapport aux adultes d'âge très actif.....	24
1.3. Fréquence du chômage de longue durée chez les adolescents et les jeunes adultes.....	25
1.4. Jeunes sans emploi ou non scolarisés dans certains pays, 1983-2000.....	31
1.5. Taux de chômage des jeunes et dépenses publiques consacrées aux mesures en faveur du marché du travail des jeunes, 1985-1999.....	32
1.6. Variation des taux de chômage des jeunes et des dépenses publiques consacrées aux mesures en faveur des jeunes pour certains pays entre 1989 et 1999.....	33

Introduction

Malgré le ralentissement de la croissance du PIB réel intervenu en 2001, on perçoit à l'horizon des signes de reprise. Ce ralentissement a été particulièrement marqué en Amérique du Nord et en Asie ; il a été plus modéré en Océanie et en Europe (tableau 1.1),

Tableau 1.1. **Croissance du volume du PIB dans les pays de l'OCDE^{a, b}**

Variation annuelle, en pourcentage

	Part dans le PIB total de l'OCDE 1995	Moyenne 1989-1999	2000	2001	Prévisions	
					2002	2003
Amérique du Nord						
Canada	3.2	2.3	4.4	1.5	3.2	4.0
Mexique	3.0	3.3	6.9	-0.3	1.8	4.5
États-Unis	35.4	3.0	4.1	1.2	2.5	3.5
Asie						
Japon	14.0	1.7	2.4	-0.4	-0.7	0.3
Corée	2.6	6.0	9.3	3.0	6.0	6.5
Europe						
Danemark	0.6	2.1	3.0	0.9	1.9	2.2
Finlande	0.5	1.6	5.6	0.7	1.5	3.4
Norvège	0.5	3.4	2.3	1.4	2.1	2.5
Suède	0.8	1.5	3.6	1.2	2.1	3.2
Grèce	0.6	1.9	4.1	4.1	3.5	4.2
Italie	5.5	1.5	2.9	1.8	1.5	2.8
Portugal	0.6	2.8	3.4	1.9	1.7	2.7
Espagne	2.8	2.6	4.1	2.8	2.1	3.3
République tchèque	0.6	..	2.9	3.6	3.0	3.7
Hongrie	0.4	..	5.2	3.8	3.5	4.3
Pologne	1.3	..	4.0	1.1	1.3	2.7
République slovaque	0.2	-6.8	2.2	3.3	4.0	4.1
Autriche	0.8	2.5	3.0	1.0	1.2	2.8
Belgique	1.0	2.0	4.0	1.1	1.1	2.7
France	5.5	1.7	3.6	2.0	1.4	3.0
Allemagne ^c	8.0	2.3	3.0	0.6	0.7	2.5
Islande	0.0	2.1	5.5	3.0	-0.8	2.3
Irlande	0.3	7.0	11.5	6.6	3.5	6.3
Luxembourg	0.1	5.4	7.5	5.1	2.7	6.8
Pays-Bas	1.5	3.0	3.5	1.1	1.4	2.6
Suisse	0.8	0.9	3.0	1.3	1.0	2.3
Turquie	1.7	3.8	7.4	-7.4	1.8	3.5
Royaume-Uni	5.4	2.1	3.0	2.2	1.9	2.8
Océanie						
Australie	1.8	3.3	3.4	2.4	3.7	4.0
Nouvelle-Zélande	0.3	2.4	3.6	1.8	2.9	3.5
OCDE Europe^d	39.7	2.2	3.6	1.3	1.5	2.9
UE	34.1	2.1	3.4	1.7	1.5	2.8
Total OCDE^d	100.0	2.6	3.9	1.0	1.8	3.0

.. 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 1989-1999 excluent la Hongrie, la Pologne, la République tchèque et la République slovaque.

Source : *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 71, juin 2002.

où la reprise semble toutefois ne pas devoir se produire avant la fin 2002. De ce fait, l'écart de croissance du PIB réel entre l'Europe et l'Amérique du Nord qui caractérisait la deuxième moitié des années 90 et qui s'était réduit en 2001 devrait à nouveau se creuser en 2002. En 2001, malgré un ralentissement d'environ 5 points de pourcentage, l'Irlande a été une fois de plus l'économie de l'OCDE qui a connu la croissance la plus rapide. En revanche, le Japon, le Mexique et surtout la Turquie ont accusé une croissance négative.

La section 1 présente une vue générale des évolutions récentes et des perspectives qui se dessinent, particulièrement sur le plan du marché du travail. La section 2, centrée sur l'évolution du marché du travail des jeunes, présente quelques-unes des principales mesures prises en la matière ces dernières années.

1. **Évolution récente et perspectives**

A. **Perspectives économiques d'ici 2003**

A mesure que les causes du récent ralentissement économique s'estompent, la croissance réelle du PIB semble avoir dépassé le plancher qu'elle avait atteint à la fin de 2001, faisant de cette récession l'une des moins sérieuses de celles de l'après-guerre. Dans la zone de l'OCDE, selon les projections, on devrait retrouver une croissance soutenue à 3 % en 2003 – après 1 % seulement en 2001 – avec une reprise marquée en Amérique du Nord, en Océanie et en Corée dès 2002. Aux États-Unis, une intervention monétaire rapide et énergique, conjuguée à une expansion budgétaire, a contribué à ramener la croissance. Dans l'Union européenne, et en particulier dans la zone euro, la production a stagné au deuxième semestre 2001 et on ne perçoit pas encore beaucoup de signes de reprise rapide. De fait, la confiance et par conséquent la dépense des ménages restent faibles, l'activité économique devrait rester peu dynamique au premier semestre de 2002 dans la plupart des pays d'Europe. Au Japon, l'activité devrait cesser de se contracter au deuxième semestre 2002, grâce à de bonnes performances à l'exportation et – après une longue période de baisse des stocks – des perspectives de reconstitution desdits stocks. Néanmoins, on ne s'attend pas à ce que la croissance reprenne dans l'avenir proche.

B. **Emploi et chômage**

Du fait du ralentissement de l'activité, la croissance de l'emploi a été nettement plus faible en 2001 que l'année précédente, et l'on s'attend à ce qu'elle baisse encore en 2002 (tableau 1.2). Le rythme global de croissance de l'emploi dans la zone de l'OCDE devrait en effet, d'après les projections, ne retrouver ses niveaux antérieurs qu'en 2003. C'est à nouveau l'Espagne qui a enregistré la croissance de l'emploi la plus rapide en 2001 (3.7 %), encore que ce soit près de 2 points de moins que l'année précédente. Après une forte performance en 2000, l'Irlande et le Luxembourg sont restés en tête en 2001, avec des taux de croissance nets d'emplois de plus de 2.5 %. La Nouvelle-Zélande, qui est parmi les pays de l'OCDE celui qui a enregistré la plus forte accélération (près de 1 point de pourcentage) a rejoint le groupe de tête. Pour la première fois depuis le début des années 90, l'Europe a enregistré en 2001 une plus forte croissance de l'emploi que l'Amérique du Nord, qui s'explique essentiellement par une stagnation aux États-Unis. Cependant, cet écart devrait disparaître prochainement du fait de la poursuite du ralentissement en Europe et de la précocité de la reprise au Canada et au Mexique, alors que les États-Unis ne devraient pas retrouver une croissance positive de l'emploi avant 2003,

Tableau 1.2. **Croissance de l'emploi et de la population active dans les pays de l'OCDE^a**

Variation annuelle, en pourcentage

	Emploi						Population active					
	Niveau en 2000 (milliers)	Moyenne 1989-1999	2000	2001	Prévisions		Niveau en 2000 (milliers)	Moyenne 1989-1999	2000	2001	Prévisions	
					2002	2003					2002	2003
Amérique du Nord												
Canada	14 911	1.1	2.6	1.1	1.6	1.7	16 001	1.1	1.8	1.5	2.1	1.3
Mexique	19 308	2.8	4.6	0.7	1.5	2.7	19 742	2.8	4.2	1.0	1.8	2.5
États-Unis	135 219	1.3	1.3	-0.1	-0.4	1.4	140 872	1.2	1.1	0.7	0.4	1.1
Asie												
Japon	64 458	0.5	-0.2	-0.5	-1.5	-0.4	67 660	0.8	-0.2	-0.2	-0.7	-0.3
Corée	21 061	1.5	3.8	1.4	1.8	2.0	21 950	1.8	1.5	1.1	1.3	1.7
Europe												
Danemark	2 726	0.3	0.7	0.4	0.2	0.4	2 851	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2
Finlande	2 326	-0.9	1.7	1.4	0.6	1.3	2 580	-0.1	1.2	0.6	0.9	1.2
Norvège	2 269	1.0	0.5	0.4	0.5	0.6	2 350	0.8	0.7	0.5	0.5	0.5
Suède	4 157	-0.9	2.2	2.0	0.2	0.7	4 360	-0.5	1.2	1.3	0.4	0.5
Grèce	3 898	0.6	-0.3	-0.1	0.3	0.8	4 391	1.1	-1.2	-1.0	0.3	0.4
Italie	20 874	-0.1	1.9	2.0	1.5	2.0	23 369	0.0	0.9	0.8	0.9	1.9
Portugal	4 877	1.0	1.8	1.6	0.8	1.4	5 081	0.9	1.4	1.7	1.1	1.3
Espagne	15 370	1.4	5.5	3.7	1.2	1.8	17 344	1.3	3.7	2.7	1.4	1.5
République tchèque	4 676	..	-0.7	0.7	-0.4	0.0	5 130	..	-0.6	0.0	0.0	0.0
Hongrie	3 784	..	0.9	0.3	0.1	0.2	4 047	..	0.3	-0.5	0.1	0.1
Pologne	14 526	..	-1.6	-2.2	-1.3	0.2	17 311	..	1.0	0.4	0.3	0.1
République slovaque
Autriche	4 019	0.4	0.5	0.2	-0.5	0.8	4 217	0.6	-0.2	0.4	0.2	0.3
Belgique	3 970	0.4	1.6	1.1	0.2	0.5	4 263	0.5	-0.3	0.8	0.3	0.5
France	24 139	0.5	2.5	1.5	0.4	0.8	26 643	0.6	0.9	0.7	1.0	0.6
Allemagne ^b	38 706	0.7	1.6	0.2	-0.3	0.5	41 839	0.7	0.8	0.1	0.2	0.3
Islande	139	0.8	1.5	0.7	-0.4	1.0	141	0.8	1.0	0.8	0.6	1.1
Irlande	1 692	3.8	4.7	2.9	1.0	2.0	1 768	2.7	3.3	2.5	2.0	2.0
Luxembourg	183	1.1	2.8	2.6	0.9	1.5	188	1.3	2.5	2.5	1.3	1.7
Pays-Bas	6 959	2.2	2.3	1.9	0.7	0.5	7 146	1.8	1.7	1.5	1.2	1.0
Suisse	3 910	0.4	1.0	1.8	0.5	0.9	3 982	0.6	0.3	1.6	1.0	0.7
Turquie	21 078	1.6	-3.8	-0.3	0.3	2.0	22 529	1.5	-4.9	1.8	1.2	1.3
Royaume-Uni	27 938	0.2	1.0	0.8	0.3	0.6	29 572	0.2	0.5	0.4	0.5	0.5
Océanie												
Australie	9 097	1.2	3.0	1.0	1.4	1.8	9 707	1.4	2.3	1.5	1.2	1.5
Nouvelle-Zélande	1 779	1.8	1.6	2.5	1.4	1.3	1 892	1.7	0.7	1.8	1.8	0.9
OCDE Europe^c	212 215	1.1	1.0	0.9	0.3	1.0	231 102	1.2	0.4	0.8	0.7	0.8
UE	161 833	1.1	2.0	1.3	0.4	0.9	175 612	1.2	1.0	0.8	0.7	0.8
Total OCDE^c	478 046	1.2	1.3	0.4	0.0	1.1	508 926	1.2	0.8	0.7	0.6	0.9

.. 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 1989-1999 excluent la Hongrie, la Pologne, la République tchèque et la République slovaque.

Source : *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 71, juin 2002.

malgré le retour précoce de la croissance du PIB. Au Japon et en Pologne, en 2001, on a observé une contraction importante de l'emploi (égale ou supérieure à 0.5 %), qui selon les projections devrait se poursuivre dans le proche avenir.

Le ralentissement de l'activité économique s'est accompagné en 2001 d'une hausse de 0.3 point du chômage (1.5 million de personnes) dans la zone de l'OCDE (tableau 1.3). Le taux de chômage a atteint 6.4 % (près de 33 millions de chômeurs) et devrait encore monter jusqu'à 6.9 % (plus de 35 millions de chômeurs) en 2002, suivi d'une légère

Tableau 1.3. Le chômage dans les pays de l'OCDE^a

	Pourcentage de la population active					Millions				
	Moyenne 1989-1999	2000	2001	Prévisions		Moyenne 1989-1999	2000	2001	Prévisions	
				2002	2003				2002	2003
Amérique du Nord										
Canada	9.4	6.8	7.2	7.6	7.2	1.4	1.1	1.2	1.3	1.2
Mexique	3.6	2.2	2.5	2.7	2.5	0.6	0.4	0.5	0.6	0.5
États-Unis	5.7	4.0	4.8	5.6	5.3	7.5	5.7	6.8	7.9	7.6
Asie										
Japon	3.0	4.7	5.0	5.8	6.0	2.0	3.2	3.4	3.9	4.0
Corée	3.1	4.1	3.7	3.3	3.0	0.6	0.9	0.8	0.7	0.7
Europe										
Danemark	6.9	4.4	4.3	4.3	4.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1
Finlande	11.1	9.8	9.1	9.4	9.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2
Norvège	4.8	3.4	3.6	3.6	3.5	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Suède	5.8	4.7	4.0	4.2	4.0	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Grèce	9.3	11.2	10.4	10.3	10.0	0.4	0.5	0.5	0.5	0.4
Italie	10.6	10.7	9.6	9.1	9.0	2.4	2.5	2.3	2.2	2.2
Portugal	5.6	4.0	4.1	4.4	4.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2
Espagne	16.2	11.4	10.5	10.7	10.5	2.5	2.0	1.9	1.9	1.9
République tchèque	..	8.9	8.2	8.6	8.6	..	0.5	0.4	0.4	0.4
Hongrie	0.0	6.5	5.7	5.8	5.7	..	0.3	0.2	0.2	0.2
Pologne	0.0	16.1	18.2	19.6	19.5	..	2.8	3.2	3.4	3.4
République slovaque	0.0	18.8	19.3	19.1	18.6
Autriche	5.0	4.7	4.9	5.6	5.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Belgique	8.4	6.9	6.6	6.7	6.7	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
France	10.9	9.4	8.7	9.2	9.0	2.8	2.5	2.3	2.5	2.5
Allemagne	7.6	7.5	7.4	7.8	7.6	3.0	3.1	3.1	3.3	3.2
Islande	3.2	1.4	1.5	2.5	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Irlande	12.3	4.3	3.9	4.9	4.9	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1
Luxembourg	2.4	2.6	2.6	2.9	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Pays-Bas	5.9	2.6	2.2	2.7	3.2	0.4	0.2	0.2	0.2	0.2
Suisse	3.1	2.0	1.9	2.5	2.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Turquie	7.6	6.4	8.4	9.2	8.6	1.6	1.5	1.9	2.1	2.0
Royaume-Uni	7.7	5.5	5.1	5.3	5.3	2.2	1.6	1.5	1.6	1.6
Océanie										
Australie	8.3	6.3	6.8	6.6	6.3	0.7	0.6	0.7	0.7	0.6
Nouvelle-Zélande	7.9	6.0	5.3	5.7	5.3	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
OCDE Europe^b	8.9	8.3	8.2	8.6	8.4	20.0	19.4	19.4	20.4	20.2
UE	9.2	7.8	7.4	7.6	7.5	15.4	13.8	13.0	13.5	13.4
Total OCDE^b	6.8	6.1	6.4	6.9	6.7	32.9	31.4	32.9	35.6	34.9

.. Données non disponibles.

a) Voir la note a) du tableau 1.1.

b) Les moyennes pour 1989-1999 excluent la Hongrie, la Pologne, la République tchèque et la République slovaque.

Source : *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 71, juin 2002.

réduction en 2003. En Europe, cependant, le taux de chômage a continué de baisser en 2001, du fait de la faible croissance de la population active (voir tableau 1.2), mais il devrait augmenter légèrement en 2002, comme dans la plupart des pays non européens de l'OCDE. L'Australie, la Corée, la Grèce, l'Italie et la République slovaque sont les seuls pays où le chômage devrait selon les projections diminuer en 2002. Néanmoins, la Grèce et la République slovaque – ainsi que l'Espagne et la Pologne – continueront d'afficher un chômage à deux chiffres en 2003. Les projections de l'OCDE indiquent également une forte augmentation du taux de chômage aux États-Unis en 2002, où il devrait atteindre environ 5.6 %, tandis qu'au Japon il devrait monter à 6 % en 2003, niveau le plus élevé des cinquante dernières années.

C. Rémunération et coûts de main-d'œuvre

Dans la zone de l'OCDE, la croissance de la *rémunération par salarié* a légèrement ralenti en 2001 (tableau 1.4), et devrait encore ralentir de façon plus marquée (d'environ

Tableau 1.4. **Coûts de main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE^{a, b}, secteur privé**

Pourcentages de variation par rapport à la période précédente

	Rémunération par salarié					Coûts unitaires de main-d'œuvre				
	Moyenne 1989-1999	2000	2001	Prévisions		Moyenne 1987-1997	2000	2001	Prévisions	
				2002	2003				2002	2003
Amérique du Nord										
Canada	3.3	3.1	2.1	2.5	3.3	1.9	1.0	1.8	0.8	0.8
Mexique	20.0	11.5	9.3	6.5	6.0	19.8	8.5	10.2	6.4	4.1
États-Unis	3.6	5.6	5.1	3.1	3.5	2.0	3.1	4.1	-0.1	1.4
Asie										
Japon	1.2	0.5	-0.1	-1.3	-1.1	0.0	-2.1	0.0	-2.0	-1.7
Corée	10.0	7.1	5.8	6.0	6.3	4.9	1.5	4.2	1.7	1.6
Europe										
Danemark	3.5	4.0	4.5	4.2	4.2	1.2	1.1	3.6	1.9	1.8
Finlande	3.7	4.5	4.0	4.0	3.9	0.5	0.4	5.7	2.3	1.4
Norvège	4.1	4.2	4.8	5.0	5.0	1.9	2.7	4.0	3.3	2.7
Suède	5.0	7.5	5.0	4.6	4.5	2.1	6.8	4.3	2.0	1.6
Grèce	10.9	5.3	6.3	5.6	5.5	9.3	0.4	1.6	2.0	1.7
Italie	4.6	2.7	3.0	2.7	2.3	2.8	1.6	2.8	2.7	1.1
Portugal	10.9	5.3	5.4	4.3	4.2	8.9	3.3	5.1	3.2	2.8
Espagne	5.9	3.7	4.8	3.2	3.2	4.4	2.6	4.4	1.7	1.4
République tchèque	..	7.2	7.5	7.3	7.7	11.2	3.2	4.2	3.5	3.6
Hongrie	..	12.8	15.0	10.5	7.9	5.5	8.0	10.8	6.7	3.5
Pologne	..	9.7	7.5	5.3	4.5	21.4	3.1	3.5	2.2	1.7
République slovaque
Autriche	3.6	2.8	3.1	2.4	2.8	1.1	-0.1	2.4	0.5	0.5
Belgique	3.9	3.5	2.9	3.8	3.1	2.2	0.6	2.8	2.7	0.5
France	2.1	1.6	2.1	2.4	2.4	0.7	0.6	1.6	1.0	0.0
Allemagne ^c	2.6	1.3	1.6	2.6	2.6	0.9	-0.1	1.3	1.6	0.5
Islande	7.3	6.8	7.7	7.0	4.9	5.8	2.3	4.9	7.5	3.5
Irlande	3.7	8.6	7.9	6.6	5.5	0.4	1.5	3.9	3.8	1.0
Luxembourg	4.2	5.0	5.2	3.5	3.9
Pays-Bas	2.8	4.9	4.5	4.9	4.1	1.6	3.6	5.5	4.0	1.7
Suisse	3.1	1.4	3.1	2.4	2.0	2.9	-0.5	3.5	1.8	0.4
Turquie
Royaume-Uni	5.2	3.4	5.2	4.0	4.2	3.7	1.3	3.5	2.2	1.8
Océanie										
Australie	3.6	3.6	4.4	3.7	3.7	1.4	3.2	3.0	1.1	1.1
Nouvelle-Zélande	1.5	3.5	3.6	3.5	3.5	1.0	1.1	3.8	2.2	1.1
OCDE Europe^{d, e}	4.0	3.2	3.7	3.4	3.3	2.3	1.4	2.9	2.1	1.1
UE	4.0	2.8	3.3	3.2	3.1	2.3	1.2	2.7	2.0	1.0
Total OCDE moins les pays à forte inflation^{d, e, f}	3.3	3.6	3.5	2.4	2.6	1.8	1.5	2.8	0.5	0.7
Total OCDE^{d, e}	4.1	4.1	3.9	2.8	2.9	2.5	1.8	3.1	0.8	0.9

.. 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 1989-1999 excluent la Hongrie, la Pologne, la République tchèque et la République slovaque.

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 % en moyenne entre 1989 et 1999. Ainsi, la République tchèque, la Grèce, la Hongrie, la Corée, le Mexique, la Pologne, la République slovaque et la Turquie sont exclus du total.

Source : *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 71, juin 2002.

1 point) en 2002. Mais, ces chiffres dissimulent une grande diversité selon les pays. La croissance a été plus lente en Amérique du Nord et en Asie en 2001, alors qu'elle s'est accélérée en Europe et en Océanie. Cela dit, on s'attend à un certain ralentissement dans ces dernières zones au cours des deux prochaines années. En 2001, par rapport à l'année précédente, la croissance des *coûts unitaires de main-d'œuvre* s'est nettement accélérée dans tous les pays de l'OCDE à l'exception de l'Australie, où elle est restée pratiquement stable, et de la Suède, où elle s'est nettement ralentie. Néanmoins, dans presque tous les pays où il y a eu accélération, la croissance des coûts unitaires de main-d'œuvre devrait ralentir en 2002 (à quelques rares exceptions près : l'Allemagne, la Grèce et l'Islande) et encore davantage en 2003 dans la plupart des pays.

2. Un meilleur départ pour les jeunes ?

A. Introduction

Le chômage des jeunes représente depuis de nombreuses années un défi majeur : dans la plupart des pays, leur taux de chômage a été constamment au moins le double de celui des adultes. Aussi les gouvernements ont-ils porté une attention particulière à ce problème, qui a également fait l'objet d'études attentives à l'OCDE¹.

Normalement, divers facteurs présents dans les années 80 et 90 auraient dû contribuer à améliorer la situation relative des jeunes sur le marché du travail² :

- La situation économique favorable de la fin des années 90 – l'emploi des jeunes est particulièrement sensible à la conjoncture.
- Le recul de la proportion de jeunes dans la population d'âge actif (voir encadré 1.1).
- L'allongement de la durée des études qui fait que les jeunes atteignent un niveau d'instruction moyen plus élevé que celui des cohortes précédentes.
- La demande accrue de compétences informatiques.
- L'âge plus tardif auquel les jeunes femmes ont leur premier enfant, ce qui leur facilite une activité rémunérée.
- L'attention accrue portée aux jeunes défavorisés/inactifs dans beaucoup de politiques nationales du marché du travail, et l'introduction d'un certain nombre de mesures novatrices en leur faveur.

C'est dans ce contexte que la présente section pose les questions suivantes :

- Les marchés du travail des jeunes montraient-ils des signes d'amélioration à long terme avant le début de la présente récession ?
- Y a-t-il des raisons de penser que la récession actuelle va peser relativement plus sur les jeunes ?
- Perçoit-on des effets positifs des dernières mesures du marché du travail prises en faveur des jeunes ?

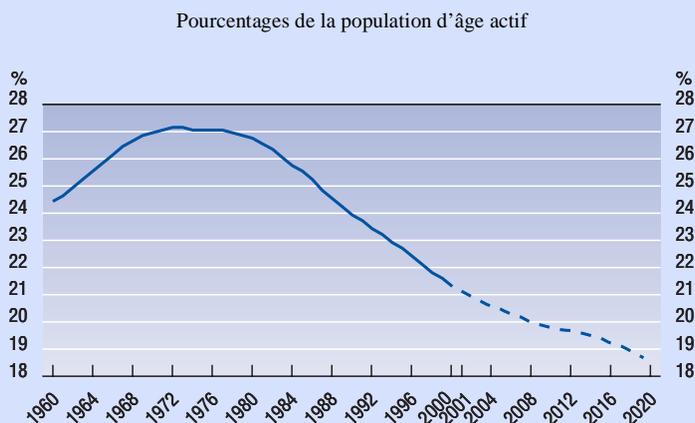
On commencera ici par comparer la situation des années 90 à celle des années 80, puis l'on évoquera un certain nombre d'évolutions intervenues dans la période récente au niveau des politiques menées. La sous-section B passe en revue les tendances à moyen et à court terme du marché du travail des jeunes. La sous-section C examine les dépenses publiques consacrées aux programmes du marché du travail des jeunes et leur évolution, et la sous-section D met en lumière quelques-unes des tendances et initiatives récentes qui

Encadré 1.1. **Évolutions démographiques**

Depuis les années 70, la proportion de jeunes de 15 à 24 ans dans la population d'âge actif (15-64 ans) de l'ensemble de l'OCDE a reculé d'un quart (graphique 1.1), et dans certains pays on s'attend à de nouvelles baisses importantes dans les vingt prochaines années. C'est dans les années 70 que la proportion de jeunes par rapport à celle des 25-54 ans (âge de forte activité) a atteint un pic aux États-Unis, en France, au Mexique, en Turquie et dans de nombreux pays plus petits, mais ce pic est intervenu dans les années 60 au Danemark, en Finlande, au Japon, aux Pays-Bas, en République tchèque et en Suède, et dans les années 80 en Allemagne, en Autriche, en Espagne, en Grèce, en Italie et au Royaume-Uni. Les baisses intervenues depuis et jusqu'en 2000 dépassaient 40 % au Canada, en Corée, au Japon et dans quelques pays d'Europe.

Dans les années 80, de nombreuses études ont été consacrées à l'effet de ce qu'on a appelé les « générations pléthoriques » sur l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Les *Perspectives de l'emploi* de 1986 (voir OCDE, 1986, chapitre 5), résumaient 18 de ces études et concluaient ainsi : « Les études montrent d'une façon assez unanime que les membres d'une cohorte pléthorique connaissent un chômage relativement plus élevé et/ou un niveau de gains relativement plus faible à leur entrée dans la vie active. » Shimer (2001) en revanche, en comparant les différents États américains, a constaté que les taux de chômage des jeunes sont plus faibles là où les cohortes sont nombreuses : il pense que les entreprises ont tendance à s'implanter ou à se développer dans les zones où les cohortes de jeunes sont nombreuses, et que ces zones enregistrent alors une baisse générale du chômage. En Europe, on pourrait considérer que c'est de ce type de mécanisme que l'Irlande a bénéficié dans les années 90.

Graphique 1.1. **Proportion de jeunes dans la population d'âge actif de l'OCDE^a, 1960-2020^b**



a) Moyenne pondérée de tous les pays Membres de l'OCDE. Pour chaque pays, les données correspondent au rapport de la population de 15 à 24 ans à la population de 15 à 64 ans.

b) À partir de 2001, les données se réfèrent à des projections.

Source : Estimations et projections de la population fournies au Secrétariat de l'OCDE par les Nations Unies.

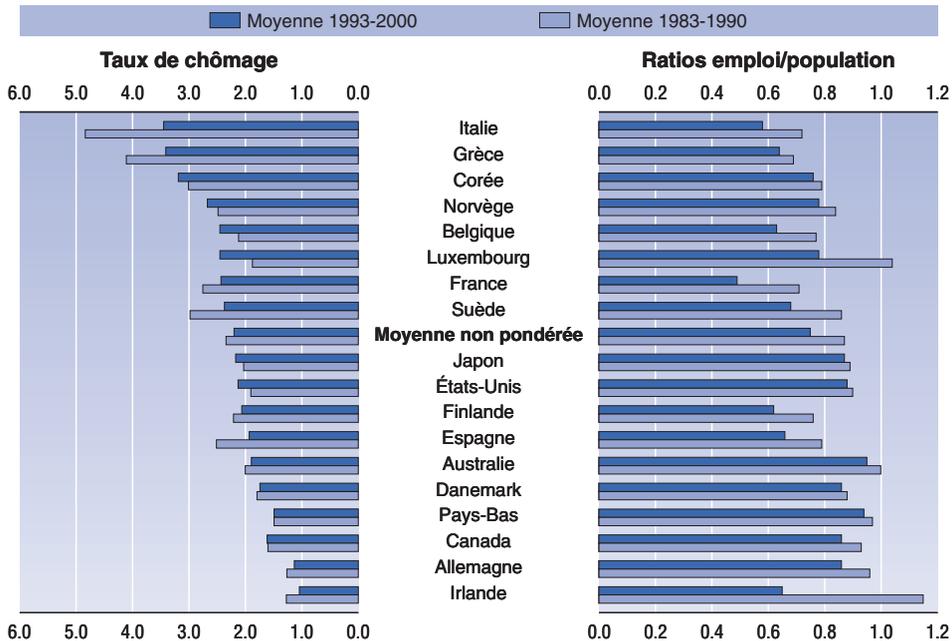
caractérisent les politiques du marché du travail des jeunes. Enfin, la dernière section dégage quelques conclusions.

B. Les tendances du marché du travail des jeunes

La présente sous-section examine les taux de chômage et d'emploi des adolescents (jusqu'à 19 ans) et des jeunes adultes (20 à 24 ans). Compte tenu des taux élevés de présence des adolescents dans le système éducatif, il vaut peut-être mieux se concentrer sur les indicateurs du marché du travail qui concernent le groupe des jeunes adultes, ou sur les données relatives aux seuls non-étudiants³. On trouvera dans les graphiques 1.2 et 1.3 quelques comparaisons de base entre les périodes 1983-1990 et 1993-2000, deux périodes d'expansion dans la zone de l'OCDE qui permettent de prendre en compte le nombre maximum de pays sur une base raisonnablement cohérente⁴.

Le taux de chômage relatif des jeunes adultes par rapport à ceux des adultes de 25 à 54 ans a baissé dans un peu plus de pays qu'il n'a augmenté. Cela dit, le ratio emploi/population des jeunes adultes par rapport à celui des adultes de 25 à 54 ans a diminué dans presque tous les pays (graphique 1.2). Les chiffres détaillés des taux de chômage des jeunes (tableau 1.B.1 de l'annexe) présentent un tableau relativement irrégulier. Les moyennes pondérées des taux de chômage des adolescents et des jeunes adultes par rapport à ceux des travailleurs d'âge très actif ont toutes deux diminué depuis 1983, alors que les valeurs médianes non pondérées n'ont pratiquement pas changé, et certains des

Graphique 1.2. **Chômage et emploi des jeunes adultes par rapport aux adultes d'âge très actif^{a, b}**

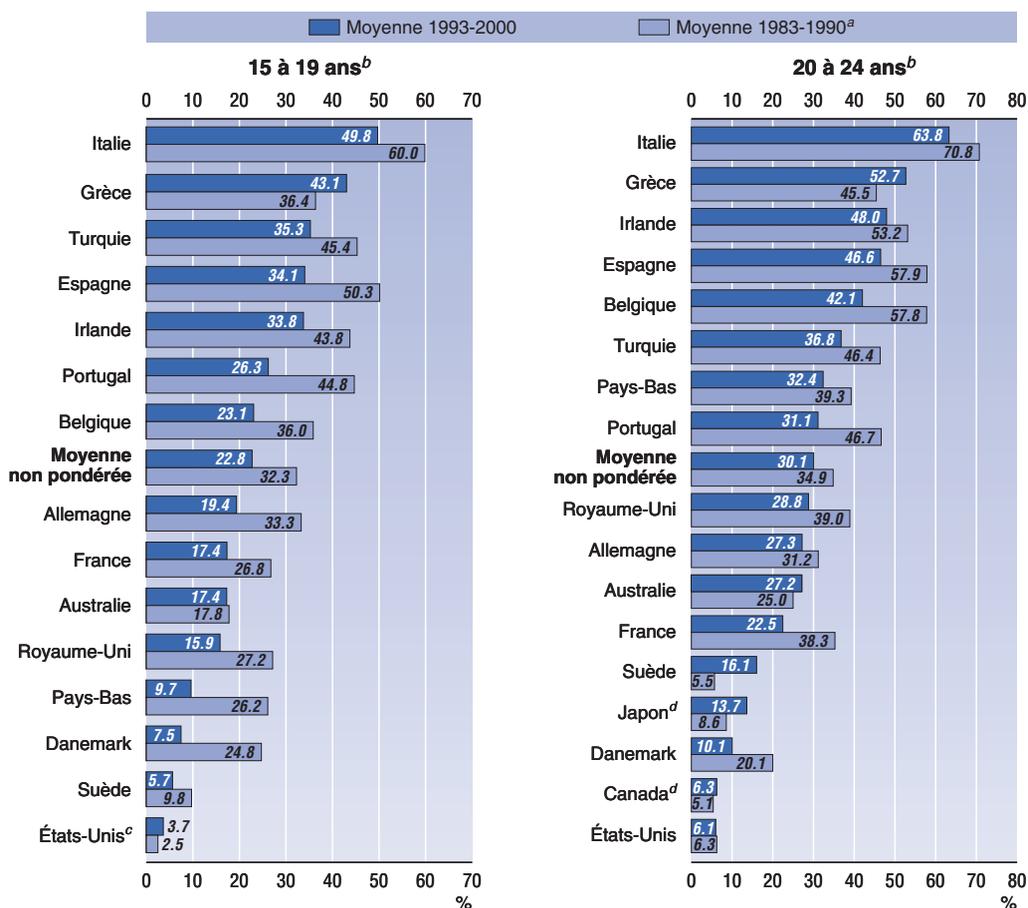


a) Taux de chômage et ratio emploi/population des personnes de 20 à 24 ans par rapport à ceux des personnes de 25 à 54 ans.
 b) Les pays sont présentés dans l'ordre décroissant de la moyenne des taux de chômage des jeunes adultes sur la période 1993-2000.
 Source : OCDE (2001), *Statistiques de la population active, 1980-2000*, partie III.

pays pour lesquels les chiffres ne commencent qu'en 1993 présentent une dégradation de la situation pour les adolescents⁵. La fréquence du chômage de longue durée parmi les jeunes chômeurs a diminué dans presque tous les pays, et dans les rares cas où elle a augmenté, l'ampleur de la hausse est faible (graphique 1.3), tandis que pour les adultes on n'observe pas d'évolution de ce genre (voir le chapitre 4 pour une analyse détaillée du chômage de longue durée). Cela peut donner à penser que la concentration du désavantage s'est réduite⁶. Les chiffres détaillés des taux d'emploi des jeunes (tableau 1.B.2 de l'annexe) confirment que, malgré une certaine reprise conjoncturelle après 1993, les taux d'emploi des jeunes adultes ont généralement baissé entre 1983 et 1993 (années proches dans la plupart des cas du creux du cycle économique) ou entre 1990 et 2000 (années près du pic du cycle).

Graphique 1.3. **Fréquence du chômage de longue durée chez les adolescents et les jeunes adultes**

Chômage de longue durée en pourcentage du chômage de chaque groupe d'âge



a) Pour le Portugal, la moyenne est calculée sur la période 1986-1990 ; pour la Turquie, elle est calculée sur la période 1988-1990.

b) Les pays sont présentés dans l'ordre décroissant de la fréquence du chômage de longue durée sur la période 1993-2000, pour chacun des groupes d'âge.

c) 16 à 19 ans.

d) 15 à 24 ans.

Source : Base de données du Secrétariat de l'OCDE sur la durée du chômage.

Les graphiques 1.2 et 1.3 ne tiennent pas compte du pourcentage de jeunes qui poursuivent des études, facteur dont l'importance est illustrée par le tableau 1.5 qui ventile la population des jeunes adultes en fonction de leur situation au regard de l'emploi et des études. Il y a d'importants chevauchements entre les diverses catégories – par exemple, dans certains pays, beaucoup de jeunes chômeurs sont également étudiants. Le chômage des étudiants n'est pas forcément un problème majeur, du fait qu'ils ne recherchent souvent qu'un travail à temps très partiel pour se faire un complément de revenu ; d'ailleurs, dans la pratique, les mesures du marché du travail ne visent généralement pas à influencer sur le niveau de chômage des étudiants⁷. C'est pourquoi des chiffres relatifs à la situation au regard de l'emploi qui ne prennent pas en compte la poursuite des études peuvent donner une fausse impression des résultats des jeunes sur le marché du travail, surtout par rapport aux objectifs des politiques menées.

Le tableau 1.6a donne divers indicateurs synthétiques de l'ampleur des problèmes des jeunes adultes sur le marché du travail dans différents pays. Les deux premières colonnes montrent que la mesure traditionnelle des taux de chômage des jeunes, très élevée dans certains pays, peut être beaucoup plus faible lorsqu'on exprime le chômage des jeunes en pourcentage de la population de jeunes. Une comparaison de la première et de la troisième colonnes montre que lorsqu'on s'intéresse uniquement aux non-étudiants, le taux de chômage augmente dans certains pays (par exemple l'Allemagne et la France) et baisse dans d'autres (par exemple la Norvège et les Pays-Bas). Si l'on compare la quatrième colonne à la septième, ou la cinquième à la huitième, on voit ce qui se passe lorsqu'on prend comme indicateur le non-emploi (c'est-à-dire l'inactivité plus le chômage). L'inactivité des femmes n'est pas nécessairement signe de difficulté sur le marché du travail, de sorte qu'il vaut peut-être mieux concentrer l'attention sur les hommes (tableau 1.6b). Ici, les ratios chômage des jeunes/population sont plus élevés, mais les ratios non-emploi/population sont plus faibles que si l'on considère les deux sexes. Les proportions de jeunes adultes masculins qui ne sont ni au travail ni en formation varient énormément, de 5 % au Danemark et aux Pays-Bas à plus de 20 % en Italie, Pologne, République slovaque et Turquie.

Ces proportions semblent avoir eu tendance à baisser dans la plupart des cas (graphique 1.4)⁸, de sorte que le ratio emploi/population « augmenté », défini comme la proportion du groupe d'âge considéré qui est soit au travail soit en formation (soit les deux) a eu tendance à évoluer à la hausse. On pourrait penser que les jeunes poursuivent leurs études plus longtemps faute de possibilités d'emploi, et non par choix. Cependant, si l'on considère les dimensions étudiées dans la présente sous-section, il semble qu'en général les résultats des jeunes sur le marché du travail se soient légèrement améliorés depuis 1983.

Plusieurs analyses précédentes suggéraient que les perspectives d'emploi des jeunes sont particulièrement sensibles à la conjoncture. Dans une étude datant de 1996, l'OCDE constate qu'en période de récession, les taux de chômage des jeunes tendent à augmenter légèrement plus, en points de pourcentage, que ceux des adultes. Cependant, comme les taux de chômage des jeunes sont beaucoup plus élevés au départ, cela suggère également que la part des jeunes dans le chômage total ou le taux relatif du chômage des jeunes diminue en période de récession. Les chiffres du passé montrent que les ratios entre les taux de chômage des jeunes et ceux des adultes ont fortement augmenté pendant la récession de 1973 à 1977, et diminué pendant la période de reprise de 1977 à 1979⁹.

Tableau 1.5. **Situation des jeunes adultes^a au regard de l'emploi selon leur scolarisation, 2000**

Part de la population de jeunes adultes, pourcentages

	Occupés				Chômeurs				Inactifs				Total		
	Scolarisés	Non scolarisés	Total	Proportion de scolarisés	Scolarisés	Non scolarisés	Total	Proportion de scolarisés	Scolarisés	Non scolarisés	Total	Proportion de scolarisés	Scolarisés	Non scolarisés	Total
Australie	24.1	50.9	74.9	32.1	2.0	6.1	8.1	25.0	9.8	7.2	17.0	57.4	35.9	64.1	100.0
Autriche	3.8	62.2	66.0	5.8	0.5	3.7	4.2	11.1	21.4	8.3	29.8	72.0	25.8	74.2	100.0
Belgique	7.1	45.6	52.6	13.4	1.9	6.2	8.1	23.4	33.6	5.6	39.3	85.7	42.6	57.4	100.0
Canada	17.7	47.1	64.9	27.3	1.3	7.1	8.4	15.9	19.5	7.2	26.7	73.1	38.6	61.4	100.0
République tchèque	0.5	60.0	60.4	0.8	0.1	10.0	10.2	1.2	19.1	10.3	29.4	65.0	19.7	80.3	100.0
Danemark	35.3	38.6	73.8	47.8	3.4	1.7	5.1	66.4	16.2	4.9	21.0	76.8	54.8	45.2	100.0
Finlande	19.1	30.8	49.9	38.2	5.6	7.5	13.2	42.9	28.0	9.0	37.0	75.7	52.7	47.3	100.0
France	9.0	31.7	40.7	22.1	1.1	9.4	10.5	10.1	44.1	4.7	48.8	90.4	54.1	45.9	100.0
Allemagne	17.0	49.0	66.0	25.8	0.3	5.8	6.1	4.8	16.8	11.1	27.9	60.1	34.1	65.9	100.0
Grèce	4.6	41.5	46.2	10.1	1.5	15.2	16.7	9.0	28.6	8.6	37.2	76.9	34.8	65.2	100.0
Hongrie	4.8	45.6	50.4	9.6	0.5	6.1	6.6	7.6	27.0	15.9	42.9	62.9	32.3	67.7	100.0
Irlande	6.2	63.6	69.8	8.8	0.4	3.3	3.6	9.7	20.2	6.4	26.6	76.0	26.7	73.3	100.0
Italie	3.3	35.1	38.4	8.6	2.4	13.6	16.0	15.3	32.2	13.3	45.5	70.7	38.0	62.0	100.0
Japon ^b	9.1	29.2	38.3	23.7	0.4	3.7	4.2	10.6	52.5	5.0	57.6	91.3	62.1	37.9	100.0
Mexique	4.6	55.2	59.8	7.7	0.3	2.1	2.4	12.5	12.7	25.1	37.8	33.7	17.6	82.4	100.0
Pays-Bas	33.4	44.1	77.5	43.1	1.8	1.8	3.5	50.1	13.7	5.2	18.9	72.4	48.9	51.1	100.0
Nouvelle-Zélande	1.5	65.3	66.8	2.2	0.0	9.0	9.0	0.0	9.8	14.5	24.3	40.4	11.3	88.7	100.0
Norvège	15.8	50.3	66.1	23.9	2.6	3.3	5.8	43.7	23.4	4.7	28.1	83.1	41.7	58.3	100.0
Pologne	3.9	34.3	38.2	10.2	2.4	20.6	23.0	10.4	28.6	10.2	38.8	73.8	34.9	65.1	100.0
Portugal	7.6	53.5	61.0	12.4	0.7	5.0	5.7	12.0	27.1	6.2	33.3	81.5	35.4	64.6	100.0
République slovaque	0.3	48.8	49.1	0.7	0.1	20.1	20.2	0.4	17.7	13.0	30.6	57.7	18.1	81.9	100.0
Espagne	6.1	39.9	46.0	13.3	4.4	10.8	15.2	29.0	34.8	3.9	38.7	89.9	45.4	54.6	100.0
Suède	10.0	47.2	57.3	17.5	0.4	5.4	5.9	7.6	31.6	5.3	36.9	85.8	42.1	57.9	100.0
Suisse	22.2	56.7	78.9	28.2	0.5	2.6	3.1	15.3	14.7	3.3	18.0	81.8	37.4	62.6	100.0
Turquie	1.9	40.7	42.6	4.5	0.5	8.3	8.7	5.7	10.3	38.4	48.6	21.1	12.7	87.3	100.0
Royaume-Uni	14.9	53.1	68.0	21.9	1.4	5.6	7.0	20.0	15.2	9.7	25.0	61.0	31.5	68.5	100.0
États-Unis	20.0	53.1	73.1	27.4	1.0	4.0	5.1	19.9	11.5	10.4	21.9	52.5	32.5	67.5	100.0
Moyenne	11.3	47.1	58.4	18.0	1.4	7.3	8.7	17.8	23.0	9.9	32.9	69.2	35.6	64.4	100.0
Médiane	7.6	47.2	60.4	13.4	1.0	6.1	7.0	12.0	20.2	8.3	30.6	73.1	35.4	64.6	100.0

a) Personnes âgées de 20 à 24 ans.

b) Les données concernent les personnes âgées de 15 à 24 ans.

Source : Base de données du Secrétariat de l'OCDE sur la situation au regard de l'emploi selon la scolarisation.

Tableau 1.6a. Taux de chômage et de non-emploi des jeunes adultes^a selon différentes définitions, 2000

	Chômage					Non-emploi		
	Total		Non scolarisés			Total	Non scolarisés	
	Pourcentage de la population active	Pourcentage de la population	Pourcentage de la population active non scolarisée	Pourcentage de la population non scolarisée	Pourcentage de la population totale	Pourcentage de la population	Pourcentage de la population non scolarisée	Pourcentage de la population totale
Australie	9.7	8.1	10.6	9.4	6.1	25.1	20.7	13.3
Autriche	6.0	4.2	5.7	5.0	3.7	34.0	16.3	12.1
Belgique	13.3	8.1	12.0	10.8	6.2	47.4	20.6	11.8
Canada	11.5	8.4	13.0	11.5	7.1	35.1	23.2	14.3
République tchèque	14.4	10.2	14.3	12.5	10.0	39.6	25.3	20.3
Danemark	6.5	5.1	4.3	3.8	1.7	26.2	14.6	6.6
Finlande	20.9	13.2	19.6	15.9	7.5	50.1	34.9	16.5
France	20.5	10.5	22.9	20.6	9.4	59.3	30.8	14.1
Allemagne	8.5	6.1	10.6	8.8	5.8	34.0	25.7	16.9
Grèce	26.5	16.7	26.7	23.2	15.2	53.8	36.4	23.7
Hongrie	11.6	6.6	11.9	9.1	6.1	49.6	32.6	22.1
Irlande	4.9	3.6	4.9	4.4	3.3	30.2	13.2	9.7
Italie	29.5	16.0	27.9	21.9	13.6	61.6	43.4	26.9
Japon ^b	9.9	4.2	11.4	9.9	3.7	61.7	23.1	8.8
Mexique	3.8	2.4	3.6	2.5	2.1	40.2	33.0	27.2
Pays-Bas	4.3	3.5	3.8	3.4	1.8	22.5	13.7	7.0
Nouvelle-Zélande	11.8	9.0	12.1	10.1	9.0	33.2	26.4	23.4
Norvège	8.1	5.8	6.2	5.7	3.3	33.9	13.8	8.0
Pologne	37.5	23.0	37.5	31.6	20.6	61.8	47.3	30.8
Portugal	8.5	5.7	8.5	7.7	5.0	39.0	17.2	11.1
République slovaque	29.2	20.2	29.2	24.6	20.1	50.9	40.4	33.1
Espagne	24.9	15.2	21.3	19.8	10.8	54.0	27.0	14.7
Suède	9.3	5.9	10.3	9.4	5.4	42.7	18.5	10.7
Suisse	3.8	3.1	4.4	4.2	2.6	21.1	9.5	5.9
Turquie	17.0	8.7	16.9	9.4	8.3	57.4	53.4	46.6
Royaume-Uni	9.4	7.0	9.6	8.2	5.6	32.0	22.5	15.4
États-Unis	6.5	5.1	7.1	6.0	4.0	26.9	21.4	14.4
Moyenne	13.6	8.7	13.6	11.5	7.3	41.6	26.1	17.2
Médiane	9.9	7.0	11.4	9.4	6.1	39.6	23.2	14.4

a) Personnes âgées de 20 à 24 ans.

b) Les données concernent les personnes âgées de 15 à 24 ans.

Source : Voir le tableau 1.5. Les données de cette section peuvent être obtenues à partir de celles du tableau 1.5.

Tableau 1.6b. Taux de chômage et de non-emploi des jeunes hommes de 20 à 24 ans selon différentes définitions, 2000

	Chômage					Non-emploi		
	Total		Non scolarisés			Total	Non scolarisés	
	Pourcentage de la population active	Pourcentage de la population	Pourcentage de la population active non scolarisée	Pourcentage de la population non scolarisée	Pourcentage de la population totale	Pourcentage de la population	Pourcentage de la population non scolarisée	Pourcentage de la population totale
Australie	10.2	8.9	11.6	11.0	7.2	21.6	16.1	10.5
Autriche	7.5	5.4	7.4	6.6	5.1	33.1	17.8	13.8
Belgique	11.0	7.2	9.9	9.3	5.5	41.7	15.3	9.1
Canada	13.7	10.4	15.0	13.9	9.0	34.3	21.1	13.5
République tchèque	15.2	12.1	15.1	14.7	12.0	32.3	17.3	14.1
Danemark	6.2	5.3	4.1	3.8	1.9	20.8	10.5	5.2
Finlande	21.8	14.2	20.7	17.1	9.1	49.3	34.8	18.5
France	18.6	10.3	20.4	19.3	9.4	54.8	24.6	11.9
Allemagne	9.6	7.3	11.9	10.5	7.1	31.0	21.7	14.6
Grèce	20.8	14.3	21.0	19.6	13.4	45.5	26.1	17.8
Hongrie	13.7	8.8	14.2	12.2	8.4	44.9	26.3	18.1
Irlande	4.4	3.5	4.3	4.1	3.2	24.4	8.7	6.7
Italie	26.9	15.8	26.0	21.5	14.0	56.9	38.9	25.4
Japon ^a	11.7	4.9	13.6	12.5	4.4	63.1	20.6	7.3
Mexique	3.6	3.0	3.4	3.3	2.7	19.0	7.4	6.0
Pays-Bas	4.2	3.5	3.4	3.2	1.5	20.3	9.4	4.6
Nouvelle-Zélande	12.2	10.1	12.5	11.5	10.1	27.4	19.0	16.7
Norvège	8.7	6.9	6.7	6.5	4.3	28.0	10.5	7.1
Pologne	36.0	23.3	35.0	31.5	20.7	58.7	41.4	27.2
Portugal	6.7	4.9	7.1	6.7	4.6	31.8	12.2	8.3
République slovaque	32.5	24.5	32.7	29.6	24.5	49.1	39.1	32.4
Espagne	18.3	12.0	15.8	15.1	8.9	46.4	19.4	11.5
Suède	10.0	6.7	10.9	10.0	6.3	39.7	18.1	11.4
Suisse	5.0	4.2	5.8	5.7	3.5	20.4	8.5	5.2
Turquie	17.5	12.7	17.5	14.6	12.2	39.9	31.4	26.4
Royaume-Uni	10.8	8.8	11.1	10.5	7.3	27.4	16.0	11.1
États-Unis	7.1	5.8	7.5	6.9	4.7	23.2	15.2	10.5
Moyenne	13.5	9.4	13.5	12.3	8.2	36.5	20.3	13.5
Médiane	11.0	8.8	11.9	11.0	7.2	33.1	18.1	11.5

a) Les données concernent les hommes âgés de 15 à 24 ans.

Source : Voir le tableau 1.5.

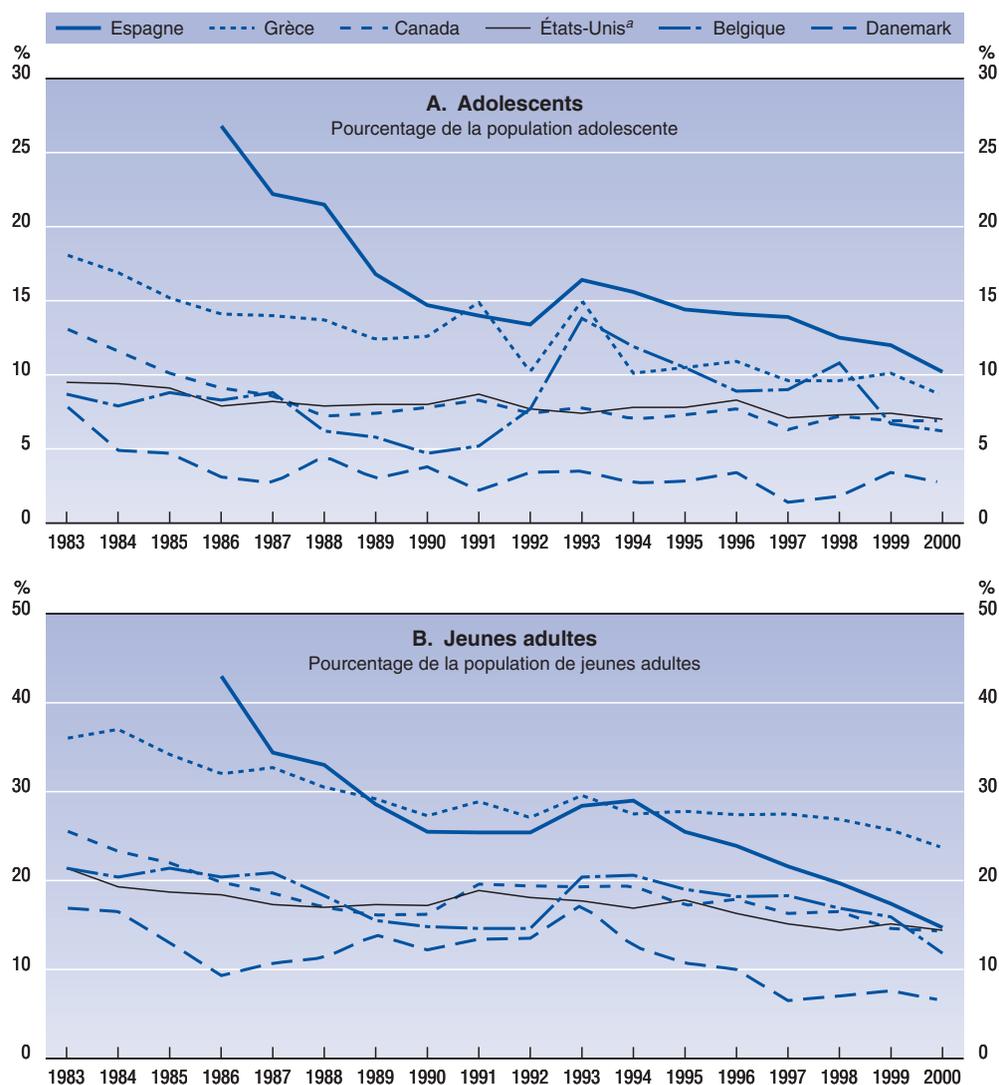
Tableau 1.6c. Taux de chômage et de non-emploi des jeunes femmes de 20 à 24 ans selon différentes définitions, 2000

	Chômage					Non-emploi		
	Total		Non scolarisées			Total	Non scolarisées	
	Pourcentage de la population active	Pourcentage de la population	Pourcentage de la population active non scolarisée	Pourcentage de la population non scolarisée	Pourcentage de la population totale	Pourcentage de la population	Pourcentage de la population non scolarisée	Pourcentage de la population totale
Australie	9.2	7.2	9.5	7.8	4.9	28.7	25.6	16.2
Autriche	4.4	3.0	3.8	3.3	2.4	34.9	14.6	10.3
Belgique	16.1	9.0	14.5	12.5	6.9	53.2	26.4	14.5
Canada	9.0	6.3	10.5	8.8	5.1	36.0	25.7	15.0
République tchèque	13.3	8.1	13.3	10.2	8.1	47.1	33.9	26.9
Danemark	6.7	5.0	4.5	3.8	1.6	31.1	19.1	7.9
Finlande	19.8	12.1	18.0	14.3	5.9	51.0	35.0	14.4
France	22.7	10.7	26.2	22.0	9.5	63.7	37.8	16.3
Allemagne	7.1	4.8	9.0	6.9	4.4	37.2	30.2	19.4
Grèce	32.7	18.8	33.3	26.7	16.7	61.3	46.4	29.1
Hongrie	9.0	4.6	8.8	5.9	4.0	54.1	38.9	26.0
Irlande	5.5	3.7	5.5	4.8	3.3	36.1	18.1	12.7
Italie	32.6	16.3	30.4	22.5	13.2	66.4	48.6	28.5
Japon ^a	8.0	3.5	9.2	7.6	3.1	60.4	25.2	10.3
Mexique	4.2	1.8	4.0	1.9	1.5	58.9	55.1	45.8
Pays-Bas	4.5	3.6	4.3	3.7	2.0	24.6	17.6	9.5
Nouvelle-Zélande	11.3	7.8	11.6	8.7	7.8	39.1	33.8	30.2
Norvège	7.4	4.8	5.2	4.5	2.2	40.2	18.4	9.0
Pologne	39.2	22.7	40.3	31.7	20.5	64.8	53.0	34.2
Portugal	10.6	6.4	10.3	8.8	5.4	46.0	22.8	13.9
République slovaque	25.0	15.8	24.9	19.3	15.6	52.6	41.8	33.8
Espagne	32.8	18.6	28.8	25.7	12.8	61.9	36.4	18.1
Suède	8.5	5.0	9.6	8.6	4.5	46.0	18.9	9.9
Suisse	2.4	1.9	2.9	2.7	1.7	21.9	10.4	6.6
Turquie	16.1	5.2	15.5	5.2	4.7	73.1	71.8	64.8
Royaume-Uni	7.6	5.2	7.6	5.9	4.0	36.7	29.2	19.8
États-Unis	5.8	4.3	6.6	5.1	3.4	30.7	27.8	18.3
Moyenne	13.8	8.0	13.6	10.7	6.5	46.6	31.9	20.8
Médiane	9.0	5.2	9.6	7.8	4.7	46.0	29.2	16.3

a) Les données concernent les femmes âgées de 15 à 24 ans.

Source : Voir le tableau 1.5.

Graphique 1.4. Jeunes sans emploi ou non scolarisés dans certains pays, 1983-2000



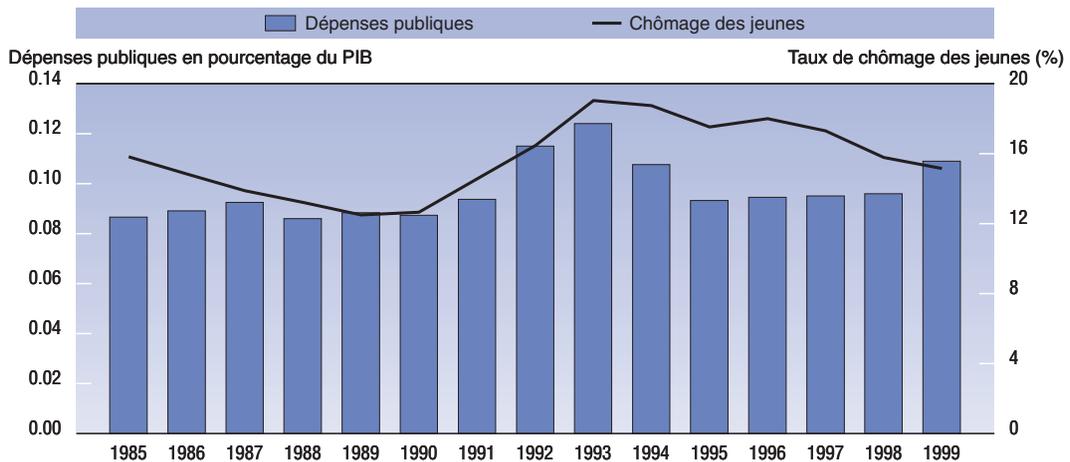
a) Adolescents âgés de 16 à 19 ans.

Source : Estimations réalisées à partir des bases de données du Secrétariat de l'OCDE sur la situation au regard de l'emploi selon la scolarisation.

Cela dit, à partir des années 80, ces ratios n'ont guère paru sensibles à la conjoncture et, comme le montre le tableau 1.B.1 de l'annexe, ils ont souvent été relativement faibles pendant la crise de 1993.

C. Les dépenses publiques consacrées aux mesures du marché du travail des jeunes

Dans la base de données de l'OCDE sur les dépenses du marché du travail (voir le tableau H de l'annexe statistique de cet ouvrage), les mesures qui s'adressent aux jeunes représentent en moyenne 13 % des dépenses totales consacrées aux mesures actives du marché du travail. Depuis 15 ans, les dépenses consacrées à des mesures pour les jeunes ont représenté en moyenne 0.1 % du PIB, voire moins (graphique 1.5)¹⁰ et sont restées nettement supérieures à ce niveau dans certains pays européens de l'OCDE, mais nette-

Graphique 1.5. **Taux^a de chômage des jeunes et dépenses publiques consacrées aux mesures en faveur du marché du travail des jeunes, 1985-1999^b**

a) Le chômage des jeunes se réfère aux personnes âgées de 15 à 24 ans (16 à 24 ans aux États-Unis).

b) Moyennes non pondérées. Certaines données manquantes ont fait l'objet d'estimations par le Secrétariat. Les pays Membres de l'OCDE considérés sont l'Allemagne, l'Australie, le Canada, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, le Luxembourg, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède.

Source : Base de données du Secrétariat de l'OCDE sur les programmes actifs du marché du travail et OCDE (2001), *Statistiques de la population active 1980-2000*.

ment en dessous aux États-Unis et au Japon. La dépense a été forte en France, en Italie, en Finlande et au Royaume-Uni, pays qui en 1999 ont consacré respectivement 0.41 %, 0.25 %, 0.20 % et 0.15 % de leur PIB à des mesures en faveur des jeunes. Les trois premiers d'entre eux accusent des taux assez élevés de chômage des jeunes, comme le montre le tableau 1.6.

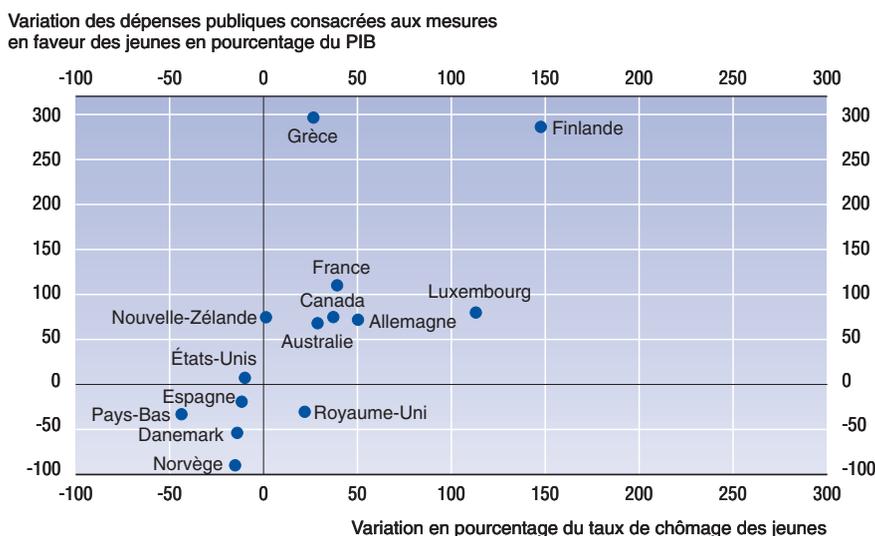
Pour l'OCDE, la catégorie « Mesures du marché du travail des jeunes » désigne les mesures explicitement ciblées sur les jeunes¹¹. Les données relatives aux âges effectifs des participants à de nombreux programmes de formation, d'incitation à l'emploi (prime à l'embauche), de création d'emplois et de création d'entreprises – y compris ceux qui ne sont pas expressément ciblés sur les jeunes – figurent dans la publication d'Eurostat (2002) pour la plupart des pays de l'Union européenne et la Norvège. Dans ces pays, les mesures en faveur des jeunes selon la définition de l'OCDE représentaient en 1999 près de 20 % des dépenses actives. Cependant, selon les estimations réalisées par le Secrétariat (sur la base des programmes pour lesquels on connaît l'âge des participants) près de 40 % du stock des participants avaient moins de 25 ans. Presque tous les participants aux programmes d'aide à l'apprentissage, à l'exception d'un programme en Finlande, et 30 % environ des participants aux mesures générales d'incitation à la formation et à l'emploi étaient des jeunes. En revanche, ils ne représentaient que 19 % des participants aux programmes de création d'emplois et 10 % des participants aux programmes de création d'entreprises. La proportion de jeunes était relativement importante dans les programmes de formation générale en Belgique, en Italie (où les contrats formation-emploi figurent sous cette rubrique et non sous celle des apprentissages ou des incitations à l'emploi) et en Espagne ; dans les incitations à l'emploi en Grèce ; dans les mesures de création d'emplois en France et aux Pays-Bas ; et (bien que la proportion de jeunes ne soit encore que d'un quart environ) dans les mesures en faveur des créations d'entreprises en Espagne

et en Grèce. Au Royaume-Uni, le nombre total de participants aux mesures d'incitation à l'emploi et de création d'emplois était faible, mais les personnes concernées étaient toutes des jeunes dans le *New Deal for Young People*.

A quelques exceptions près, entre 1989 et 1999 la proportion dans le PIB des dépenses consacrées aux jeunes a augmenté (Allemagne, Australie, Canada, Finlande, France, Grèce, Luxembourg, Nouvelle-Zélande) ou diminué (Danemark, Espagne, Norvège, Pays-Bas,) comme la variation du taux de chômage des jeunes (graphique 1.6). Toute corrélation ou absence de corrélation ne peut être saisie qu'approximativement, en raison des problèmes conceptuels de la définition des « mesures pour les jeunes ». Toutefois, il pourrait y avoir une corrélation systématique du fait que l'augmentation du chômage des jeunes augmente la dépense, soit automatiquement (notamment parce que les jeunes chômeurs de longue durée peuvent prétendre à une formation) soit parce que le gouvernement a pris des mesures spécifiques à cet égard. Si l'on veut concilier cette observation avec l'idée que les politiques actives du marché du travail peuvent réduire le chômage, il faut considérer que le plein impact des nouvelles mesures ne se fait sentir que progressivement sur plusieurs années, que les mesures efficaces n'impliquent pas nécessairement une dépense élevée, et que les forts taux de participation à des mesures peuvent être utiles sur un marché du travail déprimé mais contreproductifs lorsque le chômage a baissé (de sorte qu'on ne devrait pas observer des dépenses élevées associées au chômage faible).

Les moyennes pour l'OCDE qui figurent au graphique 1.5 montrent que les dépenses ont légèrement diminué à la fin des années 80 mais fortement augmenté lors de la réces-

Graphique 1.6. **Variation des taux de chômage des jeunes et des dépenses publiques consacrées aux mesures en faveur des jeunes pour certains pays^a entre 1989 et 1999**



^a Les jeunes se réfèrent aux personnes âgées de 15 à 24 ans (16 à 24 ans aux États-Unis). Certaines données manquantes ont fait l'objet d'estimations du Secrétariat de l'OCDE. La Suède a été exclue de ce graphique du fait qu'au milieu des années 90 les dépenses publiques ont été largement déplacées des mesures consacrées spécifiquement aux jeunes, vers une participation des jeunes à l'ensemble des programmes. En pourcentage du PIB, les dépenses publiques dans la catégorie des mesures de l'OCDE en faveur du marché du travail des jeunes ont décliné sur la période représentée, mais le Bureau du marché du travail suédois estime que l'ensemble des dépenses en faveur du marché du travail des jeunes, y compris les dépenses dans l'ensemble des programmes, ont plus que doublé.

Source : Base de données du Secrétariat de l'OCDE sur les programmes actifs du marché du travail et OCDE (2001), *Statistiques de la population active 1980-2000*.

sion du début des années 90 et jusqu'en 1993. Cette augmentation s'explique par un certain nombre de programmes nouveaux ou très élargis : programmes de formation des jeunes et de création d'emplois (*Landcare and Environmental Action*) en Australie, élargissement du programme de stages municipaux de formation au Danemark, mesures de formation et de création d'emplois pour les jeunes (CES) en France, introduction de la garantie d'emploi des jeunes aux Pays-Bas, extension de l'aide à l'apprentissage et à la formation (cofinancée par le Fonds social européen) au Portugal et Youth Practice (six mois de stage en entreprise pour les 18-25 ans dans les secteurs privé ou public, avec des conditions intéressantes pour les employeurs) en Suède. Vers le milieu des années 90, la dépense consacrée aux mesures du marché du travail des jeunes a légèrement diminué, mais ensuite, rompant avec l'évolution conjoncturelle précédente, elle s'est stabilisée après 1995 puis augmenté en 1999 avec une nouvelle série de programmes nouveaux ou très élargis : *New Apprenticeships* en Australie (également ouverts aux adultes), Stratégie emploi jeunesse au Canada, programme Emplois jeunes en France, programme JUMP en Allemagne, et *New Deal* et *Work-Based Training for the Young* au Royaume-Uni (où la dépense avait beaucoup diminué au début des années 90).

D. L'évolution des politiques du marché du travail des jeunes

On examine ici les politiques du marché du travail des jeunes sous six rubriques : mesures d'intervention précoce pour les jeunes défavorisés, diversification des filières d'éducation et de formation, mesures d'activation visant à améliorer l'employabilité et à mobiliser l'offre de main-d'œuvre, création et promotion d'emplois à grande échelle, systèmes en alternance offrant une passerelle entre l'école et le travail, et filets de sécurité. D'autres facteurs institutionnels qui pourraient avoir un effet sensible sur le marché du travail des jeunes, tels que le salaire minimum, les mesures de réduction des coûts de main-d'œuvre et la protection de l'emploi ne seront pas traités ici¹². Ces facteurs peuvent cependant influencer sur la nature du problème et le type de mesure à adopter. Les contrats d'apprentissage avec exonération de l'obligation de salaire minimum, les mesures de création directe d'emplois, les subventions à l'embauche et l'assouplissement des règles concernant les contrats temporaires peuvent contourner ou contrecarrer l'effet des coûts salariaux élevés ou de la protection de l'emploi. En revanche, les conditions strictes d'admissibilité aux prestations et les mesures « d'activation » de la recherche d'emploi peuvent compenser l'effet dissuasif des prestations. Un enseignement et une formation de qualité, ainsi que d'autres mesures, notamment l'information sur le marché du travail, les services d'orientation professionnelle et de placement sont nécessaires quel que soit le contexte institutionnel.

L'âge n'est pas le seul ni nécessairement le meilleur critère de ciblage des mesures du marché du travail. Les politiques en faveur des jeunes visant essentiellement le passage de l'école à la vie active, certaines mesures telles que l'orientation professionnelle peuvent avoir tendance à être ciblées sur les entrants et ré-entrants sur le marché du travail (parmi les personnes déjà au chômage, celles qui n'ont pas d'antécédents d'emploi récent) plutôt que sur un groupe d'âge particulier.

Les mesures d'intervention précoce pour les jeunes défavorisés

Ce sont les jeunes les moins instruits qui risquent le plus d'être désavantagés sur le marché du travail. Les évaluations montrent que ce sont les interventions *précoces* et *soutenues* qui sont les plus efficaces pour les jeunes défavorisés (Martin et Grubb, 2001 ;

Heckman et Lochner, 2000 ; Garces *et al.* 2000). Ces interventions doivent commencer dès la petite enfance, avant la scolarité obligatoire, et être suivies d'efforts intenses pour améliorer les performances à l'école primaire et secondaire et réduire les taux d'abandon.

Diversité des filières d'éducation et de formation

Les filières de l'enseignement secondaire du deuxième cycle et de l'enseignement tertiaire ainsi que de la formation professionnelle doivent répondre à une grande diversité de besoins et d'intérêts des élèves. Les programmes post-scolaires qui offrent des filières de rechange pour ceux qui ne terminent pas le deuxième cycle du secondaire présentent des degrés inégaux de réussite. Aux États-Unis, ces programmes permettent souvent à ceux qui ont abandonné le lycée de terminer leurs études secondaires, tandis que dans d'autres pays ils conduisent plus souvent à des qualifications professionnelles spécifiques. L'ouverture des options à presque tous les adolescents, comme l'a fait la Norvège en leur donnant un droit à trois ans d'enseignement secondaire, aide à la mise en œuvre des stratégies de « garantie jeunes » et de « filet de sécurité » décrites plus loin. La proportion de jeunes qui terminent leurs études secondaires dans les pays de l'OCDE n'a cessé de croître, mais souvent moins de la moitié entrent à l'université. Dans les années 90, plusieurs trains de mesures ont augmenté la souplesse et la diversité des options disponibles (OCDE, 2000b) :

- Élargissement des programmes et qualifications professionnelles (par exemple un vaste programme « bâtiment » au lieu de programmes distincts pour la charpente, la peinture et la maçonnerie).
- La création de liens entre l'enseignement général et l'enseignement professionnel, et la conjugaison de l'apprentissage pratique et de la poursuite des études scolaires (par exemple des options professionnelles dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, un contenu d'enseignement général plus important dans l'enseignement professionnel, et la modularisation des cours d'enseignement général et de formation professionnelle permettant de conjuguer des modules des deux systèmes).
- La création de certaines passerelles de l'enseignement professionnel secondaire à l'enseignement tertiaire, qu'il s'agisse de filières « doublement qualifiantes » (qui qualifient l'intéressé soit pour un emploi nécessitant des compétences techniques soit pour l'enseignement tertiaire), en Autriche, Hongrie et République tchèque, ou d'examens et cours supplémentaires parallèlement ou consécutivement à la formation professionnelle, en Australie, Autriche, Norvège et Suisse.

Cependant, les cours destinés aux élèves les plus en difficulté risquent d'avoir une moins bonne image ; une formation professionnelle qui comporte un enseignement général renforcé risque d'être moins considéré par les employeurs qui continuent d'exiger des compétences spécialisées ; et les dispositifs qui accordent des qualifications pour chacun des multiples modules d'enseignement ou de formation peuvent inciter certains jeunes à sortir du système éducatif avec des compétences trop partielles. Il faut donc des réformes qui réalisent un équilibre entre la création d'une plus grande diversité et la claire définition des options ouvertes aux jeunes et des qualifications qu'elles leur permettent d'obtenir.

Il existe une large gamme de modèles de stages en entreprise dans le cadre de la scolarité : cela va du stage non rémunéré organisé par l'intermédiaire de l'école à des dispositifs qui conjuguent la scolarité avec un stage rémunéré régulier, soit d'une demi-journée par jour soit d'un trimestre par an. Certains faits montrent que les stages en entre-

prise dans le cadre de la scolarité ont un impact positif sur l'emploi ultérieur des jeunes : certaines études indiquent aussi d'assez bons résultats pour les étudiants qui trouvent par eux-mêmes des emplois à temps partiel ou pendant les vacances. Et, comme chacun le sait, la situation des jeunes est généralement bonne dans les pays où une proportion importante d'entre eux entre dans le monde du travail par l'apprentissage. L'ingrédient commun de ces dispositifs est l'avantage que donne le contact avec le monde du travail en cours d'étude et de formation.

Stratégies d'activation visant à mobiliser l'offre de main-d'œuvre

Depuis le milieu des années 80, les politiques du marché du travail mettent davantage l'accent sur les interactions entre mesures passives et mesures actives. Les stratégies de « l'assistance sociale au travail » et d'« activation », qui reposent sur des principes de droits et devoirs ou d'« obligation mutuelle » se généralisent. Elles ont visé d'abord et prioritairement les jeunes. Par exemple :

- Les pays **nordiques** s'efforcent depuis de nombreuses années de mettre en œuvre une « garantie jeune » au titre de laquelle l'État s'engage à offrir aux jeunes appartenant à un groupe cible précis – par exemple tous les jeunes chômeurs inscrits qui demandent une allocation d'assurance-chômage ou d'aide sociale, ou tous ceux qui ne sont ni au travail ni en formation dans les années qui suivent immédiatement leur sortie de l'école (peut-être après un certain temps maximum de chômage) – une place dans un programme d'enseignement, de formation ou de travail. C'est la Suède qui en 1984 a mis en place « la première véritable garantie jeune », et en 1985 une telle garantie existait également *de facto* en Norvège. Quelques difficultés ont marqué la mise en œuvre de ces garanties et leur maintien pendant la récession du début des années 90, mais à la moitié de la décennie, les cohortes de jeunes devenant moins nombreuses, le nombre de places disponibles était en général suffisant, ce qui a permis d'adopter des politiques plus directives obligeant les jeunes à étudier ou à travailler. La garantie norvégienne a été étendue en 1995 aux 20-24 ans (Hummeluhr, 1997). En 1996, le Danemark a supprimé le droit aux allocations d'assurance-chômage et d'aide sociale¹³ pour les jeunes au chômage depuis six mois : au-delà, les jeunes qui ne trouvent pas d'emploi ne peuvent en général que s'inscrire à des programmes de formation et de perfectionnement, avec une allocation égale à la moitié seulement de la prestation d'assurance-chômage. La Finlande a supprimé le droit aux prestations d'aide sociale pour les adolescents en 1996, et en 1998 pour tous les jeunes de moins de 25 ans sans qualification professionnelle, sauf s'ils participent à un programme du marché du travail ou à une formation professionnelle¹⁴. En Suède, la loi de 1997 sur la responsabilité des municipalités concernant les jeunes stipule que les communes doivent leur offrir dans les 90 jours des possibilités de formation ou d'emploi, et les habilite à réduire ou supprimer l'aide en cas de refus de l'intéressé (Hanesch *et al.*, 2001).
- Aux **Pays-Bas**, à l'issue de programmes expérimentaux lancés en 1987, la Loi de 1992 sur la garantie de travail pour les jeunes garantissait à tous les jeunes âgés de moins de 21 ans et aux jeunes sortant de l'école (sans expérience professionnelle) jusqu'à 27 ans un emploi pouvant aller jusqu'à deux ans. A compter de 1998, cette garantie a été intégrée à un programme général d'activation dénommé WIW et actuellement la garantie est générale jusqu'à 23 ans.

- En octobre 1996, l'**Irlande** a imposé aux jeunes de 18 et 19 ans au chômage depuis plus de six mois de s'inscrire auprès du service de placement FAS. Le Plan national d'action 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 (OCDE, 2000a, chapitre 4). Ce système a été progressivement étendu aux adultes au chômage depuis 12 mois, chiffre qui a ensuite été ramené à neuf mois (OCDE, 2001b, p. 92 et suivantes).
- Au **Royaume-Uni**, le programme *New Deal*, qui exige une participation de six mois à un programme si aucune autre solution n'est trouvée, a été mis en œuvre au plan national au printemps 1998, pour les jeunes de 18 à 24 ans au chômage depuis six mois et étendu au printemps 2001 aux 25 ans et plus au chômage depuis 18 mois.
- En **Australie**, le programme d'obligation mutuelle impose à partir de juillet 2002 aux 18-49 ans d'entreprendre une activité complémentaire¹⁵ après six mois de chômage indemnisé, puis pendant six mois par année de chômage indemnisé. Ce dispositif s'applique depuis 1998 aux 18-24 ans ; en 1999, il a été étendu aux 25-34 ans, et en 2001 aux 35-49 ans.

La Stratégie européenne pour l'emploi définie en 1997 prévoit que des offres d'aide devront être faites dans les six mois pour les jeunes et dans les 12 mois pour les adultes. Parmi les pays de l'Union qui ont mis en place pour les jeunes des programmes importants d'aide dans les 6 mois ou avant, on peut citer : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, l'Italie, le Portugal et le Royaume-Uni. La Suède applique un délai plus court (90 jours) et en Finlande l'activation, pour les jeunes qui n'ont pas de qualification professionnelle, se déclenche immédiatement. Plusieurs pays non membres de l'Union européenne ont aussi des programmes axés sur les jeunes au chômage depuis six mois (Australie, Norvège et Nouvelle-Zélande). En Australie, d'après les enquêtes, l'opinion publique est plus favorable à l'obligation d'activité pour les jeunes que pour les travailleurs âgés (OCDE, 2001c), et c'est probablement le cas aussi ailleurs. Peut-être pense-t-on que les séquelles à long terme du chômage sont plus marquées pour les jeunes en début de vie active que pour les travailleurs âgés ou d'âge très actif. Mais, les observations empiriques relatives aux séquelles du chômage chez les jeunes ne permettent pas de dégager de conclusions aussi nettes¹⁶.

Selon de nombreuses évaluations de l'impact des diverses mesures visant le marché du travail des jeunes, leur impact serait faible (Martin et Grubb, 2001)¹⁷. Cela dit, les stratégies plus générales d'activation semblent assez souvent avoir un impact positif sur les taux de sortie du chômage, même chez les jeunes. Lorsque l'Australie a soumis au régime de l'obligation mutuelle les jeunes au chômage depuis six mois, les taux de sortie du chômage aux alentours de cette durée ont augmenté (Richardson, 2002). Au Danemark, lorsqu'une autre série d'obligations a été imposée aux jeunes au chômage depuis six mois, les taux de sortie du chômage et d'entrée dans un emploi ordinaire ou une formation ont augmenté de 50 % entre la 24^e et la 28^e semaines de chômage et dans de plus faibles pourcentages dans les semaines précédentes et suivantes (AM, 2000). Au Royaume-Uni, le *New Deal for Young People* semble aussi avoir considérablement augmenté les entrées dans l'emploi des jeunes hommes, grâce essentiellement à la subvention salariale accordée à l'employeur et au renforcement de la recherche d'emploi (Van Reenen, 2001).

Les études des taux de sortie du chômage prennent souvent en compte les périodes relativement brèves d'emploi ou d'interruption de chômage. Or, même lorsque les mesures prises ont un effet à cet égard, leur impact global peut être décevant si beaucoup de

ceux qui sortent du chômage y reviennent rapidement. Ce problème s'est déjà manifesté au niveau des stratégies de garantie-jeunes mises en place dans les pays nordiques dans les années 80 (Hummeluhr, 1997). En France, plus récemment, pour les jeunes au chômage depuis six mois qui ont participé en 2000 au dispositif Nouveau Départ, on a estimé à près de 5 points l'augmentation de la probabilité d'interruption du chômage dans les quatre mois suivant leur entrée dans le dispositif, mais à un point seulement la diminution de la probabilité d'être au chômage au terme des quatre mois, ce qui n'est pas statistiquement significatif (les résultats pour les adultes chômeurs de longue durée et bénéficiaires de l'aide sociale se sont avérés plus positifs) (DARES, 2001). Au Royaume-Uni, si le *New Deal for Young People* a fortement réduit le chômage de son groupe cible de jeunes chômeurs depuis plus de six mois, la baisse du nombre total de chômeurs inscrits a été du même ordre pour les jeunes que pour les autres groupes d'âge jusqu'en octobre 2000 (EESC, 2001). Il se peut que la participation à un programme qui, à court terme, pour un individu, semble n'interrompre que temporairement le chômage, puisse en fait modifier les attentes des demandeurs d'emploi et améliorer ses résultats dans les mois et les années qui suivent.

L'évaluation de l'impact global des mesures implique de faire très attention aux définitions statistiques. Les autorités danoises citent des données des fichiers administratifs qui montrent que le nombre total de chômeurs de tous âges a diminué de plus de moitié (d'environ 13 % au début 1994 à 6 % à la fin 1998) avec la mise en œuvre de la stratégie d'activation : sur cette base, le chômage des jeunes aurait diminué encore plus rapidement, et il serait maintenant très bas¹⁸. Or, selon les statistiques standardisées des enquêtes de population active, la baisse du taux de chômage global a été plus réduite (de 8.9 % à 5.2 %, selon les Statistiques trimestrielles de la population active de l'OCDE) et en 2000, le taux de chômage des jeunes était encore d'environ 7 %. Selon les autorités danoises, les fichiers administratifs de 1994 comprenaient un nombre assez important de chômeurs qui n'avaient pas jusque là été totalement disponibles pour un travail (AM, 1999, p. 54). Cependant, une deuxième grande raison des disparités des tendances statistiques, particulièrement dans le cas des jeunes, est illustrée par le tableau 1.5 : au Danemark, les deux tiers des jeunes adultes chômeurs (15-24 ans) sont étudiants. Le chômage des étudiants tend à être élevé dans les pays où leur emploi est élevé. Comme il correspond généralement à une recherche de travail à temps partiel par des gens qui ne sont souvent pas inscrits au chômage ou éligibles aux allocations de chômage (au Danemark, la plupart des étudiants bénéficient d'allocations d'études), les mesures actives du marché du travail destinées aux chômeurs ne visent pas en général le chômage des étudiants. Dans ces conditions, l'ampleur du « problème » du chômage des jeunes et l'évolution des résultats sont à évaluer en termes de chômage des non-étudiants. Cet aspect n'est important que dans certains pays : la proportion des étudiants dans le chômage des jeunes est de plus de la moitié au Danemark, en Finlande, en Norvège et aux Pays-Bas, de plus d'un tiers en Australie, au Canada, aux États-Unis et en Suisse, et d'un quart ou davantage en Belgique, en Espagne et au Royaume-Uni, mais dans tous les autres pays de l'OCDE, elle est inférieure à un sixième¹⁹. Trois des pays qui ont mis en place des stratégies d'activation des jeunes (Danemark, Irlande et Pays-Bas) affichent des niveaux de chômage des jeunes non étudiants parmi les plus faibles en 2000, la Norvège n'étant pas loin derrière. En revanche, les chiffres correspondants pour l'Australie, la Finlande et le Royaume-Uni étaient seulement médians ou moyens²⁰.

Même lorsque les stratégies d'activation fonctionnent bien, elles peuvent être coûteuses. Les jeunes chômeurs sont relativement souvent indemnisés, et la dépense totale

consacrée aux mesures actives représente une proportion assez élevée du PIB dans les trois pays cités plus haut pour leurs excellentes performances en matière de chômage des jeunes. Particulièrement lorsque la dépense est élevée, l'évaluation d'une politique doit prendre en compte la mesure dans laquelle une réduction du chômage déclaré s'est accompagnée d'une augmentation du chômage « dissimulé » ou « déguisé », sous forme non seulement de participation à des programmes de création d'emplois, mais aussi de participation improductive ou indûment prolongée à des études ou à une formation, même si cela reste difficile de chiffrer. Les coûts peuvent être en partie limités par le fait que, confrontés à une obligation d'activité, certains jeunes chômeurs peuvent trouver un emploi non subventionné et relativement peu accèdent à des mesures de création d'emplois coûteuses²¹. D'autre part, si l'on parvient à réduire le chômage, à terme le coût des mesures actives du marché du travail s'en trouve lui aussi réduit. La Norvège par exemple, où la couverture et la durée des allocations de chômage sont importantes, et où les jeunes peuvent souvent y prétendre s'ils sont sans emploi, réussit néanmoins à maintenir un faible taux de chômage moyennant une dépense active modérée. C'est là vraisemblablement un résultat meilleur que si la dépense était très élevée.

Programmes d'emploi de grande envergure

La plupart des études d'évaluation soulignent que les programmes trop largement ciblés sont relativement inefficaces et recommandent un ciblage resserré, afin de réduire les effets d'aubaine et de substitution. Cela dit, il faut bien mettre en œuvre des programmes à relativement grande échelle si l'on veut garantir à tous les jeunes chômeurs soit un emploi soit une place dans un programme, ou alors appliquer une stratégie d'activation qui oblige tous les chômeurs de longue durée à participer à un programme. Il faut aussi que les programmes soient appliqués à grande échelle lorsqu'ils visent à accroître directement l'emploi total. En France, le taux de chômage des jeunes, qui était de 28 % au quatrième trimestre 1997, a été ramené à 19 % au quatrième trimestre 2000, et en Belgique, ce taux, qui était de 21 % au quatrième trimestre 1999 a été ramené à 17 % un an seulement plus tard (taux normalisés corrigés des variations saisonnières). Ces deux fortes baisses coïncident avec l'application de programmes de grande envergure pour l'emploi des jeunes²².

En France, le programme Nouveaux services emplois jeunes (NSEJ) (encadré 1.2) a accueilli 350 000 participants en quatre ans (c'est-à-dire jusqu'à fin 2001), pour un coût annuel d'environ 4 milliards d'euros. Les emplois ainsi créés étaient subventionnés pendant cinq ans, afin que les participants ne retournent pas rapidement au chômage. D'autre part il était précisé que les emplois subventionnés devaient répondre à des besoins émergents ou non satisfaits, et présentant un caractère d'utilité sociale. On a généralement considéré qu'entraient dans ce cadre l'accès aux nouvelles technologies, l'aide aux handicapés, l'amélioration de l'environnement, le patrimoine local et la sécurité dans les espaces publics. Du fait de son ampleur et de la durée de participation, le programme NSEJ est extrêmement coûteux, et l'on peut se demander si les nouvelles activités de service sont toujours suffisamment utiles pour justifier le niveau de dépenses qui leur est consacré et sinon il convient de réaffecter les participants, qui ont souvent un assez bon niveau d'instruction, à des usages plus productifs²³.

Nombre des emplois jeunes ont été créés en 1998, première année pleine du programme, de sorte que la période de subvention de cinq ans se terminera pour eux en 2003. Chaque année, environ 10 à 20 % des participants sont partis avant la fin de leur contrat

Encadré 1.2. Programmes emplois jeunes de grande envergure

1. La Convention de premier emploi (CPE) en Belgique

Aperçu général

Après discussion avec les syndicats et le patronat, la Belgique a adopté en novembre 1999 une loi destinée à lutter contre le chômage des jeunes. Ce programme est généralement connu sous le nom de « Plan Rosetta ». La loi prévoit pour les employeurs une obligation de recrutement et des incitations financières destinées à cibler l'opération sur les moins qualifiés. Ce programme remplace le « stage des jeunes », qui existait depuis 1984 et qui comportait aussi une obligation pour les employeurs de recruter de jeunes demandeurs d'emploi.

Conception du programme

La Convention de premier emploi (CPE) est destinée en premier lieu aux jeunes qui ont quitté l'école depuis moins de six mois, en deuxième lieu aux autres jeunes de moins de 25 ans et en troisième lieu aux autres jeunes de moins de 30 ans. Un système en « cascade » fait que les employeurs peuvent recruter seulement dans la première catégorie, ou dans les deux premières, ou dans les trois selon le niveau de pénurie de main-d'œuvre du marché du travail régional (actuellement, le recrutement n'est nulle part restreint à la première catégorie). Depuis septembre 2001, ils peuvent aussi recruter des travailleurs de plus de 45 ans au chômage depuis un an ou plus. Le contrat d'emploi peut porter soit sur un travail normal (à plein-temps ou à temps partiel, mais au moins à mi-temps), soit sur un mi-temps en alternance avec une formation, soit sur un apprentissage.

Quotas à respecter

Les entreprises privées qui occupent au moins 50 salariés sont tenues d'employer des jeunes dans le cadre d'une CPE à hauteur de 3 % de leurs effectifs. Dans les secteurs public et associatif, le quota est de 1.5 %. Si le quota n'est pas atteint, la pénalité est de 75 euros par jeune et par jour. Les CPE courent pour 12 mois ce qui peut être porté à 24 ou 36 mois pour les contrats emploi-formation et les contrats d'apprentissage.

Financement et participants

Pour les contrats de travail normaux au titre de la CPE, les employeurs peuvent payer 90 % du salaire habituel découlant de la convention collective, à condition que les 10 % restants soient dépensés pour la formation (encore que cette option ait été relativement peu utilisée). Pour chaque jeune peu qualifié (n'ayant pas achevé ses études secondaires), les cotisations patronales de sécurité sociale sont réduites de 495.79 euros par trimestre, à condition que le quota de 3 % soit respecté, et de 1 115.25 euros par trimestre si plus de 5 % des effectifs occupés par l'employeur le sont au titre d'une CPE. Enfin, si, à l'expiration de la CPE, le travailleur se voit accorder un contrat permanent pour un emploi qui augmente l'effectif total, la cotisation patronale à la sécurité sociale est réduite de 10 % du salaire brut pendant un an. Plus de 70 000 contrats CPE ont été signés au cours des 18 premiers mois (à compter d'avril 2000) dont 40 % par des jeunes peu qualifiés. La dépense fédérale consacrée au programme (essentiellement des réductions de charges patronales) devrait atteindre 100 millions d'euros par an.

Encadré 1.2. **Programmes emplois jeunes de grande envergure** (suite)**2. Nouveaux services emplois jeunes (NSEJ) en France****Aperçu général**

Le gouvernement français a mis en place en septembre 1997 un programme visant à créer 350 000 emplois pour les jeunes dans les secteurs public et associatif. L'objectif de ce programme, intitulé Nouveaux services emplois jeunes, est de réduire le chômage des jeunes tout en encourageant un développement innovant du secteur des services, traditionnellement faible en France. Une subvention salariale mensuelle d'une durée de cinq ans est accordée pour la création de nouveaux emplois à vocation sociale répondant à des besoins non couverts par les secteurs commercial ou administratif.

Éligibilité

Les emplois créés ne doivent pas entrer en concurrence avec des activités déjà assurées par le secteur privé commercial ou associatif, ni supplanter des emplois existants. Pour pouvoir prétendre à un emploi jeune, les intéressés doivent avoir moins de 26 ans, ou moins de 30 ans s'ils n'ont jamais été employés pendant plus de quatre mois consécutifs et n'ont par conséquent jamais acquis de droits aux prestations de l'assurance-chômage.

Financement et participants

L'État subventionne 80 % du salaire minimum légal (SMIC) et des charges sociales correspondantes. Les employeurs paient souvent les participants au-delà du SMIC. Avec une subvention annuelle totale de près de 15 000 euros par emploi, la dépense a été de 0.3 milliard d'euros permettant la création de 50 000 emplois en 1997 ; elle est passée à 1.5 milliard d'euros en 1998, puis à environ 4 milliards annuellement, finançant un stock en place d'environ 250 000 emplois entre 2000 et 2003. A la fin de 2001, 350 000 jeunes avaient été recrutés. Jusqu'à la mi-2001, 82 000 emplois ont été créés dans le secteur associatif (sports, culture, environnement et services de proximité), 64 000 dans les collectivités locales, 34 000 dans les organismes publics et parapublics, 70 000 dans l'éducation nationale (essentiellement des aides-éducateurs), 25 000 dans la police nationale (principalement des adjoints de sécurité) et 2 000 dans l'administration judiciaire. Dix mille postes supplémentaires seront créés en 2002.

3. Programme de stages en entreprise financés par l'État en Corée**Contexte**

La situation de l'emploi des jeunes s'est dégradée à la suite de la crise de 1997, avec notamment un accroissement du chômage des diplômés du premier cycle des études supérieures, dont les médias se sont largement fait l'écho. C'est pourquoi le gouvernement a mis en place à partir de 1999 ce programme d'emplois temporaires spécialement destiné à permettre aux jeunes d'acquérir une certaine expérience professionnelle sur des sites industriels.

Groupe cible et subvention

Le programme concerne les jeunes chômeurs de 18 à 30 ans dont le niveau d'instruction est égal ou supérieur à la fin des études secondaires. Les entreprises affiliées au système d'assurance-chômage qui prennent de jeunes chômeurs en stage reçoivent une

Encadré 1.2. **Programmes emplois jeunes de grande envergure** (suite)

subvention de 500 000 KRW (environ 400 euros ou un tiers du salaire à temps plein moyen) par personne et par mois, pendant trois mois. Si elles continuent de les employer au-delà de cette durée, elles perçoivent la subvention pendant encore trois mois.

Dépenses et nombre de participants

En 2000, environ 56 600 jeunes chômeurs ont bénéficié de ce programme, pour un coût de 110 milliards de KRW. La proportion de stagiaires qui ont ensuite été recrutés a été de 50 % en 1999 et 83 % en 2000 (ministère coréen du Travail, 2001). En 2002 ce programme était progressivement abandonné, mais un nouveau programme de stages pour les jeunes en cours d'études était prévu pour 35 000 participants.

(dans certains cas, pour un emploi normal auprès du même employeur), mais près de la moitié des jeunes recrutés en 1998, ainsi que ceux qui ont été embauchés pour remplacer les départs, risquent d'être touchés par la disparition des subventions²⁴. Dans certains cas, les activités correspondant aux emplois jeunes sont devenues viables commercialement, ou bien les employeurs du secteur public, en reconnaissant l'utilité, sont disposés à les financer sans autre subvention²⁵. Quoi qu'il en soit, la disparition prochaine des subventions a suscité un vaste débat et en juin 2001 le gouvernement a annoncé un vaste plan de « consolidation » des emplois jeunes, comportant trois composantes principales :

- Des mesures favorisant le passage à un autre emploi, y compris un emploi normal dans le secteur public. Ces mesures comprennent : une formation complémentaire ; l'homologation de l'expérience professionnelle ; l'aide à la préparation des concours d'entrée dans la fonction publique ; des modifications des critères traditionnels d'entrée dans les emplois du secteur public, aussi bien national que local, validant l'expérience acquise dans l'emploi jeune ; et un plan d'action individualisé pour les jeunes qui entrent sur le marché du travail après avoir rempli un emploi jeune.
- Des programmes de recrutements exceptionnels dans le secteur public : les services de l'État (l'éducation nationale, la police et la justice) poursuivront leur activité emplois jeunes par de nouveaux contrats de cinq ans. On s'attend d'une façon générale à ce que les collectivités territoriales recrutent une forte proportion de leurs emplois jeunes les moins qualifiés au premier niveau de l'échelle de la fonction publique.
- Une prorogation de subventions : certaines collectivités territoriales (de régions défavorisées et de zones urbaines) et des employeurs du secteur associatif ont été invités à demander une prolongation de trois ans de subventions à taux réduit pour aider à la poursuite des activités emplois jeunes qui ne sont pas financièrement viables mais qui sont reconnues socialement utiles²⁶.

Le gouvernement s'attend d'une façon générale à ce qu'un « débouché professionnel » soit offert à tous les bénéficiaires d'emplois jeunes, et il semble possible que relativement peu d'entre eux se retrouvent au chômage. La réduction du taux des sub-

ventions encouragera la sortie d'activités dont l'utilité sociale est incertaine, mais la participation à un emploi jeune aura souvent été une voie d'accès à un emploi permanent dans le secteur public²⁷ ou à des emplois subventionnés à long terme par l'État. Il serait difficile à un programme de ce type de maintenir un niveau élevé de recrutement au-delà des premières années²⁸, de sorte que l'impact du programme NSEJ sur les indicateurs de résultat sur le marché du travail risque de diminuer.

En Belgique, les jeunes qui ne trouvent pas de travail au sortir de l'école peuvent généralement prétendre à une allocation de chômage (assez faible) au bout de six à douze mois, mais le dispositif Convention de premier emploi (CPE – voir encadré 1.2), bien qu'en partie inspiré par les stratégies d'activation des jeunes dans les pays voisins, ne met pas l'accent sur les obligations des demandeurs d'emploi (Nicaise, 2001). En revanche, les entreprises privées d'au moins 50 salariés ont l'obligation de respecter un quota : 3 % de leurs effectifs doivent être recrutés parmi les jeunes chômeurs au titre d'une convention de premier emploi. Ce quota ne comporte pas de restrictions quant au niveau d'instruction, à l'expérience professionnelle ou à la durée du chômage du jeune. Toutefois, les cotisations sociales sont, sous réserve d'autres conditions, réduites lorsque la convention concerne un jeune moins qualifié ou lorsqu'elle débouche sur un contrat de durée indéterminée. De ce fait – et bien que le non-respect par l'employeur du quota ait rarement été sanctionné jusqu'ici – les employeurs sont incités à recruter sur la base de conventions de premier emploi et à dépasser si possible le quota de 3 %. Dans les régions où il y a pénurie de main-d'œuvre, on a élargi la définition des catégories de jeunes admissibles à ces conventions et les employeurs ont généralement été en mesure de respecter le quota de recrutements.

Face au quota de 3 % imposé aux employeurs du secteur privé, la Belgique a fixé un quota de 1.5 % pour le recrutement de jeunes chômeurs au titre de la CPE dans les organismes du secteur public (à l'exception de la profession enseignante) et le secteur associatif. Ce recrutement se fait en partie dans le cadre de projets de collaboration entre les administrations fédérales et locales dans les domaines de l'aide aux jeunes et aux handicapés, de la rénovation urbaine et de la sécurité, comme dans le programme NSEJ en France, mais à plus petite échelle. Globalement, le programme belge de Conventions de premier emploi a enregistré un grand nombre de recrutements de jeunes pour un coût beaucoup plus bas que le programme Emplois jeunes en France, mais l'effet de substitution est probablement considérable (c'est-à-dire qu'un grand nombre des recrutements enregistrés au titre de la CPE auraient eu lieu de toute façon). Là non plus, le programme CPE n'a pas particulièrement bien réussi à se concentrer sur les jeunes moins qualifiés : la première année, ils représentaient 34 % des recrutements au titre de la CPE, mais c'est moins que la proportion de jeunes peu qualifiés dans le stock de jeunes chômeurs²⁹.

Beaucoup de programmes en faveur des jeunes comportent une part d'emplois subventionnés, mais ils visent avant tout à faciliter le passage de l'école ou du chômage à un travail non subventionné en offrant une expérience professionnelle parfois conjuguée à une formation. Le programme coréen de stages en entreprise (encadré 1.2) s'adresse surtout aux diplômés du premier cycle de l'enseignement supérieur (choix qui est peut-être dû au taux de chômage relativement élevé des jeunes les plus instruits et à la forte pression sociale qui en découle) et a pour but de remédier à la réticence des employeurs à recruter des jeunes instruits mais sans expérience professionnelle. Au Canada, la Stratégie emploi jeunesse mise en place en 1994 s'est élargie à la fin des années 90. Des stages financés par des subventions salariales aux employeurs offrent chaque année une expérience professionnelle à 40 000 jeunes de 15 à 30 ans ayant quitté l'école, au chômage ou

sous-employés. Cette stratégie comporte également des projets de service communautaire pour les jeunes les plus à risque, des emplois d'été pour étudiants, et des informations sur les carrières (www.youth.gc.ca). Le programme JUMP allemand, lancé en 1998 et mis en œuvre en 1999 et 2000, conjugue plusieurs des approches évoquées ici, avec des programmes de courte durée ciblés sur les jeunes chômeurs, une aide à l'apprentissage axée sur les jeunes qui n'ont pas trouvé de place en apprentissage, et un filet de sécurité pour rediriger vers la qualification et l'emploi les jeunes qui ont perdu tout contact avec les institutions. Depuis le milieu de 1999, les programmes JUMP comptent un stock d'environ 80 000 participants, pour moitié environ au titre de mesures de subventions salariales et de création d'emplois et pour moitié au titre de l'enseignement et de la formation, y compris les mesures de préqualification et de qualification dans le cadre de l'apprentissage (Dietrich, 2001). Le nombre de participants aux options d'emploi était probablement supérieur à 10 % du nombre de jeunes chômeurs non étudiants – moins que dans les programmes belge et français, mais plus que dans le *New Deal* britannique.

En 1999, 200 000 jeunes environ en France, 300 000 en Italie et 500 000 en Espagne, sur moins de 2 millions de salariés de moins de 25 ans dans chaque pays, bénéficiaient de primes à l'embauche (souvent sous forme de réduction des charges sociales) (Eurostat, 2002). Les grands programmes d'incitation à l'emploi ont une cible très large (en Espagne, depuis 2001, toutes les conversions de contrats temporaires en contrats permanents pour les moins de 30 ans peuvent y prétendre), et leurs effets sur l'emploi tiennent peut-être essentiellement au fait qu'ils réduisent les coûts de main-d'œuvre et/ou facilitent le recrutement sur contrats temporaires.

Systèmes en alternance offrant une passerelle entre l'école et le travail

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les jeunes accomplissent leur scolarité puis entrent sur le marché du travail, de sorte que le passage de l'école à la vie active est « séquentiel ». Les pays qui n'ont pas de tradition d'orientation professionnelle dans l'enseignement secondaire et où le marché du travail formel est difficile d'accès peuvent compter de fortes proportions de jeunes qui poursuivent des études supérieures, d'où une inflation de diplômes et des taux de chômage relativement élevés parmi les jeunes ayant un haut niveau d'études (Van der Velden et Wolbers, 2001 ; O'Higgins, 2001). Ainsi, en Espagne, en Grèce, en Italie, au Mexique et en Turquie, contrairement à la plupart des autres pays, les taux de chômage des jeunes ayant un haut niveau d'études sont supérieurs à ceux des jeunes qui ont un faible niveau d'instruction (OCDE, 2000b).

L'alternative est un système « dual », dans lequel au sortir de l'école les jeunes vont en apprentissage, tout en continuant de passer un ou deux jours par semaine dans un établissement d'enseignement : c'est le cas de l'Allemagne, de l'Autriche, du Danemark et de la Suisse où un quart, voire plus, de tous les travailleurs de 15 à 24 ans sont des apprentis (Bowers *et al.*, 1999, tableau 21 ; OCDE, 2001a, tableau E3.1). Dans les pays où existe ce système de formation en alternance, le chômage des jeunes est généralement faible. Comme on peut le voir au tableau 1.5, cela correspond non seulement à un faible ratio chômage des jeunes/population, mais aussi à un fort ratio emploi des jeunes/population (qui reflète l'importance de l'apprentissage). Ces avantages ont conduit de nombreux pays à mettre en place des programmes d'apprentissage avec un financement public. En Allemagne et en Autriche cependant, les systèmes d'apprentissage reposent sur plusieurs éléments qui sont interdépendants. Les salaires des apprentis sont faibles (au départ, environ un tiers de ceux des adultes, pour atteindre la moitié la

dernière année), ce qui rend les apprentis intéressants pour les employeurs. Les qualifications obtenues sont appréciées sur le marché du travail, ce qui rend l'apprentissage intéressant pour les jeunes et pour leurs parents. Enfin, ce système s'appuie sur une base institutionnelle constituée par de puissantes organisations patronales et syndicales au niveau sectoriel qui définissent les qualifications à dispenser et veillent à en maintenir la valeur sur le marché du travail. Aucun de ces éléments ne peut facilement se mettre en place de façon isolée ou uniquement dans le cadre d'un financement par l'État³⁰. C'est pourquoi, dans des pays comme les États-Unis et le Royaume-Uni, le marché plus déréglementé (et où il y a peu de coordination entre les employeurs au niveau sectoriel) a restreint les efforts pour promouvoir l'apprentissage (Bowers *et al.*, 1999).

La plupart des pays pratiquent l'apprentissage dans des secteurs limités de l'économie (comme certains secteurs manufacturiers ou l'artisanat, la plomberie par exemple). Environ 10 à 20 % des salariés de 15 à 24 ans sont des apprentis en France, en Italie³¹ et aux Pays-Bas, et souvent entre 5 et 10 % dans les autres pays de l'OCDE. Les efforts pour développer ce système se poursuivent. Ainsi, les dispositifs travail-formation se sont rapidement étendus en Australie depuis 1995 (encadré 1.3). Ce succès est dû à un certain nombre de facteurs : les *National Training Wage Awards*, qui prédéterminent la structure salariale pour l'apprentissage et les stages de formation de plus courte durée (souvent un an) ; la suppression des limites d'âge et l'extension des formations en entreprise à la plupart des branches d'activité et des professions où elles n'existaient pratiquement pas jusque là ; et des incitations financières, avec un système efficace de marketing et d'aide pratique pour les employeurs qui recrutent des apprentis et des stagiaires. Les résultats obtenus sur le marché du travail par les individus qui sortent du « nouvel apprentissage » sont bons : plus de 90 % des nouveaux apprentis ayant achevé avec succès la composante études en 1999 avaient été recrutés par l'entreprise ou trouvé un nouvel emploi en mai 2000, et 93 % de ceux qui ont terminé un nouvel apprentissage en 2000 occupaient un emploi non subventionné trois mois plus tard (NCVER, 2001a et b). Toutefois, pour les formations courtes de type stage, relativement plus nouvelles, les taux d'abandon sont élevés, souvent dus à une insatisfaction des stagiaires quant au salaire, au contenu de la formation ou aux relations professionnelles. On peut craindre que la liberté laissée à l'employeur d'adapter les modules de formation à ses besoins n'aboutisse à des options trop étroites qui ne débouchent pas sur des qualifications véritablement transférables, et que les incitations financières soient parfois versées pour des formations exclusivement pratiques qui ne sont pas toujours de qualité (EWRsBE, 2000). Les taux d'emploi de ceux qui ont terminé leur apprentissage, même s'ils sont élevés, ne sont peut-être pas supérieurs à ceux d'autres individus qui n'ont pas suivi cette formation et qui ont une ancienneté analogue auprès d'un employeur, de sorte qu'il conviendrait d'examiner de plus près la valeur des qualifications en question sur le marché du travail (OCDE, 2001c)³².

D'autres réformes de l'apprentissage qui ont donné aux jeunes de réelles ouvertures ont été réalisées en France, en Irlande et en Norvège (Bowers *et al.*, 1999). En France, les réformes législatives de 1987 ont étendu l'apprentissage à la préparation de diplômes de tous niveaux et non plus au seul certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et, si la progression a été lente au début des années 90, à partir de 1993/94 le nombre d'apprentis a augmenté de 50 % en quatre ans. La réforme introduite par la Norvège en 1994 a intégré les apprentissages dans les filières du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et élargi leur contenu aussi bien général que professionnel. La réforme irlandaise de 1996 avait pour but dans un premier temps d'assurer une formation à large base, mais l'a conjuguée à des modules d'acquisition de compétences spécialisées, avec une évaluation en

Encadré 1.3. Les Nouveaux apprentissages en Australie

Aperçu général

L'Australie possède un système classique d'apprentissage sur quatre ans dans des secteurs comme l'industrie manufacturière, le bâtiment et les services collectifs. En 1985, un système de stages plus courts a été créé, qui visait initialement les 15-19 ans, essentiellement dans les services et les emplois administratifs, mais qui s'est ensuite étendu à d'autres tranches d'âge et à la plupart des secteurs d'activité. En 1996, le nombre annuel d'inscriptions à ces formations a dépassé le nombre d'inscriptions aux apprentissages classiques, et le nouveau gouvernement a regroupé les deux systèmes. En 1999, le stock total de participants aux apprentissages et aux stages était à peu près le double de ce qu'il était quatre ans auparavant, ce qui a permis au NCVER (2001a) d'affirmer que l'Australie, avec 2.1 % environ de sa population d'âge actif (295 000 personnes) en formation au titre des Nouveaux apprentissages en décembre 2000, se classait quatrième dans le monde, derrière l'Autriche, la Suisse et l'Allemagne, pour le nombre de participants à ce type de formation.

Caractéristiques du nouveau système

Peu de restrictions : Les Nouveaux apprentissages sont soumis à peu de restrictions professionnelles, et pas de restrictions d'âge. Le nombre de stagiaires dans les professions non artisanales (cadres et professions libérales, employés de bureau et vendeurs, ouvriers, chauffeurs routiers et manœuvres) a été multiplié par huit entre 1995 et 1999, et la proportion d'apprentis et de stagiaires de plus de 25 ans, qui était probablement inférieure à 10 %, est passée à environ 50 % en 2000. Les jeunes encore en cours de scolarité peuvent entreprendre un apprentissage à temps partiel tout en terminant leur scolarité. La durée des contrats est souple (entre un an et quatre ans), de même que le niveau de qualification professionnelle atteint à l'issue de la formation (qui va du Certificat de niveau I au diplôme).

Formation et qualification : les qualifications sont basées sur les « compétences » et les stagiaires peuvent finir plus tôt s'ils peuvent démontrer qu'ils ont acquis les compétences demandées. Les employeurs sont encouragés à mettre en apprentissage les salariés déjà en poste, pour qui un système de reconnaissance des acquis préalables permet d'atteindre plus vite le niveau de qualification visé. La formation théorique est assurée par des organismes de formation agréés, privés et publics, qui délivrent également les qualifications.

Salaires et coûts de main-d'œuvre : le salaire tient généralement compte du temps que l'intéressé passe en formation théorique. L'employeur perçoit une prime qui représente au total peut-être 6 % ou 7 % d'un salaire d'apprentissage au taux minimum (OCDE, 2001c, annexe B).

Promotion du programme : les Centres de gestion des nouveaux apprentissages, qui sont financés par l'État en fonction du nombre de contrats de formation enregistrés et qui passent les différents stades (trois mois et au-delà), administrent les primes, font la promotion du programme auprès des employeurs locaux, les conseillent et les aident dans toutes les phases du recrutement d'un apprenti.

fonction du niveau atteint et non du temps passé dans le programme, qui doivent permettre une actualisation continue des compétences.

Même dans les pays où l'apprentissage constitue une filière importante, il ne saurait être considéré comme la seule réponse possible (OCDE, 2000b). De fait, on constate en

Allemagne et en Autriche que cette approche présente certaines faiblesses³³. On a souvent cherché à garantir des places d'apprentissage³⁴, mais une telle garantie reste moins complète que les « garanties jeunes » mises en place dans les pays nordiques et quelques autres. Même si en Allemagne et en Autriche les taux de chômage des jeunes sont relativement faibles, les taux de non-emploi des jeunes adultes hommes sont légèrement supérieurs aux niveaux moyens ou médians de l'OCDE, car l'inactivité est relativement élevée chez les non-étudiants³⁵. Cela tient peut-être au fait que les prestations d'aide sociale ne sont pas toujours accordées aux jeunes chômeurs : en effet, si elles étaient facilement accessibles, elles concurrenceraient les niveaux de salaire de l'apprentissage.

Filets de sécurité pour les jeunes qui quittent l'école

Un autre volet des politiques du marché du travail des jeunes est le « filet de sécurité ». En effet, la plupart des programmes du marché du travail centrés sur les jeunes traitent le chômage et/ou créent des emplois, mais laissent en général de côté les jeunes qui ont quitté l'école mais restent inactifs. Les filets de sécurité ont précisément pour but d'identifier les jeunes qui viennent de quitter l'école et n'ont pas d'emploi, mais ne sont pas inscrits auprès du service public de l'emploi, pour leur assurer un suivi et une aide. Dans les pays nordiques, où existe à l'école un large éventail de programmes généraux et professionnels, le filet de sécurité ramène souvent à l'école des jeunes qui en sont sortis trop tôt, afin qu'ils y complètent le deuxième cycle des études secondaires (OCDE, 2000b).

Les réseaux locaux qui réunissent différents acteurs, en particulier les écoles, les services d'aide sociale, le service public de l'emploi, les municipalités et le personnel des programmes spécialisés qui s'adressent aux jeunes peuvent aider à mettre en place des filets de sécurité efficaces. Un exemple en est le programme TRACE en France, créé en 1998, dont le but est de permettre aux jeunes sortis de l'école avec peu ou pas de qualifications d'accéder à un emploi durable, et dans lequel beaucoup de participants entrent trois ans ou davantage après avoir quitté l'école. Ils ont un contact individuel avec un conseiller tous les 15 jours et bénéficient généralement de services multiples qui peuvent consister en aide financière d'urgence, couverture par la sécurité sociale, réouverture des droits à une formation financée par les pouvoirs publics, et contrats de travail à temps partiel subventionnés (Defauquet, 2000). Un autre exemple est le Youthreach en Irlande, créé en 1989, dont l'objectif premier est de donner un enseignement général, une formation professionnelle et une expérience professionnelle à des jeunes qui ont abandonné l'école sans qualifications, mais qui comprend aussi des sous-programmes spéciaux, tels que conseils psychologiques et sensibilisation aux questions de délinquance. Avec l'extension rapide des possibilités d'emploi sur le marché du travail irlandais (même pour les personnes sans qualifications), il est devenu difficile récemment de retenir les participants, mais le point positif est qu'aujourd'hui on peut généralement offrir une place à toute personne identifiée comme en ayant besoin (au travers de contacts entre les 78 centres Youthreach et les autres acteurs locaux).

En Australie, le programme Jobs Pathway (JPP) destiné aux 15-19 ans qui envisagent de quitter l'école pour la vie active et le programme Placement, emploi et formation (JPET) destiné aux 15-21 ans qui risquent de se retrouver sans abri, ou qui sont réfugiés ou anciens délinquants, visent eux aussi à empêcher les jeunes de « passer à travers les mailles du filet » ou à les rattraper lorsque c'est déjà le cas. Comme dans les pays nord-

ques, on peut raisonnablement espérer que les jeunes défavorisés de moins de 20 ans bénéficient d'une aide.

Au-delà, il est relativement difficile de maintenir le contact avec les jeunes, et par conséquent de mettre en place des filets de sécurité efficaces pour les plus de 20 ans. Dans un tiers environ des pays de l'OCDE, 5 à 10 % des hommes de 20 à 24 ans ne sont ni en formation, ni sur le marché du travail et sont inactifs (plutôt que chômeurs), ce qui montre que des mesures restent à prendre dans ce domaine³⁶.

Conclusions

Au cours des deux dernières décennies, les taux de chômage des jeunes ont en moyenne un peu baissé ou sont au minimum restés stables par rapport à ceux des adultes, et dans presque tous la fréquence du chômage de longue durée chez les jeunes a diminué. Toutefois, les statistiques internationales et les séries chronologiques relatives aux difficultés des jeunes sur le marché du travail sont sensibles à l'utilisation au numérateur du chômage ou du non-emploi (somme du chômage et de l'inactivité), au choix du dénominateur pour le calcul des taux, au traitement des travailleurs qui poursuivent en même temps leurs études, et au temps moyen qui s'est écoulé depuis que les jeunes en question ont quitté l'école ou sont entrés sur le marché du travail. C'est ainsi que le ratio emploi/population des jeunes a eu tendance à baisser par rapport à celui des adultes, mais si l'on y intègre les jeunes qui poursuivent leurs études ce n'est plus le cas. D'autre part, la réduction du différentiel du chômage des jeunes par rapport aux adultes observée au cours de la récession du début des années 90 donne à penser que le chômage des jeunes n'est pas particulièrement sensible à la conjoncture en termes relatifs, même si il le reste en chiffres absolus et si les taux d'emploi des jeunes sont nettement cycliques.

Les dépenses consacrées aux programmes pour l'emploi des jeunes varient beaucoup selon les pays. Dans l'ensemble, elles varient dans le même sens que le niveau de chômage de cette fraction de la population, mais à la fin des années 90, plusieurs pays de l'OCDE ont rompu avec ces tendances conjoncturelles en maintenant et même en élargissant leurs programmes pour les jeunes. Les mesures visant les jeunes adultes dans des pays comme la Belgique, le Danemark, la France, l'Irlande, les Pays-Bas et la Suède semblent avoir leur part dans la baisse récente de leurs taux relatifs de chômage et dans quelques pays de l'OCDE qui offrent des « garanties jeunes » relativement complètes, avec des places dans des programmes pour tous les jeunes au chômage depuis 6 mois, voire moins, les niveaux de chômage et de non-emploi des non-étudiants sont aujourd'hui particulièrement faibles. Toutefois, ces stratégies d'« activation » peuvent être relativement coûteuses, et certains pays qui appliquent des stratégies analogues (Australie, Finlande, Royaume-Uni) n'obtiennent encore que des résultats moyens.

En Belgique et en France, les vastes programmes d'emploi ont probablement eu un impact considérable sur le marché du travail des jeunes à la fin des années 90. Mais en France, le coût à long terme de chaque recrutement a été très élevé, du fait de la durée des contrats initiaux (cinq ans) et des mesures prises pour éviter que les participants retournent au chômage à l'issue de ces cinq ans, ce qui limite le flux d'entrées aujourd'hui que la phase initiale du programme est passée. Le programme belge de Convention de premier emploi a permis de nombreuses embauches de jeunes pour un coût direct beaucoup plus faible, grâce à un ingénieux système de quotas et d'incitations indirectes aux employeurs du secteur privé. De nombreux autres pays s'efforcent de favoriser les recrutements par

des programmes d'incitations à l'emploi comportant des réductions des coûts de main-d'œuvre et un assouplissement des règles applicables aux contrats temporaires, dans l'espoir que l'expérience pratique en entreprise et la formation faciliteront le passage à la vie active et accroîtront l'employabilité des intéressés.

De nombreux pays ont mis en place des programmes publics d'encouragement de l'apprentissage. Il faut évidemment faire en sorte que l'apprentissage soit intéressant à la fois pour les employeurs et pour les salariés, mais si l'on veut en faire une option spécifique qui constitue une passerelle vers le marché du travail, il faut mettre l'accent sur des objectifs tels qu'un suivi externe des qualifications (pour en assurer durablement leur valeur générale sur le marché du travail) et la poursuite d'un enseignement général pendant l'apprentissage (en tant que bien public de long terme). Même dans les pays où l'apprentissage est une filière majeure d'accès au marché du travail qui fonctionne pour le plupart sans subventions directes de l'État, il ne doit pas être considéré comme la seule réponse possible : en Allemagne et en Autriche, les systèmes d'apprentissage semblent maintenir à un niveau relativement bas le chômage des jeunes, mais non leur taux d'inactivité.

Les mesures de type « filet de sécurité », qui visent à identifier et à contacter les jeunes qui ont récemment quitté l'école et sont inactifs ou n'ont que des emplois précaires, sont un complément important des filières de transition classiques et des stratégies de « garantie » dont ne bénéficient souvent que ceux qui sont inscrits auprès du service public de l'emploi et/ou qui perçoivent des allocations. C'est pour les moins de 20 ans que ces stratégies de filet de sécurité ont le mieux réussi : les jeunes adultes sortis à la fois du système éducatif et du marché du travail sont peut-être plus difficiles à intégrer. A cet égard, la diversité des options éducatives et du marché du travail ouvertes aux jeunes, et la conjugaison de l'accessibilité des allocations de chômage et de mesures d'activation qui encouragent et récompensent financièrement l'entrée au marché du travail, pourraient être des facteurs intéressants.

Notes

1. Le passage de la formation initiale à la vie active a fait l'objet d'un examen thématique (OCDE, 2000b) qui soulignait l'importance d'arriver à ce qu'une forte proportion de jeunes achèvent le deuxième cycle du secondaire avec une qualification reconnue pour un emploi, pour des études tertiaires ou pour les deux. Un bilan des tendances actuelles en ce qui concerne le passage de l'éducation à la vie active a été fait pour la conférence organisée en 1999 conjointement par le Département américain du Travail et de l'Éducation et l'OCDE (OCDE, 1999) sur « La préparation des jeunes au XXI^e siècle ».
2. Malgré ces circonstances apparemment favorables, ni Bowers *et al.* (1999) ni Blanchflower et Freeman (2000) n'ont constaté d'amélioration générale sensible de la situation des jeunes sur le marché du travail dans la zone de l'OCDE au cours des années 90. Ils ont observé que la proportion de jeunes au travail avait eu tendance à baisser par rapport à celle des adultes, que leurs salaires étaient au mieux stagnants par rapport à ceux des adultes, et que le désavantage restait fortement concentré au niveau des jeunes défavorisés. Ils ont en outre souligné que les perspectives d'emploi des jeunes étaient particulièrement influencées par la conjoncture économique.
3. La participation des adolescents à la vie active est fonction de la scolarité obligatoire et des lois sur le travail des enfants : c'est pourquoi les chiffres de la population active des États-Unis concernent les plus de 16 ans et non pas les plus de 15 ans. Les chiffres relatifs aux jeunes adultes (20 à 24 ans) restent sensibles aux fortes variations, d'un pays à l'autre et dans le temps, de l'âge de sortie des études. On pourrait penser que les chiffres par année suivant la sortie des études ou les chiffres relatifs aux flux et aux transitions seraient plus comparables, mais il ne faut pas oublier qu'ils posent d'autres problèmes conceptuels et de comparabilité (par exemple, dans certains pays, nombre de jeunes travaillent pendant un an avant d'aller à l'université).
4. Le choix de 1983 est dicté en partie par la disponibilité des données comparables : l'Enquête européenne sur les forces de travail a été considérablement révisée et harmonisée en 1983.
5. On notera que la baisse de la proportion de jeunes qui font partie de la population active et l'accroissement de la proportion de la population active qui est sortie récemment du système éducatif, vont avoir tendance à relever le taux de chômage des jeunes, toutes choses égales par ailleurs.
6. Le taux moyen de chômage de longue durée pour l'ensemble des groupes d'âge a légèrement augmenté entre 1990 et 2000 (voir les annexes statistiques de la présente édition). Comme on ne peut être chômeur de longue durée la première année que l'on est sur le marché du travail, les baisses de taux de chômage de longue durée chez les jeunes peuvent résulter d'une entrée plus tardive sur le marché du travail aussi bien que d'une plus forte rotation (éventuellement liée à des contrats temporaires) dans certains pays (voir chapitre 3). Les taux d'emploi et de chômage du groupe des jeunes les moins instruits par rapport aux autres pourraient également servir d'indicateur de la concentration du désavantage, sous réserve d'une interprétation prudente, car les effectifs du groupe le moins instruit ont souvent beaucoup baissé.
7. Les publications du Bureau australien des statistiques présentent les jeunes chômeurs qui cherchent un emploi à plein-temps (et non n'importe quel type de travail) comme indicateur principal de la population active. Dans certains pays, les chiffres du chômage des étudiants sont jugés peu fiables du fait notamment que certains étudiants indiquent à tort être immédiatement disponibles pour un travail, ou qu'ils conjuguent études à plein-temps et recherche d'un travail à plein-temps.
8. A l'exception des six pays qui figurent au graphique 1.4, il est actuellement difficile de construire une série chronologique raisonnablement cohérente pour la période qui débute en 1983 en joignant les données existantes tout en tenant compte des changements de définition et de pratiques de notification de la présence à l'école intervenues dans les années 80 et 90. Une publication de l'OCDE (1996, tableau 4.8) montre toutefois qu'entre 1984 et 1994, sur 14 pays, la proportion moyenne ou médiane de la population qui n'est ni en formation ni au travail a fortement baissé pour les femmes de 18 à 22 ans et pour les hommes de 18 ans, mais a un peu augmenté pour les hommes de 22 ans. Bowers *et al.* (1999, tableau 4.9) montrent une forte baisse pour l'ensemble des 22 ans jusqu'en 1997, où les économies sortaient de la récession.
9. Les données relatives au ratio des taux de chômage des jeunes sur ceux des adultes de 1973 à 1990 figurent pour 13 pays dans les tableaux des publications de l'OCDE de 1985 et 1994 (voir bibliographie). Le ratio moyen pour les 13 pays était déjà élevé en 1973 (3.5), il a atteint un pic en 1977 (3.6) puis il a baissé (sauf en France, en Espagne et au Royaume-Uni, où le ratio de 1990 est resté supérieur à celui

- de 1973). Le niveau élevé de 1973 et le pic de 1977 pourraient fort bien être liés au pic atteint généralement aux environs de ces dates par le pourcentage de jeunes dans la population (encadré 1.1) autant qu'à des facteurs conjoncturels.
10. Le graphique 1.5 surestime un peu le niveau moyen des dépenses consacrées aux mesures pour les jeunes, puisqu'il n'inclut pas la Belgique et le Japon, où depuis 1985 relativement peu de PAMT ont figuré dans cette catégorie.
 11. Dans la base de données de l'OCDE sur les dépenses du marché du travail, les mesures en faveur des jeunes comprennent l'aide à l'apprentissage, même s'il n'y a pas de limite d'âge explicite, et peuvent inclure des mesures pour lesquelles l'âge limite supérieur se situe au-dessus de 24 ans ou qui peuvent être exceptionnellement étendues aux adultes. La classification « jeunes » ne peut être qu'approchée, comme le montrent les programmes australiens Nouveaux apprentissages et *Work for the Dole* : les deux comprennent aujourd'hui de nombreux participants de plus de 24 ans, mais seul le deuxième a été retiré de la catégorie des programmes en faveur des jeunes.
 12. Van der Velden et Wolbers (2001) attribuent une note aux pays de l'Union européenne sur divers aspects de leurs institutions éducatives (tels que spécificité professionnelle, système dual) et leurs politiques du marché du travail en général (structure des négociations salariales, protection de l'emploi). Ils identifient comme principaux déterminants des taux de chômage des jeunes, dans la comparaison entre pays, le taux de chômage global, le niveau de protection de l'emploi et la présence d'un système éducatif dual. L'étude d'Abowd *et al.* (2000), entre autres, constate un impact important du salaire minimum sur l'emploi des jeunes. Seul le coût du salaire minimum, plutôt que le salaire minimum en soi, est susceptible d'avoir un impact négatif : c'est ainsi qu'en France il semble que les mesures qui ont dès 1997 diminué de 13% le coût pour l'employeur de l'emploi au niveau du salaire minimum, ont été favorables à l'emploi global et ont relevé la part de l'emploi peu qualifié dans l'emploi marchand (CERC, 2001). Schröder (2001) identifie trois « régimes de transition » pour les jeunes caractérisés par l'utilisation de programmes généraux à grande échelle, de programmes de stages ou de programmes de formation professionnelle homologués respectivement, associés à des modèles spécifiques de réglementation du travail et de liens entre l'éducation et le marché du travail.
 13. Les instruments les plus courants d'activation au Danemark sont la formation professionnelle dans les secteurs aussi bien privé que public, les emplois « mutualisés » dans les services publics, et les offres éducatives (Bredgaard et Jorgensen, 2000).
 14. Raïsanen et Skog (1998) indiquent que pour la Finlande, en règle générale, une personne de moins de 25 ans qui n'a pas de qualification professionnelle de base ne peut prétendre à une aide (financière) pour le marché du travail. Cela n'implique pas une garantie jeunes globale, car un jeune travailleur possédant une qualification professionnelle ou ayant droit à l'assurance-chômage peut ne pas se voir offrir une place dans un programme.
 15. En Australie, les chômeurs peuvent répondre aux critères de l'obligation mutuelle en participant à un travail rémunéré à temps partiel (au minimum huit heures par semaine) ; au programme *Work for the Dole* (programme de stage de 12 à 15 heures par semaine pendant six mois) ; à plusieurs types de travaux bénévoles, y compris dans le *Green Corps* ; à des cours de formation et d'éducation ; à des programmes d'assistance spécialisée (notamment JPP et JPET, voir annexe 1.A) ; et à l'Aide intensive (qui assure sur une base individualisée une préparation à l'emploi, un soutien et des conseils d'orientation) (OCDE, 2001c).
 16. Ponthieux (1997) constate que les jeunes entrés sur le marché du travail en 1995 ont perçu un salaire beaucoup plus faible que ceux arrivés sur le marché en 1991, du fait de la dégradation des conditions du marché du travail. Holm *et al.* (2001) étudient le parcours professionnel des enseignants, des ingénieurs et des travailleurs non qualifiés au Danemark sur une période de 17 ans, et constatent que la fluctuation de la demande correspondant à leurs qualifications a un effet significatif sur le risque de chômage au moment de leur entrée sur le marché du travail, mais que cet effet n'est pas permanent.
 17. Selon White (2000), les données montrent qu'en Europe les programmes d'insertion des chômeurs fonctionnent bien (le seul pays où il y ait de nombreux rapports négatifs étant la Suède) et que les résultats sont tout aussi positifs pour les jeunes que pour les adultes, contrairement à ce qu'on constate aux États-Unis. Heckman *et al.* (1999), après étude complète, ne voient pas de schéma cohérent dans les données européennes. Contrairement aux évaluations américaines, les évaluations européennes utilisent rarement des techniques d'affectation aléatoire et d'autre part, les mécanismes de sélection et l'effet incitatif des programmes peuvent être différents du fait qu'en Europe le ciblage est plus souvent basé sur la perception d'une garantie de revenu.
 18. Le nombre de chômeurs (bénéficiaires de l'assurance-chômage et de l'aide sociale selon la définition de Statistique Danemark) âgés de 16 à 24 ans a diminué de 79 % en passant de plus de 60 000 personnes début 1994 à environ 13 000 en août 2001.

19. Certains étudiants chômeurs n'ont pas de revenu autre que les allocations de chômage et recherchent un travail à plein-temps, et n'ont un statut d'étudiant que parce que le SPE les a affectés à un programme d'éducation ou de formation. Ils sont toutefois probablement relativement peu nombreux dans cette situation dans les pays où les niveaux de chômage des étudiants sont élevés. Selon l'OCDE (2000b, annexe 4), 81 % de tous les adolescents au chômage en Norvège en 1996 cherchaient un travail à temps partiel et déclaraient comme activité principale les études. Parmi les jeunes de 15 à 24 ans qui se décrivaient comme étudiants en 1997, 59 % faisaient état d'un emploi normal ou occasionnel comme principale source de revenu au Danemark, et plus de 40 % en Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni : très peu déclaraient les allocations de chômage comme revenu principal (Bowers *et al.*, 1999, tableau 5).
20. En Australie, le chômage des jeunes non étudiants a baissé d'un tiers entre 1997 et 2000, beaucoup plus que le chômage global, et la stratégie d'obligation mutuelle peut y avoir contribué.
21. Van Oorschot (2001) observent que le taux de participation à des programmes à temps plein, par rapport à l'ensemble du groupe cible des mesures d'activation, est très faible ; il en donne plusieurs exemples : ainsi, en 1988, environ 7 000 jeunes chômeurs ont participé au TW-GWJ [garantie jeunes], alors que nationalement environ 45 000 répondaient aux critères. De même, en Australie, relativement peu de jeunes soumis à l'obligation mutuelle ont accédé à l'option de création d'emplois (*Work for the Dole*) – et dans la pratique la plupart des participants sont des chômeurs de longue durée plus âgés (OCDE, 2001c, pp. 243-244).
22. La forte baisse du chômage des jeunes en France à partir de 1997 est intervenue malgré la suppression du service militaire obligatoire. Une reprise conjoncturelle, des réductions ciblées des charges sociales pour les emplois à bas salaire (voir CERC, 2001) et l'introduction de la semaine de 35 heures, accompagnée d'incitations aux entreprises à embaucher ont contribué à cette baisse de même que le programme Nouveaux services emplois jeunes.
23. Les emplois jeunes ont eu relativement de succès et, les contraintes effectives pour les employeurs étant peu nombreuses, beaucoup de ces emplois ont été remplis par des jeunes plus diplômés que nécessaire, tandis que les plus jeunes, les moins qualifiés, et ceux qui n'avaient aucune expérience du travail, ont souvent été laissés de côté. L'une des difficultés de gestion de ce programme a été qu'étant donné la teneur innovante des emplois, ils ne peuvent pas facilement donner une expérience et des qualifications largement reconnues par les employeurs extérieurs (Simonin, 2001).
24. Au départ, les emplois d'aides-éducateurs au titre du programme NSEJ devaient avoir une durée limitée. En revanche, les adjoints de sécurité auprès de la police devaient se former pour passer les concours et devenir ensuite policiers (Simonin, 2001). Dans les secteurs autres que l'éducation et la police, en septembre 2001 75 000 participants étaient partis et 160 000 restaient : 54 % de ceux qui avaient commencé en 1998 étaient encore présents. Dans 64 % des cas, les jeunes sortis du programme Nouveaux services emplois jeunes avaient un travail : 30% de ceux qui avaient un travail étaient employés par une entreprise privée et beaucoup d'autres l'étaient dans des associations à but non lucratif (DARES, 2002).
25. Ainsi, l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi) dans son instruction relative aux emplois jeunes, précise que « dans la mesure où l'utilité de ces activités sera confirmée par l'expérience, l'agence proposera les dispositions nécessaires pour les pérenniser à terme » (www.emploisjeunes-idf.org/html/resj/instruction/anpe.html).
26. Les employeurs peuvent demander une subvention pour une prorogation de trois ans des emplois jeunes au-delà de la durée initiale de cinq ans. Le niveau des subventions en question devait être inférieur en moyenne de 50 % (au titre de la mesure « d'aide spécifique » pour les collectivités locales) ou de 30 % (au titre de la mesure « convention pluriannuelle » pour les employeurs associatifs) à ce qu'elle était pendant les cinq premières années. Dans le cas d'activités déjà en partie autofinancées, une mesure « d'épargne consolidée » peut fournir des subventions complémentaires équivalent à une année de plus au taux initial, sous condition d'un accord préalable d'étalement du reste des versements de subventions et des nouveaux versements sur le reste de la période de huit ans. Pour une synthèse de toutes les principales mesures de consolidation, voir www.clcbe.com/crea/nsej/synthese_plangvt_0601.html.
27. Gournac (2000) a déjà soutenu, s'agissant des adjoints de sécurité qui devraient intégrer la Police nationale, que le programme NSEJ n'avait fait que décaler dans le temps des flux de recrutement annuel dans la fonction publique.
28. Dans sa déclaration de juin 2001, le gouvernement a annoncé la création de 10 000 nouveaux emplois jeunes en 2002, beaucoup moins qu'en 1998 où plus de 100 000 nouveaux emplois avaient été créés, encore qu'on doive aussi assister à des recrutements de remplacement dans des emplois jeunes préexistants.
29. Des données partielles relatives à la Flandre suggèrent cependant que les recrutements au titre de la CPE ont représenté une proportion relativement élevée des recrutements totaux de jeunes peu qualifiés (Nicaise, 2001).

30. Bien que les systèmes autrichien et allemand d'apprentissage ne soient pas essentiellement tributaires de financements publics, leur durée est réglementée (au moins trois ans dans 90 % des cas), et dans de nombreuses régions, ils répondent aux conditions de scolarité obligatoire (Steedman, 2001).
31. En Italie, selon les données administratives, environ la moitié des jeunes salariés sont en apprentissage ou en contrat emploi-formation, ce qui réduit le coût de main-d'œuvre pour l'employeur, mais la proportion de ceux qui se disent apprentis dans l'enquête sur la population active est beaucoup plus faible.
32. Une récente étude comparative des Apprentissages modernes au Royaume-Uni par Steedman (2001) y fait des observations analogues.
33. O'Higgins (2001) fait une longue analyse du système dual allemand, et met en lumière toute une série de points forts et de points faibles. Les apprentissages forment à des compétences spécifiques qui déterminent la carrière de l'individu tôt dans la vie et l'on peut penser qu'une formation spécifique qui facilite la transition initiale vers la vie active ne donne pas aux travailleurs les moyens de réagir plus tard aux chocs qui peuvent se produire sur le marché du travail.
34. Dans le programme allemand JUMP pour les jeunes, lancé en 1998 et mis en œuvre en 1999, quatre des cinq mesures principales consistaient en : l'augmentation de l'offre de places d'apprenti ; la préparation des jeunes pour un apprentissage ; l'offre de places d'apprentissage dans les organismes de formation externes à l'entreprise ; et la formation continue pour les jeunes qui ont déjà terminé une formation d'apprentissage (Dietrich, 2001). En Autriche les principales mesures récentes qui visent les jeunes sont surtout axées sur l'apprentissage (voir annexe 1.A et Commission européenne, 2000).
35. On peut calculer l'inactivité des non-étudiants en pourcentage de la population à partir du tableau 1.6 en faisant la différence entre les huitième et cinquième colonnes de données. L'accessibilité de prestations de chômage pour les groupes ayant de faibles liens avec le marché du travail augmente probablement le chômage déclaré tout en réduisant l'inactivité déclarée (les données ECHP figurant dans un tableau du chapitre 4 donnent à penser que cela s'applique aux chômeurs de longue durée en Belgique et en Irlande). En Allemagne et en Autriche, les prestations d'aide sociale sont subsidiaires par rapport à l'entretien par la famille, ce qui signifie qu'au lieu d'accorder les prestations les autorités peuvent obliger les parents à entretenir leurs enfants (et vice et versa) même s'ils ne vivent pas dans le même foyer. En 1998, 4 % des 18-24 ans percevaient une aide sociale en Allemagne, contre 15 à 21 % au Danemark, en Finlande et en Suède (Puide et Minas, 2001).
36. Les « filets de sécurité » pour les jeunes sont particulièrement nécessaires en l'absence de contacts institutionnels classiques, c'est-à-dire pour ceux qui ne sont ni au travail ni en formation, ni chômeurs inscrits ni bénéficiaires d'une garantie de revenu telle que l'aide sociale. La mesure tirée des enquêtes sur la population active, à savoir « ni en formation ni sur le marché du travail » ne donne qu'une indication grossière de l'importance de ce groupe.

Annexe 1.A

Initiatives récentes concernant le marché du travail des jeunes

La présente annexe résume les initiatives récentes concernant le marché du travail des jeunes et les mesures correspondantes. Elles sont regroupées sous deux grandes rubriques : *Mesures actives du marché du travail pour les jeunes* et *Politiques visant à faciliter la transition de l'école à la vie active*, bien que cette classification ne soit pas toujours très nette.

Mesures actives du marché du travail pour les jeunes

	Contexte et objectifs	Groupes cibles	Contenu principal	Calendrier, budget, etc.
Autriche				
Programme spécial de création d'apprentissages	Réduire la pénurie d'apprentissages.	Jeunes de moins de 25 ans.	Une prime est versée aux entreprises. Pour les filles et les jeunes défavorisés, la prime est plus élevée (8 000 ATS au lieu de 6 000).	Lancé en 1996.
« Filet de sécurité » pour les jeunes	Réduire la pénurie d'apprentissages et le chômage des jeunes.	Jeunes chômeurs.	Ce programme fournit aux jeunes qui cherchent un apprentissage mais qui n'en ont pas trouvé une formation professionnelle et une aide spéciale.	Lancé en novembre 1998 Budget pour 2000 : 250 millions d'ATS. (20 millions d'euros)
Australie				
Obligation mutuelle	Faire en sorte que les chômeurs recherchent activement du travail et donnent quelque chose en retour à la collectivité qui les aide.	Jeunes de 18 à 24 ans percevant une allocation New Start ou une allocation jeune depuis six mois : désormais étendue jusqu'à 49 ans.	Exige une participation pendant un nombre d'heures minimum à une ou plusieurs options : travail à temps partiel, travail bénévole, travail d'utilité collective, ou divers programmes spécialisés. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une réduction des allocations.	Lancé à la mi-1998, dernière extension en juillet 2002.
Belgique				
Convention de premier emploi, CPE, connue sous le nom de « Plan Rosetta »	Aider les jeunes à trouver un emploi.	Jeunes de moins de 25 ans (moins de 30 ans dans les régions où il y a pénurie de main-d'œuvre).	Voir encadré 1.2.	Lancé en avril 2000. En janvier 2002, 86 000 jeunes en avaient bénéficié.

	Contexte et objectifs	Groupes cibles	Contenu principal	Calendrier, budget, etc.
Danemark				
Régime spécial jeunes	Inciter les jeunes à participer à des programmes d'enseignement ou de formation débouchant sur une qualification officielle et prévenir le chômage de longue durée.	Les jeunes de 18-24 ans au chômage indemnisés depuis six mois.	Les participants qui n'ont pas un cursus formel d'éducation ou de formation se voient offrir un enseignement ou une formation d'au moins 18 mois, avec une allocation représentant 50 % de l'allocation chômage.	Lancé en 1996 pour les jeunes qui n'avaient pas un cursus complet d'enseignement ou de formation. Étendu en 1999 à tous les jeunes chômeurs de 18 à 24 ans.
Finlande				
Réadaptation au travail	Aider le noyau dur des chômeurs de longue durée.	Jeunes demandeurs d'emploi après 8.5-12 mois de chômage.	Stage professionnel avec garantie de revenu pendant quatre mois. Participation obligatoire pour les jeunes de moins de 25 ans. Exige une coopération entre le service de l'emploi et la municipalité.	Lancé en septembre 2001.
France				
Nouveaux services emplois jeunes (NSEJ)	Réduire le chômage des jeunes par la création d'emplois nouveaux dans le secteur des services.	Jeunes de 18 à 25 ans, ou 29 ans pour ceux qui n'ont pas travaillé suffisamment pour avoir droit à l'assurance-chômage ou qui sont handicapés.	Voir encadré 1.2.	Lancé en septembre 1997 En août 2001, le nombre des entrées atteignait 336 000.
TRACE (Trajets d'accès à l'emploi)	Encourager l'entrée dans un emploi durable par un processus qui peut durer jusqu'à 18 mois.	Jeunes de moins de 25 ans en grande difficulté.	Construction d'un parcours d'insertion professionnelle (formation, recherche d'emploi) avec l'aide intensive et individualisée d'un conseiller. Une garantie de revenu est assurée tout au long du parcours.	Lancé en juillet 1998. Nombre d'entrées : 131 200 en août 2001.
Allemagne				
Programme d'action immédiate de réduction du chômage des jeunes (JUMP)	Réduire le chômage des jeunes, programme complémentaire des mesures PAMT habituelles.	Comprend les jeunes qui ne peuvent pas accéder aux mesures normales : ceux qui ne trouvent pas de place en apprentissage, qui sont au chômage, sans qualification ou sans emploi.	Enseignement et formation, aide à la création de places d'apprentissage, subventions à l'embauche, programmes de création d'emplois, soutien social et mentorat.	Lancé en janvier 1999 avec 260 000 entrées et un stock courant de 80 000 participants à la fin 2000. Budget annuel d'1 milliard d'euros, cofinancé par le Fonds social européen.
Italie				
Programme de subventions à l'emploi	Réduire le chômage des jeunes dans le Sud et les autres régions en difficulté.	Jeunes de 21 à 32 ans inscrits au chômage pendant plus de 30 mois.	Offre de formation et stages pendant un maximum de 12 mois dans des PME (moins de 100 salariés).	Lancé en 1998 Programme financé par la caisse de sécurité sociale.

	Contexte et objectifs	Groupes cibles	Contenu principal	Calendrier, budget, etc.
Japon				
Mesures d'aide à l'emploi pour les jeunes diplômés	Aider les jeunes diplômés à trouver un emploi.	Diplômés du secondaire et du premier cycle de l'enseignement supérieur, et ceux qui ne trouvent pas d'emploi.	Le SPE joue le rôle d'intermédiaire et fournit des services tels que foire aux emplois, information, conseil, service de placement et formation professionnelle.	En 2000, par exemple, le nombre de foires à l'emploi a été de 183 pour les diplômés du secondaire, et de 288 pour les diplômés du 1 ^{er} cycle du supérieur.
Corée				
Programme de stages en entreprise aidé par l'État	Aider à accroître l'employabilité des jeunes.	Diplômés du secondaire et du premier cycle du supérieur au chômage, 18-30 ans.	Voir encadré 1.2.	En 2000, 56 600 participants. Budget : 110 milliards KRW (100 millions d'euros).
Pays-Bas				
Plan d'action individuel	Loi sur l'emploi des demandeurs d'emploi (WIW) et Loi sur les allocations de chômage.	Jeunes chômeurs jusqu'à 23 ans.	Les collectivités locales, en coopération avec les services de l'emploi, proposent un programme individualisé. Les jeunes au chômage depuis plus de 12 mois peuvent se voir offrir un emploi subventionné.	Lancé en 1998 sur la base de la Loi WIW.
Suède				
Programme municipal pour les jeunes	Mis en place face à la forte augmentation du chômage des jeunes au milieu des années 90.	Jeunes de moins de 20 ans.	Les municipalités doivent offrir un stage pratique ou des activités similaires dans les 100 jours de l'entrée du jeune au chômage, jusqu'à ce qu'il atteigne 20 ans.	Lancé en 1995 En 2000, 13 000 participants pour une durée moyenne de 4.5 mois.
Garantie jeunes	Réduire le chômage de longue durée.	Jeunes chômeurs de longue durée de 20-24 ans percevant une allocation de chômage ou une aide sociale.	Durée maximum : 12 mois. Fournit un service personnalisé basé sur un plan d'action individuel.	Lancé en 1998, pour se poursuivre jusqu'à la fin de 2002.
Renouvellement des générations	Aider les jeunes chômeurs de longue durée à trouver un emploi.	Jeunes de 19 ans sans emploi depuis trois mois, adultes jusqu'à 35 ans au chômage depuis 12 mois et travailleurs âgés d'au moins 63 ans.	Une indemnité est versée pendant un maximum de deux ans aux travailleurs âgés qui partent et l'employeur doit les remplacer par des membres des groupes cibles.	En vigueur de 1998 à 2000. Les coûts sont payés par l'État (3/4) et les entreprises (1/4).
Royaume-Uni				
New Deal for Young People	Réduire le chômage de longue durée des jeunes dans le cadre d'une stratégie d'insertion.	Jeunes de 18-24 ans au chômage depuis six mois ou plus.	Accent mis sur les partenariats locaux et sur le rôle du conseiller individuel. Après une période de conseil personnalisé, les participants doivent passer six mois dans des programmes d'études ou d'emploi.	Lancé en 1998. 730 000 entrées et un stock courant de 80 000 en novembre 2001.

Politiques visant à faciliter la transition de l'école à la vie active

	Contexte et objectifs	Groupes cibles	Contenu principal	Calendrier, budget, etc.
Australie				
Jobs Pathway Program (JPP)	Aider les jeunes qui ont récemment quitté l'école ou ont l'intention de la quitter prochainement.	Jeunes de 15 à 19 ans.	Le JPP fournit des informations sur le marché local de l'emploi, les attentes des employeurs, les possibilités de carrière et une aide pour améliorer la motivation et l'estime de soi.	Lancé en 1995. A fourni une aide à 70 000 jeunes pour un coût de 22 millions de \$ en 2000/01. Les prestataires sont sous contrat.
Programme placement, emploi et formation (JPET)	Aider les jeunes qui rencontrent des obstacles multiples.	Jeunes de 15 à 21 ans qui risquent de devenir sans domicile fixe, qui sont réfugiés, pupilles de l'État ou anciens délinquants.	Cours de remise à niveau et aide aux problèmes personnels (toxico-dépendance, problèmes financiers, juridiques et culturels).	Élargi à la fin des années 90 suite à un programme pilote mené en 1992. Coût : 18 millions de \$ en 2000/01, avec 136 prestataires de services.
Belgique				
Plan jeunes +	Réduire le chômage de longue durée et aider les jeunes peu qualifiés à trouver un emploi.	Jeunes de moins de 25 ans ayant quitté l'école depuis moins de trois mois sans diplôme de fin d'études secondaires.	Quatre étapes : analyse initiale, convention d'insertion (comprenant recherche d'emploi, formation, etc.), suivi mensuel et évaluation finale.	En 2001, budget de 25 millions d'euros pour environ 30 000 participants.
Luxembourg				
Contrat d'auxiliaire temporaire	Aider les jeunes à passer de l'école à la vie active.	Jeunes de moins de 30 ans, inscrits auprès du SPE depuis au moins un mois.	Contrat de trois mois minimum renouvelable à concurrence de 12 mois. Allocations pendant le contrat : niveau de salaire minimum du travailleur non qualifié. Remboursement aux employeurs : secteur privé 50 %, secteur public 95 %.	Réforme en cours : amélioration du suivi, réduction de la durée à neuf mois et renforcement du rôle du mentor.
Pays-Bas				
Comptoir jeunes	Aider les jeunes en abandon scolaire et qui ont des difficultés à trouver un emploi.	Jeunes en abandon scolaire.	Approche globale conjuguant éducation, travail, revenu et protection sociale.	Ce pilote sera lancé en 2002.
Loi d'enregistrement et de coordination régionale (RMC)	Empêcher les abandons prématurés de la scolarité.	Les jeunes qui abandonnent l'école.	La loi établit un fichier des informations relatives aux jeunes qui quittent l'école.	
Royaume-Uni				
Connexions	Aide au développement personnel des jeunes (et non l'entrée dans la vie active).	Adolescents de 13 à 19 ans.	Fournir des services intégrés de conseils, d'orientation, de développement personnel.	Lancé en 2000.

Annexe I.B

Tendances des taux d'emploi et de chômage des jeunes et des adultes d'âge très actif

Tableau I.B.1. Taux de chômage des jeunes^a comparé
à celui des adultes d'âge très actif^b

		1983	1989	1990	1993	1999	2000
Australie	Adolescents/Adultes d'âge très actif	3.1	3.2	3.2	2.7	3.1	3.3
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	2.0	1.8	2.1	1.9	2.0	1.9
Autriche	Adolescents/Adultes d'âge très actif	1.5	1.6
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	1.2	1.4
Belgique	Adolescents/Adultes d'âge très actif	3.4	3.0	3.3	4.4	3.8	4.6
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	2.3	1.9	2.1	2.4	2.9	2.3
Canada	Adolescents/Adultes d'âge très actif	2.2	1.9	1.9	1.9	2.8	2.8
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	1.8	1.4	1.5	1.5	1.7	1.8
République tchèque	Adolescents/Adultes d'âge très actif	3.5	4.2	4.3
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	1.8	1.8	1.8
Danemark	Adolescents/Adultes d'âge très actif	2.6	1.2	1.1	0.9	2.1	1.7
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	2.2	1.8	1.7	1.8	2.5	1.6
Finlande	Adolescents/Adultes d'âge très actif	3.8	6.9	7.1	2.9	3.7	3.8
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	2.1	2.7	3.1	2.1	2.0	2.1
France	Adolescents/Adultes d'âge très actif	5.0	2.2	2.4	2.7	2.5	2.4
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	3.0	2.3	2.4	2.5	2.5	2.2
Allemagne	Adolescents/Adultes d'âge très actif	1.4	1.2	1.0	0.7	0.9	0.9
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	1.7	1.0	0.9	1.1	1.1	1.1
Grèce	Adolescents/Adultes d'âge très actif	4.1	4.7	4.9	4.9	4.2	3.9
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	3.7	4.5	4.4	3.7	3.0	2.9
Hongrie	Adolescents/Adultes d'âge très actif	3.2	3.8	4.2
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	1.6	1.7	1.8
Islande^c	Adolescents/Adultes d'âge très actif	3.0	4.2	4.0
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	1.9	2.5	1.8
Irlande	Adolescents/Adultes d'âge très actif	2.2	2.0	2.1	2.3	2.1	2.5
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	1.3	1.2	1.1	1.6	1.4	1.2
Italie	Adolescents/Adultes d'âge très actif	8.3	5.1	5.3	4.7	4.3	4.5
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	5.6	4.0	4.0	3.8	3.3	3.4
Japon	Adolescents/Adultes d'âge très actif	2.8	4.0	4.0	3.5	3.2	3.0
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	1.9	2.2	2.2	2.3	2.2	2.1
Corée	Adolescents/Adultes d'âge très actif	3.5	3.8	4.9	5.4	3.4	3.7
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	2.7	3.1	3.3	4.1	2.2	2.5
Luxembourg	Adolescents/Adultes d'âge très actif	4.1	5.2	6.3	5.8	5.9	4.3
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	2.1	1.5	2.0	1.3	2.9	3.0
Mexique	Adolescents/Adultes d'âge très actif	2.2	2.0	3.3
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	2.1	1.8	2.6
Pays-Bas	Adolescents/Adultes d'âge très actif	3.3	2.2	2.0	2.4	4.1	3.4
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	1.8	1.4	1.3	1.7	1.4	1.4
Nouvelle-Zélande	Adolescents/Adultes d'âge très actif	..	3.0	2.9	2.8	3.1	3.8
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	..	2.2	1.9	1.9	2.1	2.3

Tableau 1.B.1. Taux de chômage des jeunes^a comparé à celui des adultes d'âge très actif^b (suite)

		1983	1989	1990	1993	1999	2000
Norvège^c	Adolescents/Adultes d'âge très actif	5.0	4.2	3.8	3.6	5.8	6.3
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	2.8	2.4	2.3	2.4	3.0	2.7
Pologne	Adolescents/Adultes d'âge très actif	2.7	3.9	2.9
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	2.3	2.7	2.5
Portugal	Adolescents/Adultes d'âge très actif	..	2.9	2.9	3.1	2.2	3.4
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	..	3.0	2.7	2.6	2.2	2.2
République slovaque	Adolescents/Adultes d'âge très actif	4.2	3.8
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	1.9	1.8
Espagne^c	Adolescents/Adultes d'âge très actif	4.1	2.4	2.4	2.3	2.5	2.6
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	2.8	2.3	2.3	2.0	1.9	1.9
Suède^c	Adolescents/Adultes d'âge très actif	6.4	4.6	5.6	3.5	2.9	3.6
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	2.9	2.8	2.6	2.8	2.0	1.9
Suisse^d	Adolescents/Adultes d'âge très actif	2.7	2.0	2.0	2.8
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	1.6	1.9	2.2	1.7
Turquie	Adolescents/Adultes d'âge très actif	..	2.8	2.9	2.6	2.2	2.2
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	..	2.9	3.1	3.3	2.9	3.0
Royaume-Uni^c	Adolescents/Adultes d'âge très actif	..	1.7	2.0	2.2	3.2	3.5
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	..	1.6	1.6	1.9	2.0	2.1
États-Unis^c	Adolescents/Adultes d'âge très actif	2.8	3.6	3.4	3.3	4.4	4.3
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	1.8	2.0	1.9	1.8	2.3	2.3
Moyenne pondérée^e (différents pays)	Adolescents/Adultes d'âge très actif	3.6	3.0	3.1	2.5	2.4	2.5
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	2.3	2.3	2.2	2.0	2.1	2.1
Moyenne non pondérée^f (18 pays)	Adolescents/Adultes d'âge très actif	3.8	3.4	3.6	3.2	3.4	3.4
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	2.5	2.2	2.3	2.3	2.2	2.1
Médiane non pondérée^f (18 pays)	Adolescents/Adultes d'âge très actif	3.4	3.4	3.4	3.1	3.3	3.5
	Jeunes adultes/Adultes d'âge très actif	2.2	2.1	2.2	2.1	2.2	2.1

.. Données non disponibles.

a) Les *adolescents* correspondent à la tranche d'âge 15 à 19 ans (16 à 19 ans pour les pays concernés par la note c) et les *jeunes adultes* à la tranche d'âge 20 à 24 ans. Les jeunes désignent les adolescents *plus* les jeunes adultes.

b) Les *adultes d'âge très actif* couvrent la tranche d'âge 25 à 54 ans.

c) Les *adolescents* correspondent à la tranche d'âge 16 à 19 ans.

d) Les données de la Suisse pour l'année 1990 se réfèrent à l'année 1991.

e) Moyenne pondérée des données disponibles présentées dans ce tableau (en 1999 et 2000, l'ensemble des pays de l'OCDE). La moyenne pondérée pour l'OCDE en 1990 tient compte des données de la Suisse en 1991.

f) Moyenne et médiane pour les 18 pays présentant des données disponibles en 1983.

Source : OCDE (2001), *Statistiques de la population active, 1980-2000*, partie III. Pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Portugal, les données proviennent de l'Enquête communautaire sur les forces de travail. Les données de la Suisse proviennent de l'Enquête suisse de la population active, et ont été directement fournies par les autorités nationales.

Tableau 1.B.2. **Évolution des ratios emploi/population par groupe d'âge^a**

		Pourcentages					
		1983	1989	1990	1993	1999	2000
Australie	Adolescents	44.6	50.4	47.9	39.6	45.8	47.4
	Jeunes adultes	68.4	76.8	74.7	67.7	72.4	73.5
	Adultes d'âge très actif	68.5	75.7	75.8	72.8	75.3	76.5
	Personnes d'âge actif	61.3	68.1	67.9	64.1	67.7	69.1
Autriche	Adolescents	39.5	38.4
	Jeunes adultes	70.3	67.4
	Adultes d'âge très actif	81.3	81.6
	Personnes d'âge actif	68.2	67.9
Belgique	Adolescents	12.6	7.1	7.0	5.1	6.7	7.4
	Jeunes adultes	54.4	51.8	51.9	48.3	44.0	52.6
	Adultes d'âge très actif	67.3	70.8	71.7	73.6	76.4	77.9
	Personnes d'âge actif	53.1	53.8	54.4	56.0	58.9	60.9
Canada	Adolescents	41.3	51.6	50.2	41.2	41.1	43.4
	Jeunes adultes	66.2	73.6	71.2	65.1	68.1	69.1
	Adultes d'âge très actif	71.5	78.2	78.0	74.9	79.2	79.9
	Personnes d'âge actif	63.7	70.7	70.3	66.5	70.1	71.1
République tchèque	Adolescents	31.3	14.0	9.9
	Jeunes adultes	65.9	60.5	60.7
	Adultes d'âge très actif	86.3	81.9	81.6
	Personnes d'âge actif	69.0	65.9	65.2
Danemark	Adolescents	38.2	59.9	58.4	56.8	59.9	59.0
	Jeunes adultes	69.5	72.9	71.3	63.4	71.5	73.9
	Adultes d'âge très actif	82.0	83.9	84.0	80.8	84.4	84.3
	Personnes d'âge actif	70.2	75.3	75.4	72.4	76.5	76.4
Finlande	Adolescents	28.8	34.4	34.1	16.1	22.4	23.2
	Jeunes adultes	65.8	67.8	67.5	44.6	55.4	56.7
	Adultes d'âge très actif	85.9	88.4	87.9	74.9	80.3	80.9
	Personnes d'âge actif	71.4	74.2	74.1	60.5	66.0	66.9
France	Adolescents	13.4	10.0	9.3	5.9	6.1	6.8
	Jeunes adultes	60.6	52.2	49.6	40.6	36.7	40.7
	Adultes d'âge très actif	76.9	76.9	77.4	77.0	77.0	78.3
	Personnes d'âge actif	61.3	59.7	59.9	59.0	59.8	61.1
Allemagne	Adolescents	37.6	37.1	35.7	33.4	29.8	30.2
	Jeunes adultes	66.1	70.8	70.4	67.9	67.0	68.0
	Adultes d'âge très actif	71.4	72.7	73.6	76.8	79.0	80.2
	Personnes d'âge actif	61.3	63.5	64.1	65.1	65.4	66.3
Grèce	Adolescents	21.1	15.1	14.8	11.5	9.0	9.1
	Jeunes adultes	47.7	46.9	47.8	44.3	45.2	44.9
	Adultes d'âge très actif	64.5	68.4	68.5	67.8	70.0	70.2
	Personnes d'âge actif	54.9	55.2	54.8	53.5	55.4	55.9
Hongrie	Adolescents	13.9	10.4	8.9
	Jeunes adultes	57.0	54.9	53.1
	Adultes d'âge très actif	72.6	72.3	73.0
	Personnes d'âge actif	55.7	56.4
Islande^b	Adolescents	36.4	52.1	56.4
	Jeunes adultes	68.7	79.2	80.5
	Adultes d'âge très actif	87.0	90.9	90.6
	Personnes d'âge actif	78.2	84.2	84.6
Irlande	Adolescents	28.3	20.2	21.1	15.6	25.8	27.2
	Jeunes adultes	68.7	64.0	66.5	56.3	68.9	69.8
	Adultes d'âge très actif	56.6	57.4	60.0	60.9	73.2	75.3
	Personnes d'âge actif	51.9	50.0	52.1	50.9	62.5	64.5
Italie	Adolescents	20.4	17.4	16.8	14.7	9.4	10.3
	Jeunes adultes	50.3	49.0	49.9	42.3	38.9	39.4
	Adultes d'âge très actif	67.0	67.5	68.0	66.4	66.9	67.7
	Personnes d'âge actif	54.0	53.3	53.9	51.8	52.5	53.4
Japon	Adolescents	17.7	15.9	16.9	16.9	15.5	15.4
	Jeunes adultes	68.6	70.0	70.7	71.3	66.3	66.5
	Adultes d'âge très actif	76.6	78.7	79.6	79.8	78.7	78.6
	Personnes d'âge actif	67.4	67.7	68.6	69.5	68.9	68.9

Tableau 1.B.2. Évolution des ratios emploi/population par groupe d'âge^a (suite)

		Pourcentages					
		1983	1989	1990	1993	1999	2000
Corée	Adolescents	19.4	13.9	13.2	12.0	9.0	10.4
	Jeunes adultes	54.8	58.2	58.9	56.1	50.4	51.9
	Adultes d'âge très actif	69.2	72.8	73.2	73.3	70.4	72.4
	Personnes d'âge actif	..	60.6	61.2	62.3	59.7	61.6
Luxembourg	Adolescents	39.1	24.8	14.6	17.2	10.5	9.7
	Jeunes adultes	73.3	72.0	66.1	68.1	50.0	52.9
	Adultes d'âge très actif	67.2	70.9	71.8	73.3	76.7	78.2
	Personnes d'âge actif	58.6	59.3	59.1	60.9	61.6	62.7
Mexique	Adolescents	44.8	42.1	40.9
	Jeunes adultes	60.3	60.9	59.8
	Adultes d'âge très actif	65.1	67.8	68.3
	Personnes d'âge actif	59.3	61.2	60.9
Pays-Bas	Adolescents	16.5	31.7	35.2	36.4	49.8	58.6
	Jeunes adultes	60.4	66.8	68.4	67.8	75.0	77.9
	Adultes d'âge très actif	62.0	69.0	70.6	73.6	80.6	81.7
	Personnes d'âge actif	51.6	59.1	61.1	63.5	70.9	72.9
Nouvelle-Zélande	Adolescents	..	47.6	47.7	39.2	43.5	44.4
	Jeunes adultes	..	69.9	69.9	67.0	66.4	65.8
	Adultes d'âge très actif	..	76.7	76.2	74.9	77.6	78.6
	Personnes d'âge actif	..	67.4	67.3	66.0	70.0	70.7
Norvège ^b	Adolescents	41.2	39.1	37.0	30.1	43.9	43.9
	Jeunes adultes	69.3	68.4	65.8	60.1	68.3	69.1
	Adultes d'âge très actif	82.3	83.1	82.3	80.6	85.5	85.3
	Personnes d'âge actif	73.5	74.0	73.1	71.3	78.0	77.9
Pologne	Adolescents	12.1	3.8	6.6
	Jeunes adultes	50.6	42.3	41.7
	Adultes d'âge très actif	74.4	73.7	70.9
	Personnes d'âge actif	58.9	57.5	55.0
Portugal	Adolescents	..	41.2	41.2	27.0	22.6	21.3
	Jeunes adultes	..	66.5	66.6	58.9	61.2	59.6
	Adultes d'âge très actif	..	76.3	76.9	79.0	80.8	81.9
	Personnes d'âge actif	..	65.1	65.5	64.3	67.4	68.1
République slovaque	Adolescents	8.7	6.5
	Jeunes adultes	51.0	49.0
	Adultes d'âge très actif	76.1	74.7
	Personnes d'âge actif	57.8	56.4
Espagne ^b	Adolescents	22.8	26.1	25.6	17.5	17.5	18.5
	Jeunes adultes	47.8	48.2	49.1	38.5	45.3	47.4
	Adultes d'âge très actif	56.1	59.6	61.1	58.4	65.6	67.8
	Personnes d'âge actif	48.4	50.1	51.1	47.1	53.8	56.1
Suède ^b	Adolescents	41.6	48.7	47.7	24.0	26.3	28.6
	Jeunes adultes	76.8	80.4	79.8	56.1	57.3	59.7
	Adultes d'âge très actif	88.9	91.6	91.6	83.2	82.6	83.8
	Personnes d'âge actif	78.9	82.9	83.1	72.6	72.9	74.2
Suisse ^c	Adolescents	54.5	54.2	52.3	51.2
	Jeunes adultes	82.2	79.5	77.6	78.9
	Adultes d'âge très actif	84.5	83.2	85.2	85.4
	Personnes d'âge actif	78.2	77.3	78.4	78.3
Turquie	Adolescents	..	42.6	42.2	34.5	33.9	31.0
	Jeunes adultes	..	51.2	51.1	45.3	46.0	42.4
	Adultes d'âge très actif	..	62.6	61.6	58.0	58.5	56.2
	Personnes d'âge actif	..	55.4	54.5	50.2	51.0	48.2
Royaume-Uni ^b	Adolescents	..	65.1	62.7	48.3	52.2	53.0
	Jeunes adultes	..	75.5	75.4	65.8	67.8	68.6
	Adultes d'âge très actif	..	78.3	79.1	76.3	79.7	80.4
	Personnes d'âge actif	..	72.0	72.5	68.3	71.7	72.4
États-Unis ^b	Adolescents	41.5	47.5	45.3	41.7	44.7	45.4
	Jeunes adultes	66.0	71.9	70.9	68.9	71.7	72.4
	Adultes d'âge très actif	73.7	79.9	79.7	78.5	81.4	81.5
	Personnes d'âge actif	66.0	72.5	72.2	71.2	73.9	74.1

Tableau 1.B.2. **Évolution des ratios emploi/population par groupe d'âge^a (suite)** ———
 Pourcentages

		1983	1989	1990	1993	1999	2000
Moyenne pondérée^d (différents pays)	Adolescents	29.2	33.0	32.3	29.7	30.3	30.5
	Jeunes adultes	63.0	65.4	65.2	60.3	60.0	60.4
	Adultes d'âge très actif	72.3	75.5	75.9	74.4	75.9	76.2
	Personnes d'âge actif	62.8	65.5	65.8	64.0	65.4	65.7
Moyenne non pondérée^e (18 pays)	Adolescents	29.2	30.6	29.5	24.2	26.3	27.5
	Jeunes adultes	63.0	64.5	63.9	57.1	58.5	60.4
	Adultes d'âge très actif	71.5	74.7	75.3	73.7	76.8	77.8
	Personnes d'âge actif	61.6	63.9	64.2	62.1	65.3	66.3
Médiane non pondérée^e (18 pays)	Adolescents	28.6	28.9	29.9	17.4	24.1	25.2
	Jeunes adultes	66.0	68.1	67.0	58.2	61.8	63.1
	Adultes d'âge très actif	70.3	74.3	74.7	74.3	77.8	78.4
	Personnes d'âge actif	61.3	62.1	62.7	62.9	65.7	66.6

.. Données non disponibles.

a) Les *adolescents* correspondent à la tranche d'âge 15 à 19 ans (16 à 19 ans pour les pays concernés par la note b), les *jeunes adultes* à la tranche d'âge 20 à 24 ans, les *adultes d'âge très actif* à la tranche 25 à 54 ans et les *personnes d'âge actif* à la tranche 15 à 64 ans (16 à 64 ans pour les pays concernés par la note b).

b) Les *adolescents* correspondent à la tranche d'âge 16 à 19 ans et les *personnes d'âge actif* à la tranche d'âge 16 à 64 ans.

c) Les données de la Suisse pour l'année 1990 se réfèrent à l'année 1991.

d) Moyenne pondérée des données disponibles présentées dans ce tableau (en 1999 et 2000, l'ensemble des pays de l'OCDE). La moyenne pondérée pour l'OCDE en 1990 tient compte des données de la Suisse en 1991.

e) Moyenne et médiane pour les 18 pays présentant des données disponibles en 1983.

Source : OCDE (2001), *Statistiques de la population active, 1980-2000*, partie III. Pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Portugal, les données proviennent de l'Enquête communautaire sur les forces de travail. Les données de la Suisse proviennent de l'Enquête suisse de la population active, et ont été directement fournies par les autorités nationales.

BIBLIOGRAPHIE

- ABOWD, J., KRAMARZ, F., LEMIEUX, F. et MARGOLIS, D. (2000),
« Minimum Wages and Youth Employment in France and the United-States », dans D. Blanchflower et R. Freeman (dir. pub.), pp. 427-472.
- AM (ministère danois du Travail) (1999),
The Labour Market Reforms – A Status (www.am.dk/english/default.asp – documents).
- AM (ministère danois du Travail) (2000),
Effects of Danish Employability Enhancement Programmes, Copenhague (www.am.dk/english/publications/effects/eodeep.pdf).
- BLANCHFLOWER, D. et FREEMAN, R. (2000),
Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries, University of Chicago Press.
- BOWERS, N., SONNET, A. et BARDONE, L. (1999),
« Giving Young People a Good Start : The Experience of OECD Countries », OCDE, pp. 7-86.
- BREDGAARD, T. et JORGENSEN, H. (2000),
« Was the Problem Solved? Danish Youth Unemployment Policies in the 1990s », Document de travail CARMA, n° 3 (www.socsci.auc.dk/~thomas).
- CERC (Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale) (2001),
Accès à l'emploi et protection sociale, Rapport n° 1 (www.ladocfrancaise.gouv.fr/fic_pdf/cerc_2000.pdf).
- COMMISSION EUROPÉENNE (2000),
Rapport conjoint sur l'emploi 2000, Bruxelles (europa.eu.int/comm/employment_social/empl/esf/empl2000/jer2000_2_fr.pdf).
- DARES (2001),
« Le service personnalisé pour un nouveau départ vers l'emploi : programme français d'accompagnement des chômeurs », *Premières Synthèses*, n° 18.1, mai, www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html.
- DARES (2002),
« Les jeunes sortis du programme “nouveau services – emplois jeunes” », *Premières Synthèses*, n° 04.1, janvier.
- DEFAUQUET, V. (2000),
« TRACE : une offre des services accrue pour des jeunes en situation de grande précarité », dans DARES, *Bilan de la Politique de l'Emploi en 1999*, Dossiers n° 5-6, La Documentation Française.
- DIETRICH, H. (2001),
« The German Immediate Action Programme to Reduce Youth Unemployment : Programme ('JUMP') », Discussion Paper for the Peer Review Programme of the European Employment Strategy (peerreview.almp.org/pdf/ind-exp-paper-germ-jun01-dietrich.pdf).
- EESC (2001),
« New Deal : An Evaluation », Fifth Report of the House of Commons Education and Employment Select Committee, Session 2000-01 (www.parliament.the-stationery-office.co.uk/pa/cm/cmduemp.htm).
- EUROSTAT (2002),
Politiques du marché du travail. Dépenses et bénéficiaires : Données 1999, Luxembourg.
- EWRSBE (Senate employment, Workplace Relations, Small Business and Education Reference Committee) (2000),
Aspiring to Excellence : Report into the Quality of Vocational Education and Training in Australia (www.aph.gov.au/senate/committee/eet_ctte/).
- GARCES, E., THOMAS, D. et CURRIE, J. (2000),
« Longer-term Effects of Head Start », Document de travail NBER, n° 8054 (papers.nber.org/papers/w8054).
- GOURNAC, A. (2000),
« Rapport d'information fait au nom de la Commission des Affaires sociales sur le bilan à mi-parcours des emplois-jeunes », Rapport n° 25, Sénat, session 2000-2001 (www.senat.fr/rapcomdir/crsoci2000.html).
- HANESCH, W., STELZER-ORTHOFFER, C. et BALZTER, N. (2001),
« Activation Policies in Minimum Income Schemes », dans Heikkilä et Keskitalo (dir. pub.), pp. 122-151.

- HECKMAN, J., LALONDE, R. et SMITH, J. (1999),
« The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs », dans O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3a, North-Holland, Amsterdam.
- HECKMAN, J.J. et LOCHNER, L. (2000),
« Rethinking Education and Training Policy : Understanding the Sources of Skill Formation in a Modern Economy », dans S. Danziger et J. Waldfogel (dir. pub.), *Securing the Future : Investing in Children from Birth to Adulthood*, Russel Sage Foundation, New York.
- HEIKKILA, M. et KESKITALO, E. (2001),
Social Assistance en Europe : A Comparative Study on Minimum Income in Seven European Countries, STAKES, Helsinki (www.stakes.fi/verkkojulk/pdf/socasst.pdf).
- HOLM, A., GROES, N. et HONORÉ OLSEN, T. (2001),
« Youth Unemployment and Opportunities in the Labour Market – The Myth of Lifelong Hysteresis », *Labour*, vol. 15, n° 4, pp. 531-554.
- HUMMELUHR, N. (1997),
« Youth Guarantees in the Nordic Countries », document établi pour l'OCDE en vue de l'examen thématique des transitions (www1.oecd.org/els/pdfs/EDSTIEWDOCA029.pdf).
- MARTIN, J. et GRUBB, D. (2001),
« What Works and for Whom : A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies », Document de travail IFAU 2001 :14 (www.ifau.se/eng/index.html).
- MINISTÈRE CORÉEN DU TRAVAIL (2001),
White Book of Unemployment Measures (en Coréen), Séoul.
- NCVER (National Centre for Vocational Education Research) (2001a),
Australian Apprenticeships : Facts, Fiction and Future, Canberra (www.ncver.edu.au/pubs.htm).
- NCVER (2001b),
Australian Apprenticeships : Research at a Glance, Canberra (www.ncver.edu.au/pubs.htm).
- NICAISE, I. (2001),
« Discussion Paper from Belgium on the 'Rosetta Plan' – A Springboard for Young People into Employment », Hoger Instituut voor de Arbeid, Leuven (peerreview.almp.org/en/byhost.html).
- OCDE (1985),
Politiques novatrices en faveur des jeunes, Paris.
- OCDE (1986),
Perspectives de l'emploi, Paris.
- OCDE (1994),
L'étude de l'OCDE sur l'emploi, 1^{re} partie, Paris.
- OCDE (1996),
Perspectives de l'emploi, Paris (chapitre 4 sur www.oecd.org/pdf/M00028000/M00028235.pdf).
- OCDE (1999),
Preparing Youth for the 21st Century : The Transition from Education to the Labour Market, Proceedings of the Washington, D.C. Conference, Paris.
- OCDE (2000a),
Perspectives de l'emploi, Paris (chapitre 4 sur www.oecd.org/pdf/M00028000/M00028078.pdf).
- OCDE (2000b),
De la formation initiale à la vie active : Faciliter la transition, Paris.
- OCDE (2001a),
Regards sur l'éducation : Les indicateurs de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2001b),
Étude économique de l'Irlande, Paris.
- OCDE (2001c),
Des politiques du marché du travail novatrices : la méthode australienne, Paris.
- O'HIGGINS, N. (2001),
Youth Unemployment and Unemployment Policy : A Global Perspective, OIT, Genève.
- PONTHIEUX, S. (1997),
« Débuter dans la vie active au milieu des années 1990 : des conditions qui se dégradent », *Économie et Statistique*, n° 304-305.
- PUIDE, A. et MINAS, R. (2001),
« Recipients of Social Assistance », dans Heikkila et Keskitalo (dir. pub.), pp. 37-61.

- RAISANEN, H. et SKOG, H. (1998),
Towards a Better Functioning Labour Market : Senior Government Advisors, Rapport sur la Reform of the Labour Market Policy System, Ministère du Travail, Helsinki.
- RICHARDSON, L. (2002),
« Impact of the Mutual Obligation Initiative on the Exit Behaviour of Unemployment Benefit Recipients : The Threat of Additional Activities », Australian National University, polycopié.
- SCHRÖDER, L. (2001),
« The Role of Youth Programmes in the Transition from School to Work », Swedish Institute of Social Research, polycopié.
- SHIMER, R. (2001),
« The Impact of Young Workers on the Aggregate Labour Market », *Quarterly Journal of Economics*, n° 116, pp. 969-1007 (www.princeton.edu/~shimer/wp/youth.pdf).
- SIMONIN, B. (2001),
« Emplois jeunes : bilans et perspectives », *Regards sur l'actualité*, n° 270, La Documentation française, avril.
- STEEDMAN, H. (2001),
« Benchmarking Apprenticeship : UK and Continental Europe Compared », CEP Discussion Paper n° 513, septembre (cep.lse.ac.uk/pubs/search/).
- VAN DER VELDEN, R. et WOLBERS, M. (2001),
« The Integration of Young People into the Labour Market within the European Union : The Role of Institutional Settings », Working Papers of the TSER Project, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), Maastricht University (www.mzes.uni-mannheim.de/projekte/catewe/papers/paper9.pdf).
- VAN OORSCHOT, W. (2001),
« Labour Market Participation in the Netherlands : Trends, Policies and Outcomes », document pour le programme COST A13 (www.socsci.auc.dk/cost).
- VAN REENEN, J. (2001),
« No More Skivvy Schemes? Active Labour Market Policies and the British New Deal for the Young Unemployed in Context », Document de travail IFS, n° 9 (www.ifs.org.uk/workingpapers).
- WHITE, M. (2000),
« Evaluating the Effectiveness of Welfare to Work : Learning from Cross-National Evidence », dans C. Chitty et G. Elam (dir. pub.), *Evaluating Welfare to Work*, DSS In-House Series n° 67, Londres (www.dss.gov.uk/asd/asd5/ihr67.pdf).

Chapitre 2

Les femmes au travail : qui sont-elles et quelle est leur situation ?

Le présent chapitre traite de la diversité de l'expérience professionnelle des femmes dans les pays de l'OCDE en exploitant des données détaillées et comparables sur la structure de l'emploi et le revenu d'activité des hommes et des femmes. Il commence par retracer l'évolution de l'écart entre les sexes pour ce qui est des taux d'emploi, en tenant compte des différences de temps de travail et de la manière dont l'activité rémunérée des femmes varie avec l'âge, le niveau d'études et la situation de famille. Il analyse ensuite les différences entre les hommes et les femmes sur le plan de la profession et du secteur d'emploi, ainsi que de la rémunération, pour ce qui concerne les salariés.

En dépit de la hausse du taux d'emploi des femmes qui est intervenue au cours des dernières décennies et qui a parfois été forte, un écart substantiel demeure entre les hommes et les femmes sur le plan de l'emploi dans de nombreux pays de l'OCDE. La segmentation professionnelle et sectorielle reste élevée elle aussi et semble donner lieu à une sous-utilisation des compétences cognitives et des capacités d'initiative des femmes. Les femmes continuent de gagner moins que les hommes, même quand on élimine l'effet des caractéristiques qui sont supposées influencer sur leur productivité. L'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi est moindre dans les pays où les femmes peu formées sont davantage insérées sur le marché du travail mais dans ce cas la segmentation professionnelle a tendance à être plus forte et l'écart salarial global plus important. Les femmes ayant un faible niveau d'études et les mères de deux enfants ou plus sont nettement moins susceptibles d'être au travail que les femmes titulaires d'un diplôme d'études supérieures ou les femmes sans enfant. Une fois au travail, ces femmes sont davantage concentrées dans quelques métiers « féminins ». Dans la plupart des pays, il n'apparaît pas que la maternité pénalise les femmes sur le plan des salaires mais au total leurs gains sont nettement moindres que ceux des femmes sans enfant parce que les mères de famille travaillent plus souvent à temps partiel. Ces constatations laissent à penser que les mesures qui pourraient être prises pour faciliter l'accès des femmes au travail rémunéré devraient porter à la fois sur les moyens de concilier le travail et les responsabilités familiales et sur les difficultés particulières auxquelles se heurtent les femmes peu qualifiées.

INTRODUCTION	69
PRINCIPAUX RÉSULTATS	70
1. L'ÉCART ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN MATIÈRE D'EMPLOI.....	72
2. LES FEMMES AU TRAVAIL : QUI SONT-ELLES ?	77
3. LES FEMMES AU TRAVAIL : QUE FONT-ELLES ?	93
4. LES FEMMES AU TRAVAIL : COMBIEN GAGNENT-ELLES ?	106
CONCLUSIONS	119
<i>Annexe 2.A.</i> Définitions et sources de données	125
<i>Annexe 2.B.</i> Sources, définitions et méthodes de décomposition de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes et entre les mères de famille et les femmes sans enfant.....	128
BIBLIOGRAPHIE	134

Liste des encadrés

2.1. Utilisation des compétences des femmes dans leur travail : perceptions et réalités	102
---	-----

Liste des tableaux

2.1. Les femmes et le temps partiel, 2000.....	75
2.2. Taux d'emploi des femmes et écart d'emploi entre les hommes et les femmes selon le niveau d'études, 2000	81
2.3. Part des femmes selon le niveau d'études et l'âge, 2000.....	82
2.4. Taux d'emploi des femmes et écart d'emploi entre les hommes et les femmes selon la présence d'enfants, 2000	85
2.5. Travail à temps partiel, selon le sexe et la présence d'enfants, 2000	86
2.6. Effets conjugués de la présence d'enfants et du niveau d'études sur la situation des femmes au regard de l'emploi	87
2.7. Changements de situation au regard de l'emploi selon le sexe.....	90
2.8. Activité ininterrompue selon le sexe, la présence d'enfants et le niveau d'études	92
2.9. Changement d'une année sur l'autre du statut d'emploi à la suite d'une naissance	93
2.10. L'emploi des femmes par profession et par secteur, 1998-2000, moyennes de l'OCDE	96
2.11. Concentration professionnelle des femmes et des hommes, 2000.....	98
2.12. Différences entre les sexes de la répartition professionnelle de l'emploi selon l'âge, la présence d'enfants et le niveau d'études, 2000.....	100
2.13. Femmes occupant des postes de direction ou exerçant des fonctions d'encadrement.....	104
2.14. Évolution de carrière sur cinq ans, selon le sexe	105
2.15. Ratio des salaires des femmes sur ceux des hommes, 1998	106
2.16. Diminution de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes depuis le début des années 80 dans quelques pays de l'OCDE.....	109
2.17. Taux d'emploi, ségrégation professionnelle et écart de salaire entre les hommes et les femmes	116
2.B.1. Résultats des estimations des régressions salariales	130
2.B.2. Décomposition des différences entre pays de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes.....	131
2.B.3. Décomposition des différences entre pays de l'écart de salaire d'ordre familial	132
2.B.4. Décomposition des écarts de salaire pour le pays de référence	133

Liste des graphiques

2.1. Diminution de l'écart d'emploi entre les hommes et les femmes.....	73
2.2. Profil de l'emploi des femmes selon l'âge.....	78
2.3. Ségrégation professionnelle selon le sexe et emploi des femmes, 2000.....	99
2.4. Écart de salaire mensuel entre les hommes et les femmes, 1998.....	108
2.5. L'écart de salaire entre les hommes et les femmes et l'emploi des femmes	110
2.6. Une décomposition de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes	112
2.7. L'écart de salaire entre les hommes et les femmes ajusté par l'effet de la structure salariale.....	115
2.8. Une décomposition de l'écart des salaires mensuels d'ordre familial	118

Introduction

L'un des changements les plus fondamentaux qui se soient produits dans les pays de l'OCDE dans la période de l'après-guerre est la progression constante de la position des femmes sur le marché du travail. Le taux d'activité des femmes et l'emploi féminin se sont nettement développés et l'écart de salaire entre les femmes et les hommes s'est réduit pratiquement partout. Ces changements correspondent à une évolution du comportement des femmes sur le marché du travail, femmes dont le niveau d'études ne cesse de croître et dont une part croissante demeure sur le marché du travail pendant toute la durée de leur vie active, menant de pair travail rémunéré et éducation des enfants. L'externalisation des travaux ménagers, activité traditionnellement féminine, a aidé les femmes à sortir de chez elles pour aller travailler tout en leur ouvrant de nouvelles possibilités d'emploi. De plus, la multiplication des modes d'activité a amené à diversifier les conditions d'emploi et les horaires de travail. Toute une série de forces à l'œuvre ont contribué à cette évolution : le changement des situations familiales et de la composition des ménages, qui fait de plus en plus apparaître l'importance des gains de la femme dans le revenu du ménage ; les aspirations croissantes des femmes à l'indépendance et à l'épanouissement que le travail rémunéré leur apporte de même que les nouvelles avancées vers l'égalité entre les hommes et les femmes ; et le fait que les pouvoirs publics se rendent compte qu'il sera important d'inscrire la progression du taux d'emploi féminin au rang de leurs priorités, ne serait-ce que pour asseoir le financement des systèmes de protection sociale sur des bases plus solides, face à une société vieillissante. La structure de l'emploi s'est aussi transformée d'une façon qui a favorisé les femmes, le nombre d'emplois dans l'agriculture et l'industrie manufacturière ayant reculé au profit des emplois de services, où les femmes sont sur-représentées.

A côté de progrès irréfutables, il reste cependant des sujets d'inquiétude, car l'égalité entre les femmes et les hommes ne s'est pas encore concrétisée et le potentiel de productivité des femmes n'est pas exploité au mieux. Les taux de chômage des femmes sont plus élevés que ceux des hommes dans la plupart des pays de l'OCDE ; il reste des différences entre les femmes et les hommes au niveau des opportunités d'emploi, des salaires et des horaires de travail et l'on continue de penser que les tâches ménagères et de soin des enfants, où qu'elles soient accomplies, relèvent essentiellement de la responsabilité des femmes. De surcroît, les améliorations des performances des femmes en matière d'emploi signalées plus haut ne se présentent pas de façon uniforme partout.

Nous verrons dans le présent chapitre la diversité de l'expérience professionnelle des femmes par rapport à celle des hommes dans les divers pays, en nous fondant sur une série de données détaillées comparables sur la structure de l'emploi et le revenu d'activité par sexe. L'analyse, qui n'aborde pas les questions du chômage et de l'inactivité, porte sur l'emploi, l'organisation et les caractéristiques des emplois et leur rémunération par sexe. Cette analyse va au-delà de la simple observation des différences globales entre les femmes et les hommes sur le marché du travail afin de repérer les catégories de femmes plus particulièrement désavantagées. On étudie les caractéristiques des emplois et des salaires des femmes et des hommes afin de vérifier l'hypothèse selon laquelle l'amélioration observée ces dernières années dans la situation des femmes est en partie due à une détérioration de la situation des hommes sur le marché du travail.

Les principales caractéristiques individuelles observées aux fins de l'analyse sont l'âge, le niveau d'études et la situation familiale. Comparer le profil d'emploi de femmes appartenant à différentes tranches d'âge donne une mesure indirecte de l'évolution des débouchés, des obstacles, des préférences et des résultats au fil du temps, ainsi que sur le cycle de vie, même en l'absence de séries chronologiques longues. Le choix du facteur niveau d'études tient naturellement au fait qu'on lui prête la caractéristique d'être l'un des grands déterminants du parcours professionnel des individus et du bien-être social. Pour ce qui est de la situation familiale, la présence d'enfants est une variable capitale pour l'observation des caractéristiques de l'emploi et du revenu d'activité, comme le montrent de récentes études sur l'existence d'un écart « d'ordre familial », à savoir un écart en matière d'emploi et de rémunération entre les mères de famille et les femmes sans enfant.

Le chapitre s'ouvre par une étude de l'évolution de l'écart global entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le taux d'emploi, au cours des vingt dernières années. Puis on analyse de plus près cet écart pour une année récente, en tenant compte des différences dans la durée hebdomadaire du travail des femmes et des hommes et selon l'âge, le niveau d'études et la situation familiale. Pour comparer la situation au regard de l'emploi d'individus appartenant à des tranches d'âge différentes, on associe à l'examen de données transversales concernant une année récente l'analyse de l'évolution de l'emploi sur la durée du cycle de vie de différentes cohortes. On a aussi recours à des données longitudinales pour se faire une idée de la rapidité plus ou moins grande avec laquelle les durées d'activité s'accumulent en fonction du sexe et d'autres facteurs comme la présence d'enfants ou le niveau d'études. On rétrécit ensuite le champ d'étude aux salariés, pour examiner les deux autres modes de manifestation de différences entre les sexes sur le plan de l'emploi : la segmentation par métier et par secteur, horizontale et verticale, et les différences de salaires. L'écart salarial entre les hommes et les femmes est examiné au moyen d'une méthode de décomposition, qui donne des indications sur l'importance relative des différences entre les sexes du point de vue de la dotation en capital humain, des caractéristiques d'emploi et de la structure des salaires sur les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes. On reprend ensuite la même technique pour analyser l'effet de la maternité sur les salaires féminins.

Principaux résultats

- L'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi n'a cessé de se réduire tout au long des années 80 et 90. Dans certains pays, l'écart s'est comblé grâce à une entrée ou une ré-entrée massive sur le marché du travail des femmes de tous âges, alors que dans d'autres, les changements d'une cohorte à l'autre se sont surtout sentis dans la tranche d'âge où l'on élève les enfants, une proportion croissante de femmes associant le travail rémunéré avec l'éducation des enfants. La progression de l'emploi féminin en Grèce, en Italie et en Espagne n'a pas été suffisante pour donner lieu à un comblement appréciable de l'écart entre les femmes et les hommes sur le plan de l'emploi.
- En conséquence, en 2000, la Grèce, l'Italie et l'Espagne ainsi que le Mexique se placent en tête des pays où l'écart est le plus profond. C'est en Suède et dans les autres pays nordiques que l'écart est minimal. Même ces écarts relativement faibles sous-estiment le degré de présence des femmes sur le marché du travail des pays nordiques étant donné le haut niveau d'emploi des hommes.

- Lorsqu'on compare les volumes de l'emploi par sexe, on surestime l'ampleur de l'emploi féminin dans tous les pays, car on ne tient pas compte de la plus grande fréquence de l'emploi à temps partiel chez les femmes. Sur la moyenne des pays de l'OCDE, 26 % des femmes et moins de 7 % des hommes travaillent à temps partiel. La fréquence du travail à temps partiel est de loin la plus élevée aux Pays-Bas et la plus faible dans les pays d'Europe orientale, en Grèce et en Corée.
- Le taux d'emploi est généralement plus élevé et l'écart avec les hommes moindre parmi les femmes ayant fait des études supérieures que parmi celles ayant un niveau d'instruction plus faible. Avoir fait des études supérieures pour une femme lui ouvre généralement l'accès à un métier plus intéressant et mieux payé, ce qui est plus incitatif et lui permet en outre d'assumer plus facilement les frais de garde de ses enfants. Le Japon et la Corée font exception à la règle, en ce sens que le taux d'emploi des femmes ayant fait des études supérieures est identique ou inférieur à celui des femmes ayant un niveau d'études plus faible.
- Le fait que, dans tous les pays de l'OCDE, le niveau d'études des femmes et des hommes se rapproche peu à peu, pour ne pas dire que la balance penche de plus en plus en faveur des femmes dans plusieurs pays de l'OCDE, laisse à penser que les femmes se trouvent de mieux en mieux placées pour réussir sur le marché du travail. D'importantes différences demeurent, pourtant, en ce qui concerne les champs d'études vers lesquels s'orientent ordinairement les femmes et les hommes. Dans une large mesure, les choix éducatifs des jeunes femmes vont encore vers des domaines moins bien rémunérés sur le marché du travail.
- L'effet de la maternité et celui de la paternité sur le taux d'emploi jouent en sens opposé : alors que le taux d'activité des femmes décroît généralement à mesure qu'augmente le nombre de leurs enfants, celui des hommes s'élève. De plus, la maternité accroît la fréquence du travail à temps partiel, surtout chez les femmes ayant fait des études supérieures.
- L'étude des entrées et sorties de l'emploi ainsi que du passage entre le travail à temps complet et le travail à temps partiel confirme que les femmes ont une durée de vie active plus courte et plus hachée que les hommes, surtout si elles ont des enfants ou un faible niveau d'instruction. La sortie de l'emploi ou la réduction du temps de travail sont particulièrement fréquentes immédiatement après la naissance d'un enfant. L'effet négatif de la maternité sur l'emploi apparaît particulièrement fort en Allemagne et au Royaume-Uni.
- La répartition de l'emploi par profession ou par secteur est encore aujourd'hui très différenciée selon le sexe. Les femmes sont sur-représentées dans les emplois de bureau, la vente, les sciences biologiques et la santé, ainsi que l'enseignement, tandis qu'elles demeurent sous-représentées dans les postes de direction et les hautes charges administratives, de même que dans les métiers manuels et de production. Dans leur grande majorité, aussi bien les femmes que les hommes sont concentrés dans un petit nombre de métiers qui ont tendance à être soit particulièrement féminins, soit particulièrement masculins. En outre, plus le niveau de présence des femmes sur le marché du travail est élevé, plus le degré de segmentation professionnelle a tendance à être lui aussi élevé.
- On discerne quelques signes de recul de la segmentation professionnelle parmi les jeunes travailleurs, étant donné que les jeunes générations semblent moins ségréguées professionnellement que les précédentes. Par contre, les travailleurs ayant un

niveau d'instruction plus faible ont tendance à être plus ségrégués sur le plan de la profession que les plus instruits, de même que ceux ayant des enfants par rapport à ceux sans enfant.

- L'écart entre les salaires masculins et féminins a diminué par rapport à ce qu'il était il y a vingt ou trente ans, mais en moyenne, les salaires horaires féminins demeurent inférieurs de 16 % aux salaires horaires masculins. Lorsque l'on tient compte du fait que les femmes travaillent moins d'heures que les hommes, il apparaît qu'elles gagnent beaucoup moins d'argent que les hommes. Les différences entre les sexes au niveau de caractéristiques observables qui influent sur la productivité, comme le niveau d'études, l'expérience potentielle ou l'ancienneté dans l'emploi, n'expliquent qu'une faible partie de l'écart de salaire qui persiste entre les hommes et les femmes.
- Les différences de structure globale des salaires et de taux d'emploi des femmes entre les pays expliquent une bonne part de l'écart salarial : dans quelques pays, notamment au Royaume-Uni, cet écart serait bien moindre si la structure des salaires était aussi resserrée que dans la moyenne des pays de l'OCDE ; c'est dans les pays où les femmes peu formées et peu qualifiées sont présentes en plus grand nombre sur le marché du travail que l'écart salarial est plus grand. Cela étant, on réussit mal à discerner quels sont les principaux facteurs économiques et sociaux qui sont à l'origine de ces faits.
- Sauf dans quelques pays, il ne semble guère que la maternité pénalise les femmes sur le plan du salaire horaire (créant ce que nous avons appelé l'écart « d'ordre familial »). Cependant, dans certains pays, les mères de famille gagnent nettement moins que leurs collègues sans enfant étant donné qu'elles travaillent moins d'heures.

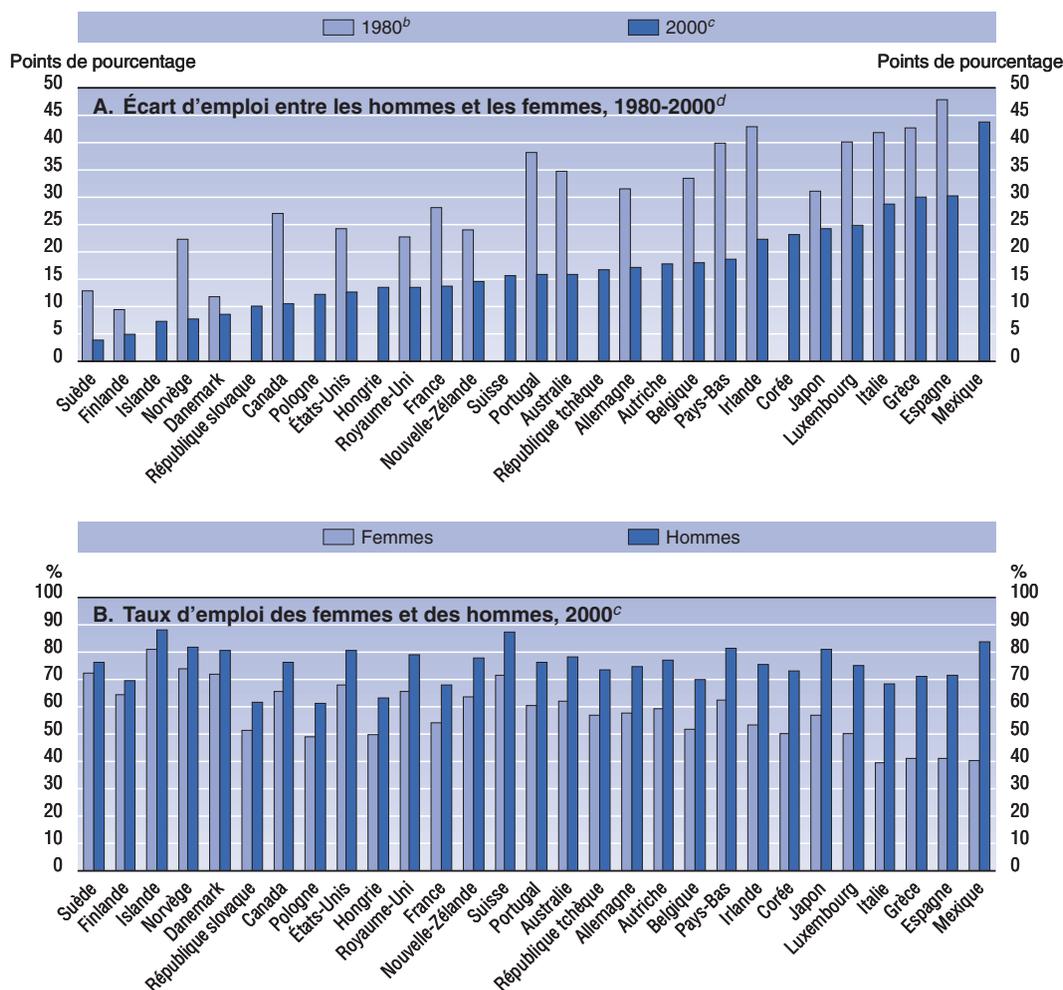
1. L'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi

A. Une mesure basée sur le décompte

Les marchés du travail de tous les pays de l'OCDE ont tous vu se rétrécir l'écart hommes-femmes en matière d'emploi au cours des 30 ou 40 dernières années à la suite, d'une part, du développement de l'emploi des femmes et, d'autre part, du recul de celui des hommes. Le panel A du graphique 2.1 montre l'évolution de cet écart (mesuré par la différence entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes) depuis 1980. En Irlande, aux Pays-Bas et au Portugal, l'écart a baissé de plus de 20 points de pourcentage par rapport à un niveau de départ relativement élevé alors qu'au Danemark, en Finlande et au Japon, l'on n'a observé qu'une amélioration relativement faible. Cette faible amélioration est intervenue dans deux contextes différents : au Danemark et en Finlande, une situation où l'écart en matière d'emploi était déjà assez faible au début des années 1980 ; et au Japon, une situation d'écart élevé et persistant. En Grèce, en Italie et en Espagne, la progression de l'emploi féminin depuis vingt ans n'a pas été suffisante pour donner lieu à un comblement appréciable de l'écart en 2000. On ne dispose pas de renseignements sur l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi dans les pays d'Europe orientale en 1980, mais, vraisemblablement, la situation y était très différente de ce qu'elle était dans les autres pays de l'OCDE : l'écart en question devait être à l'époque moindre, ou en tout cas guère plus large, qu'il ne l'est en 2000.

Graphique 2.1. **Diminution de l'écart d'emploi entre les hommes et les femmes^a**

Personnes âgées de 15 à 64 ans



a) Les pays sont présentés dans l'ordre croissant de l'écart en matière d'emploi en 2000.
 b) 1981 pour l'Irlande ; 1983 pour la Belgique, le Danemark, la Grèce et le Luxembourg ; 1984 pour le Royaume-Uni, 1986 pour la Nouvelle-Zélande.
 c) 1999 pour l'Autriche.
 d) Différence en points de pourcentage entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes.
 Source : Voir annexe 2.A.

L'économie planifiée avait besoin de beaucoup de main-d'œuvre et l'État encourageait les femmes à travailler par des aides et prestations aux familles. La transition a changé le paysage du marché du travail dans la région et amoindri la sécurité de l'emploi des femmes comme des hommes, mais les femmes ont perdu un peu plus que les hommes sur pratiquement tous les plans (UNICEF, 1999).

La diminution de l'écart hommes-femmes en matière d'emploi est presque entièrement due à un comblement de la différence des taux d'activité des femmes et des hommes plutôt qu'à une variation des taux de chômage. Ceci tient à divers facteurs socioculturels, institutionnels et économiques dont le moment où ils interviennent et la force avec

laquelle ils entrent en jeu varient entre les pays. Premièrement, l'augmentation du taux d'activité féminin traduit une évolution des normes sociales, des modes de vie et des structures familiales. Dans certains pays, l'entrée des femmes sur le marché du travail était pratiquement réalisée dans les années 60 et 70 alors que dans d'autres pays le phénomène est plus récent. Les pays nordiques sont un exemple notable de pays appartenant au premier groupe¹. Le rétrécissement plus net de l'écart dans les années 80 et 90 dans des pays comme l'Irlande, les Pays-Bas et le Portugal correspond pour sa part à l'apparition plus tardive de ces nouvelles valeurs sociétales. Deuxièmement, les changements structurels de l'économie, avec le recul de l'emploi dans l'agriculture et l'industrie au profit du secteur des services où se concentre l'emploi féminin, sont aussi parmi les grands facteurs qui ont favorisé l'emploi des femmes par rapport à celui des hommes. Bien entendu, le rapport de cause à effet entre l'augmentation de l'emploi dans le secteur des services et l'élévation du taux d'activité féminin agit dans les deux sens. Enfin, les changements institutionnels du marché du travail, venant en particulier favoriser l'emploi à temps partiel, ont aussi joué un rôle important qui reflète généralement la volonté des pouvoirs publics d'augmenter le taux d'emploi général ou plus particulièrement celui des femmes. Aux Pays-Bas, par exemple, l'essentiel de l'augmentation du taux d'emploi a été facilité par la création d'une main-d'œuvre nouvelle à temps partiel aux effectifs particulièrement nombreux. L'introduction en Suède au début des années 70 d'un système fiscal où l'unité d'imposition est l'individu est un autre exemple de ces réformes qui ont encouragé les femmes à se présenter sur le marché du travail. Toutefois, il est vrai aussi que le rapport entre les changements institutionnels et l'augmentation de l'activité féminine fonctionne dans les deux sens : l'entrée des femmes sur le marché du travail est facilitée par un aménagement plus souple du temps de travail, mais un nombre accru de femmes au travail engendre une plus grande demande de changements institutionnels de cet ordre.

En 2000, le pays où l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi est le plus faible est la Suède, suivi par les autres pays nordiques. A l'autre extrême du classement, on trouve l'Italie, la Grèce, l'Espagne et le Mexique. Le panel B du graphique 2.1 donne des éclaircissements sur l'ampleur de l'écart en 2000. Le faible écart constaté dans les pays nordiques (exception faite de la Finlande) et en Suisse sous-estime la présence des femmes sur le marché du travail, étant donné le fort taux d'emploi des hommes comme des femmes dans ces pays. Quant à la situation de l'emploi féminin en Italie, en Grèce et en Espagne, elle est encore aggravée par le fait que le taux de l'emploi masculin est assez faible. La faiblesse de l'emploi des femmes d'âge actif dans ces pays tient à la fois à l'état des relations entre les femmes et les hommes et au système général de l'emploi. Toute action des pouvoirs publics qui tendrait à développer l'emploi global devrait donc profiter au premier chef aux femmes étant donné que les emplois créés le seront pour la plupart dans le secteur, très féminisé, des services.

B. Tenir compte du nombre d'heures travaillées

Dans la situation actuelle où le partage des tâches du ménage et des responsabilités à l'égard des enfants est encore très inégal au sein du couple (OCDE, 2001*b*), beaucoup de femmes préfèrent travailler à temps partiel car elles peuvent ainsi plus facilement concilier leurs responsabilités familiales avec le travail. En conséquence, les comparaisons des chiffres de l'emploi par sexe sous-estiment l'ampleur de l'écart entre les sexes en matière d'emploi, étant donné qu'elles ne tiennent aucunement compte de la plus grande fréquence de l'emploi à temps partiel chez les femmes.

En moyenne, dans les pays de l'OCDE, 26 % des femmes et moins de 7 % des hommes travaillent à temps partiel (tableau 2.1, deux premières colonnes). C'est aux Pays-Bas, où 57 % des femmes qui ont un emploi travaillent à temps partiel, que le taux du travail à temps partiel est de loin le plus élevé. Ils sont suivis par l'Australie, la Norvège, la Suisse et le Royaume-Uni où la part du travail à temps partiel dans le total de l'emploi féminin dépasse 40 %. En revanche, moins d'une femme sur dix dans les pays d'Europe orientale, en Grèce et en Corée travaille à temps partiel.

Si l'on considère ensemble le taux global de l'emploi et l'incidence du temps partiel, on n'observe aucune constance de l'association entre les deux formules : des taux d'emploi féminin supérieurs à la moyenne peuvent coexister soit avec une forte proportion de travail à temps partiel (par exemple dans certains pays nordiques, en Suisse et au Royaume-Uni) soit avec une faible proportion de cette modalité de travail (comme en République tchèque, en Finlande et aux États-Unis), le contraire se vérifiant également (au Japon et en Corée par exemple, les femmes travaillent peu et dans le premier pays le temps partiel est relativement courant chez les femmes qui travaillent alors que dans le deuxième pays, c'est l'inverse). La différence de la fré-

Tableau 2.1. **Les femmes et le temps partiel, 2000**

Personnes âgées de 15 à 64 ans

	Fréquence du travail à temps partiel ^a		Part des femmes dans l'emploi ^b		
	Femmes	Hommes	Temps plein	Temps partiel	Total
Australie	44.6	12.6	33.1	73.6	43.9
Autriche	24.3	2.3	37.9	89.2	44.1
Belgique	34.4	6.9	35.1	79.4	42.3
Canada	27.0	9.8	41.0	70.3	46.2
République tchèque	5.0	1.1	42.7	77.4	44.0
Danemark	23.9	8.6	42.4	71.2	46.9
Finlande	13.5	6.6	45.7	64.9	47.6
France	24.8	5.3	39.2	79.2	44.9
Allemagne	33.7	4.4	35.2	85.8	43.9
Grèce	9.2	2.9	36.4	66.5	38.0
Hongrie	5.1	1.6	53.3	79.7	51.8
Islande	32.1	8.5	40.1	77.4	47.4
Irlande	32.9	7.5	33.6	75.6	41.2
Italie	23.4	5.5	32.3	71.3	37.0
Japon	39.4	11.8	20.1	69.7	40.8
Corée	9.1	4.5	39.8	58.6	41.0
Luxembourg	28.4	1.9	32.2	90.5	39.4
Mexique	25.6	7.1	22.4	65.1	34.2
Pays-Bas	57.1	13.0	27.1	76.8	42.9
Nouvelle-Zélande (2001)	35.4	10.6	37.7	73.6	45.6
Norvège	42.5	9.7	35.7	79.1	46.7
Pologne	17.9	8.8	32.3	61.7	44.9
Portugal	12.6	3.0	42.7	77.9	45.3
République slovaque	2.4	0.8	49.9	74.5	50.8
Espagne	16.4	2.5	33.8	79.5	37.3
Suède	22.6	7.6	43.8	73.3	48.2
Suisse	45.8	8.4	31.9	81.2	44.1
Royaume-Uni	40.2	7.6	34.6	81.3	44.9
États-Unis (1999)	19.4	7.3	43.1	69.7	46.6
Moyenne OCDE non pondérée^c	25.8	6.5	37.1	75.0	43.9

a) Pourcentage de femmes (hommes) travaillant à temps partiel dans le total de l'emploi féminin (masculin).

b) Part des femmes dans le total de l'emploi de chaque groupe.

c) Pour les pays ci-dessus uniquement.

Sources et définitions : Voir annexe 2.A.

quence du travail à temps partiel pourrait avoir une explication qui tiendrait d'une part au cadre réglementaire et à l'organisation du marché du travail dans laquelle la réglementation de la durée du travail, la structure des salaires, les incitations fiscales et les dispositifs d'aide à la garde des enfants jouent un rôle important, et d'autre part aux relations entre les femmes et les hommes et aux valeurs sociétales. Bosch (2001) estime qu'un haut niveau de travail à temps partiel chez les femmes peut correspondre à une phase de transition entre un modèle où l'homme est l'unique apporteur de revenus et une situation où aussi bien les hommes que les femmes s'insèrent sur le marché du travail sur un pied d'égalité, au moins sur le plan des volumes. C'est peut-être ce phénomène qui explique pourquoi dans les pays scandinaves la part du travail à temps partiel paraît avoir atteint son maximum – à un niveau élevé d'environ 25 % – étant donné que se profile actuellement une baisse de la part de l'emploi féminin à temps partiel (OCDE, 1998a). Cela étant, on voit apparaître aux Pays-Bas – pays où l'emploi féminin a commencé à se développer assez tard – un nouveau modèle d'activité où un fort taux de travail à temps partiel se maintiendra sans doute en raison des préférences des intéressés et des normes sociales que des dispositions réglementaires sont venues entériner. On signalera en particulier que depuis juillet 2000, de nombreux salariés ont le *droit* de modifier leurs horaires de travail, l'employeur n'ayant la possibilité de s'opposer à ce changement que s'il peut prouver que cette modification des horaires est impossible à mettre en œuvre ou qu'elle risque de compromettre la solvabilité de l'entreprise (OCDE, à paraître).

Les trois dernières colonnes du tableau 2.1 donnent la part de l'emploi féminin dans l'emploi total et séparément dans l'emploi à temps partiel et l'emploi à temps plein. En moyenne, environ trois quarts des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. La situation varie quelque peu d'un pays à l'autre, mais dans l'ensemble la part des femmes dans le travail à temps partiel dépasse 60 % dans tous les pays sauf en Corée où elle s'établit à 59 %. En Allemagne, en Autriche, au Luxembourg, au Royaume-Uni et en Suisse, plus de quatre emplois à temps partiel sur cinq sont occupés par des femmes. D'où la part beaucoup plus faible des femmes dans le total du travail à temps plein : le pourcentage n'est supérieur à 40 % que dans 9 des 29 pays.

Le travail à temps partiel permet aux salariés de mieux équilibrer le temps qu'ils veulent consacrer au travail et le temps qu'ils veulent conserver pour mener d'autres activités. Il permet aussi aux salariés (et *de facto* surtout aux femmes) de concilier le travail avec les tâches familiales en l'absence de dispositifs institutionnels de prise en charge des enfants qui soient satisfaisants et financièrement abordables. Il n'empêche que le travail à temps partiel peut avoir des inconvénients pour le salarié. Les secteurs où il est plus facile de travailler à temps partiel sont généralement des secteurs d'emploi faiblement rémunérés où les possibilités de progression professionnelle sont plus limitées (OCDE, 1999). Aussi n'est-il pas rare que les femmes qui briguent un emploi à temps partiel soient « sous-employées » puisqu'elles sont dans l'obligation d'accepter un travail moins bien rémunéré et moins qualifié. En outre, les travailleurs à temps partiel occupent plus généralement des emplois temporaires et risquent d'avoir moins accès aux actions de formation professionnelle et aux avantages sociaux liés à l'emploi. De surcroît, on s'interroge sur le point de savoir dans quelle mesure le développement récent du travail à temps partiel a réellement répondu aux besoins des femmes qui doivent assumer leurs responsabilités familiales ou s'il a été orienté par la demande (voir OCDE, 1998a).

2. Les femmes au travail : qui sont-elles ?

A. Effets d'âge et de cohorte

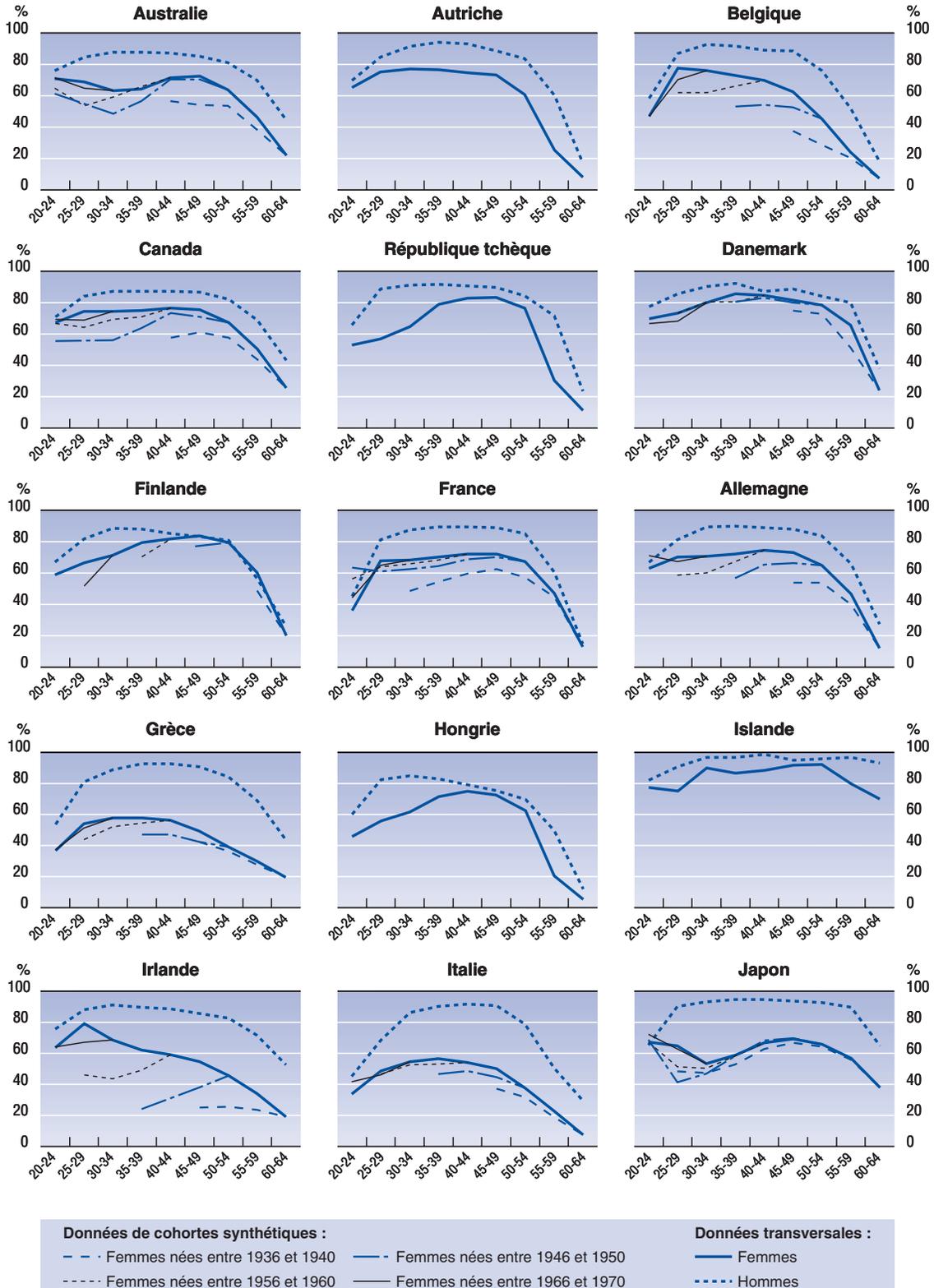
L'évolution globale des taux d'emploi féminin ne peut se comprendre pleinement sans une analyse plus approfondie des taux d'emploi de différentes catégories de personnes regroupées selon leur âge, leur niveau d'études et leur situation familiale. Le graphique 2.2 donne un aperçu de l'évolution de l'emploi tout au long de la vie active pour différentes cohortes de femmes à l'aide de données de cohortes dites « synthétiques » de femmes appartenant à des tranches d'âge données (pour de plus amples explications, voir la note *a* du graphique). Le graphique 2.2 présente également des données transversales concernant les taux d'emploi selon l'âge et le sexe, pour une année récente. La juxtaposition de données transversales et de données de comparaisons entre cohortes sur le taux d'emploi féminin fait apparaître que les points composant le profil transversal par âge correspondent à un amalgame des différents itinéraires de cohortes successives de femmes tout au long de la vie.

Nous allons tout d'abord examiner les profils d'emploi transversaux des femmes et des hommes. Il en ressort qu'au Danemark, en Norvège et en Suède, le profil âge-emploi des femmes est très semblable à celui des hommes. Il n'en va pas de même dans les autres pays. A quelques exceptions près (Mexique et Turquie), les jeunes femmes démarrent dans la vie active avec un taux d'emploi à peine inférieur à celui de leurs collègues masculins mais l'écart se creuse entre 25 et 54 ans, encore que la situation varie beaucoup d'un pays à l'autre. On observe en gros quatre grands types de situation :

- Une courbe dont le sommet se situe à gauche en Belgique, en Irlande, au Luxembourg, en Espagne et, de façon moins marquée, aux Pays-Bas. Cette courbe correspond à une situation où de nombreuses femmes se retirent définitivement de la vie active après le mariage ou la naissance d'un enfant ou se bornent ensuite à travailler par intermittence. Ce type de courbe résulte aussi d'un « effet de génération » aux termes duquel les femmes appartenant à des cohortes plus âgées ont un taux d'activité inférieur à celui des jeunes femmes.
- Deux sommets séparés par un creux autour de l'âge où les enfants sont encore petits, comme en Australie, en Corée, au Japon et en Nouvelle-Zélande. Ce type de courbe apparaît probablement là où la présence de jeunes enfants est le principal obstacle à l'emploi, les femmes reprenant un emploi quand les enfants sont plus grands.
- Une courbe comportant un long plat, en général entre 25 et 50 ans, comme en Allemagne, en Autriche, au Canada, aux États-Unis, en France, en Grèce, en Italie, au Mexique, au Portugal, en Suisse et en Turquie. Dans ce cas, il n'y a pas de variation importante des taux d'activité des femmes en fonction de la situation familiale, soit parce qu'elles réussissent à concilier l'emploi avec le fait d'élever des enfants soit parce qu'il y a peu de femmes sur le marché du travail, quelle que soit leur situation de famille.
- Enfin, on note la situation particulière des pays d'Europe orientale et de la Finlande où le point haut de la courbe se situe à droite : les taux d'activité sont plus élevés et les taux de chômage plus faibles dans la tranche d'âge 35 à 49 ans. Dans les pays anciennement à économie planifiée, le phénomène est dû au fait qu'il est devenu plus difficile pour les femmes de travailler durant la période de transition, en partie

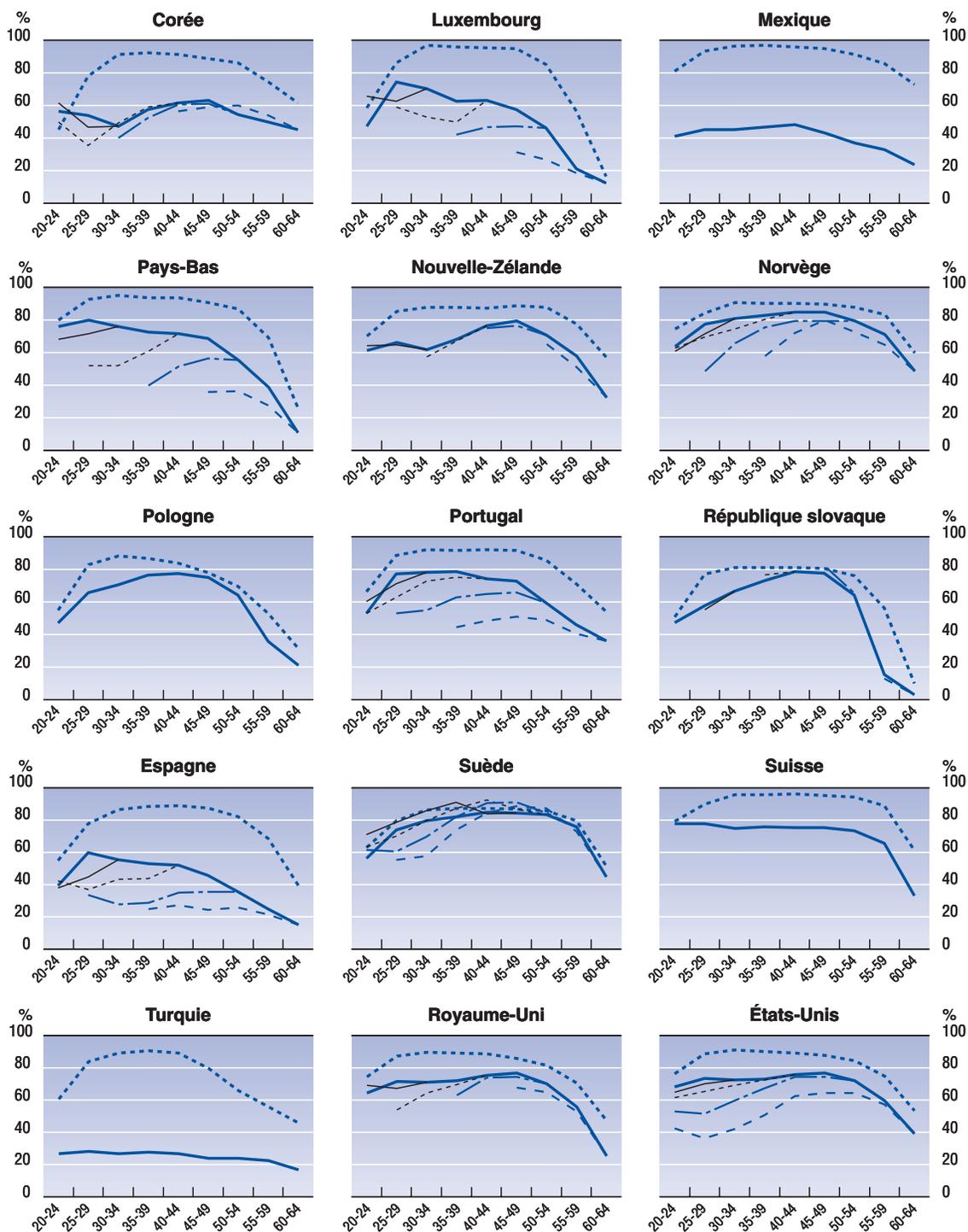
Graphique 2.2. Profil de l'emploi des femmes selon l'âge

Comparaison entre cohortes des taux d'emploi par âge⁶⁷



Graphique 2.2. **Profil de l'emploi des femmes selon l'âge** (suite)

Comparaison entre cohortes des taux d'emploi par âge^a



a) Le graphique présente des données transversales par âge et par sexe pour l'année 2000 ainsi que des données de cohortes dites « synthétiques » de femmes appartenant à différentes cohortes d'âge. En l'absence de données longitudinales suivant les mêmes femmes sur le cycle de vie, on a construit les cohortes synthétiques en associant des données transversales à des intervalles de cinq ans. Ainsi, les taux d'emploi de quatre cohortes de femmes peuvent être observés au fil du temps, même s'il est impossible de suivre individuellement les membres des cohortes.

Source : OCDE, *Statistiques de la population active, 1980-2000*, partie III ; Enquête communautaire sur les forces de travail (données fournies par Eurostat).

en raison de la suppression des aides et prestations en faveur des familles qui favorisaient l'emploi féminin sous le régime précédent (Eurostat, 2000), suppression qui paraît avoir surtout frappé les jeunes générations.

Enfin, s'agissant de la catégorie des personnes plus âgées, c'est-à-dire des individus qui ont entre 55 et 64 ans, deux situations se vérifient : une situation où l'écart en faveur des hommes reste important par suite d'un effet de génération et des conséquences d'une politique des retraites qui permet aux femmes de prendre leur retraite plus tôt que les hommes et une autre situation où l'écart se comble très nettement.

Pour en venir aux données de cohortes synthétiques, on remarquera les particularités suivantes :

- Les différences de situation vis-à-vis de l'emploi entre les générations sont très marquées en Irlande et aux Pays-Bas. Il y a quinze ans, les taux d'emploi des femmes nées en 1936-1940, 1946-1950 et 1956-1960 respectivement étaient de 30 points de pourcentage inférieurs à ceux des femmes qui ont aujourd'hui le même âge. Dans les deux pays, la forme de la courbe cycle de vie-emploi des cohortes de femmes nées après 1936-1940 fait songer à une entrée ou un retour des femmes sur le marché du travail bien après l'âge de la fin des études. En Allemagne, en Belgique, au Luxembourg et au Portugal, on observe le même phénomène mais moins prononcé.
- Le Danemark, la France, la Grèce, l'Italie et la Nouvelle-Zélande enregistrent très peu de variations des taux d'emploi entre cohortes. La stabilité de la Grèce et de l'Italie est frappante, étant donné leur très faible taux d'activité général au début de la période considérée.
- En Australie, au Canada, en Corée, aux États-Unis, au Japon, en Norvège et au Royaume-Uni, les changements d'une cohorte à l'autre se concentrent vers l'âge où l'on élève les enfants, le creux étant de moins en moins marqué sur les cohortes successives.
- Enfin, la Suède se singularise. Alors que les générations âgées (les femmes qui avaient entre 55 et 64 ans en 2000) étaient moins nombreuses à travailler à l'âge où elles avaient des enfants à élever que les jeunes femmes d'aujourd'hui, le profil cycle de vie-emploi des femmes ayant entre 45 et 54 ans aujourd'hui dépasse celui des femmes plus jeunes. Cela tient à la baisse du taux d'activité et à la hausse du chômage des années 90.

B. Taux d'emploi par sexe et niveau d'études

D'autres éléments qui nous permettent de mieux connaître les caractéristiques de l'emploi féminin nous sont donnés dans le tableau 2.2 où figurent les taux d'emploi féminin et l'écart en matière d'emploi entre les femmes et les hommes selon le niveau d'études. Il s'agit de la population d'âge très actif, ayant entre 25 et 54 ans, où l'écart entre les femmes et les hommes est généralement plus profond et la présence d'enfants susceptible d'être un des grands facteurs de variation du taux d'emploi.

Dans tous les pays à l'exception du Japon et de la Corée, le taux d'activité est beaucoup plus élevé et l'écart moindre parmi les femmes ayant fait des études supérieures que parmi celles qui ont un niveau d'études plus faible². Un niveau d'études plus élevé permet en général aux femmes d'accéder à des métiers plus intéressants et mieux payés et augmente aussi le coût d'opportunité du choix de l'inactivité pour pouvoir s'occuper soi-même de ses enfants. Il se produit aussi probablement un effet d'auto-sélection qui fait

Tableau 2.2. **Taux d'emploi des femmes et écart d'emploi entre les hommes et les femmes selon le niveau d'études, 2000**

Personnes âgées de 25 à 54 ans

	Total		Niveau d'études inférieur au 2 ^e cycle du secondaire		Niveau d'études universitaires/supérieures	
	Taux d'emploi	Écart d'emploi ^a	Taux d'emploi	Écart d'emploi ^a	Taux d'emploi	Écart d'emploi ^a
Australie	66.8	20.0	58.1	21.5	79.9	11.5
Autriche	73.5	16.2	61.6	17.6	86.5	9.2
Belgique	67.8	20.1	47.4	32.3	86.7	8.6
Canada	74.0	11.8	52.0	20.8	79.8	9.2
République tchèque	73.7	15.6	60.5	5.4	82.8	13.3
Danemark	80.5	7.7	68.2	9.2	88.7	4.5
Finlande	77.6	7.0	69.5	8.3	84.8	8.0
France	69.6	17.7	56.5	23.6	83.1	8.5
Allemagne	71.1	16.3	55.4	20.9	83.4	10.5
Grèce	52.6	35.9	42.1	45.5	78.4	12.4
Hongrie	61.7	16.0	41.3	14.9	78.9	14.7
Islande	87.4	8.6	86.0	10.5	95.2	3.7
Irlande	53.1	29.0	33.7	39.5	79.9	13.3
Italie	50.7	33.9	35.8	46.8	78.7	12.4
Japon (1999)	62.7	31.6	62.6	25.7	62.7	33.5
Corée	56.3	31.8	64.8	20.3	55.0	34.9
Luxembourg	63.0	29.8	55.4	33.6	79.4	14.0
Pays-Bas	70.9	21.4	53.4	32.8	86.6	8.8
Nouvelle-Zélande (2001)	70.6	17.0	54.8	21.2	78.7	10.7
Norvège	81.5	7.1	63.8	14.6	87.3	4.9
Pologne	72.0	9.6	53.6	13.4	92.0	1.5
Portugal	73.9	16.4	71.5	19.7	93.0	2.6
République slovaque	64.8	13.7	40.9	5.3	82.5	11.1
Espagne	50.6	34.8	38.1	45.1	74.0	14.8
Suède	81.7	4.1	65.4	14.5	87.8	4.3
Suisse (2001)	76.8	18.5	70.3	19.8	85.6	12.0
Royaume-Uni	73.1	14.4	49.7	17.3	86.4	8.0
États-Unis (1999)	74.1	14.8	49.7	26.5	81.9	11.6
Moyenne OCDE non pondérée^b	69.0	18.6	55.8	22.4	82.1	11.2

a) Différence en points de pourcentage entre les taux d'emploi des hommes et des femmes.

b) Pour les pays ci-dessus uniquement.

Source : Voir annexe 2.A.

que les femmes qui veulent vraiment travailler consacreront plus de temps et d'énergie à obtenir des diplômes de niveau plus élevé que les femmes dont la préoccupation principale n'est pas de travailler, mis à part celles qui se servent du système éducatif pour se cultiver ou pour trouver un mari (Hakim, 1996). Au Japon et en Corée, le taux d'emploi des femmes titulaires d'un diplôme d'études supérieures est analogue ou inférieur à celui des femmes ayant un niveau d'études plus faible. Dans ces deux pays, les femmes, qu'elles aient fait des études courtes ou longues, travaillent à plein-temps au sortir de l'école jusqu'au mariage ou à la naissance d'un premier enfant et reviennent sur le marché du travail quand les enfants sont grands mais, au Japon tout au moins, pour travailler à temps partiel. Ce profil d'emploi tient à une attitude culturelle vis-à-vis de la façon dont on doit élever les enfants, mais aussi aux médiocres perspectives d'emploi offertes aux femmes : au Japon, alors que pratiquement tous les hommes ayant fait des études sont cadres dès leur premier emploi, 10 % seulement des femmes en général et 50 % des femmes ayant un diplôme universitaire peuvent le devenir (Rebick, 1999).

Les données du tableau 2.2 montrent aussi que les variations d'un pays à l'autre du taux d'emploi sont plus fortes, s'agissant des femmes d'âge très actif, parmi celles qui ont

un niveau d'études inférieur au deuxième cycle du secondaire que parmi les femmes très qualifiées. Les Irlandaises, les Italiennes et les Espagnoles peu instruites, en particulier, ont un taux d'emploi très inférieur à 40 %, qui se traduit par un écart d'une quarantaine de points de pourcentage par rapport, d'une part, aux hommes ayant le même niveau d'études et, d'autre part, aux femmes ayant fait des études supérieures. L'insertion des femmes peu instruites dans le marché du travail est donc loin d'être accomplie dans ces pays.

L'écart entre les femmes et les hommes sur le plan du niveau d'études se comble, voire s'inverse dans la zone de l'OCDE. Les femmes représentent moins de 45 % des personnes âgées de 55 à 64 ans qui possèdent au moins un diplôme de fin d'études secondaires, mais ce pourcentage passe à 48 et 52 % respectivement lorsque l'on considère les classes d'âge 35 à 54 ans et 25 à 34 ans (tableau 2.3). Dans les pays en transition, l'accès généralisé et relativement équitable à l'éducation est un acquis hérité de leur passé communiste. Dans ces pays, de même qu'aux États-Unis, en Finlande, en Norvège et en Suède, l'écart en faveur des hommes sur le plan du niveau d'études se révèle négligeable, voire négatif, et très stable pour toutes les générations actuellement actives.

La disparition de l'écart est encore plus visible lorsqu'il s'agit de l'enseignement supérieur³. Dans la cohorte des plus âgés, les hommes sont nettement plus nombreux que les femmes parmi les personnes ayant fait des études supérieures dans la plupart des pays

Tableau 2.3. **Part des femmes selon le niveau d'études et l'âge, 2000**

Pourcentage de femmes dans le total de la population de chaque groupe

	Niveau d'études supérieur ou égal au 2 ^e cycle du secondaire				Niveau d'études universitaires/supérieures			
	25-34	35-54	55-64	Total	25-34	35-54	55-64	Total
Australie	47.6	43.6	38.6	44.3	56.0	52.1	45.7	52.6
Autriche	47.9	45.3	42.7	45.7	50.3	39.0	25.1	40.2
Belgique	51.4	50.4	46.7	50.3	53.7	50.4	43.3	50.7
Canada	50.6	50.7	49.6	50.5	51.6	49.1	47.1	49.6
République tchèque	48.5	47.0	46.2	47.3	49.2	40.5	41.7	43.1
Danemark	51.4	47.9	41.8	47.8	55.4	53.1	38.3	51.7
Finlande	50.8	50.6	51.1	50.7	59.5	53.9	47.6	54.6
France	50.2	48.0	44.3	48.3	54.0	50.8	46.5	51.6
Allemagne	48.4	47.1	43.6	46.7	45.8	39.1	29.3	38.7
Grèce	52.2	49.3	42.6	49.5	55.2	42.9	30.3	46.0
Hongrie	63.8	53.4	54.7	57.4	69.5	61.7	49.2	62.3
Islande	51.1	42.8	40.2	45.0	55.9	50.5	44.8	51.9
Irlande	54.1	53.7	52.8	53.7	52.0	48.1	44.9	49.4
Italie	52.0	48.3	42.2	49.1	55.3	46.9	39.9	48.7
Japon (1999)	50.8	50.2	48.8	50.2	50.7	44.0	45.5	34.2
Corée	48.9	41.3	25.1	43.4	44.6	30.9	15.6	36.5
Luxembourg	49.1	45.3	39.9	45.7	47.4	42.2	29.3	42.4
Pays-Bas	50.8	46.8	40.3	47.1	50.5	41.8	37.5	43.9
Nouvelle-Zélande (2001)	52.0	50.1	46.8	50.2	49.0	46.5	42.0	47.3
Norvège	49.8	48.8	47.5	48.9	55.2	48.9	43.8	50.4
Pologne	52.2	51.0	53.2	51.7	62.8	58.0	57.3	59.4
Portugal	55.7	52.8	44.6	53.5	60.5	57.6	50.6	58.1
République slovaque	60.9	51.4	49.6	54.9	58.8	53.9	44.2	54.5
Espagne	52.9	47.9	38.0	49.2	55.0	46.2	33.4	48.9
Suède	48.9	50.9	50.7	50.2	53.1	53.8	51.3	53.2
Suisse (2001)	50.6	46.1	44.3	46.9	34.6	32.4	20.8	31.1
Royaume-Uni	49.2	47.6	34.5	46.5	46.8	47.0	36.2	45.6
États-Unis (1999)	51.5	51.2	52.1	51.4	53.4	50.0	45.0	50.3
Moyenne OCDE non pondérée^a	51.6	48.5	44.7	49.1	53.1	47.5	40.2	48.1

a) Pour les pays ci-dessus uniquement.

Source : Voir annexe 2.A.

alors que dans 22 des 28 pays pour lesquels on dispose de données, c'est l'inverse qui est vrai pour la jeune génération des 25-34 ans. Dans cette classe d'âge, la Hongrie, la Pologne et le Portugal enregistrent un écart entre les femmes et les hommes de plus de 10 points de pourcentage en faveur des femmes, tandis que la Suisse demeure le seul pays où l'écart atteint plus de 15 points de pourcentage en faveur des hommes. Les pays où la proportion de femmes titulaires d'un diplôme d'études supérieures a le plus augmenté, d'au moins 20 points de pourcentage, sont l'Autriche, la Corée, l'Espagne, la Grèce et la Hongrie.

Le fait que le niveau d'études des femmes et des hommes se rapproche peu à peu, pour ne pas dire que la balance penche de plus en plus en faveur des femmes, dans tous les pays de l'OCDE laisse à penser que les femmes sont de mieux en mieux placées pour réussir sur le marché du travail. Il reste cependant d'importantes différences entre les garçons et les filles dans le choix de la discipline vers laquelle ils s'orientent à la sortie de l'école secondaire (Eurostat, 2001, OCDE, 2001*a*). Dans une large mesure les jeunes femmes continuent d'orienter leurs études vers les professions de la santé et le travail social, (spécialement vers des filières concrètes, techniques et professionnalisées), ainsi que vers les lettres, les arts et l'enseignement. S'il est vrai qu'il y a aujourd'hui plus de femmes dans les cursus traditionnellement masculins comme les mathématiques, l'informatique, la biologie, la physique et les sciences de l'ingénieur, elles sont encore loin d'y être à égalité⁴. Ces différences de contenu des études contribuent à expliquer les différences de parcours professionnel des femmes et des hommes et en partie les écarts de salaire⁵.

On ne sait pas très bien pourquoi les filles ne s'orientent pas vers les mêmes disciplines que les garçons, en dépit de l'impact apparemment négatif sur leur avenir professionnel, ni quelles mesures devraient éventuellement être prises pour y remédier. Brown et Corcoran (1997) avancent trois explications possibles. D'une part, il est possible que certains cursus dotent les étudiants d'une formation et de compétences qui en feront des travailleurs plus performants. Si tel était le cas, inciter plus de jeunes femmes à s'orienter vers des filières « rentables » serait une façon efficace de combler l'écart de salaire entre les femmes et les hommes. D'autre part, la discipline que choisit un étudiant ou une étudiante peut correspondre à ses capacités et à ses préférences personnelles. Si cette observation correspond à une réalité, orienter les femmes vers des cursus « masculins » pourrait n'être pas souhaitable et ne contribuerait guère à réduire l'écart de salaire entre les sexes. De même, si les femmes évitent les disciplines « masculines » parce que le marché du travail est plus favorable aux hommes qu'aux femmes dans ces disciplines, tant sur le plan des débouchés que sur celui des salaires, plus d'égalité dans l'accès aux études sans agir parallèlement sur l'égalité des chances dans l'emploi ne contribuerait guère à plus d'égalité des salaires féminins et masculins.

Les études montrent qu'il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes en ce qui concerne un grand nombre de capacités personnelles⁶, mais il y a effectivement des différences dans leur attitude à l'égard du travail car une grande partie des uns et des autres continue à attacher de l'importance aux rôles traditionnels de chacun des sexes. Hakim (1996) souligne le rôle des préférences en ce qu'il détermine de façon importante les choix d'emploi et de mode de vie et le comportement dans les sociétés modernes et prospères. Elle note en particulier l'hétérogénéité des préférences des femmes quant à la meilleure manière de gérer le conflit entre la famille et l'emploi et remarque que les femmes diplômées ne chercheront pas toutes à mener une carrière – à ne pas confondre avec un emploi raisonnablement intéressant et bien payé – si elles décident de travailler. Le choix du domaine d'études est une première indication claire de ces

préférences en matière de travail et de mode de vie. S'il est vrai que la théorie de la préférence est utile en ce qu'elle met l'accent sur les valeurs, les attitudes et les préférences personnelles en tant que facteurs potentiellement déterminants du comportement des femmes sur le marché du travail, force est de dire que ce comportement est influencé par les valeurs culturelles et sociales acquises dont on pense qu'elles constituent des facteurs de discrimination à l'encontre des femmes (et parfois à l'encontre des hommes) en ce qu'elles décrètent que tel travail et tel mode de vie sont typiquement « masculins » ou « féminins ». S'il est vrai qu'on proposera rarement aux femmes un emploi dans certains métiers parce qu'elles n'ont pas les qualifications requises, le choix des études qu'elles auront fait leur aura peut-être été dicté, au moins en partie, par le fait qu'elles s'attendent à ce que certains types d'emplois leur soient fermés ainsi que par les stéréotypes sexuels dominant dans la société où elles évoluent.

C. Taux d'emploi en fonction du sexe et de la présence d'enfants

La maternité et la paternité influent en sens opposé sur le taux d'emploi : le taux d'activité des femmes décroît généralement et celui des hommes s'élève, ce qui est conforme au modèle traditionnel de spécialisation des rôles de l'homme et de la femme au sein du ménage. En conséquence, l'écart entre les sexes en matière d'emploi se creuse à mesure que le nombre des enfants augmente (tableau 2.4) : de 12 points de pourcentage, dans la zone OCDE pour les personnes sans enfant, il passe à 32 chez celles qui ont deux enfants ou plus. On note aussi :

- En Australie, en Irlande et en Nouvelle-Zélande, le fait d'avoir un enfant de moins de 15 ans écrase sensiblement (de 10 points de pourcentage ou plus) le taux d'emploi des mères de famille ; en revanche, en Belgique, au Danemark et au Portugal, le taux d'emploi est en fait supérieur d'au moins cinq points chez les femmes ayant un enfant par rapport aux femmes sans enfant.
- L'effet négatif de la maternité sur l'emploi est plus évident pour les femmes qui ont plusieurs enfants⁷. Le taux d'emploi des mères d'au moins deux enfants est systématiquement plus faible que celui des femmes qui n'en ont qu'un, à l'exception notable des femmes belges et suédoises, pays où la présence d'enfants n'a pas d'influence sur le taux d'emploi des femmes (toutefois, si l'on restreint le champ d'observation à la tranche d'âge 25-34 ans, âge où les femmes sont les plus susceptibles d'avoir de jeunes enfants, le taux d'emploi décroît effectivement en fonction du nombre des enfants).
- L'incidence de la présence de deux enfants ou plus est particulièrement prononcée en Allemagne, en Australie, en Irlande, en Nouvelle-Zélande et en République tchèque où le taux d'emploi des mères de deux enfants ou plus est inférieur de plus de 20 points de pourcentage à celui des femmes sans enfant. Outre en Belgique et en Suède, cet effet est négligeable au Danemark, en Grèce, en Norvège et au Portugal.
- L'effet négatif de la maternité sur l'emploi n'implique pas que le taux d'emploi des femmes sans enfant soit élevé dans tous les pays : ce taux oscille entre un point bas en Italie où il se situe à seulement 53 % et un maximum de 89 % en Islande. En fait, certains pays où le taux global de l'emploi féminin est faible (Grèce, Italie, Espagne) n'affichent pas de résultats supérieurs à la moyenne quant à l'effet de la présence d'enfants sur le taux d'emploi. On en déduira que les différences de taux d'emploi des femmes d'un pays à l'autre ne sont pas uniquement dues à des différences du degré d'insertion des mères de famille sur le marché du travail.

Tableau 2.4. **Taux d'emploi des femmes et écart d'emploi entre les hommes et les femmes selon la présence d'enfants, 2000**
Personnes âgées de 25 à 54 ans

	Total		Pas d'enfant		Un enfant		Deux enfants et plus	
	Taux d'emploi	Écart d'emploi ^a	Taux d'emploi	Écart d'emploi ^a	Taux d'emploi	Écart d'emploi ^a	Taux d'emploi	Écart d'emploi ^a
Australie	66.8	20.0	68.4	16.1	55.3	33.3	43.2	47.5
Autriche	73.5	16.2	76.0	10.5	75.6	18.5	65.7	29.0
Belgique	67.8	20.1	65.6	17.4	71.8	23.5	69.3	24.7
Canada	74.0	11.8	76.5	6.0	74.9	14.9	68.2	23.6
République tchèque	73.7	15.6	80.8	5.4	72.3	21.2	59.4	33.5
Danemark (1998)	80.5	7.7	78.5	7.7	88.1	3.5	77.2	12.9
Finlande (1997)	77.6	7.0	79.2	0.1	78.5	11.8	73.5	19.7
France	69.6	17.7	73.5	9.6	74.1	18.7	58.8	32.9
Allemagne	71.1	16.3	77.3	7.2	70.4	21.2	56.3	35.6
Grèce	52.6	35.9	53.1	31.1	53.9	40.3	50.3	45.4
Hongrie	61.7	16.0
Islande	87.4	8.6	89.1	..	89.3	..	80.8	..
Irlande	53.1	29.0	65.8	14.1	51.0	33.2	40.8	43.2
Italie	50.7	33.9	52.8	26.2	52.1	40.9	42.4	49.9
Japon (1999)	62.7	31.6
Corée	56.3	31.8
Luxembourg	63.0	29.8	68.7	21.3	65.8	30.4	50.1	46.1
Pays-Bas	70.9	21.4	75.3	15.6	69.9	24.3	63.3	30.8
Nouvelle-Zélande (2001)	70.6	17.0	80.7	5.7	66.9	20.2	58.9	30.9
Norvège	81.5	7.1	82.9	5.9	83.3	..	78.0	..
Pologne	72.0	9.6
Portugal	73.9	16.4	72.6	13.4	78.5	16.6	70.3	24.8
République slovaque	64.8	13.7
Espagne	50.6	34.8	54.6	26.0	47.6	44.7	43.3	48.6
Suède	81.7	4.1	81.9	-0.4	80.6	9.8	81.8	9.4
Suisse (2001)	76.8	18.5	84.3	9.4	75.5	19.7	65.5	32.5
Royaume-Uni	73.1	14.4	79.9	5.4	72.9	17.1	62.3	28.2
États-Unis (1999)	74.1	14.8	78.6	7.2	75.6	17.4	64.7	29.0
Moyenne OCDE non pondérée^b	69.0	18.6	73.7	11.8	70.6	22.9	61.9	32.3

.. Données non disponibles.

a) Différence en points de pourcentage entre les taux d'emploi des hommes et des femmes.

b) Pour les pays ci-dessus uniquement.

Sources et définitions : Voir annexe 2.A.

La maternité, surtout lorsqu'il y a deux enfants ou plus, correspond aussi à une plus grande fréquence du travail à temps partiel alors que la paternité réduit un taux de travail à temps partiel de toute manière négligeable chez les hommes⁸ (tableau 2.5). Aux Pays-Bas, la grande majorité – plus de 80 % – des mères de deux enfants ou plus travaillent à temps partiel. C'est encore le cas – à raison de 60 % au moins – en Allemagne, en Australie, au Royaume-Uni et en Suisse.

L'impact fortement négatif de la maternité sur l'emploi des femmes dans nombre de pays de l'OCDE ne doit pas faire oublier qu'un faible niveau d'instruction est un important obstacle à l'emploi. De fait, le taux d'emploi des mères de deux enfants et plus est dans la plupart des cas plus élevé que celui des femmes dont le niveau d'instruction est inférieur au deuxième cycle du secondaire, qu'elles aient ou non des enfants. Si l'on a beaucoup parlé ces derniers temps de prendre des mesures pour permettre de concilier le travail avec les responsabilités familiales, il ne faudrait pas pour autant négliger d'élargir les possibilités d'emploi offertes aux femmes qui n'ont pas fait d'études et de réduire les obstacles qui s'opposent du côté de l'offre à leur activité. Cela étant, la difficulté qu'éprouvent les femmes à mener de front leurs tâches familiales et une activité rémuné-

Tableau 2.5. **Travail à temps partiel, selon le sexe et la présence d'enfants, 2000**

Pourcentage de personnes travaillant à temps partiel dans le total de l'emploi de chaque groupe, travailleurs âgés de 25 à 54 ans

	Femmes				Hommes		
	Sans enfant	Un enfant	Deux enfants et plus	Total	Sans enfant	Avec enfants	Total
Australie	40.8	54.1	63.1	41.8	8.0	5.5	6.9
Autriche	17.4	33.6	43.7	26.7	2.1	1.7	1.9
Belgique	29.2	34.7	46.1	34.7	6.5	5.1	5.9
Canada	17.0	22.9	30.7	21.4	5.2	3.2	4.3
République tchèque	2.6	4.5	7.5	4.0	1.0	0.4	0.7
Danemark (1998)	18.5	13.3	16.2	16.6	3.7
Finlande (1997)	7.5	8.6	13.6	9.2	3.7
France	20.0	23.7	31.8	23.7	5.2	3.6	4.4
Allemagne	24.0	45.3	60.2	35.2	4.2	2.3	3.4
Grèce	8.4	9.7	11.2	9.2	2.8	2.5	2.7
Hongrie	4.9	1.2
Islande	28.4	3.3
Irlande	16.6	37.2	46.4	29.7	4.3	3.6	4.0
Italie	20.0	27.2	34.4	24.1	5.5	4.5	5.1
Japon	38.4	6.2
Corée	8.7	3.3
Luxembourg	19.9	32.7	48.1	29.0	1.4	1.6	1.5
Pays-Bas	38.3	72.6	82.7	55.9	6.2	4.6	5.5
Nouvelle-Zélande (2001)	20.6	37.6	50.8	32.4	5.9	5.3	5.6
Norvège	24.7	33.5	41.1	31.8	5.0	..	5.0
Pologne	15.1	5.8
Portugal	11.5	10.5	11.3	11.2	2.7	1.3	2.0
République slovaque	2.3	0.8
Espagne	13.7	17.4	18.6	15.3	2.6	1.2	1.9
Suède	14.6	16.7	22.2	17.9	5.2	3.4	4.3
Suisse (2001)	34.2	58.0	66.5	47.1	6.1	3.6	4.9
Royaume-Uni	23.7	46.6	62.8	38.6	4.1	3.2	3.7
États-Unis (1999)	10.1	15.8	23.6	14.6	3.5	1.8	2.7
Moyenne OCDE non pondérée^a	18.7	28.7	36.6	23.2	4.2	2.9	3.6

.. Données non disponibles.

a) Pour les pays ci-dessus uniquement.

Sources et définitions : Voir annexe 2.A.

rée dans certains pays peut décourager de travailler celles qui désirent avoir des enfants ou alors avoir des conséquences d'un autre ordre, en faisant par exemple baisser le taux de fécondité (pour un examen du rapport entre la fécondité et l'emploi, voir OCDE, 2001b), ce qui tendrait à prouver que la prise de mesures permettant de concilier travail et tâches familiales doit demeurer une priorité. Afin d'éclairer l'action des pouvoirs publics, nous allons dans la section 2.D analyser les effets conjugués du niveau d'études et de la présence d'enfants sur le taux d'emploi féminin.

D. Effet conjugué du niveau d'études et de la présence d'enfants sur l'emploi féminin

On compare dans le tableau 2.6 les fréquences relatives de différentes situations des femmes au regard de l'emploi en fonction de leur situation familiale et de leur niveau d'études. Les deux panels du tableau 2.6 correspondent à deux façons de considérer les mêmes faits et doivent être examinés conjointement : le panel A analyse l'impact de la maternité sur les structures de l'emploi féminin à deux niveaux d'éducation, et le panel B s'intéresse à l'impact qu'aurait un relèvement du niveau d'instruction, du niveau inférieur

Tableau 2.6. Effets conjugués de la présence d'enfants et du niveau d'études sur la situation des femmes au regard de l'emploi

Femmes âgées de 25 à 54 ans

Panel A. Effet de la présence d'enfants

Différence en points de pourcentage de la fréquence avec laquelle les femmes avec enfants et les femmes sans enfant se trouvent dans une situation donnée par rapport à l'emploi

	Niveau d'études inférieur au 2 ^e cycle du secondaire			Niveau d'études universitaires/supérieures		
	Sans emploi	Temps partiel	Temps plein	Sans emploi	Temps partiel	Temps plein
Australie	21.3	-3.5	-17.8	4.0	9.9	-13.9
Autriche	4.0	4.4	-8.5	10.8	16.9	-27.7
Belgique	-0.8	3.6	-2.8	0.1	8.9	-9.0
Canada	3.0	1.4	-4.4	6.9	7.2	-14.2
République tchèque	19.4	-0.6	-18.8	21.3	1.9	-23.2
France	13.6	0.1	-13.7	4.4	7.6	-12.1
Allemagne	17.2	3.8	-21.0	10.8	17.3	-28.1
Grèce	0.6	1.2	-1.9	-0.6	1.8	-1.2
Italie	6.0	1.5	-7.5	2.7	4.5	-7.2
Luxembourg	5.5	2.0	-7.5	14.5	7.6	-22.1
Pays-Bas	5.5	8.6	-14.2	7.5	35.5	-43.0
Portugal	-3.4	-0.6	4.0	-2.0	1.0	1.0
Espagne	4.1	1.4	-5.5	9.2	-0.3	-8.9
Suède	5.5	1.9	-7.5	-2.2	5.1	-2.9
Suisse	11.5	1.9	-13.5	19.4	26.4	-45.8
Royaume-Uni	18.2	1.8	-20.0	10.5	21.2	-31.7
États-Unis	1.0	1.6	-2.8	10.9	7.7	-18.7
Moyenne OCDE non pondérée^a	7.8	1.8	-9.6	7.5	10.6	-18.2

Panel B. Effet d'une élévation du niveau d'études

Différence en points de pourcentage de la fréquence avec laquelle les femmes ayant fait des études supérieures et les femmes ayant un niveau inférieur au 2^e cycle du secondaire se trouvent dans une situation donnée par rapport à l'emploi

	Sans enfant			Avec enfants		
	Sans emploi	Temps partiel	Temps plein	Sans emploi	Temps partiel	Temps plein
Australie	-19.8	-3.7	23.5	-37.1	9.7	27.4
Autriche	-28.4	-8.7	37.1	-21.6	3.7	17.9
Belgique	-37.6	9.0	28.6	-36.8	14.3	22.5
Canada	-30.2	1.5	28.7	-26.3	7.3	19.0
République tchèque	-25.1	1.6	23.5	-23.1	4.0	19.1
France	-22.5	-1.7	24.2	-31.6	5.9	25.7
Allemagne	-24.8	-9.0	33.8	-31.1	4.4	26.7
Grèce	-37.1	10.8	26.3	-38.4	11.4	26.9
Italie	-47.4	25.0	22.3	-50.7	28.0	22.7
Luxembourg	-30.7	1.1	29.6	-21.7	6.6	15.1
Pays-Bas	-34.0	-9.7	43.6	-32.0	17.2	14.8
Portugal	-24.9	7.0	17.9	-23.4	8.6	14.8
Espagne	-43.5	-0.9	44.4	-38.3	-2.6	40.9
Suède	-16.2	-6.5	22.7	-23.9	-3.3	27.2
Suisse	-22.1	-12.1	34.2	-14.2	12.3	1.9
Royaume-Uni	-32.8	-13.3	46.1	-40.4	6.1	34.3
États-Unis	-36.5	1.2	35.6	-26.7	7.2	19.7
Moyenne OCDE non pondérée^a	-30.2	-0.5	30.7	-30.4	8.3	22.2

a) Pour les pays ci-dessus uniquement.

Source : Voir annexe 2.A.

au deuxième cycle du secondaire au niveau d'études supérieures, sur le taux d'emploi des femmes avec enfants et des femmes sans enfant.

On voit dans le panel A que la maternité a un effet à la fois sur le taux d'emploi et sur le temps de travail. L'emploi, surtout à plein-temps, est moins fréquent parmi les fem-

mes avec enfants que parmi les femmes sans enfants. Cette situation se vérifie quel que soit le niveau d'études des femmes, sauf au Portugal, seule exception notable. Toutefois, s'il est vrai que chez les femmes peu formées, la maternité n'influe guère sur la fréquence du travail à temps partiel, pour les femmes ayant fait des études supérieures, l'effet de la maternité sur le remplacement du temps plein par le temps partiel semble plus important que son effet sur l'emploi. En moyenne le fait d'avoir des enfants abaisse le taux d'emploi d'environ 8 points (quel que soit le niveau d'études) mais augmente la fréquence du travail à temps partiel de 11 points de pourcentage pour les femmes ayant fait de plus longues études et de 2 points de pourcentage seulement pour les femmes ayant un niveau d'études inférieur à la fin des études secondaires. Cette situation moyenne cache cependant d'importantes différences d'un pays à l'autre. Pour les femmes faiblement formées, l'effet de la maternité sur le temps de travail explique plus de la moitié de la réduction totale de l'emploi à plein-temps en Autriche, en Belgique, aux États-Unis, en Grèce et aux Pays-Bas. Par contre, dans la plupart des autres pays, l'effet sur le temps de travail est pratiquement nul quand il n'est pas inverse. Quand le niveau d'études est élevé, le travail à temps partiel est de 15 points plus fréquent chez les femmes avec enfants en Allemagne, en Autriche, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suisse, mais la fréquence du travail à temps partiel reste pratiquement inchangée en Espagne, en Grèce, au Portugal et en République tchèque.

La variation entre pays de l'effet de la maternité sur la situation au regard de l'emploi est peut-être due à des différences de couverture et de coût des structures de garde des jeunes enfants. De plus, les différences de cet effet selon le niveau d'études de la mère correspondent vraisemblablement au fait que les mères de famille n'ont pas financièrement les mêmes possibilités de faire garder leurs enfants. Quoi qu'il en soit, on peut aussi imputer en partie ces différences aux préférences des femmes et aux attitudes culturelles à l'égard du travail des femmes ayant de jeunes enfants. Comme cela a été souligné dans OCDE (2001*b*), les deux facteurs sont étroitement liés, en ce sens qu'on peut considérer qu'un bon système de prise en charge des enfants est à la fois le résultat de l'intégration des femmes sur le marché du travail et le déclencheur d'un changement des rôles culturels respectifs des femmes et des hommes.

Dans le panel B, on analyse l'effet du niveau d'études sur l'emploi des femmes avec et sans enfants. L'effet d'une élévation du niveau d'études, du niveau inférieur au deuxième cycle du secondaire au niveau des études supérieures, aussi bien sur l'emploi à plein-temps que sur l'emploi total, est toujours positif, que la femme ait ou non des enfants. En moyenne, le taux d'emploi des mères de famille comme celui des femmes sans enfant augmente à peu près autant – d'environ 30 points – quand on compare les femmes ayant fait des études supérieures et celles qui n'ont pas achevé leurs études secondaires. C'est plutôt sur la composition de la hausse de l'emploi que joue la présence d'enfant, les mères de famille avec un niveau d'études supérieures ayant davantage tendance que leurs consœurs sans enfant à opter pour le temps partiel (sauf en Espagne). Cela tient peut-être au fait que les femmes hautement qualifiées ont un salaire plus élevé et s'estiment financièrement plus à même de travailler à temps partiel. La constatation qu'un haut niveau d'études se traduit par une hausse du taux d'emploi des femmes, qu'elles aient ou non des enfants, confirme que la prise de mesures en faveur de la famille n'est pas le seul domaine où les gouvernements puissent agir pour augmenter le taux d'emploi féminin. Élargir les débouchés pour les femmes faiblement formées paraît au moins aussi important.

E. Une vision dynamique : l'accumulation d'expériences d'emploi

La différence entre les femmes et les hommes ne se situe pas seulement au niveau de la durée du travail hebdomadaire, mais aussi à celui de la durée totale du travail pendant la vie active. L'observation d'informations transversales sur l'emploi ne fait pas apparaître les mouvements d'entrée et de sortie de l'emploi et les passages du temps plein au temps partiel dans la vie de travail des individus. Savoir comment s'accumulent les années travaillées est important pour l'action publique puisque les interruptions de carrière peuvent être une entrave sur le plan de la formation de capital humain et par conséquent de la productivité et des salaires⁹. La carrière professionnelle des femmes risque d'être plus courte en moyenne que celle des hommes dans la mesure où elle est interrompue par les naissances et les périodes où elles élèvent des enfants. On possède cependant très peu de données sur les durées *réelles* d'activité des individus dans les divers pays étant donné l'absence de données longitudinales étalées sur une période suffisamment longue pour couvrir la totalité de la vie active des individus. Cela étant, des données longitudinales sur quelques années restent utiles pour avoir une idée de la rapidité avec laquelle les années de carrière s'accumulent selon qu'on est un homme ou une femme et qu'interviennent d'autres facteurs comme la présence d'enfants ou le niveau d'études. L'analyse qui figure dans la présente section utilise cinq vagues d'enquête du PCM (Panel communautaire des ménages), qui concerne les pays de l'Union européenne, et des observations concernant une période un peu plus longue tirées d'autres données de panels recueillies en Allemagne, au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni (voir annexe 2.A pour plus de détails sur les données utilisées).

Le tableau 2.7 présente la situation des femmes et des hommes, en possession d'un emploi au cours d'une année donnée, par rapport à l'emploi et à la durée du travail 4 ou 5-7 ans plus tard. Les caractéristiques suivantes sont communes à tous les pays : parmi les personnes qui travaillaient à plein-temps au début de la période, les hommes sont plus susceptibles que les femmes de travailler encore à plein-temps à la fin de la période ; inversement, parmi les individus qui travaillaient à temps partiel au début de la période, les femmes ont plus tendance que les hommes à se retrouver dans la même situation de travail à temps partiel ; les hommes qui cessent de travailler à plein-temps finissent plus souvent sans emploi qu'avec un emploi à temps partiel, ce qui n'est pas toujours le cas des femmes. En général, le travail à temps partiel semble un état plus volatile que le travail à plein-temps puisqu'il se transforme plus souvent soit en une situation de non-emploi, soit en une situation de travail à plein-temps. Tel n'est pas le cas cependant s'agissant des femmes néerlandaises travaillant à temps partiel qui sont encore plus susceptibles d'être encore à temps partiel que les salariées à plein-temps. Au contraire, en France et en Espagne, plus d'une femme sur trois travaillant à temps partiel au début de la période ne travaille plus quatre ans plus tard, alors qu'au Portugal, la moitié des femmes qui travaillaient à temps partiel en 1994 travaillent à plein-temps en 1998.

Quand on élargit la fenêtre d'observation, à 6 ans pour le Canada et à 8 ans pour l'Allemagne, les États-Unis et le Royaume-Uni, les évolutions sont du même ordre que celles que l'on vient d'indiquer, même si l'emploi à temps partiel est défini de manière différente dans la mesure où on inclut dans cette catégorie à la fois les personnes qui travaillent à plein-temps une partie de l'année et celles qui travaillent à temps partiel toute l'année. En Allemagne et au Royaume-Uni, qui sont les deux pays pour lesquels on dispose de données sur les deux périodes, les changements de situation sur le marché du

Tableau 2.7. **Changements de situation au regard de l'emploi selon le sexe**

Pourcentage de personnes âgées de 20 à 50 ans occupées la première année de la période selon leur situation au regard de l'emploi la dernière année

Situation au regard de l'emploi en début de période	Femmes			Hommes		
	Avec emploi, plein-temps	Avec emploi, temps partiel	Sans emploi	Avec emploi, plein-temps	Avec emploi, temps partiel	Sans emploi
A. Changements sur 5 ans (1994-98)						
Belgique						
Emploi à temps plein	82	11	8	96
Emploi à temps partiel	21	65	15
Danemark						
Emploi à temps plein	83	7	10	95
Emploi à temps partiel	46	38	17	59	..	24
France						
Emploi à temps plein	80	6	14	92	1	7
Emploi à temps partiel	26	39	35	47	32	22
Allemagne						
Emploi à temps plein	74	7	19	94	2	4
Emploi à temps partiel	37	35	28	70	27	..
Grèce						
Emploi à temps plein	71	19	10	94	3	3
Emploi à temps partiel	18	63	20	46	37	..
Irlande						
Emploi à temps plein	80	7	13	92	1	7
Emploi à temps partiel	32	50	18	55	28	17
Italie						
Emploi à temps plein	64	28	8	96	2	2
Emploi à temps partiel	16	71	14	61	26	13
Pays-Bas						
Emploi à temps plein	83	6	11	95	1	5
Emploi à temps partiel	51	39	11	80
Portugal						
Emploi à temps plein	78	4	17	92	1	6
Emploi à temps partiel	29	34	37	72	9	19
Espagne						
Emploi à temps plein	81	9	11	91	2	7
Emploi à temps partiel	24	64	12	52	38	..
Royaume-Uni						
Emploi à temps plein	79	12	9	95	1	4
Emploi à temps partiel	28	56	16	70
Moyenne non pondérée						
Emploi à temps plein	78	10	12	94	2	5
Emploi à temps partiel	30	50	20	61	28	19
B. Changements sur 6 ou 8 ans^a						
Canada (1991-96)						
Emploi à temps plein	75	17	8	89	7	4
Emploi à temps partiel	46	38	16	67	23	10
Allemagne (1991-98)						
Emploi à temps plein	62	17	21	89	7	5
Emploi à temps partiel	24	57	19	74	15	11
Royaume-Uni (1991-98)						
Emploi à temps plein	58	15	26	79	3	18
Emploi à temps partiel	32	40	28	58	5	37
États-Unis (1990-97)						
Emploi à temps plein	73	17	10	86	7	7
Emploi à temps partiel	43	38	19	66	16	18

.. Moins de 10 observations.

a) Une personne est classée parmi les travailleurs à plein-temps si elle a travaillé au moins 1 560 heures dans l'année (30 heures par semaine en moyenne) et parmi les travailleurs à temps partiel si elle a travaillé entre 52 et 1 560 heures (entre 1 et 30 heures par semaine en moyenne).

Sources et définitions : Voir annexe 2.A.

travail des femmes, surtout vers le non-emploi, deviennent plus marqués. Au Canada et aux États-Unis, les évolutions sont très semblables, encore qu'au Canada le passage au non-emploi soit plus rare. Dans ces deux pays, près de la moitié des femmes travaillant à temps partiel au début de la période travaillent à plein-temps à la fin de la période.

Les informations qui figurent dans le tableau 2.7 ne nous renseignent pas sur ce qui se passe au cours de la période observée ni ne font de rapport entre le changement de situation sur le marché du travail et la présence d'enfants ou le niveau d'études, deux facteurs qui influent sur la probabilité qu'une femme d'occuper un emploi. Le tableau 2.8 indique la proportion d'individus qui ont occupé un emploi sans interruption pendant une période de cinq ou huit ans par rapport à la population des personnes ayant occupé un emploi au moins un an au cours de la période observée, en fonction de la présence d'enfants de moins de quinze ans et du niveau d'études. Pour les femmes, on fait aussi la distinction entre le temps passé dans un emploi à plein-temps et le temps passé dans un emploi à temps partiel. Les chiffres figurant dans ce tableau concordent très largement avec les situations observées à l'aide des données transversales, mais ils donnent en plus une idée de la mesure dans laquelle l'emploi est un état durable ou au contraire un état intermittent ou de brève durée pour différentes catégories de femmes et d'hommes.

Qu'elles soient de sexe masculin ou féminin et aient ou non des enfants, les personnes ayant un niveau d'études inférieur à la fin des études secondaires ont moins tendance à travailler sans interruption que les individus en possession d'un diplôme d'études supérieures, particulièrement en Irlande et en Espagne. Les femmes peu instruites ont aussi moins tendance à être en permanence employées à plein-temps que les femmes diplômées, à l'exception notable des femmes italiennes. Le fait qu'une fois en possession d'un emploi, les femmes italiennes peu formées conservent cet emploi pendant cinq ans n'infirme pas les résultats qui figurent au tableau 2.2, où l'on voit que le taux d'emploi en Italie de cette catégorie de femmes est très faible ; ce résultat montre tout simplement qu'une forte proportion des femmes peu formées ne travaillent jamais. En revanche, en Irlande et en Espagne, un plus grand nombre de femmes peu instruites travaillent, mais seulement par intermittence.

Qu'ils aient ou non fait des études, les hommes avec enfants sont plus nombreux à travailler sans interruption que les hommes sans enfant, alors que la situation des femmes est moins claire. Le fait d'avoir des enfants agit de façon négative sur la probabilité qu'une femme faiblement formée de travailler en permanence, alors que s'agissant des femmes titulaires d'un diplôme d'études supérieures, l'incidence de la présence d'enfants est soit négative, soit positive. En règle générale, les femmes les plus diplômées semblent plutôt réduire leur durée de travail pour concilier emploi et responsabilités familiales que cesser de travailler¹⁰. Le Portugal fait exception à la règle étant donné que parmi les femmes qui travaillent en permanence à temps partiel, la proportion de mères de famille est inférieure à la proportion de femmes sans enfant et que, parmi les femmes qui travaillent à plein-temps, la proportion de mères est légèrement supérieure à celle des femmes sans enfant. On voit mieux à quel point le fait d'avoir des enfants influe sur le parcours professionnel des femmes quand on considère une période plus longue, de 6 ou 8 ans pour l'Allemagne, le Canada et les États-Unis. Dans ces trois pays, les mères de famille sont nettement moins susceptibles d'avoir un emploi en permanence, spécialement un emploi à temps plein, que les femmes sans enfant. L'effet négatif du fait d'avoir un enfant sur la probabilité de travailler sans interruption est particulièrement fort en Allemagne, quel que soit le niveau d'études de l'intéressée.

Tableau 2.8. **Activité ininterrompue selon le sexe, la présence d'enfants et le niveau d'études**

Nombre de personnes dans chaque groupe, en pourcentage des personnes âgées de 20 à 50 ans la première année et qui ont travaillé au moins une année au cours de la période

	Femmes						Hommes	
	Sans enfant			Avec enfants			Sans enfant	Avec enfants
	Activité ininterrompue	Activité ininterrompue à plein-temps	Activité ininterrompue à temps partiel	Activité ininterrompue	Activité ininterrompue à plein-temps	Activité ininterrompue à temps partiel	Activité ininterrompue	Activité ininterrompue
A. Niveau d'études inférieur au 2^e cycle du secondaire								
<i>Sur 5 ans (1994-98)</i>								
Belgique	63	38	14	51	30	9	86	89
Danemark	62	47	6	39	31	1	79	77
France	63	48	7	47	35	5	75	74
Allemagne	72	50	6	52	19	20	67	86
Grèce	47	35	1	37	27	0	77	86
Irlande	38	16	9	16	6	5	67	72
Italie	62	52	3	55	36	4	71	82
Pays-Bas	73	35	25	43	3	28	65	84
Portugal	65	54	1	60	54	1	77	92
Espagne	38	32	2	26	16	3	62	66
Royaume-Uni	76	43	14	54	15	20	82	80
Moyenne non pondérée	60	41	8	44	25	9	73	81
<i>Sur 6 ou 8 ans^a</i>								
Canada (1991-96)	56	26	7	42	11	6	74	82
Allemagne (1991-98)	61	25	10	31	5	12	65	84
États-Unis (1990-97)	51	22	3	38	12	0	58	66
B. Niveau d'études universitaires/supérieures								
<i>Sur 5 ans (1994-98)</i>								
Belgique	87	64	9	88	51	13	89	96
Danemark	78	64	4	83	64	5	85	89
France	79	60	8	70	49	6	79	87
Allemagne	89	60	9	61	28	16	87	98
Grèce	67	44	4	69	37	6	77	91
Irlande	81	49	8	78	32	7	87	98
Italie	67	33	11	83	35	22	79	98
Pays-Bas	85	48	14	77	8	31	90	94
Portugal	90	64	10	94	67	5	81	84
Espagne	55	43	2	70	53	3	64	89
Royaume-Uni	81	66	4	70	27	13	85	86
Moyenne non pondérée	78	54	8	77	41	12	82	92
<i>Sur 6 ou 8 ans^a</i>								
Canada (1991-96)	80	41	4	70	21	9	85	90
Allemagne (1991-98)	66	26	8	37	1	12	82	95
États-Unis (1990-97)	73	33	2	60	15	6	78	83

a) Une personne est classée parmi les travailleurs à plein-temps si elle a travaillé au moins 1 560 heures dans l'année (30 heures par semaine en moyenne) et parmi les travailleurs à temps partiel si elle a travaillé entre 52 et 1 560 heures (entre 1 et 30 heures par semaine en moyenne).

Source : Voir annexe 2.A.

L'incidence du fait d'avoir un enfant sur l'itinéraire professionnel des individus varie en général avec l'âge de l'enfant et est d'autant plus forte qu'il est plus jeune. Le tableau 2.9 fait apparaître la part des naissances qui est associée à des réductions de l'emploi d'une année sur l'autre, soit par le passage à l'inactivité soit par la réduction du temps de travail (c'est-à-dire par le passage du plein-temps au temps partiel). En Allemagne et au Royaume-Uni, une femme sur quatre qui a eu un enfant cesse de travailler pendant l'année qui suit la naissance, alors qu'aux Pays-Bas, une proportion encore plus grande

Tableau 2.9. **Changement d'une année sur l'autre du statut d'emploi à la suite d'une naissance**

Pourcentages^{a)}

	Naissances induisant une cessation d'activité	Naissances induisant une diminution du temps de travail
Autriche	(23)	..
Belgique	(11)	12
Canada	13	9
Danemark	(7)	(6)
France	22	(10)
Allemagne	25	21
Grèce	24	(9)
Irlande	(18)	20
Italie	17	(8)
Pays-Bas	19	29
Portugal	10	(9)
Espagne	20	..
Royaume-Uni	25	19
États-Unis	16	10

.. Moins de 10 observations.

(Estimations basées sur un nombre d'observations inférieur à 30).

a) Pourcentage de femmes travaillant et ayant eu un enfant l'année précédant l'enquête annuelle qui, lors de l'enquête l'année suivante, semblent avoir cessé leur activité ou bien être passé d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel.

Sources et définitions : Voir annexe 2.A.

des naissances – près de 30 % – donne lieu à un passage du temps plein au temps partiel. En Espagne, en France et en Grèce, le pourcentage de naissances qui sont suivies d'une cessation d'activité est aussi assez élevé – 20 % au moins ; quant à la réduction du temps de travail à la suite d'une naissance, elle est assez fréquente en Allemagne, en Irlande et au Royaume-Uni. L'impact d'une naissance sur la continuité de l'emploi est peut-être dû d'une part à l'efficacité des politiques d'aide à la famille qui permettent de concilier travail et responsabilités familiales et d'autre part au champ d'application et à la durée des congés maternité et parental. Le congé parental en Allemagne, dont bénéficient essentiellement les femmes, dure par exemple jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant et s'assortit d'une allocation forfaitaire payable pendant deux ans¹¹. Les femmes qui prennent ce long congé ont tendance à se déclarer inactives plutôt que « normalement au travail », alors qu'elles font encore partie de l'effectif de l'entreprise, et elles apparaîtront comme ayant cessé de travailler.

En résumé, les observations dont on dispose sur le déroulement de carrière confirment ce à quoi l'on pouvait s'attendre, à savoir que les femmes sont moins longtemps en situation d'emploi que les hommes et de façon plus discontinue, surtout si elles ont des enfants et/ou si elles ont fait peu d'études. Le phénomène est d'autant plus évident que la période d'observation est plus longue. Les interruptions de carrière ou les réductions du temps de travail sont particulièrement fréquentes immédiatement après la naissance d'un enfant.

3. Les femmes au travail : que font-elles ?

Lorsque l'on traite de la condition des femmes sur le marché du travail, il importe de ne pas se contenter d'étudier leur taux d'emploi et de voir aussi quels types d'emploi elles occupent. Nous verrons donc dans le reste de ce chapitre quelles sont les caractéristiques

des emplois qu'occupent les femmes et les hommes. Pour ce faire, nous n'analyserons que la situation des salariés et négligerons la situation des travailleurs indépendants et des travailleurs familiaux non rémunérés. Ce choix tient à deux raisons : *i*) les données concernant les salariés sont plus largement disponibles et généralement plus fiables que celles concernant les travailleurs indépendants, notamment en ce qui concerne les rémunérations, et *ii*) les motivations et les mécanismes qui régissent l'activité, l'emploi, les caractéristiques des emplois et les rémunérations des femmes et des hommes peuvent différer en fonction de leur situation au regard de l'emploi et par conséquent les comparaisons des caractéristiques des emplois masculins et féminins qui concernent l'emploi salarié sont plus faciles à interpréter que les comparaisons sur l'emploi total¹².

A. La segmentation professionnelle et sectorielle de l'emploi par sexe

Nous verrons dans la présente section les métiers et les secteurs où travaillent les femmes et les hommes. Alors que les taux d'activité et d'emploi des femmes et des hommes convergent, certaines études (Anker, 1998, Rubery et Fagan, 1993) démontrent que la répartition de l'emploi par métier et par secteur est encore aujourd'hui fortement fonction du sexe des intéressés. Il y a plusieurs manières de calculer la répartition professionnelle ou sectorielle de l'emploi par sexe, chacune donnant un éclairage différent (Anker, 1998). Des statistiques descriptives simples mesurent la sur-représentation ou sous-représentation des femmes et des hommes dans chaque profession (rapport entre le pourcentage de femmes dans une profession et le pourcentage de femmes dans l'ensemble de la population active) ou leur concentration dans un petit nombre de métiers (par exemple pourcentage de femmes dans les dix métiers principaux). En général, les études sur la ségrégation par sexe se sont plutôt intéressées aux indices d'inégalité – l'un des plus courants étant l'indice dit « indice de dissemblance » – ou à la mesure dans laquelle on peut répartir la population active entre professions où l'un des deux sexes domine et professions non différenciées selon le sexe. Dans la présente section et la suivante, on considère quelques-unes de ces mesures, fondées sur des données récentes, relativement détaillées, harmonisées au niveau international¹³ pour dresser à grands traits un tableau de la répartition des professions et des secteurs par sexe, répartition tant horizontale que verticale. On examine ensuite la répartition professionnelle des femmes par tranche d'âge, niveau d'études et situation familiale.

Le tableau 2.10 analyse la répartition des femmes dans des professions et des secteurs agrégés, à partir de données moyennes pour l'ensemble de la zone OCDE sur l'ampleur de la présence des femmes dans chaque catégorie professionnelle et sectorielle, et indique, par rapport à leur part dans la population totale des salariés, leur sous-représentation ou sur-représentation dans les catégories en question. La classification utilisée pour ce qui est des professions est la CIP-88 (COM) au niveau à deux chiffres, classification qui divise les professions en 26 grands sous-groupes. Pour les secteurs, la classification correspond à celle utilisée dans OCDE (2000) qui répartit l'emploi entre cinq secteurs de production de biens et de services d'utilité publique et quatre secteurs de services, divisés entre 16 sous-secteurs¹⁴.

En moyenne, en ce qui concerne les pays de l'OCDE sur lesquels on possède des données harmonisées, les femmes sont sur-représentées dans 11 catégories professionnelles et sous-représentées dans 15, la situation variant très peu d'un pays à l'autre. Les emplois de bureau, la vente, les sciences biologiques et la santé ainsi que l'enseignement (tant en ce qui concerne les professions intellectuelles et scientifiques que les techniciens

et les professions intermédiaires) sont très féminisés. Parmi les ouvriers et employés non qualifiés, les femmes sont sur-représentées dans la vente et les services. En revanche, la proportion de femmes est inférieure à un dans les trois sous-catégories des professions administratives et de gestion (grand groupe « membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise ») et parmi les professions intellectuelles et scientifiques (sciences physiques, mathématiques et sciences de l'ingénieur). Dans les métiers manuels et de la production, les hommes prédominent. Pour ce qui est de la représentation des femmes dans l'ensemble des secteurs, elles sont nettement sous-représentées dans le secteur de la production de biens et sur-représentées dans les services. Il y a toutefois une assez grande variation d'un sous-secteur à l'autre et d'un pays à l'autre. Dans plus de la moitié des pays, les femmes sont sur-représentées dans les services financiers, les assurances et l'immobilier et sous-représentées dans les services de distribution. La présence des femmes dans la fonction publique varie d'un pays à l'autre : elles sont sur-représentées dans la moitié des pays et sous-représentées dans l'autre moitié.

Le degré de segmentation professionnelle ou sectorielle par sexe que font apparaître des données très agrégées dissimule l'ampleur de la segmentation entre les femmes et les hommes quand ils travaillent dans des métiers ou sous-secteurs spécifiques différents. Le tableau 2.11 exploite des informations professionnelles au plus bas niveau de détail disponible et montre à quel point les emplois occupés par les hommes et par les femmes sont concentrés dans un petit nombre de métiers. Dans la zone de l'OCDE, la main-d'œuvre féminine dans sa très grande majorité – au moins les trois quarts – travaille dans à peine 19 des 114 métiers recensés ; ces 19 professions sont très féminisées – avec un effectif comptant 70 % de femmes en moyenne. Dans tous les pays de l'OCDE, un grand nombre de femmes travaillent comme vendeuse, aide ménagère ou femme de service, secrétaire, aide aux particuliers et similaires. Un peu plus bas dans l'échelle de concentration féminine se situe la profession enseignante dans le primaire et le secondaire. Les hommes salariés quant à eux sont en moyenne pour les trois quarts employés dans 30 sur 114 professions, où ils représentent 73 % de l'effectif. Les chauffeurs, travailleurs du bâtiment et des travaux publics, mécaniciens et, à un niveau de qualification plus élevé, les métiers de technicien dans le domaine des sciences physiques et sciences de l'ingénieur sont les métiers les plus généralement occupés par les hommes dans la plupart des pays examinés. Nombreux sont aussi les hommes, dans presque tous les pays, qui sont architectes, ingénieurs ou cadres dans les services financiers et la vente.

Quand on mesure la concentration des professions à l'aide de ces simples décomptes, on est porté à croire que les femmes sont beaucoup plus concentrées dans quelques métiers que les hommes. Or cette façon de faire est trompeuse parce que les classifications nationales des professions divisent en général les métiers de production typiquement masculins en sous-catégories plus fines que les professions typiquement féminines. Ainsi, la catégorie typiquement féminine « intendants et personnel des services de restauration » recouvre un effectif beaucoup plus important que la catégorie typiquement masculine des « mineurs, carriers, boutefeux et tailleurs de pierre ». Dès lors, un comptage simple des professions surestime la différence entre les concentrations des femmes et des hommes. C'est pourquoi on indique aussi dans le tableau 2.11 un comptage ajusté par les différences de la part de chaque métier dans le total de la population active. Cet indicateur se fonde sur une hypothèse extrême, à savoir que la part de chaque métier dans le total de la population active est un signe de l'hétérogénéité des emplois que comporte chaque profession. L'image qu'on obtient avec cet indicateur ajusté est très différente : l'écart entre

Tableau 2.10. **L'emploi des femmes par profession et par secteur, 1998-2000, moyennes de l'OCDE**Panel A. **Grands groupes et sous-grands groupes professionnels de la CITP-88^a**

	Part moyenne des femmes ^b (%)	Ratio de représentation des femmes ^c		
		Moyenne OCDE	>= 1 (nombre de pays)	< 1 (nombre de pays)
100 – Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise	30	0.7	0	24
110 – Membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique et directeurs	32	0.7	2	21
120 – Directeurs de sociétés	29	0.6	1	22
130 – Dirigeants et gérants	35	0.8	2	20
200 – Professions intellectuelles et scientifiques	48	1.1	18	6
210 – Spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques	16	0.3	0	23
220 – Spécialistes des sciences de la vie et de la santé	64	1.4	18	5
230 – Spécialistes de l'enseignement	65	1.4	23	0
240 – Autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques	48	1.1	16	7
300 – Professions intermédiaires	54	1.2	21	3
310 – Professions intermédiaires des sciences physiques et techniques	21	0.5	0	23
320 – Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé	83	1.8	23	0
330 – Professions intermédiaires de l'enseignement	76	1.7	19	3
340 – Autres professions intermédiaires	56	1.2	18	5
400 – Employés de type administratif	68	1.5	24	0
410 – Employés de bureau	67	1.5	23	0
420 – Employés de réception, caissiers, guichetiers et assimilés	77	1.7	23	0
500 – Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	69	1.5	24	0
510 – Personnel des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité	66	1.5	22	1
520 – Modèles, vendeurs et démonstrateurs	73	1.6	23	0
600 – Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	27	0.6	2	22
610 – Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	27	0.6	2	22
700 – Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	12	0.3	0	24
710 – Artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment	3	0.1	0	23
720 – Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	4	0.1	0	23
730 – Artisans et ouvriers de la mécanique de précision, des métiers d'art, de l'imprimerie et assimilés	31	0.7	2	21
740 – Autres artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	43	1.0	8	15
800 – Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	19	0.4	0	24
810 – Conducteurs d'installations et de matériels fixes et assimilés	13	0.3	0	23
820 – Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage	35	0.8	4	19
830 – Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	4	0.1	0	23
900 – Ouvriers et employés non qualifiés	52	1.2	20	4
910 – Employés non qualifiés des services et de la vente	68	1.6	23	0
920 – Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et assimilés	37	0.8	8	12
930 – Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	28	0.6	1	22

les sexes sur le plan de la concentration professionnelle est très limité, avec une concentration moindre pour les femmes que pour les hommes dans les pays scandinaves et au Canada. Les femmes ne paraissent employées dans un nombre beaucoup plus limité de professions que les hommes qu'en Australie, en Espagne, en Grèce, en Italie et au Luxembourg. Il est vrai qu'étant donné l'hypothèse extrême adoptée, cet indicateur sous-estime la différence entre les femmes et les hommes sur le plan de la concentration professionnelle.

Tableau 2.10. **L'emploi des femmes par profession et par secteur, 1998-2000, moyennes de l'OCDE (suite)**Panel B. Secteurs et sous-secteurs^d

	Part moyenne des femmes ^b (%)	Ratio de représentation des femmes ^c		
		Moyenne OCDE	> = 1 (nombre de pays)	< 1 (nombre de pays)
Production et réseaux publics	23	0.5	0	24
Agriculture, chasse et sylviculture	29	0.7	3	21
Activités extractives	13	0.3	1	23
Activités de fabrication	30	0.7	1	23
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	18	0.4	0	24
Construction	8	0.2	0	24
Services	52	1.2	24	0
Services aux producteurs	45	1.1	18	6
<i>Services aux entreprises et professions intellectuelles et scientifiques</i>	43	1.0	10	14
<i>Services financiers</i>	51	1.2	19	5
<i>Assurances</i>	51	1.2	21	3
<i>Immobilier</i>	46	1.1	15	9
Services de distribution	40	0.9	6	18
<i>Commerce de détail</i>	52	1.2	23	1
<i>Commerce de gros</i>	32	0.7	1	23
<i>Transports</i>	20	0.5	0	24
<i>Communications</i>	37	0.9	5	19
Services personnels	57	1.3	24	0
<i>Hôtels et restaurants</i>	56	1.3	24	0
<i>Activités de loisirs et de divertissement</i>	44	1.0	18	6
<i>Services domestiques</i>	88	2.1	24	0
<i>Autres services personnels</i>	62	1.4	19	5
Services sociaux	63	1.5	24	0
<i>Administration publique</i>	43	1.0	12	12
<i>Services de santé</i>	77	1.8	24	0
<i>Éducation</i>	66	1.6	24	0
<i>Divers</i>	50	1.2	14	10

a) Moyenne des années 1998-2000 sauf pour le Canada et la Nouvelle-Zélande pour lesquels l'année est 2000. Sont considérés les pays suivants : pays de l'Union européenne, Canada (pour les grands groupes professionnels seulement), République tchèque, Hongrie, Islande, Nouvelle-Zélande (exceptés les groupes 130 : dirigeants et gérants, 330 : professions intermédiaires de l'enseignement et 920 : manœuvres de l'agriculture, de la pêche et assimilés), Norvège, Pologne, République slovaque, et Suisse.

b) La part des femmes se calcule par rapport à la totalité de la population active dans le groupe ou le secteur professionnel considéré.

c) Le ratio de représentation correspond à la part des femmes dans le groupe ou le secteur professionnel divisée par la part des femmes dans le total de l'emploi salarié. Une valeur du ratio inférieure à 1.0 indique que les femmes sont sous-représentées au sens relatif ; une valeur supérieure à 1.0 indique que les femmes sont sur-représentées.

d) 1998. Sont considérés les pays suivants : pays de l'Union européenne, Australie, République tchèque, Hongrie, Mexique, Nouvelle-Zélande, Norvège, Suisse et États-Unis.

Sources et définitions : Voir annexe 2.A.

Les données utilisées dans le tableau 2.11 ont servi à construire l'indice¹⁵ de dissemblance représenté dans le graphique 2.3 en relation avec le taux global d'emploi féminin (calculé pour les salariées uniquement) et la part des femmes parmi les salariés. Le rapport entre l'indice de dissemblance et le taux d'emploi féminin ou la part des femmes dans le salariat est positif. L'indice de dissemblance est très bas en Grèce et en Italie où relativement peu de femmes travaillent. Inversement, en République slovaque, en République tchèque et dans les pays scandinaves où le taux d'emploi féminin est parmi les plus élevés, on observe aussi le niveau le plus élevé de ségrégation par sexe. Cette constatation

Tableau 2.11. Concentration professionnelle des femmes et des hommes, 2000

Professions qui emploient au moins 75 % des salariés, selon le sexe

	Femmes			Hommes			Nombre total de professions ^d
	Nombre de professions ^a	Part moyenne des femmes ^b	Nombre ajusté de professions ^c	Nombre de professions ^a	Part moyenne des hommes ^b	Nombre ajusté de professions ^c	
Australie	24	66	55	38	72	64	81
Autriche	17	74	49	29	77	55	115
Belgique	16	66	47	25	76	55	115
Canada	32	68	67	53	71	66	139
République tchèque	27	73	48	31	73	53	115
Danemark	19	67	54	31	72	55	115
Finlande	21	77	51	29	75	56	115
France	17	68	51	31	73	51	115
Allemagne	20	70	52	32	71	56	115
Grèce	14	69	46	29	74	62	115
Hongrie	23	71	50	29	72	55	115
Islande	18	77	44	29	74	50	115
Irlande	17	72	52	28	70	58	115
Italie	19	59	53	30	72	65	115
Luxembourg	13	65	48	26	81	60	115
Pays-Bas	21	65	52	31	72	58	115
Nouvelle-Zélande (2001)	17	74	48	28	70	49	96
Norvège	16	73	53	30	75	51	115
Pologne	20	74	48	29	77	53	115
Portugal	16	72	49	27	71	56	115
République slovaque	24	73	49	28	74	52	115
Espagne	15	64	46	30	75	58	115
Suède	20	75	53	31	71	52	115
Suisse	20	66	52	31	75	58	115
Royaume-Uni	17	69	54	29	70	57	115
États-Unis (1999)	21	65	54	26	68	56	107
Moyenne OCDE non pondérée^e	19	70	51	30	73	56	114

a) Nombre minimum de professions représentant au moins 75 % de l'emploi total féminin (masculin), les professions étant classées par ordre décroissant de leurs effectifs féminins (masculins).

b) Part moyenne des femmes (hommes) dans les professions qui emploient 75 % des salariés féminins (masculins).

c) On a assigné à chaque profession un facteur de standardisation, proportionnel à la part de chaque profession dans le total de la population active. Les facteurs sont construits de sorte que leur somme est égale au nombre total de professions dans la classification nationale. De ce fait, ils peuvent être égaux, inférieurs ou supérieurs à 1. Ils sont calculés comme suit : $S_i = (w_i/W) * OCC_{tot}$, où w_i = l'emploi salarié dans la profession i , W = le total de l'emploi salarié, OCC_{tot} = le nombre total de professions dans la classification nationale. Le nombre ajusté de professions est le total minimal des facteurs de standardisation représentant au moins 75 % de l'emploi total féminin (masculin), obtenu en classant les professions en fonction de leurs effectifs féminins (masculins) divisés par le facteur de standardisation correspondant, par ordre décroissant.

d) Nombre total des métiers figurant dans la classification nationale des professions. Voir aussi annexe 2.A.

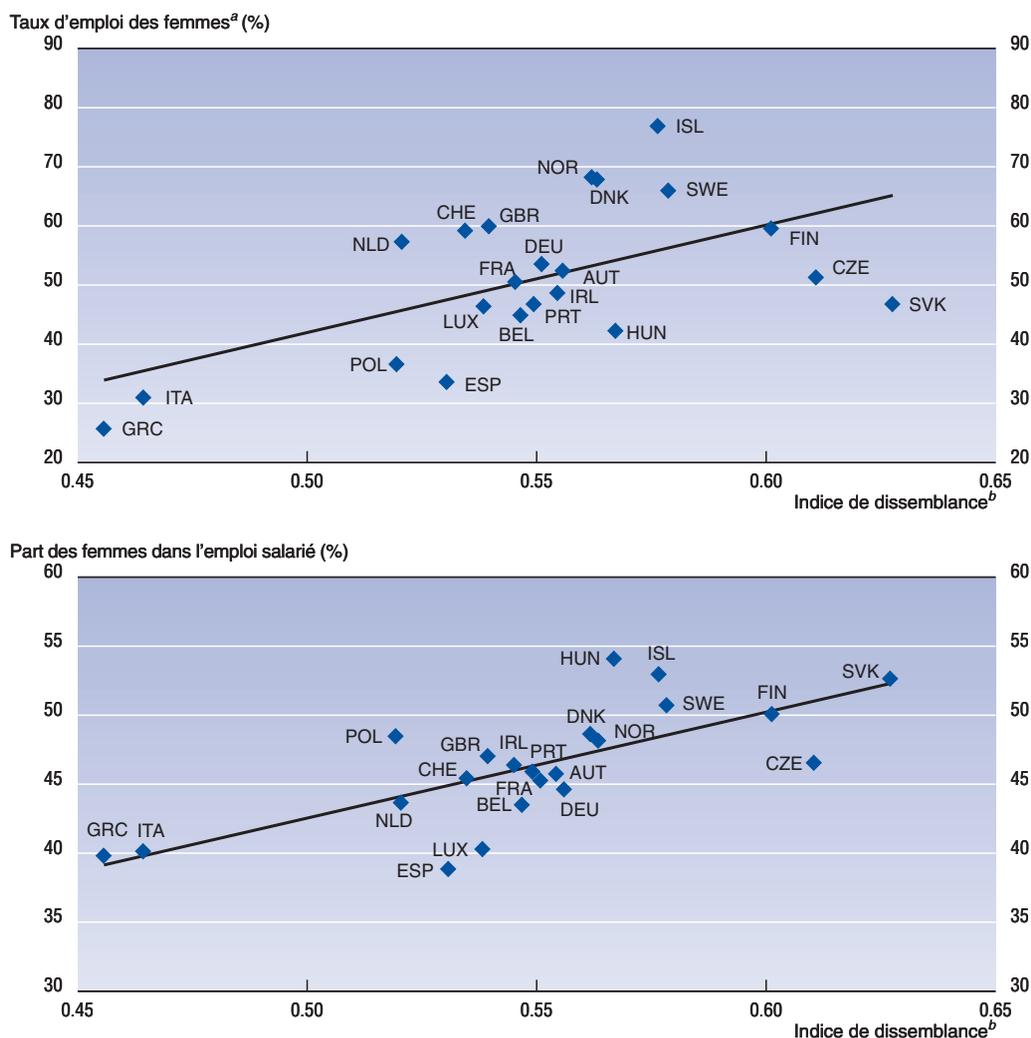
e) Pour les pays ci-dessus uniquement.

Sources et définitions : Voir annexe 2.A.

vient confirmer les conclusions en ce sens qui figurent dans nombreux ouvrages sur la question (Anker, 1998).

On pourrait trouver paradoxal que le taux élevé d'emploi dans les pays nordiques n'ait pas conduit à davantage d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. On aurait pu s'attendre à ce qu'à mesure que les femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler, la diversité de leur expérience du marché du travail s'accroisse. De plus, parallèlement à ce plus fort engagement des femmes dans la population active, les lois sur l'équité auraient dû prendre de plus en plus d'importance et l'opinion des employeurs à l'égard des travailleuses devenir plus positive. D'un autre côté, l'élévation du taux d'activité des femmes induit une réorganisation du travail, en ce sens que les femmes confient au marché du travail les tâches qu'elles assumaient traditionnellement elles-mêmes au foyer. Nombreuses sont les femmes qui occupent sur le marché du travail des emplois

Graphique 2.3. **Ségrégation professionnelle selon le sexe et emploi des femmes, 2000**



a) Nombre de femmes salariées rapporté au total de la population féminine âgée de 15 à 64 ans.

b) Indice de dissemblance calculé pour les professions de la CIP-88 (COM) au niveau à trois chiffres. L'indice peut varier de 0 – pas de ségrégation, il y a le même pourcentage d'hommes et de femmes dans chaque profession – à 1 – ségrégation complète, chaque profession est totalement féminine ou totalement masculine. Pour la définition de l'indice de dissemblance, voir la note 15 dans le texte.

Sources et définitions : Voir annexe 2.A.

dans le secteur des soins de santé, de l'aide sociale et de l'éducation et qui produisent de ce fait des services analogues à ceux qu'elles produisaient à la maison.

Des signes de recul de la ségrégation professionnelle s'observent quand on compare l'indice de dissemblance qui concerne les travailleurs ayant entre 25 et 34 ans à l'indice concernant les travailleurs plus âgés (tableau 2.12). Les jeunes générations paraissent moins ségréguées professionnellement que les générations précédentes dans tous les pays sauf en Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Grèce et Italie (dans les trois derniers pays toutefois, l'indice de dissemblance pour le total de la population active est relativement bas). L'écart générationnel en matière de segmentation professionnelle est particulièrement marqué en Corée, aux États-Unis, en Irlande et au Royaume-Uni. Par ailleurs, la division du

Tableau 2.12. Différences entre les sexes de la répartition professionnelle de l'emploi selon l'âge, la présence d'enfants et le niveau d'études, 2000

Indices de dissemblance relative^a

	Selon l'âge ^b	Selon la présence d'enfants ^b	Selon le niveau d'études ^b
Australie ^c	99	102	139
Autriche	103	113	134
Belgique	100	111	171
République tchèque	94	110	109
Danemark	92	..	119
Finlande	93	..	115
France	95	110	135
Allemagne	100	115	125
Grèce	100	117	195
Hongrie	95	..	152
Islande	92	..	156
Irlande	88	120	..
Italie	108	106	139
Corée ^c	71	..	131
Luxembourg	95	119	217
Pays-Bas	99	116	182
Nouvelle-Zélande ^c (2001)	94	114	..
Norvège	91	..	134
Pologne	92	..	149
Portugal	96	107	186
République slovaque	94	..	136
Espagne	101	102	136
Suède ^c	90	102	138
Suisse ^c	99	96	120
Royaume-Uni	83	123	116
États-Unis ^d (1999)	86	124	183
Moyenne OCDE non pondérée^e	94	111	145

.. Données non disponibles.

a) Ratio des indices de dissemblance (ID) entre les sexes pour les deux groupes indiqués ci-dessous, multiplié par 100. Un indice relatif supérieur à 100 indique une ségrégation professionnelle plus importante dans la catégorie figurant en numérateur que dans la catégorie figurant en dénominateur. Les ID sont calculés sur la population des salariés des 26 sous-grands groupes professionnels de la CITP-88 (hors forces armées). Pour la définition de l'ID, voir la note 15 dans le texte.

b) Selon l'âge : ID du groupe d'âge de 25 à 34 ans rapporté à l'ID du groupe d'âge de 35 à 64 ans ; selon la présence d'enfant : ID pour les salariés avec enfants rapporté à l'ID pour les salariés sans enfant ; selon le niveau d'études : ID pour les salariés de niveau inférieur au 2^e cycle du secondaire rapporté à l'ID des salariés ayant un niveau d'études supérieures.

c) Pour l'Australie (âge et présence d'enfants), la Corée, la Nouvelle-Zélande, la Suède et la Suisse (présence d'enfants), les indices de dissemblance sont calculés sur les neuf grands groupes de professions (classification à un chiffre).

d) Pour les États-Unis, les indices sont calculés sur 19 groupes de professions (classification à 2 chiffres de la SOC).

e) Pour les pays ci-dessus uniquement.

Sources et définitions : Voir annexe 2.A.

marché du travail entre un segment féminin et un segment masculin est plus prononcée dans le cas des personnes peu instruites et des femmes et hommes avec enfant. Pour ce qui concerne la première catégorie, l'explication est d'ordre plutôt intuitif étant donné que les métiers peu qualifiés au bas de l'échelle de la classification des métiers sont bien plus souvent associés à des stéréotypes sexués que les professions intermédiaires ou très qualifiées. Les femmes et les hommes ayant fait peu d'études sont plus susceptibles de choisir une profession stéréotypée en fonction de leur sexe ; que les personnes ayant fait des études plus poussées et en conséquence, il peut être particulièrement difficile pour les femmes (ou les hommes) de forcer la porte d'une profession à prédominance masculine (ou féminine), à supposer qu'elles (ou ils) veuillent le faire. Cette rigidité accroît encore la sanction qui s'attache, par rapport à l'emploi, au fait d'avoir fait peu d'études pour les hommes comme pour les femmes, en plus d'un taux de chômage plus élevé et un taux d'emploi plus faible.

Elle explique aussi pourquoi les jeunes générations, qui sont plus instruites, sont plus égalitaires, professionnellement parlant, que les générations précédentes.

La raison pour laquelle la ségrégation professionnelle hommes-femmes est plus importante quand on a des enfants que quand on n'en a pas est moins évidente. En règle générale, les différences dans la répartition professionnelle des femmes avec et sans enfant pèsent davantage sur l'indice de dissemblance entre parents et non-parents que celles concernant les hommes avec ou sans enfant. Par rapport aux femmes sans enfant, les mères de famille occupent plus souvent des emplois dans la catégorie « personnel des services et vendeurs de magasins et de marchés », où les femmes sont déjà sur-représentées, et moins souvent dans le grand groupe des cadres supérieurs d'entreprise, peu féminisé. Les pères, de leur côté, ont tendance à augmenter leur présence dans les métiers où les hommes sont déjà sur-représentés.

Ces constatations doivent être examinées à la lumière d'autres observations dont il a été question plus haut ainsi qu'à la lumière des travaux théoriques et empiriques sur le sujet. Comme on l'a démontré précédemment, les femmes avec enfants ont davantage tendance à occuper un emploi à temps partiel que les femmes sans enfant. Dans la mesure où les emplois à temps partiel sont plutôt des emplois « féminins » et sont moins uniformément répartis sur l'éventail des métiers (OCDE, 1999), cela explique en partie pourquoi la ségrégation professionnelle frappe davantage les mères de famille que les femmes sans enfant. D'autre part, les responsabilités familiales des mères et la relative pénurie de mesures convenables de garde des enfants peuvent les empêcher de consacrer autant d'énergie qu'elles le pourraient à un travail rémunéré, et les inciter à choisir, en conséquence, des emplois moins prenants, plus compatibles avec une vie de famille (Becker, 1985) et/ou des emplois où elles seront moins pénalisées sur le plan du salaire si elles doivent s'arrêter de travailler pour prendre soin de leurs enfants (Polacheck, 1981). On voit donc que les mères filtrent leurs choix professionnels, limitant ainsi les catégories d'emploi auxquelles elles prétendent. A cela pourrait s'ajouter un effet de discrimination, certains employeurs préférant ne pas embaucher de femmes avec enfants de peur qu'elles s'investissent moins dans leur travail que les femmes sans enfant.

Les mesures à prendre face à cette ségrégation par sexe des métiers dépendent des causes de cette ségrégation. Un certain nombre de théories non concordantes tentent de l'expliquer. Les théories néoclassique et du capital humain insistent sur des facteurs tenant à l'offre (capacités hétérogènes, contraintes et préférences des travailleuses) ou sur des facteurs tenant à la demande (préférences des employeurs en vertu d'un comportement d'investissement rationnel). Ces théories soulignent le rôle joué par les préférences des individus et le capital humain accumulé par les femmes et les hommes ainsi que la nécessité de jouer sur des facteurs comme la politique de l'éducation et de la formation et les mesures visant à permettre de concilier tâches familiales et vie professionnelle. A l'inverse, les théories de la segmentation du marché du travail et les théories féministes ont tendance à mettre en avant la discrimination comme principal déterminant de la ségrégation professionnelle dont sont victimes les femmes. Du point de vue de ces théories, il faudrait alors promouvoir l'égalité des chances et la discrimination positive et mener des campagnes de sensibilisation pour combattre les stéréotypes et les préjugés sexuels. Faute de quoi, la segmentation des professions par sexe pénaliserait les femmes sur le plan des salaires¹⁶ et des débouchés professionnels (OCDE, 1998b) et accentuerait la rigidité du marché du travail. De plus, la segmentation professionnelle selon le sexe conduit semble-t-il à une sous-utilisation des capacités intellectuelles des femmes (voir encadré 2.1).

Encadré 2.1. **Utilisation des compétences des femmes dans leur travail : perceptions et réalités**

Les indicateurs qui figurent dans le tableau ci-dessous, tirés de diverses enquêtes, analysent le contenu de l'emploi des femmes et de celui des hommes sous l'angle de l'utilisation des compétences de l'intéressé dans son travail et de la façon dont il perçoit la complexité de ses tâches.

En dépit d'un niveau d'études analogue chez les femmes et les hommes, voire favorable aux femmes, les femmes employées et cadres écrivent et lisent au travail moins fréquemment et/ou avec moins de diversité que leurs homologues masculins dans tous les pays examinés. De plus, un nombre moins important de femmes que d'hommes déclarent accomplir des tâches complexes au travail. Ces constatations sont préoccupantes dans la mesure où les individus qui se forment de manière informelle au travail par la lecture et l'écriture ont davantage de chance de conserver et de développer leurs compétences de base que les gens qui n'utilisent pas régulièrement ces compétences.

Les fonctions professionnelles peuvent être perçues comme trop lourdes ou trop faciles en fonction des goûts et des attentes de la personne ainsi qu'en fonction de ses compétences et de ses qualifications ; par conséquent, si les attentes des femmes à l'égard de leur emploi sont moins grandes que celles des hommes, elles ne vont sans doute pas imaginer que leurs qualifications sont sous-utilisées. Or, il y a plus de femmes que d'hommes qui ont le sentiment que ce que l'on leur demande de faire est trop peu par rapport à leurs compétences ; inversement, moins de femmes que d'hommes pensent qu'on leur en demande trop. A vrai dire, les choses se brouillent un peu ici : dans six des quatorze pays sur lesquels on possède des informations, les femmes semblent croire que l'on exige trop d'elles au travail par rapport à ce qu'elles savent faire, sans que rien ne vienne prouver que ce que l'on exige d'elles en matière de lecture et d'écriture au travail soit plus lourd que ce qui est exigé des femmes et des hommes dans d'autres pays, ni que leur niveau de littératie ou d'études soit plus faible. Qui plus est, les femmes ont moins tendance que les hommes à estimer posséder les compétences ou qualifications nécessaires pour faire un travail plus exigeant que celui pour lequel elles sont employées (indicateur 7). Cet indicateur subjectif traduit peut-être à la fois les perceptions de la personne quant à l'adéquation de ses compétences et qualifications aux exigences de l'emploi et son aspiration à un travail plus exigeant. Une personne peut en effet avoir le sentiment que ce qu'on lui demande de faire correspond à ses compétences et estimer néanmoins qu'elle pourrait occuper un emploi où on lui demanderait plus.

Il ressort de ce tableau que l'on exige plus des hommes que des femmes au travail. Même si les femmes sont conscientes de ce fait, elles n'ont apparemment pas le sentiment qu'elles pourraient ou voudraient occuper un emploi plus exigeant. Cela veut-il dire que la satisfaction des femmes par rapport à leur travail est différente de celle des hommes ? Un certain nombre d'études britanniques et américaines (Blanchflower et Oswald, 1999, Brown et Mc Intosh, 1998, Clark, 1997) montrent que les femmes sont en fait plus contentes de leur emploi que les hommes. Clark (1997) pense que ce paradoxe s'explique peut-être par le fait que les attentes des femmes par rapport au marché du travail sont plus que satisfaites. A partir des constatations relatives aux orientations professionnelles tirées de l'*International Social Survey Program* de 1997, Sousa-Poza et Sousa-Poza (2000) montrent au contraire que dans la plupart des pays, il n'existe pas de paradoxe de cet ordre concernant la satisfaction par rapport au travail. Les hommes sont plus satisfaits de leur travail que les femmes dans tous les pays, sauf au Royaume-Uni et aux États-Unis, où les différences, bien que faibles, sont statistiquement significatives. Les résultats émanant du Panel communautaire des ménages sont cohérents ; sur les 12 pays pour lesquels on dispose de statistiques, seules les femmes britanniques sont nettement plus satisfaites de leur emploi (au niveau statistique conventionnel) que leurs compatriotes masculins.

Encadré 2.1. Utilisation des compétences des femmes dans leur travail : perceptions et réalités (suite)

Indicateurs de l'utilisation des compétences au travail, femmes âgées de 20 à 64 ans

Rapport femmes-hommes = 100

	Valeur médiane, ensemble des pays	Part des pays avec indice \geq 100
1. Score de lecture ^a	82	0/19
2. Score d'écriture ^a	76	0/19
3. % de personnes effectuant des tâches complexes au travail ^b	81	0/19
4. % de personnes effectuant des travaux monotones au travail ^c	100	8/14
5. % de personnes qui estiment que leur emploi est trop exigeant par rapport à leurs compétences ^d	94	6/14
6. % de personnes qui estiment que leur emploi n'est pas assez exigeant par rapport à leurs compétences ^d	117	11/14
7. % de personnes qui estiment posséder les compétences ou qualifications nécessaires pour occuper un emploi plus exigeant que celui qu'elles exercent	96	2/12

a) Score concernant les tâches de lecture et d'écriture des employés et cadres. Par rapport à 6 catégories de textes différents – rapports, lettres, schémas, manuels, factures et instructions – l'indice de lecture précise le nombre de textes lus et la fréquence des tâches de lecture au cours d'une semaine. L'indice d'écriture est construit de la même façon à partir de 4 catégories d'activité d'écriture au poste de travail : lettres et mémos, rapports, documents financiers et techniques. De cette façon les indices concernent à la fois la diversité et la fréquence des tâches. Autrement dit, l'indice de lecture signale que l'intéressé lit plus fréquemment et/ou accomplit des tâches plus diversifiées chaque semaine.

b) % de réponses affirmatives à la question : « en règle générale, votre emploi principal rémunéré suppose-t-il ou non la réalisation de tâches complexes ? ».

c) % de réponses affirmatives à la question : « en règle générale, votre emploi principal suppose-t-il ou non l'accomplissement de tâches monotones ? ».

d) « A votre avis, votre emploi exige de vous quel degré de compétence ? » (« trop élevé, les compétences que je possède, des compétences trop faibles »).

Source : Indices 1 et 2 : Enquête internationale sur la littératie des adultes ; indices 3 à 6 : Troisième enquête européenne sur les conditions de travail, 2000 ; indice 7 : Panel communautaire des ménages (PCM), cinquième vague.

B. La ségrégation verticale de l'emploi

Étant donné que les femmes sont susceptibles de travailler comme jamais auparavant, s'élèvent-elles également dans la hiérarchie professionnelle ? Et dans l'affirmative, quelles sont les catégories de femmes que l'on a plus de chance de voir occuper des postes de direction ? Le tableau 2.10 montrait qu'en moyenne, dans les pays de l'OCDE, les femmes sont sous-représentées dans les postes administratifs et de direction les plus élevés. Les quatre premières colonnes du tableau 2.13 renseignent sur la situation dans les pays concernant les trois grands sous-groupes de professions qui forment cette catégorie de postes. La description plus détaillée qui figure dans ce tableau montre encore un fort degré de similitude entre les pays pour ce qui est de la structure de la représentation des femmes dans les professions. A quelques rares exceptions près – par exemple « membres de l'exécutif et des corps législatifs, et cadres supérieurs de l'administration publique » au Royaume-Uni ; « directeurs de société » en Irlande ; « dirigeants et gérants » en Autriche et en Belgique – les femmes sont sous-représentées dans ces trois groupes et même très fortement sous-représentées en Italie. Il faut toutefois interpréter ces résultats avec beaucoup de prudence, étant donné que la comparabilité des métiers dans le grand groupe 1 de

Tableau 2.13. Femmes occupant des postes de direction ou exerçant des fonctions d'encadrement

Ratio de représentation des femmes^d

	Sous-grands groupes de la CITP-88 au sein des « Membres de l'exécutif et du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise »				Emplois avec des fonctions d'encadrement ^e	
	110 – Membres de l'exécutif et du corps législatif et cadres supérieurs de l'administration publique	120 – Directeurs de sociétés	130 – Dirigeants et gérants	Total	Importantes fonctions d'encadrement	Fonctions d'encadrement limitées
Autriche	0.5	0.6	1.4	0.7	0.6	0.7
Belgique	0.7	0.6	1.1	0.7	0.6	0.7
Canada	0.8	0.6	0.9
République tchèque	0.5	0.7	0.6	0.6	0.1	0.8
Danemark	0.4	0.4	1.0	0.5	0.5	1.3
Finlande	0.8	0.6	0.4	0.6	0.6	1.1
France	0.7	0.7	1.0	0.7	0.7	0.9
Allemagne	0.5	0.5	0.9	0.5	0.5	0.7
Grèce	0.5	0.6	0.6	0.6	0.4	0.9
Hongrie	0.8	0.8	0.7	0.8	0.7	1.2
Islande	0.6	0.7	0.4	0.6
Irlande	0.9	1.0	0.7	0.9	0.7	1.0
Italie	0.4	0.3	0.4	0.3	0.5	0.9
Luxembourg	0.5	0.4	0.7	0.5
Pays-Bas	0.5	0.4	0.8	0.5	0.5	0.7
Nouvelle-Zélande	1.0	0.8	..	0.8
Norvège	0.9	0.5	0.6	0.5
Pologne	0.5	0.7	0.9	0.8	0.6	0.9
Portugal	0.5	0.6	0.7	0.6	0.6	1.0
République slovaque	0.9	0.7	0.9	0.8
Espagne	0.7	0.4	0.6	0.5	0.6	0.8
Suède	0.7	0.6	0.7	0.6
Suisse	0.7	0.2	0.6	0.5	0.7	0.9
Royaume-Uni	1.1	0.7	0.7	0.7	0.8	1.0
Moyenne OCDE non pondérée^c	0.7	0.6	0.7	0.6	0.6	0.9

.. Données non disponibles.

a) Pour la définition du ratio de représentation des femmes, voir note c) du tableau 2.10.

b) Les informations sur les fonctions d'encadrement sont empruntées au PCM pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, le Portugal, l'Espagne et le Royaume-Uni. Pour les autres pays, l'information est tirée de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes. Dans le PCM, « importantes fonctions d'encadrement » correspond à « fonctions d'encadrement avec droit de regard sur la rémunération et la promotion des subordonnés » et fonctions d'encadrement limitées correspond à « fonctions d'encadrement sans droit de regard sur la promotion du personnel ». L'Enquête internationale sur la littératie des adultes ne donne pas de définition des fonctions d'encadrement. Aussi les résultats tirés de ces deux différentes enquêtes ne sont peut-être pas entièrement comparables.

c) Pour les pays ci-dessus uniquement.

Source : Pour les données basées sur la CITP-88, Enquête européenne sur les forces de travail (voir annexe 2.A) ; pour l'information sur les fonctions d'encadrement : Panel communautaire des ménages (PCM) et OCDE, Enquête internationale sur la littératie des adultes, 1994-97.

la classification CITP-88 (COM) est particulièrement sujette à des différences de définitions selon les pays. En particulier, la définition des directeurs ou dirigeants est au Royaume-Uni (et probablement aussi en Irlande) plus laxiste que dans d'autres pays (Elias et Mc Knight, 2001)¹⁷.

Cela étant, il y a aussi des métiers comportant des fonctions d'encadrement dans d'autres groupes de professions, mais le niveau disponible de décomposition par profession ne permet pas de faire apparaître une ségrégation verticale par sexe. Pour surmonter ce problème, les deux dernières colonnes du tableau 2.13 donnent la mesure de la répartition verticale des emplois à partir d'un autre indicateur, relatif celui-ci aux tâches d'encadrement que comporte l'emploi. Dans ce cas aussi, toutefois, la comparabilité des données

nationales est limitée étant donné que l'on a eu recours à deux sources de données différentes qui ne définissent pas de manière identique le niveau des fonctions d'encadrement (voir note jointe au tableau). Dans tous les pays, les femmes sont sous-représentées dans les emplois comportant d'importantes fonctions d'encadrement. S'agissant des pays de l'Union européenne, pour lesquelles les données sont davantage comparables, le taux de représentation est proche de 1 au Royaume-Uni alors qu'il est inférieur à 0.5 en Grèce.

On peut avancer deux explications possibles de la sous-représentation des femmes dans les postes les plus élevés. La première hypothèse est celle du « plafond de verre » selon laquelle les femmes ont moins de chance d'être promues à un poste plus élevé que les hommes même si les uns et les autres occupent des emplois qui offrent des possibilités de promotion. Les attitudes sociales et les préjugés culturels sont considérés comme étant les facteurs essentiels d'une discrimination à l'encontre des femmes qui les empêche d'accéder à des postes de haut niveau. Autre limite à cette accession des femmes à des postes élevés, spécialement si ceux-ci supposent de longues journées de travail, des voyages fréquents et des déménagements, c'est la responsabilité qui incombe davantage aux femmes qu'aux hommes vis-à-vis des enfants et des tâches du ménage. Quoiqu'il en soit, le tableau 2.14 ne fait pas apparaître une moindre probabilité de promotion pour les mères de famille que pour les femmes sans enfant, mais il confirme des différences entre les femmes et les hommes en matière de mobilité professionnelle. L'absence apparente d'un effet de la maternité sur la mobilité professionnelle des femmes pourrait être due à une contrainte plus pernicieuse frappant les femmes qui n'ont pas de responsabilités familiales, à savoir que ces femmes peuvent néanmoins être considérées par leurs employeurs comme des mères en puissance, peu désireuses en conséquence de s'investir au maximum dans leur future carrière. De plus, une analyse plus attentive des données du tableau 2.14 démontre que l'on ne peut pas exclure la possibilité que la maternité soit sanctionnée par une faible mobilité professionnelle. En fait, si les pères de famille font montre d'une mobilité de carrière plus grande que les hommes sans enfant parce que les promotions sont plus susceptibles de leur être accordées à l'âge où ils ont encore de jeunes enfants, le fait que les mères ne sont pas plus susceptibles que les femmes sans enfant d'être promues

Tableau 2.14. **Évolution de carrière sur cinq ans, selon le sexe**

Pourcentage de travailleurs^a dont les fonctions d'encadrement se sont accrues entre 1994 et 1998

	Femmes			Hommes		
	Avec enfants	Sans enfant	Total	Avec enfants	Sans enfant	Total
Belgique	10	18	14	24	19	21
Danemark	19	15	17	24	20	22
France	16	14	15	23	17	20
Grèce	7	7	7	15	9	12
Irlande	18	16	17	21	20	21
Italie	14	12	13	20	15	17
Pays-Bas	6	12	10	22	18	20
Portugal	9	9	9	8	9	8
Espagne	16	11	13	24	16	20
Royaume-Uni	21	25	23	27	26	26
Moyenne non pondérée	14	14	14	21	17	19

a) Personnes âgées de 20 à 50 ans occupant au début de la période un emploi où elles n'exerçaient pas de fonctions d'encadrement ou exerçaient seulement des fonctions d'encadrement limitées.

Source : Voir annexe 2.A.

à des emplois où elles assument des fonctions d'encadrement plus importantes, impliquent qu'elles sont en réalité pénalisées.

La deuxième hypothèse qui pourrait expliquer pourquoi les femmes ont moins de probabilité d'être promues que les hommes, qu'on pourrait appeler « hypothèse de la voie de garage », est la suivante : les femmes seraient promues à des postes plus élevés moins souvent parce qu'elles occupent des emplois où il y a moins de possibilités de promotion. Le fait que les femmes et les hommes se répartissent dans des métiers et des secteurs différents donne quelque crédit à cette seconde hypothèse, mais les données disponibles ne permettent pas d'approfondir la question.

4. Les femmes au travail : combien gagnent-elles ?

A. Écart non ajusté entre les salaires masculins et féminins

L'autre élément important où une différence apparaît entre les hommes et les femmes au travail est celui des salaires. Le tableau 2.15 indique le ratio non ajusté du salaire horaire brut femmes/hommes pour une année récente et procède à une analyse de sensibilité de sa mesure à partir de mesures différentes (par exemple le rapport entre salaire horaire médian et moyen et le rapport à la limite des quintiles inférieur et supérieur) et de populations différentes (par exemple, les travailleurs à plein-temps uniquement ou totalité des salariés). La comparabilité d'un pays à l'autre est quelque peu limitée par le fait que le salaire horaire est calculé en fonction de définitions légèrement différentes du salaire et

Tableau 2.15. **Ratio des salaires des femmes sur ceux des hommes, 1998**

Indicateurs de base^a pour les salariés âgés de 20 à 64 ans^b

	Salaire horaire, salariés à plein-temps				Salaire horaire, total des salariés			
	Ratio des moyennes	Ratio des médianes	Ratio des 20 ^e centiles	Ratio des 80 ^e centiles	Ratio des moyennes	Ratio des médianes	Ratio des 20 ^e centiles	Ratio des 80 ^e centiles
Australie (2000)	91	92	96	87	89	90	96	85
Autriche	79	80	76	80	79	79	76	80
Belgique	91	94	91	91	93	93	91	92
Canada (2000)	82	81	81	86	81	78	81	81
Danemark	89	93	96	87	89	92	95	88
Finlande	82	87	92	77	82	87	92	77
France	87	93	89	89	89	93	90	91
Allemagne	80	83	80	80	81	83	78	80
Grèce	80	80	84	82	87	82	85	88
Irlande	81	81	80	83	79	76	75	82
Italie	85	91	90	87	91	93	91	93
Pays-Bas	80	86	85	80	79	87	86	81
Nouvelle-Zélande (2001)	86	91	92	85	84	87	93	83
Portugal	92	85	89	95	95	85	89	98
Espagne	88	93	86	95	86	88	84	91
Suède (2000)	86	90	92	84	83	88	91	81
Suisse (2001)	76	79	74	78	78	80	74	77
Royaume-Uni	80	85	85	80	75	79	79	76
États-Unis (1999)	79	79	83	78	78	76	82	78
Moyenne OCDE non pondérée^c	84	86	86	85	84	85	86	84

a) Salaires féminins rapportés aux salaires masculins, en pourcentage.

b) Australie, Canada, Nouvelle-Zélande, Suède : 18-64 ans ; Suisse : 15-64 ans.

c) Pour les pays ci-dessus uniquement.

Sources et définitions : Voir annexe 2.A.

des heures travaillées dans les divers pays. Dans certains cas (par exemple, les pays inclus dans le Panel communautaire des ménages), la rémunération des heures supplémentaires et/ou les primes sont incluses ; dans d'autres cas (comme au Canada et en Suède) elles ne le sont pas ; les heures travaillées correspondent normalement à l'horaire habituel, heures supplémentaires comprises, mais dans le cas de la Suède, elles correspondent à l'horaire contractuel. Ces différences n'ont d'incidence sur l'écart salarial que dans la mesure où elles jouent en défaveur des femmes¹⁸. En outre, il faut tenir compte d'éventuelles erreurs de mesure, dues au fait que les informations sur les salaires sont tirées des enquêtes auprès des ménages (sauf pour la Suède), enquêtes déclaratives comportant de gros risques d'erreurs ou d'omissions de la part des répondants. Il n'y a cependant pas de raisons de penser qu'il y ait des différences systématiques entre les pays quant à l'ampleur de la distorsion par sexe du phénomène.

Quelle que soit la manière dont on mesure l'écart salarial, les gains horaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes dans tous les pays. En moyenne, le salaire horaire féminin est égal à 84 % de celui des hommes, correspondant à un écart salarial de 16 %, qu'il s'agisse d'une mesure portant uniquement sur les personnes travaillant à plein-temps ou sur l'ensemble des travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel. Dans les deux cas, l'écart salarial à la médiane est légèrement moindre. Il est plus fiable de mesurer l'écart salarial à la médiane qu'à la moyenne, étant donné que dans le premier cas, les valeurs aux deux extrémités de la distribution des salaires ne jouent pas. D'après cette mesure, l'écart entre les salaires des femmes et des hommes travaillant à plein-temps est minimal – 6 % – en Belgique, suivie par l'Australie, le Danemark, la France, l'Italie, l'Espagne et la Suède, et maximal – 21 % – en Suisse et aux États-Unis.

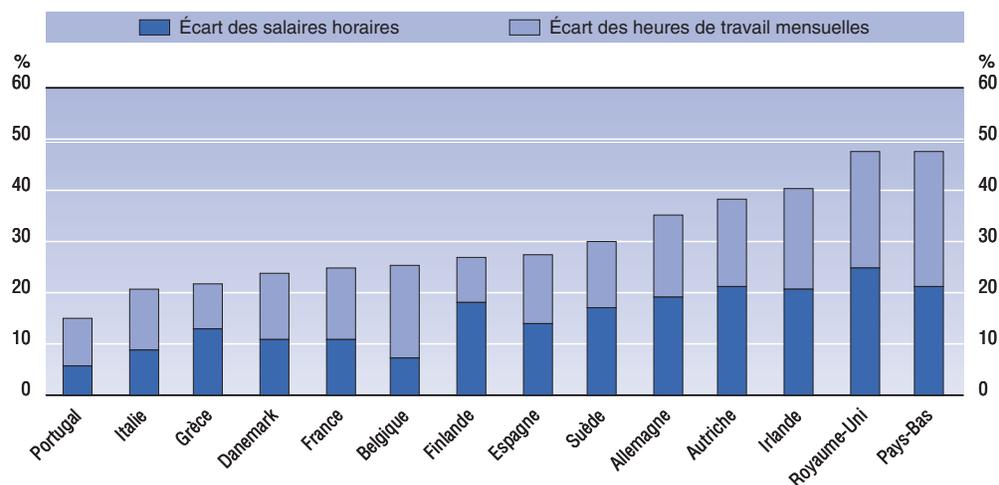
Étant donné qu'une importante fraction de la main-d'œuvre féminine travaille à temps partiel, spécialement aux Pays-Bas et en Suisse, ne considérer que les travailleurs à plein-temps conduit à une omission qui risque d'être grave. Si l'on considère les salaires médians de l'ensemble des travailleurs, travaillant à plein-temps et à temps partiel, l'écart des salaires horaires est de 4 à 5 points de pourcentage supérieur à celui des travailleurs à plein-temps en Espagne, en Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, ce qui montre que le salaire horaire des travailleurs à temps partiel, dont la plupart sont des femmes, est moindre. Dans les autres pays, toutefois, on observe peu de différences entre les deux mesures de l'écart de salaire médian. En particulier, dans deux économies où le temps partiel est très répandu, les Pays-Bas et la Suisse, l'écart de salaire médian est même un peu plus faible lorsqu'on le rapporte à l'ensemble des travailleurs que lorsqu'on le rapporte aux travailleurs à plein-temps uniquement. Cette constatation laisse à penser que les femmes travaillant à temps partiel ne sont pas davantage pénalisées dans de nombreux pays de l'OCDE, peut-être en raison des récentes modifications qui ont été apportées aux modalités de fixation des rémunérations, comme aux Pays-Bas où la négociation collective a visé à égaliser les salaires des emplois à temps plein et à temps partiel. L'absence d'un effet temps partiel dans la plupart des pays pourrait cependant tenir aussi à la distorsion introduite par le calcul du salaire horaire sur la base des heures effectivement travaillées et non des heures fixées par contrat. Étant donné que les hommes et les travailleurs à plein-temps sont plus susceptibles de faire des heures supplémentaires que les travailleurs à temps partiel, la mesure du salaire horaire est davantage tirée vers le bas pour les hommes travaillant à plein-temps, ce qui fait que l'écart salarial entre les hommes et les femmes est dans ce cas davantage sous-estimé lorsqu'on inclut les travailleurs à temps partiel dans les calculs.

Le tableau 2.15 présente deux autres mesures de l'écart salarial : le rapport entre le salaire horaire brut des femmes et celui des hommes au 20^e et 80^e centiles de la distribution des salaires féminins et masculins. L'écart est nettement plus faible au 20^e qu'au 80^e centile dans les pays nordiques et les pays anglophones, particulièrement en Finlande et au Danemark, ainsi qu'en Australie et en Nouvelle-Zélande respectivement. Par contre, pour environ la moitié des pays considérés, il n'apparaît pas de différence nette ou bien on observe un plus grand désavantage des femmes au bas de la distribution des salaires qu'en haut. L'écart salarial entre les hommes et les femmes au Portugal et en Espagne est plus important, de 6 et 9 points de pourcentage respectivement, au 20^e qu'au 80^e centile de la distribution des salaires. Ce résultat pourrait cependant tenir en partie à l'erreur de mesure due au fait qu'il s'agit de données déclaratives. Si les hauts salaires – probablement en majorité des hommes – ont une propension plus forte à sous-déclarer leur salaire que les personnes qui ont un salaire faible ou moyen, l'écart entre les salaires masculins et féminins au 80^e centile est vraisemblablement sous-estimé.

On peut penser que le salaire horaire correspond au « vrai » prix de la main-d'œuvre et représente donc la base la plus juste de calcul de l'écart entre les salaires des hommes et des femmes, mais en fait le salaire total hebdomadaire, mensuel ou annuel donne une meilleure idée de la somme que les femmes « rapportent à la maison » par rapport à ce que rapportent les hommes. Le graphique 2.4 montre l'écart entre les salaires mensuels masculins et féminins sur l'ensemble de la population au travail, y compris les travailleurs à temps partiel, en ajoutant à l'écart de salaire horaire entre les sexes la différence d'heures travaillées entre les hommes et les femmes. Étant donné que les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel que les hommes et que lorsqu'elles travaillent à plein-temps (c'est-à-dire au moins 30 heures par semaine), elles travaillent en moyenne moins d'heures que les hommes (OCDE, 1999), elles gagnent nettement moins, par mois, que les hommes. Aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, les femmes gagnent à peine plus de la moitié de ce que gagnent les hommes.

Graphique 2.4. **Écart de salaire mensuel entre les hommes et les femmes, 1998**

Contribution des salaires horaires et des heures de travail^a



a) Différences entre les hommes et les femmes des salaires moyens horaires et des heures de travail mensuelles, en pourcentage.

Source : Voir annexe 2.A.

De même que pour l'écart entre les hommes et les femmes au niveau du taux d'emploi, l'ampleur de l'écart salarial résulte de l'évolution salariale différente des femmes et des hommes et peut correspondre à une évolution différente vers l'égalité entre les sexes. Le tableau 2.16 montre l'évolution de l'écart salarial entre les sexes au cours des vingt dernières années dans un petit nombre de pays de l'OCDE. Sur la période de 15-20 ans analysée, l'écart salarial s'est réduit de 14 à 38 %, ce qui est le signe d'un progrès non négligeable. L'écart salarial s'est comblé le plus aux États-Unis et en France, les chiffres pour la Suède et le Canada traduisant un mouvement moins rapide. Le fort resserrement de l'écart aux États-Unis est d'autant plus remarquable qu'il s'est produit dans un contexte d'inégalité des salaires croissante, laquelle serait positivement corrélée selon Blau et Kahn (1997) avec l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Les femmes américaines auraient selon eux fait leur chemin vers le haut grâce surtout au fait que leur qualification relative s'est suffisamment améliorée pour contrebalancer les évolutions de la structure des salaires qui leur étaient défavorables. Par contre, en Suède, l'essentiel du resserrement de l'écart de salaire était déjà réalisé dans les années 70. La relative stagnation de cet écart dans les pays nordiques, en particulier au Danemark, est due selon Datta Gupta *et al.* (2001) à des effets de structure des salaires défavorables qui ont repris, pour ne pas dire plus, tous les gains de capital humain que les Danoises avaient accomplis durant la période¹⁹.

La réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes n'est pas toujours le résultat d'une évolution favorable pour les femmes. En fait, l'augmentation relative du salaire féminin peut beaucoup devoir à l'évolution de la composition de la population active. C'est du reste ce qui s'est produit dans les pays en transition, où au cours de la période transitoire, le recul de l'emploi a particulièrement frappé les femmes peu formées. Ainsi, Hunt (2002) attribue près de la moitié du resserrement de l'écart salarial entre les hommes et les femmes en Allemagne de l'Est à la mise au chômage des travailleurs peu qualifiés, lesquels étaient surtout des femmes. Les comparaisons internationales viennent confirmer que les différences dans la composition de la main-d'œuvre féminine ont un effet important sur l'écart salarial entre les sexes. Le graphique 2.5 fait apparaître une relation positive entre le taux d'emploi des femmes et l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans tous les pays. A l'instar de la relation positive entre la segmentation professionnelle par sexe et le degré de présence des femmes dans la population employée

Tableau 2.16. **Diminution de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes depuis le début des années 80 dans quelques pays de l'OCDE**

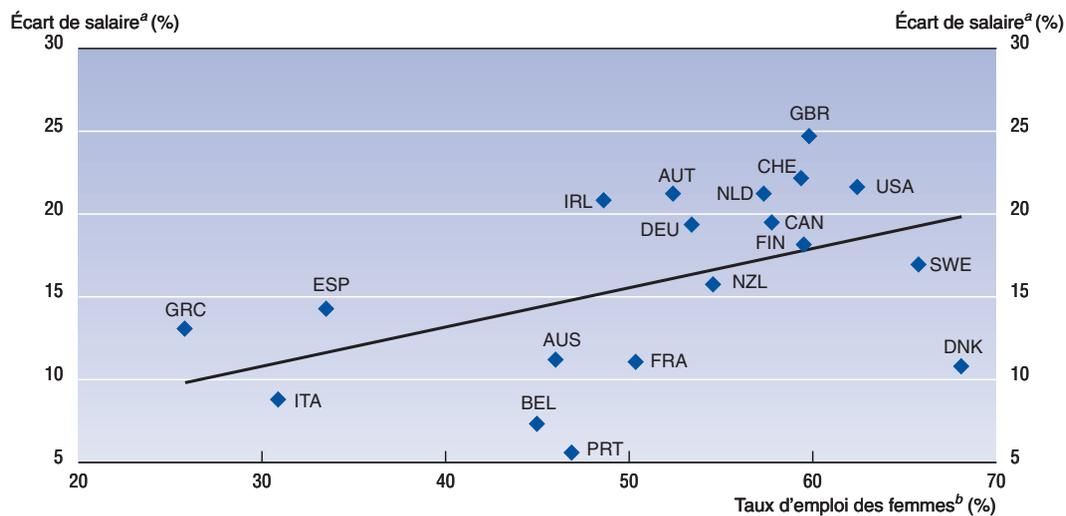
Écart de salaire (année initiale = 100)

	Période	Indice
Australie	1984-2001	82
Canada	1980-1999	85
France	1980-1999	66
Japon	1980-2000	81
Corée	1977-1997	70
Pays-Bas	1985-1994	84
Portugal	1975-1999	70
Suède	1975-1995	86
Royaume-Uni	1980-2000	70
États-Unis	1979-1999	62

Sources et définitions : Voir annexe 2.A.

Graphique 2.5. L'écart de salaire entre les hommes et les femmes et l'emploi des femmes

Personnes âgées de 20 à 64 ans



a) Différence en pourcentage entre les salaires horaires bruts moyens des hommes et des femmes.

b) Part des femmes dans l'emploi salarié, exprimé en pourcentage.

Sources et définitions : Voir annexe 2.A.

(voir graphique 2.3), le lien entre de faibles taux d'emploi et des écarts salariaux inférieurs à la moyenne peut être jugé paradoxal. On s'attendrait à ce que davantage de femmes soient incitées à travailler s'il y avait plus d'égalité salariale entre les sexes et à ce que la réglementation et des pratiques plus équitables en matière salariale deviennent de plus en plus importantes à mesure qu'un nombre croissant de femmes entrent sur le marché du travail. Cela étant, ce paradoxe apparent s'explique facilement. Les observations dont il a été fait état plus haut ont démontré que les différences entre les pays en matière de taux d'emploi féminin tiennent principalement au degré d'intégration dans la population active de femmes peu formées et faiblement rémunérées. Dans les pays où une forte proportion de femmes peu formées sont au travail, l'écart salarial entre les salaires masculins et féminins tend à s'élargir, toutes choses égales par ailleurs. La composition de la main-d'œuvre est donc un facteur explicatif important des différences entre les pays sur le plan de l'écart salarial entre les sexes. Nous allons dans le reste de cette section analyser ce point de manière un peu plus approfondie en utilisant des techniques de décomposition. Étant donné que le rapport entre le taux d'emploi féminin et l'écart salarial entre les hommes et les femmes peut être dû à une augmentation tendancielle de l'offre de main-d'œuvre de la part des femmes qui tend à faire pression sur leur salaire, on tiendra compte dans cette analyse des différences de salaire relatif par sexe et niveau de qualification²⁰.

B. Une décomposition de l'écart salarial

L'inégalité salariale entre la main-d'œuvre féminine et masculine peut être attribuée à des différences entre les deux groupes sur le plan des dotations en capital humain et de la productivité (par exemple l'âge, le niveau d'études et l'expérience professionnelle, mais aussi à des caractéristiques moins faciles à observer comme la motivation par rapport au

travail et la dépense d'énergie), à une différence dans les emplois occupés et à la différence de rémunération « toutes choses égales par ailleurs ». Il est important pour l'action des pouvoirs publics de bien cerner ces différents éléments. Les différences de rémunération « toutes choses égales par ailleurs » sont en particulier le signe d'une discrimination sur le plan des salaires et on peut y remédier par le mode classique de la législation sur l'égalité des salaires et grâce à l'action de la concurrence (Becker, 1957). On s'emploie dans l'analyse qui va suivre à définir les différents éléments de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes par les méthodes mises au point par Oaxaca (1973) et par Juhn *et al.* (1991). En réalité, il est très difficile de savoir, avec les informations dont on dispose, à quel moment on est effectivement dans la situation où « toutes les choses sont égales par ailleurs » étant donné qu'on ne peut observer qu'une faible partie des nombreuses caractéristiques qui déterminent le salaire versé et que les hommes et les femmes occupent souvent des emplois très différents²¹. En conséquence, le type d'analyse auquel nous nous livrons ici ne peut que donner une idée des limites supérieures et inférieures des divers éléments, en fonction d'hypothèses différentes sur le rôle joué par la discrimination au travail, une fois éliminé l'effet des capacités personnelles et des caractéristiques productives de la population en cause.

Pour procéder à cette décomposition de l'écart entre les salaires masculins et féminins, il faut commencer par identifier l'apport des capacités et des caractéristiques productives observées. On a donc besoin de savoir combien le marché du travail paye pour ces capacités et ces caractéristiques. Différentes démarches ont été utilisées dans la littérature pour estimer ces taux de rémunération. Ici, nous avons suivi la démarche de Blau et Kahn (1996, 1997) et fait l'hypothèse que la meilleure estimation s'obtient en procédant à des régressions du salaire masculin par pays, ce qui permet de réduire au minimum les problèmes de sélectivité²². A partir d'un modèle de régression par les MCO et de données individuelles, on estime les fonctions de salaire correspondant aux hommes âgés de 20 et 64 ans et travaillant à plein-temps (à l'exclusion des apprentis). Pour que des comparaisons entre pays soient possibles, il faut que les régressions de salaire aient la même spécification pour tous les pays : c'est pourquoi on a restreint l'analyse à 13 pays européens seulement. Suivant la spécification standard de Mincer, le logarithme naturel du salaire horaire brut est la variable dépendante, tandis que le niveau d'études, l'expérience potentielle (âge moins âge d'entrée dans le premier emploi au sortir de l'école) et l'expérience potentielle au carré, ainsi que des variables permettant de tenir compte du métier, de l'ancienneté, des contrats permanents et du caractère public ou privé de l'emploi, sont inclus dans le modèle (annexe 2.B, tableau 2.B.1). Ces variables seront dénommées ci-après « caractéristiques observées » pour les distinguer des caractéristiques non observées (telles que la motivation ou la différence entre l'expérience effective et l'expérience potentielle) dont l'effet est compris dans le résidu.

Les coefficients estimés à partir des régressions relatives aux hommes peuvent être considérés comme le prix de marché des caractéristiques observées qui s'appliquerait aussi bien aux hommes qu'aux femmes en l'absence de discrimination. Le produit de ces coefficients et de l'écart moyen entre les hommes et les femmes au niveau des variables correspondantes permet une décomposition simple de la différence entre le salaire horaire moyen des hommes et des femmes en une partie afférente aux écarts dans les caractéristiques observées et un résidu non expliqué (Oaxaca, 1973, Blinder, 1973, et Oaxaca et Ransom, 1999). Ce résidu rend compte des différences entre les sexes au niveau des caractéristiques non observées et/ou de pratiques discriminatoires de fixation

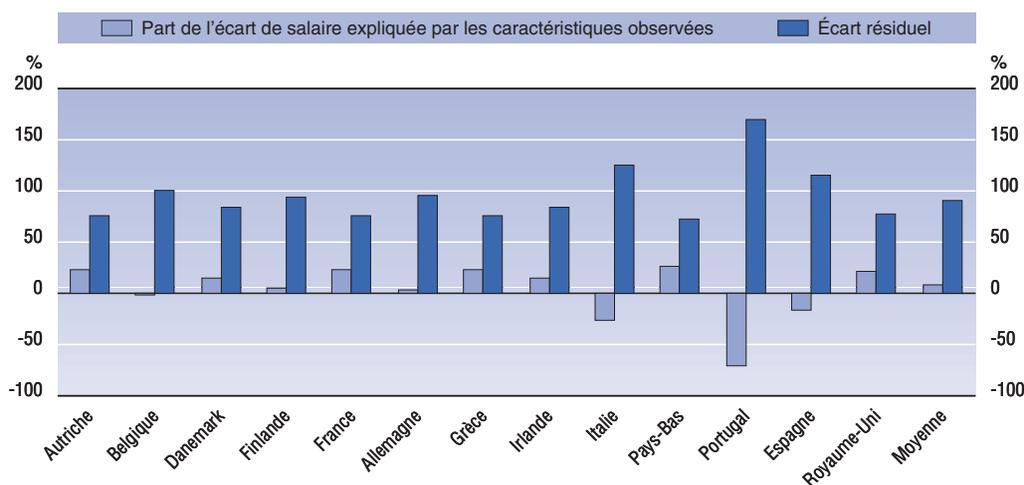
des salaires sans rapport avec des caractéristiques productives. Cette décomposition peut s'écrire comme suit :

$$\Delta \log \bar{W}_i = \Delta \bar{X}_i \beta_i + \Delta \bar{\varepsilon}_i, \quad [1]$$

où i renvoie aux pays, $\bar{\cdot}$ et Δ correspondent aux moyennes nationales et aux écarts entre les hommes et les femmes, respectivement, \bar{W} représente le salaire horaire brut, X la matrice des capacités et caractéristiques observables, β le vecteur des coefficients estimés au moyen des régressions relatives aux hommes et ε le résidu de ces régressions (c'est-à-dire la différence entre les valeurs effectives et les valeurs prédites, ces dernières étant calculées à l'aide des coefficients estimés à partir des régressions des salaires masculins). Comme on le voit sur le graphique 2.6, même quand on tient compte des différences entre les sexes en ce qui concerne les caractéristiques observées, un écart substantiel demeure entre les salaires horaires masculins et féminins. De fait, en moyenne, quand on a éliminé les effets du niveau d'études, de l'ancienneté, de l'expérience potentielle et d'autres caractéristiques observables, le salaire horaire brut des hommes est encore de 15 % supérieur à celui des femmes. Ces résultats doivent être interprétés avec quelque prudence, étant donné la difficulté qu'il y a à mesurer l'expérience d'emploi *effective*, qui n'est que partiellement cernée par la prise en compte de l'expérience potentielle et de l'ancienneté effective. L'analyse de la section 2 laisse à penser que l'expérience potentielle surestime l'expérience effective des femmes, étant donné que la carrière professionnelle des femmes est plus courte et plus hachée que celle des hommes, spécialement lorsqu'elles ont des enfants ou un faible niveau d'études. Aussi, l'emploi des estimations concernant le surcroît de salaire dont bénéficient les hommes en raison de leur expérience surestime-t-il celui dont bénéficient les femmes pour les mêmes raisons, ce qui accroît la part inexpliquée de l'écart de salaire²³.

Graphique 2.6. Une décomposition de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes^a

Pourcentage de l'écart de salaire horaire total, personnes âgées de 20 à 64 ans



a) L'écart de salaire (défini comme la différence en pourcentage entre les salaires horaires bruts moyens des hommes et des femmes) se décompose de la manière suivante : $\Delta \log \bar{W}_i = \Delta \bar{X}_i \beta_i + \Delta \bar{\varepsilon}_i$, où i représente l'indice des pays, $\bar{\cdot}$ et Δ se réfèrent à la moyenne des pays et à l'écart entre les hommes et les femmes respectivement, \bar{W} désigne le salaire horaire brut, X le vecteur des caractéristiques observables, β le vecteur des coefficients estimés de la régression pour les hommes de chaque pays (voir tableau 2.B.1), et ε les résidus non expliqués. Pour chaque pays, les deux barres représentent les deux termes de droite de l'équation, exprimés en pourcentage du terme de gauche.

Sources et définitions : Voir annexes 2.A et 2.B respectivement.

Les éléments à partir desquels le graphique 2.6 est établi ne sont pas intégralement comparables d'un pays à l'autre. En fait, chaque terme de la décomposition n'est pas seulement le résultat des écarts relatifs à des caractéristiques observées et non observées (ou de pratiques discriminatoires en matière de fixation des salaires) ; il reflète aussi la structure des barèmes et des primes de salaire qui sont différents d'un pays à l'autre. Il est possible, en appliquant la méthode de décomposition mise au point par Juhn, Murphy et Pierce (J-M-P dorénavant, Juhn *et al.*, 1991) dans la perspective d'une comparaison entre les pays, de régler le problème en prenant un des pays comme référence et en estimant les écarts au niveau des caractéristiques observées à l'aide de la structure des salaires du pays en question. De cette manière, on décompose les différences d'un pays à l'autre des écarts salariaux entre les sexes en *i*) un élément dû aux différences d'un pays à l'autre de l'écart dans les caractéristiques observées et *ii*) un élément dû aux différences d'un pays à l'autre des prix de marché pour ces caractéristiques, et *iii*) une différence résiduelle correspondant aux différents degrés de discrimination salariale et/ou aux différences au niveau des caractéristiques non observées. Cette dernière différence résiduelle peut être décomposée plus finement si l'on fait l'hypothèse extrême qu'elle peut être entièrement attribuée à des différences au niveau des caractéristiques non observées et/ou de la rémunération de celles-ci. Dans ce cas, les différences d'un pays à l'autre en matière de taux de rémunération des caractéristiques non observées s'estiment en faisant l'hypothèse qu'elles s'expliquent intégralement par des différences entre les distributions résiduelles afférentes aux hommes (autrement dit, une dispersion résiduelle plus importante des salaires masculins s'explique par une rémunération plus contrastée des caractéristiques négociables sur le marché)²⁴ et les différences d'écarts entre les sexes concernant les caractéristiques non observables sont obtenues par soustraction.

La décomposition opérée selon la méthode J-M-P peut s'écrire comme suit (voir aussi Blau et Kahn, 1996) :

$$\Delta \log \bar{W}_i - \Delta \log \bar{W}_k = \Delta \bar{X}_i (\beta_i - \beta_k) + (\Delta \bar{X}_i - \Delta \bar{X}_k) \beta_k + (\Delta \bar{\varepsilon}_i - \Delta \bar{\eta}_{ik}) + (\Delta \bar{\eta}_{ik} - \Delta \bar{\varepsilon}_k), [2]$$

où *i* et *k* renvoient aux pays (*k* étant le pays de référence), $\bar{\cdot}$ et Δ correspondent aux moyennes nationales et aux différences entre les hommes et les femmes, respectivement, *W* représente le salaire horaire brut, *X* la matrice des capacités et des caractéristiques observables, β le vecteur des coefficients estimés pour les régressions concernant les hommes, ε le résidu de ces régressions et η les résidus « théoriques » qui seraient obtenus dans le pays *i* si la structure des résidus *y* était la même que dans le pays *k*. Ces résidus « théoriques » méritent quelque explication : on les obtient en calculant pour chaque individu du pays *i* le résidu qu'un individu occupant la même position dans la distribution masculine aurait dans le pays de référence *k*. En fait, à condition que le classement des individus corresponde à la distribution des caractéristiques non observées et que la distribution des caractéristiques non observées dans la population masculine soit identique dans tous les pays, les différences d'un pays à l'autre entre les résidus obtenus pour des individus occupant la même position correspondent aux différences entre les pays des taux de rémunération afférents aux caractéristiques non observées. Dans cette hypothèse, les premier et troisième termes du membre de droite de l'équation [2] représentent l'effet des différences entre les pays des taux de rémunération des caractéristiques observées et non observées respectivement, pour des écarts donnés entre les hommes et les femmes au niveau des caractéristiques. Par contre, les deuxième et quatrième termes représentent l'effet des différences entre les pays des écarts au niveau des caractéristiques observées et

non observées, respectivement, qui seraient obtenues si le pays i avait la même structure des salaires que le pays k .

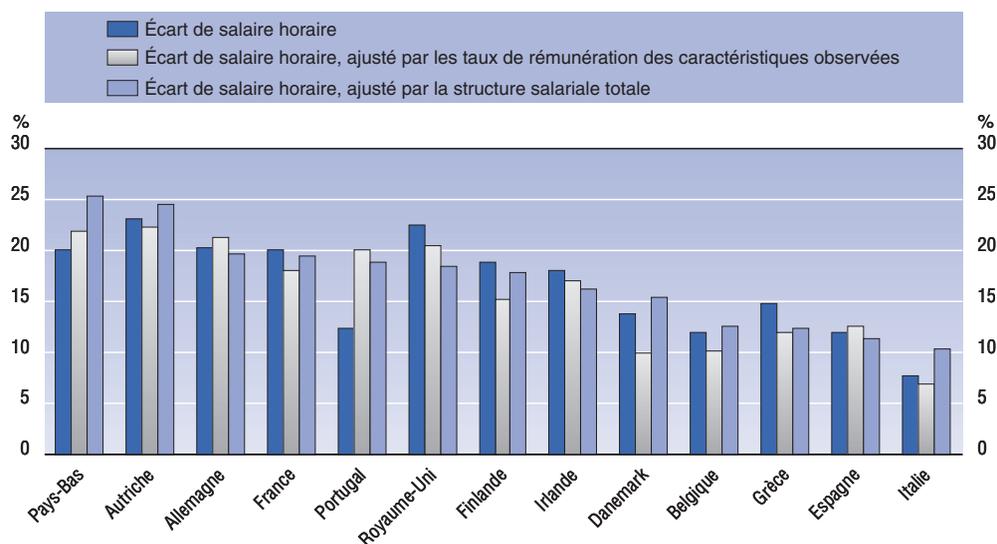
Le choix du pays de référence dépend des objectifs retenus pour l'analyse. Dans des travaux qui ont fait date, Blau et Kahn (1996) tentaient de déterminer ce que serait l'écart de salaire entre les sexes dans les pays de l'OCDE si la structure des salaires y était identique à celle des États-Unis. Le choix des États-Unis comme pays de référence tombait dès lors sous le sens. Par contre, Kidd et Shannon (1996) qui veulent comparer deux pays seulement (l'Australie et le Canada) décomposent l'écart salarial dans chaque pays en utilisant la structure des salaires de l'autre. Pour ce qui nous concerne ici, le choix n'était pas aussi simple. Une démarche assez naturelle consiste à comparer chaque pays avec la moyenne de tous. A partir de là, on construit un « pays de référence » virtuel en conjuguant les observations réalisées dans l'ensemble des 13 pays, les taux de rémunération étant estimés au moyen d'une régression globale des salaires masculins intégrant aussi des variables indicatrices nationales afin que l'estimation ait un sens (voir annexe 2.B, tableau 2.B.1 pour les résultats de l'estimation). Il convient de signaler que les résultats de la décomposition sont en partie soumis à l'influence du choix du pays de référence (Blau et Kahn, 1996), un choix différent étant susceptible de donner des résultats légèrement différents de ceux qui sont présentés ci-dessous. Des problèmes analogues se posent s'agissant du choix du groupe de référence pour les variables catégorielles (Oaxaca et Ransom, 1999).

Avant de poursuivre l'examen des résultats de la décomposition, il convient de donner au lecteur quelques indications sur la manière de les interpréter. Il n'est pas possible, sur la base des données dont on dispose, de déterminer si le résidu peut être attribué aux seules différences entre les hommes et les femmes pour ce qui est des caractéristiques non observées et/ou en ce qui concerne la rémunération de celles-ci ou bien plutôt à une discrimination sur le marché du travail²⁵. C'est pourquoi, si l'on compare la décomposition de l'ensemble avec une décomposition qui porterait sur le premier et le deuxième membres de l'équation [2] uniquement, en donnant par conséquent pas d'explication du résidu, on obtient une fourchette de variation de l'effet de l'écart entre les caractéristiques productives des hommes et des femmes et de l'effet de la structure des salaires. Cette comparaison est mise en lumière dans le graphique 2.7 où figurent trois mesures différentes de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes : *i*) l'écart de salaire non ajusté correspondant à la différence en pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes et des femmes ; *ii*) l'écart de salaire ajusté par les différences d'un pays à l'autre des taux de rémunération des caractéristiques observées, calculé en soustrayant le premier terme du membre de droite de l'équation [2] de l'écart de salaire non ajusté ; et *iii*) l'écart de salaire corrigé des différences entre les pays dans la structure globale des salaires, calculé en soustrayant le premier et le troisième termes du membre de droite de l'équation [2]. De la sorte, la différence entre la barre du milieu et celle de gauche du graphique 2.7 donne une mesure de l'effet de la structure des salaires sur l'écart salarial qui tient compte uniquement des différences des prix des caractéristiques observées entre les pays. Par contre la différence entre la barre de droite et la barre de gauche mesure la contribution de la structure globale des salaires, dans l'hypothèse où la totalité du résidu correspond à des caractéristiques non observées et au taux de rémunération de celles-ci.

Le graphique 2.7 fait apparaître que l'écart de salaire non ajusté entre les sexes serait sensiblement accru ou réduit pour certains des pays considérés si la structure des taux de rémunération était identique à celle du pays de référence « moyen ». Dans le cas du

Graphique 2.7. L'écart de salaire entre les hommes et les femmes ajusté par l'effet de la structure salariale^a

Différence en pourcentage entre les salaires horaires bruts moyens des hommes et des femmes, personnes âgées de 20 à 64 ans^b



a) L'écart de salaire ajusté par les différences entre pays dans les taux de rémunération des caractéristiques observées est obtenu de la manière suivante : $\Delta \log \bar{W}_i^{adjobs} = \Delta \log \bar{W}_i - \Delta \bar{X}_i (\beta_i - \beta_k)$, où i représente l'indice des pays, k désigne le pays de référence, $\bar{}$ et Δ se réfèrent à la moyenne des pays et à l'écart entre les hommes et les femmes respectivement, \bar{W} désigne le salaire horaire brut, X le vecteur des caractéristiques observables, β le vecteur des coefficients estimés de la régression pour les hommes de chaque pays (voir tableau 2.B.1). L'écart de salaire ajusté par les différences entre pays dans la structure salariale totale est obtenu comme suit :

$\Delta \log \bar{W}_i^{adj} = \Delta \log \bar{W}_i - \Delta \bar{X}_i (\beta_i - \beta_k) - (\Delta \bar{\varepsilon}_i - \Delta \bar{\eta}_{ik}) = \Delta \bar{X}_i \beta_k + \Delta \bar{\eta}_{ik}$, où ε désigne les résidus de la régression des salaires pour les hommes (définis comme la différence entre les valeurs réelles et les valeurs projetées) et η les résidus théoriques qu'on obtiendrait dans le pays i s'il avait la même structure salariale résiduelle que le pays k .

b) Les pays sont rangés par ordre décroissant d'écart de salaire horaire entre hommes et femmes ajusté par la structure salariale totale.

Sources et définitions : Voir annexes 2.A et 2.B respectivement.

Royaume-Uni, il serait notamment inférieur de 2 à 4 points, si la structure des salaires était aussi resserrée que dans le pays de référence. Aux Pays-Bas, par contre, une structure des salaires plus resserrée contribue à un plus faible écart de salaire entre les hommes et les femmes, celles-ci se trouvant dès lors moins pénalisées par leur concentration dans les catégories professionnelles les moins bien payées²⁶.

Cela étant, une moindre dispersion de la structure des salaires n'est pas toujours favorable aux femmes. Par exemple, les femmes tirent d'ordinaire avantage de leur forte représentation dans le secteur public parce que, en moyenne, le salaire horaire est supérieur dans le secteur public à ce qu'il est dans le secteur privé, toutes choses égales par ailleurs. En conséquence, le moindre écart de salaire moyen entre le secteur privé et le secteur public en Belgique, au Danemark, en Finlande et aux Pays-Bas (cf. tableau 2.B.1 de l'annexe) contribue à un élargissement de l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans ces pays. Tel est particulièrement le cas au Danemark où la contribution des caractéristiques observées à cet écart de salaire est positive, essentiellement parce que les salaires dans le secteur public, où les femmes sont sur-représentées, sont même légèrement inférieurs à ceux du secteur privé (voir tableau 2.B.2 de l'annexe). De même, au Portugal, étant donné que les femmes au travail sont en moyenne plus instruites que les hommes et y occupent des métiers bien rémunérés, la prime au niveau d'études, qui est

supérieure à la moyenne, et la dispersion de la majoration de salaire correspondant au métier réduisent nettement l'écart salarial entre les hommes et les femmes. En réalité, cet écart serait au Portugal de 8.6 points plus élevé si ce pays avait la même structure des salaires que le pays de référence. Globalement, ces résultats montrent que les conclusions de Blau et Kahn, selon lesquelles plus la structure des salaires est resserrée, plus l'écart de salaire entre les sexes est réduit (Blau et Khan, 1996), si elles s'appliquent à la comparaison entre les États-Unis et d'autres pays, ne peuvent être généralisées.

Une fois corrigé de l'effet de la structure des salaires, l'écart de salaire entre les sexes est minimal en Espagne, en Grèce et en Italie, autrement dit dans les pays où le taux d'emploi des femmes est particulièrement bas. Les corrélations entre les pays qui sont présentées dans le tableau 2.17 confirment que la relation positive entre le taux d'emploi des femmes et l'écart de salaire entre les hommes et les femmes demeure et est légèrement plus forte, une fois cette correction opérée pour tenir compte des différences de structure des salaires entre les pays. La décomposition de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes permet un examen un peu plus approfondi de cette relation. Comme on le voit dans le tableau 2.17, deux éléments apparaissent particulièrement liés au taux d'emploi des femmes : l'écart entre les hommes et les femmes en ce qui concerne d'une part le niveau d'études et d'autre part les caractéristiques non observées²⁷. Les femmes salariées ont tendance à avoir un niveau d'instruction supérieur à celui de leurs collègues masculins dans les pays où les femmes au travail sont peu nombreuses. De même, les écarts au niveau des caractéristiques non observées entre les hommes et les femmes (calculés en partant du principe que la totalité du résidu est imputable aux écarts au niveau des caractéristiques non observées et des taux de rémunération qui s'y attachent) tendent à être moindres dans ces pays. Ce fait paraît confirmer l'hypothèse avancée précédemment dans cette section selon laquelle le rapport entre le taux d'emploi et l'écart salarial entre les hommes et les femmes est au moins en partie le résultat d'un simple effet de composition. Alors que dans les pays où le taux d'emploi des femmes est faible, les femmes les moins bien dotées de caractéristiques productives vendables restent à l'écart du marché du travail (contrairement à leurs homologues masculins), dans d'autres pays ces femmes réussissent

Tableau 2.17. **Taux d'emploi, ségrégation professionnelle et écart de salaire entre les hommes et les femmes**

Corrélations simples avec les composantes de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes^d

	Taux d'emploi ^b	Indice de dissemblance ^c
Écart de salaire horaire ^d	0.58*	0.45
Écart de salaire horaire, ajusté par la structure salariale totale ^e	0.62**	0.43
Écarts dans les caractéristiques observées ^e	0.28	-0.02
dont : Niveaux d'études	0.69**	0.28
Écarts dans les caractéristiques non observées ^e	0.72**	0.73**

a) * et ** : significatif au seuil de 5 % et 1 % respectivement.

b) Nombre de femmes salariées rapporté au total de la population féminine âgée de 15 à 64 ans.

c) Indice de dissemblance calculé pour les professions de la CITP-88 (COM) au niveau à trois chiffres. Voir graphique 2.3.

d) Différence entre le salaire horaire moyen des femmes et des hommes, en pourcentage.

e) L'écart de salaire entre les hommes et les femmes ajusté par la structure salariale totale est obtenu de la manière suivante :

$$\Delta \log \bar{W}_i^{adj} = \Delta \bar{X}_i \beta_k + \Delta \bar{\eta}_{ik},$$

où i désigne le pays, k le pays de référence, $\bar{\eta}$ and Δ la moyenne par pays et les différences entre les hommes et les femmes, respectivement, X est le vecteur des caractéristiques observées, β le vecteur des paramètres estimés de la régressions pour les salaires masculins (cf. tableau d'annexe 2.B.1) et η l'écart résiduel théorique (c'est-à-dire, la différence entre les valeurs effectives et les valeurs estimées à partir des régressions salariales) qui serait obtenu dans le pays i s'il avait la même structure salariale résiduelle que le pays k . Le premier terme de droite correspond à l'écart dans les caractéristiques observées, tandis que le deuxième terme correspond à l'écart dans les caractéristiques non observées.

Sources et définitions : Voir annexes 2.A et 2.B respectivement.

à prendre pied sur le marché de l'emploi, même pour un faible salaire, ce qui ne fait que creuser l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Les corrélations présentées dans le tableau 2.17 éclairent aussi un peu la relation possible entre la segmentation professionnelle par sexe et l'écart salarial. Les contrôles pour les professions dont il est tenu compte dans cette analyse de décomposition, fondés sur 15 grands groupes, sont probablement beaucoup trop agrégés pour rendre pleinement compte de l'effet de la segmentation professionnelle sur l'écart de salaire entre les hommes et les femmes. S'il y a effectivement un effet notable de la segmentation professionnelle sur cet écart de salaire dont on ne peut rendre compte avec les données disponibles sur les métiers, cet effet devrait apparaître dans l'écart au niveau des caractéristiques non observées. De fait, le tableau 2.17 montre qu'il existe une forte corrélation entre les pays entre cet écart et l'indice de dissemblance (calculé sur 115 catégories professionnelles) utilisé dans la section 2 pour mesurer l'ampleur de la ségrégation professionnelle par sexe²⁸. De plus, conformément à cette hypothèse, le tableau 2.17 montre qu'il n'y a pas de corrélation significative entre l'indice de dissemblance et les autres composantes de l'écart salarial entre les hommes et les femmes. On pourrait en déduire, provisoirement, que ces mêmes différences concernant les caractéristiques non observées ou les pratiques discriminatoires qui sont à l'origine de la ségrégation professionnelle par sexe expliquent aussi les différences d'un pays à l'autre de l'écart résiduel de salaire par sexe qui ne sont pas attribuables à des différences de structure des salaires entre les pays.

C. L'écart de salaire « d'ordre familial »

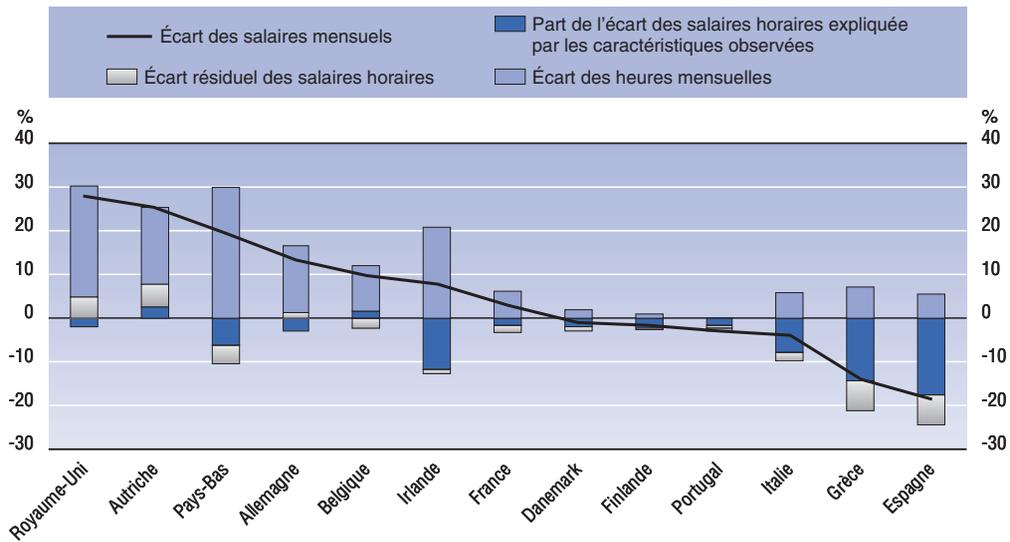
On a vu dans les précédentes sections que la présence d'enfants influe de façon importante sur la situation des femmes au regard du marché du travail. Les mères de famille sont moins susceptibles de travailler et, quand elles le font, elles travaillent moins d'heures et dans un éventail de métiers plus limité que les femmes sans enfants. La maternité pénalise-t-elle en plus les femmes sur le plan de la rémunération ? Nous tentons dans le reste de cette section de répondre à cette question.

Les spécialistes de la question proposent trois grandes justifications théoriques pour expliquer l'existence d'un écart de salaire entre les femmes sans enfant et les femmes avec enfants – écart dit « d'ordre familial » (voir Waldfogel, 1995, et section 3) : *i*) l'accumulation de capital humain tout au long de la vie peut être différente entre les femmes avec enfants et celles sans enfant du même âge, ce qui se reflète sur leur expérience effective du marché du travail, leur ancienneté dans l'emploi et leur formation sur le terrain ; *ii*) les femmes ayant des responsabilités familiales peuvent préférer les emplois qui ne les obligent pas à faire des heures supplémentaires ou à se consacrer intensément à leur travail ; *iii*) les mères de famille peuvent être moins motivées face à leur travail que les femmes sans enfant. Il peut aussi exister un effet de discrimination, certains employeurs proposant des emplois bien payés préférant ne pas embaucher des femmes avec enfants parce qu'ils pensent qu'elles s'investiront moins dans leur travail ou qu'elles leur coûteront plus cher que des femmes sans enfant.

Aux fins de l'analyse qui va suivre, on entend par écart de salaire « d'ordre familial » la différence moyenne entre le salaire des femmes sans enfant et celui des mères de famille exprimée en pourcentage du salaire moyen des femmes sans enfant. De même, l'écart « d'ordre familial » du salaire mensuel est défini comme la différence moyenne entre le salaire mensuel des femmes sans enfant et celui des femmes avec enfants exprimée en pourcentage du salaire moyen des femmes sans enfant. Le graphique 2.8 fait appa-

Graphique 2.8. Une décomposition de l'écart des salaires mensuels d'ordre familial^{a, b}

Femmes âgées de 20 à 54 ans



a) Différences en pourcentage entre les salaires mensuels bruts moyens des femmes sans enfant et des femmes avec enfants.

b) L'écart des salaires mensuels est décomposé de la manière suivante : $\Delta \log \bar{Y}_i = \Delta \bar{X}_i \beta_i + \Delta \bar{\varepsilon}_i + \Delta \log \bar{H}_i$, où i représente l'indice des pays, $\bar{\cdot}$ et Δ se réfèrent à la moyenne par pays et à l'écart entre les femmes sans enfant et les mères respectivement, Y désigne le salaire horaire brut, X le vecteur des caractéristiques observables, β le vecteur des coefficients estimés de la régression des salaires horaires pour les hommes de chaque pays (voir tableau 2.B.1), ε les résidus non expliqués et H les heures travaillées par mois.

Sources et définitions : Voir annexes 2.A et 2.B respectivement.

raître que le revenu d'activité mensuel des femmes sans enfant est souvent supérieur à celui des femmes avec enfants (environ 5 % en moyenne) avec cependant d'importantes variations d'un pays à l'autre. Comme on l'a vu à la section 2, les femmes sans enfant passent en moyenne beaucoup plus de temps au travail que les femmes avec enfants, principalement parce que ces dernières travaillent plus fréquemment à temps partiel. En conséquence, dans les pays où il existe un net écart de salaire entre les femmes sans enfant et les mères de famille au détriment de ces dernières (par exemple en Allemagne, en Autriche, en Belgique, en Irlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni), l'explication tient essentiellement à la différence d'heures travaillées. Il n'y a qu'en Autriche et au Royaume-Uni où cet écart apparaît au niveau du salaire horaire brut. Dans cinq pays (l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie et les Pays-Bas) les mères de famille ont un salaire horaire supérieur de plus de 10 % à celui des femmes sans enfant.

Une fois éliminé l'effet des heures travaillées et des caractéristiques observées, on ne constate encore l'existence d'un écart salarial important en faveur des femmes sans enfant qu'en Autriche et au Royaume-Uni (graphique 2.8). Cet écart tient peut-être à une plus grande différence entre l'expérience effective et potentielle ou bien à un moindre effort de la part des mères de famille que des femmes sans enfant dans ces deux pays. Ce pourrait être aussi l'effet d'un traitement discriminatoire de la part des employeurs qui n'est justifié ni par la motivation ni par l'intérêt pour le travail. Globalement, ces constatations sur l'écart de salaire dû à la situation familiale semblent concorder avec celles des ouvrages sur la question, qui observent un impact significatif de la présence d'enfants sur la rémunération des femmes en règle générale au Royaume-

Uni et aux États-Unis (voir Korenman et Neumark, 1992, et Waldfogel, 1995 et 1998) mais un effet peu important dans les pays d'Europe continentale (Harkness et Waldfogel, 1999, pour la Finlande, l'Allemagne et la Suède et Datta Gupta et Smith, 2002, pour le Danemark) à l'exception notable de l'Autriche (Gregoritsch *et al.*, 2000). La prise en compte des heures effectives et non plus des heures fixées par contrat rend cependant les comparaisons avec certaines autres études (par exemple Waldfogel, 1995, et Datta Gupta et Smith, 2002) assez difficiles.

L'absence d'évidence d'un écart de salaire « d'ordre familial » sur la base des données non ajustées reprises dans le graphique 2.8, pourrait cacher le fait que la maternité pénalise les femmes sur le plan des salaires, une fois éliminé l'effet des différences de caractéristiques productives et de la structure des salaires. On peut, pour tenter de clarifier la question, décomposer l'écart salarial « d'ordre familial » en utilisant la même méthodologie que celle employée précédemment pour l'écart de salaire entre les hommes et les femmes. Si l'effet de la structure des salaires sur l'écart salarial dû à la maternité est faible dans tous les pays, les mères de famille paraissent mieux dotées de caractéristiques productives que les femmes sans enfant dans la plupart des pays (voir les tableaux 2.B.3 et 2.B.4 de l'annexe). Cela tient vraisemblablement au fait que les femmes avec enfants sont en moyenne plus âgées, donc plus expérimentées, ayant plus d'ancienneté et mieux situées dans la hiérarchie professionnelle. Cette dernière hypothèse est confirmée par une analyse de sensibilité pour laquelle on a appliqué la décomposition à des échantillons plus restreints de femmes appartenant à des tranches d'âge plus restreintes (limitées à 10 ans). Dans ce cas, la contribution des caractéristiques observées et non observées à l'écart « d'ordre familial » devient positive dans la plupart des pays, spécialement en ce qui concerne l'écart sur le plan de la profession, ce qui laisse à penser que les femmes sans enfant occupent, dans l'ensemble, des postes mieux rémunérés que les mères de famille du même âge, ainsi qu'on l'a vu dans la section 3.

Globalement, ces résultats font apparaître que les femmes avec enfants ne sont pas absolument défavorisées sur le plan du salaire horaire. Néanmoins, il existe un net écart sur le plan du salaire total dans environ la moitié des pays considérés parce que pour concilier le travail et les responsabilités familiales les mères de famille passent moins de temps au travail. Vue sous cet angle, la prise de mesures destinées à faciliter et à accroître l'activité des femmes pourrait aussi contribuer à réduire l'écart de salaire entre les mères de famille et les femmes sans enfant.

Conclusions

L'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi s'est réduit depuis une vingtaine d'années dans tous les pays de l'OCDE, les femmes étant plus nombreuses à mener une activité professionnelle. Toutefois, un écart notable demeure dans de nombreux pays, dépassant 25 points de pourcentage en Espagne, en Grèce, en Italie et au Mexique, où la part des femmes dans l'emploi n'est encore que de 40 %. De surcroît, les décomptes de l'emploi peuvent surestimer les progrès accomplis puisqu'ils ne tiennent pas compte du fait que de nombreuses femmes travaillent à temps partiel. Par ailleurs, les marchés du travail des pays de l'OCDE continuent d'être caractérisés par une forte ségrégation par sexe qui conduit semble-t-il à une sous-utilisation des capacités intellectuelles et de l'esprit d'initiative des femmes, même quand on tient compte des caractéristiques observables qui influent sur la productivité. Les différences internationales de la structure globale des

salaires et des taux d'emploi féminins expliquent plus ou moins la variation de l'écart des salaires masculins et féminins d'un pays à l'autre. Notamment, c'est dans les pays où les femmes peu formées et peu qualifiées sont plus nombreuses sur le marché du travail que l'écart salarial est le plus large. Toutefois, il est difficile de dire quels sont les principaux facteurs économiques et sociaux qui sont à l'origine de ce fait.

On en déduira que certaines catégories de femmes se heurtent sans doute à des difficultés particulières en matière d'égalité sur le marché du travail. Dans le présent chapitre, on a démontré que deux facteurs influent beaucoup sur la situation des femmes sur le marché du travail : leur niveau d'instruction et le fait d'avoir ou non des enfants. Les femmes peu formées et les mères de deux enfants ou plus risquent davantage d'être sans emploi que les femmes ayant fait des études supérieures ou n'ayant pas d'enfant. On observe néanmoins de grandes différences entre les pays de l'OCDE pour ce qui est de l'effet du niveau d'études et de la maternité sur les structures de l'emploi féminin. L'insertion sur le marché du travail des femmes ayant fait peu d'études est très faible en Irlande, en Italie et en Espagne, alors qu'en Corée et au Japon le taux d'emploi ne varie pas en fonction du niveau d'instruction. La baisse du taux d'emploi ou du volume des heures travaillées liée à la maternité est particulièrement marquée en Allemagne, en Australie, en Irlande, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suisse alors que le taux d'emploi des femmes dans les pays nordiques est dans tous les cas très au-dessus de la moyenne, qu'elles aient ou non des enfants.

La maternité et un faible niveau d'instruction pénalisent les femmes sur le marché du travail sur un autre plan. La division du marché du travail en un segment féminin et un segment masculin est plus nette dans le cas des individus peu formés et des parents qui travaillent que dans celui des personnes ayant fait des études supérieures et des personnes sans enfant. Si pour les moins formés, la ségrégation sexuelle des professions concerne aussi bien les femmes que les hommes, les différences sur le plan professionnel entre les femmes avec enfants et les femmes sans enfant expliquent l'essentiel de la segmentation professionnelle renforcée des parents et des non-parents. Sauf dans quelques pays, il ne semble pas que la maternité pénalise plus les femmes sur le plan de la rémunération. Cependant, les femmes avec enfants gagnent beaucoup moins au total, toutes choses égales d'ailleurs, que leurs consœurs sans enfant, parce que les mères de famille ont tendance à passer moins de temps au travail. Le fait que l'on considère toujours que c'est aux femmes qu'incombe l'essentiel de la responsabilité d'élever des enfants, de prendre soin des personnes âgées ou handicapées de la famille et d'accomplir les tâches non rémunérées du ménage, contribue largement à perpétuer les grandes différences de situation des hommes et des femmes sur le marché du travail, mais les femmes peu instruites et peu qualifiées paraissent aussi confrontées à des difficultés particulières, qu'elles aient ou non des enfants à élever.

Voilà la situation des femmes sur le marché du travail telle qu'elle se dégage des analyses du présent chapitre. Certes, la description et le diagnostic empiriques qui y figurent ne suffisent pas pour formuler une ligne de conduite à l'intention des pouvoirs publics. On y trouve toutefois des éléments factuels essentiels et quelques orientations qui permettraient de repenser les mesures à prendre pour progresser dans le sens de l'égalité entre les sexes. Une bonne façon d'ouvrir la voie à des considérations d'ordre politique est de se demander si les différences entre les femmes et les hommes en matière d'emploi dont il est question dans ce chapitre constituent un problème et si tel est le cas, un problème pour qui.

De toute évidence, ces inégalités peuvent être un problème pour les femmes. De nos jours, les femmes se préparent à travailler et attachent plus d'importance au fait d'avoir

une profession qu'auparavant. Cela étant, s'il faut que les femmes, pour donner libre cours à leur volonté croissante d'occuper un emploi rémunéré, continuent de mener de front le travail et les tâches familiales et ménagères et si l'égalité entre les sexes en matière de qualité de l'emploi n'est pas garantie, on est en droit de se demander si le développement de l'emploi féminin accroît effectivement le bien-être des femmes. Une bonne partie de la politique actuelle de l'emploi tend à développer l'emploi féminin. Certes, les politiques publiques doivent s'attaquer aux obstacles à l'emploi auxquels sont encore confrontées de nombreuses femmes, notamment en prenant un ensemble de mesures qui leur permettent de concilier de façon satisfaisante vie professionnelle et responsabilités familiales, mais il y aurait lieu aussi de prendre des dispositions pour élargir l'éventail des choix professionnels et d'œuvrer en vue d'une meilleure égalité des salaires.

L'égalité entre les femmes et les hommes ne concerne pas uniquement les femmes, elle concerne aussi le bien-être du ménage. Ce que le non-emploi ou le sous-emploi des femmes implique pour le bien-être de leur famille est complexe, car cela dépend de la structure familiale et du degré de partage du revenu entre les membres du ménage. Toutefois, les risques accrus de dissolution de la famille et – dans certains pays de l'OCDE – de chômage grandissant des hommes, soulignent l'importance des gains de la femme dans le bien-être du ménage et des enfants. Les gouvernements ne peuvent pas simplement s'en tenir au modèle traditionnel de la famille où le père gagne le pain du ménage et la mère fait le reste. Sans préjuger des choix des femmes et de leur famille, les gouvernements ont le devoir d'abattre les obstacles au travail auxquels les femmes sont confrontées du fait de l'insuffisance des mesures prises pour leur permettre de concilier le travail avec leurs responsabilités familiales ou de la discrimination sur le marché du travail.

Le travail des femmes est aussi capital pour le bien-être collectif. Les femmes, dont le niveau d'instruction ne cesse de croître, constitue une réserve précieuse de main-d'œuvre apparemment sous-utilisée. Si elles étaient plus présentes sur le marché du travail, quantitativement comme qualitativement (c'est-à-dire en termes de l'éventail d'emplois qu'elles occupent), on disposerait d'une base plus solide pour financer l'État-providence dans le contexte d'une société vieillissante. Certains craignent qu'une entrée plus massive des femmes sur le marché du travail ne fasse baisser le taux de fécondité plus qu'il n'est souhaitable. Or, les faits montrent sur la dernière période qu'il n'y a pas d'incompatibilité fondamentale entre une activité accrue des femmes et un nombre acceptable de naissances. En réalité, la baisse du taux de fécondité a été particulièrement marquée dans plusieurs des pays de l'OCDE où le taux d'emploi des femmes demeure au plus bas (OCDE, 2001*b*).

Dans le débat public actuel, il a beaucoup été question de l'aide que l'État devrait apporter aux mères qui travaillent. Des mesures généreuses permettant aux femmes de concilier travail et responsabilités familiales sont certes indispensables, mais elles ne paraissent pas suffisantes. L'analyse qui figure dans le présent chapitre montre que le manque de formation pénalise les femmes par rapport au marché du travail davantage encore que la maternité. Les hommes peu instruits sont aussi défavorisés sur ce plan et une partie de la réponse réside dans l'amélioration des chances d'éducation et de formation des travailleurs peu formés en général. Toutefois, les femmes ayant un faible potentiel salarial sont sans doute confrontées à des obstacles supplémentaires – débouchés en matière d'emploi encore plus limités, traitement défavorable du point de vue de la fiscalité et des prestations sociales et peu d'espoir de pouvoir mener avantageusement de pair un travail et des responsabilités familiales. Une approche globale de l'amélioration des chances des femmes en matière d'emploi serait très profitable aux femmes, aux familles et à la société tout entière.

Notes

1. En fait, l'assez fort resserrement de l'écart en Suède entre 1980 et 2000 (voir graphique 2.1) est intégralement dû au recul sensible du taux d'emploi des hommes et non à la progression de l'emploi féminin.
2. Bien que le chômage soit dans l'ensemble plus fort chez les femmes ayant un niveau d'études inférieur à celui de la fin de l'école secondaire, l'essentiel de l'écart d'emploi aux deux niveaux d'études correspond à des taux d'activité différents (voir tableau D de l'annexe statistique).
3. La situation est autre au niveau de la recherche avancée : sur la moyenne des pays de l'OCDE, près de deux tiers des titulaires de diplômes débouchant sur une carrière de chercheur sont des hommes (OCDE, 2001a).
4. En 1999, dans les pays de l'OCDE, les femmes ont obtenu 83 et 67 % respectivement des diplômes supérieurs dans les cursus de santé et de travail social techniques (type B) et théoriques (type A) et environ 70 % des diplômes d'études supérieures dans les lettres, les arts et l'enseignement. Les femmes représentaient moins de 22 % des effectifs en sciences de l'ingénieur, industrie et construction et 31 % seulement des effectifs en mathématiques et informatique (type A). Par ailleurs, l'écart homme-femme dans les filières conduisant à un titre de chercheur hautement qualifié s'observe dans toutes les disciplines et est encore plus prononcé dans les lettres et les sciences médicales, disciplines où l'on compte la plus forte proportion de femmes parmi les titulaires d'un premier diplôme universitaire dans tous les pays (OCDE, 2001a).
5. Brown et Corcoran (1997) constatent à l'issue d'une étude portant sur les États-Unis que les disciplines différentes vers lesquelles s'orientent les étudiants et les étudiantes expliquent une bonne part de l'écart des salaires entre les diplômés de l'université, mais non entre les femmes et les hommes ayant un moindre niveau d'études. Ils remarquent aussi que le choix d'une dominante « masculine » est plus profitable aux hommes qu'aux femmes. Toutefois, le facteur de préférence pour telle ou telle discipline selon qu'on est un garçon ou une fille n'explique qu'une faible partie de l'écart de rémunération. Hecker (1998) estime que cet écart diminuerait d'environ un tiers aux États-Unis si les femmes avaient la même distribution que les hommes par âge, niveau de diplôme et champ d'études. Abbott, Finnie et Wannell (2000), étudiant les facteurs qui sont à l'origine des différences des taux d'augmentation des salaires des titulaires hommes et femmes d'un diplôme universitaire de deuxième cycle au Canada, constatent que ces différences sont imputables principalement au nombre d'heures travaillées et aux caractéristiques de l'emploi occupé et fort peu au domaine d'études.
6. Les résultats des tests de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes ne font apparaître aucune différence significative entre les femmes et les hommes à aucune des trois échelles de littératie (texte schématique, texte suivi, texte au contenu quantitatif).
7. L'effet de la maternité sur l'emploi varie vraisemblablement avec l'âge des enfants, mais aucune donnée sur ce point ne figure dans le présent chapitre.
8. La fréquence du travail à temps partiel chez les hommes a augmenté depuis dix ans dans certains pays (par exemple au Danemark, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni) mais ce sont surtout les hommes jeunes qui y ont recours afin de pouvoir poursuivre des études tout en travaillant.
9. L'effet de la perte de capital humain sur le lien entre les interruptions de carrière et le salaire ultérieur a été étudié par Edin et Gustavsson (2001), qui démontrent qu'une part importante du recul du salaire observé en raison des interruptions de carrière est due à la perte de compétences. D'autres raisons pourraient aussi expliquer la corrélation négative entre la cessation d'activité et le salaire – notamment divers aspects de la théorie du signal.
10. Parmi les femmes qui ont fait des études très poussées, la proportion de celles qui travaillent en permanence à temps partiel, ainsi que la proportion de celles qui, sur la période observée, associent travail à temps partiel et travail à plein-temps, augmentent généralement lorsqu'elles ont des enfants. Pour calculer la part de cette dernière catégorie, on fait la différence entre la part de celles qui travaillent en permanence et la somme de celles qui travaillent en permanence à plein-temps et de celles qui travaillent en permanence à temps partiel.
11. Waldfogel *et al.* (1999) ont enquêté sur les effets du congé parental sur l'emploi des femmes par le même employeur après la naissance aux États-Unis, au Japon et au Royaume-Uni, pays où le champ d'application du congé maternité et celui du congé pour élever un enfant sont très différents. Ils ont constaté que le congé parental avait un très fort effet positif sur le retour à l'emploi des femmes dans leur entreprise après une naissance. L'effet sur le salaire du congé parental n'est pas examiné dans l'ouvrage, mais les auteurs

- notent qu'on ne discerne pas bien s'il est positif ou négatif. Le congé maternité peut se traduire par une baisse de salaire pour l'intéressée en raison de la perte d'expérience de travail, mais cet effet est vraisemblablement faible quand la période de congé est brève. Inversement, si le congé maternité autorise les femmes à revenir chez leur employeur d'origine, le dispositif de congé peut constituer une garantie pour le salaire de la femme dans la mesure où il accroît l'ancienneté de l'intéressée et maintient une salariée compétente dans son poste.
12. Dans tous les pays de l'OCDE, il y a parmi les travailleurs indépendants moins de femmes que d'hommes. Par contre, ce sont elles qui le plus souvent accomplissent les travaux familiaux non rémunérés. Cependant, le travail salarié est le mode de travail prédominant partout, aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Il y a plusieurs explications possibles à la faible proportion de femmes qui travaillent en indépendant. Les femmes ont moins accès au crédit, au capital, à la terre et au matériel nécessaires pour créer et faire fonctionner une entreprise. En outre, elles ont souvent des difficultés d'horaire en raison de leurs responsabilités familiales traditionnelles. Les attitudes culturelles face à la création d'entreprise, à la prise de risques et au rôle des femmes dans la société peuvent accroître les difficultés auxquelles les femmes sont confrontées.
 13. La comparaison des données sur l'emploi par profession des divers pays pose de grands problèmes. Premièrement, la classification des professions diffère d'un pays à l'autre ou d'un groupe de pays à l'autre (voir annexe 2.A). Deuxièmement, la structure professionnelle de la population active diffère d'un pays à l'autre. Troisièmement, même dans les pays qui appliquent la même classification des professions, les données ne sont pas toujours comparables parce que les règles et procédures de codage peuvent être différentes. Il est très difficile de détecter l'origine de ces variations de façon systématique. C'est pourquoi Elias (1997) pense que les comparaisons entre pays à l'aide de la classification des professions CITP-88 ne sont raisonnablement fiables que si elles interviennent au niveau du sous-groupe (à savoir au niveau de la classification à deux chiffres).
 14. Cette classification correspond à la division à un chiffre de la classification CITI Rév. 3 (Nations Unies, 1990) pour les secteurs producteurs de biens et de services d'utilité publique et à la classification d'Elfring (Elfring, 1989) pour les secteurs de services (voir OCDE, 2000, pour plus de détails).
 15. L'indice de dissemblance se calcule comme suit : $ID = \frac{1}{2} \sum |F_i/F - M_i/M|$. Anker (1998) en donne la définition suivante « somme de la proportion minimale de femmes *et* de la proportion minimale d'hommes qui devraient changer de profession pour que la proportion de femmes soit identique dans toutes les professions (et la proportion d'hommes dans chaque profession mais avec une valeur différente) ». ID ne peut être inférieur à 0 (pas de ségrégation ; même pourcentage d'hommes et de femmes dans chaque profession) et ne peut être supérieur à 1 (ségrégation totale ; chaque profession est entièrement féminine ou entièrement masculine). Un autre indice d'inégalité, à savoir l'indice d'équilibre marginal, est souvent utilisé pour mesurer l'évolution dans le temps de la ségrégation professionnelle hommes-femmes. Pour une définition et une explication de cet indice, voir Anker (1998).
 16. Beaucoup d'études ont cherché à déterminer empiriquement l'effet de la ségrégation professionnelle, mesurée selon diverses méthodes, sur l'écart salarial. Bayard *et al.* (1999), Macpherson et Hirsch (1995) et beaucoup d'autres ont tenté d'élucider le lien entre le taux de présence des femmes dans une profession et le salaire qui leur était versé. Grimshaw et Rubery (1997) ont étudié le rapport entre concentration professionnelle et écart des salaires féminins et masculins. Reilly et Wirjanto (1999) se sont quant à eux penchés sur l'effet de la proportion de femmes dans l'effectif d'un établissement sur l'écart salarial.
 17. S'efforçant d'établir la concordance entre les classifications nationales des professions et celle de la CITP-88 (COM) pour les pays de l'Union européenne, Elias et Mc Knight (2001) notent que dans la plupart des pays européens, la définition de directeurs de société est conforme à celle qu'en donne l'OIT à savoir les personnes qui « définissent et formulent la politique d'une entreprise ou d'un organisme, voire d'un ou plusieurs de ces départements ou services, et en planifient, dirigent et coordonnent les activités ». Lorsque la classification nationale des professions a été révisée au Royaume-Uni, un effort notable a été fait pour « préciser » cette définition de directeur. Il n'en reste pas moins qu'au Royaume-Uni on continue de définir comme étant des professions de direction un nombre plus important de professions que dans la plupart des autres pays de l'Union européenne. D'autre part, le « propriétaire-gérant » est classé dans ce grand groupe dans certains pays et dans d'autres, dans le groupe qui concerne la profession qu'il exerce. Il en a résulté des problèmes non négligeables s'agissant des professions qui comportent une part importante de tâches de gestion, comme la profession de « commerçant ».
 18. Par exemple comme les hommes sont plus susceptibles que les femmes de faire des heures supplémentaires, le ratio salarial entre les femmes et les hommes en Suède, calculé sur la base de l'horaire fixé dans le contrat de travail et non des heures effectivement travaillées, sera sous-estimé par rapport à ce qu'il est dans les autres pays, où l'on tient compte des heures supplémentaires.
 19. Au milieu des années 70, le gouvernement danois a tenté de limiter la croissance des salaires dans le secteur public afin de les réduire par rapport aux salaires du secteur privé. Rosholm et Smith (1996) démon-

- trent que cette politique n'a pas fait qu'atteindre son objectif ; elle a aussi creusé l'écart salarial entre les hommes et les femmes parce que les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes de travailler dans le secteur public.
20. D'après les auteurs, les hommes et les femmes ne sont pas interchangeables sur le marché du travail et l'écart salarial est moins important quand l'offre de main-d'œuvre féminine est moins abondante par rapport à la demande (Blau et Kahn, 2001).
 21. Pour cette dernière raison, les pouvoirs publics ont dans certains pays (par exemple l'Australie) agi sur les différences de salaire qui existent entre différents métiers qui sont considérés comme étant de valeur égale ou comparable alors que de nombreux autres pays ont préféré recourir à des politiques et procédures destinées à lutter contre la discrimination en matière d'emploi et d'évolution de carrière (« discrimination positive »).
 22. D'aucuns avanceront que pour comparer le revenu d'activité des hommes et des femmes, on devrait tenir compte du fait que la probabilité d'occuper un emploi salarié n'est pas identique pour les femmes et les hommes, en utilisant la procédure de Heckman à deux étapes. Toutefois, selon Manski (1989) et Blau et Kahn (1996, 1997), la procédure de Heckman à deux étapes peut conduire à de grandes erreurs dans le cas où la spécification de l'équation de choix est erronée.
 23. Ce problème est atténué par l'inclusion dans les régressions des variables ancienneté effective et métier, spécialement en ce qui concerne les pays où l'ancienneté procure des avantages salariaux substantiels.
 24. Il s'agit encore d'une hypothèse extrême. En fait, des dispersions différentes d'un pays à l'autre du résidu relatif aux salaires masculins peuvent tenir à des différences nationales de distribution des capacités non observées plutôt qu'à des différences de taux de rémunération de celles-ci. Si tel était le cas, ces dispersions n'apporteraient pas d'informations pouvant servir à identifier les taux de rémunération qui s'attachent à des capacités non observées.
 25. En outre, il faut dire que si l'on considère en général que les différences au niveau des caractéristiques productives observées sont des sources légitimes d'inégalité des salaires, elles peuvent tenir aussi au fait que les femmes s'adaptent aux distorsions du marché du travail et/ou à une « discrimination en amont » qui tiendrait aux valeurs et attitudes culturelles de discrimination à l'encontre des femmes. C'est pourquoi même sur ce plan, la distinction en arrive parfois à s'estomper entre discrimination, contraintes et choix.
 26. Voir à l'annexe 2.B les preuves de cette assertion. Il est à noter que l'écart type des coefficients estimés des professions dans les régressions de salaire concernant les hommes (tableau 2.B.1) peut être considéré comme une mesure synthétique de la dispersion des rémunérations par profession. Par contre, les femmes sont plus concentrées dans les métiers caractérisés par des salaires faibles dans le pays de référence moyen lorsque la décomposition fait apparaître un écart supérieur à la moyenne correspondant au métier (évalué aux taux de rémunération du pays de référence, tableau 2.B.2).
 27. On rappellera que le deuxième terme du membre de droite de l'équation [2] – lorsqu'il ne renvoie qu'à la variable niveau d'études – représente la contribution à l'écart salarial hommes-femmes des différences de niveau d'études entre les sexes d'un pays à l'autre. De même, le quatrième terme du membre de droite représente l'effet sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes des différences internationales entre les sexes au niveau des caractéristiques non observées.
 28. Plus précisément, s'il est vrai qu'il existe un effet significatif de la ségrégation professionnelle sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes, il devrait induire une corrélation significative entre l'indice de dissemblance et la somme de l'écart au niveau des caractéristiques non observées et les écarts dus au métier observés (évalués aux taux de rémunération du pays de référence). De fait, cette corrélation est égale à 0.67 dans cet échantillon.

Annexe 2.A

Définitions et sources de données

Sections 1 et 2

L'analyse transversale des taux d'emploi par sexe, âge, niveau d'études et présence d'enfants repose sur des données émanant d'enquêtes auprès des ménages et sur la population active. Pour les pays de l'Union européenne (sauf la Suède), la République tchèque, la Hongrie, l'Islande, la Pologne et la République slovaque, les données ont été fournies par Eurostat et sont tirées de l'*Enquête européenne sur les forces de travail*. Pour l'Australie, la source est la *Labour Force Survey* et le supplément sur le passage du système éducatif à la vie active fourni par l'Office de statistique australien. Pour les États-Unis, les données sont des estimations de l'OCDE à partir des micro-données du fichier *Outgoing Rotation Group* de la *Current Population Survey*. Pour les autres pays, les données sont extraites des enquêtes nationales sur la population active fournies par les autorités nationales. Ces données sont complétées par les statistiques de la population active de l'OCDE et des données tirées de OCDE (2001a) si nécessaire (par exemple, pour les séries chronologiques des graphiques 2.1 et 2.2 et les informations sur la fréquence du travail à temps partiel au Japon). Les taux d'emploi en fonction de la présence d'enfants pour le Danemark et la Finlande sont des estimations de l'OCDE fondées sur la cinquième vague du Panel communautaire des ménages (PCM).

On entend par travailleur à temps partiel la personne dont la durée hebdomadaire ordinaire de travail dans l'emploi principal est inférieure à 30 heures (35 en Australie) ou bien, en ce qui concerne les salariés dont l'horaire de travail habituel varie, les salariés qui se déclarent eux-mêmes travailleurs à temps partiel.

On entend par enfants, les jeunes de moins de 15 ans, sauf en Nouvelle-Zélande et en Suède, où il s'agit des jeunes de moins de 16 ans. La présence d'enfants correspond à la présence d'enfants dans le ménage du répondant, plutôt que dans un groupe familial spécifique au sein du ménage. On entend par adultes avec enfants, les adultes qui sont la personne de référence ou le conjoint de la personne de référence dont le ménage comprend des enfants. Pour le Canada, les données concernant les femmes et hommes avec enfants concernent les parents proprement dits, mais se réfèrent aussi uniquement à la personne de référence ou à son conjoint. Pour la Nouvelle-Zélande et la Suède, les données se réfèrent à la présence d'enfants dans le groupe familial du répondant et sont considérés comme enfants les enfants biologiques et les enfants du conjoint ou cohabitants qui vivent au sein du ménage du répondant. Enfin, en Australie, la présence d'enfants se réfère aux enfants qui vivent au sein du ménage du répondant et aucune indication sur le lien entre les adultes et les enfants n'est donnée.

Les données longitudinales sur l'accumulation d'expériences de travail (tableaux 2.7 à 2.9) et la progression professionnelle selon le sexe (tableau 2.14) sont fondées, pour les pays de l'Union européenne, sur des estimations de l'OCDE à partir de cinq vagues du Panel communautaire des ménages. Les estimations portant sur la période d'observation plus longue, de six ans, pour le Canada et de huit ans pour l'Allemagne, le Royaume-Uni et les États-Unis s'appuient sur les données des *Cross-National Equivalent Files* qui comprennent des données provenant de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu pour le Canada, du Panel socio-économique (GSEOP) pour l'Allemagne, de la *British Household Panel Survey* (BHPS) pour la Grande-Bretagne et du *Panel Study of Income Dynamics* (PSID) pour les États-Unis.

Section 3

Les données sont tirées des enquêtes auprès des ménages et sur la population active qui classent les travailleurs selon l'intitulé de l'emploi qu'a fourni le répondant. Pour chaque pays, l'analyse s'appuie sur les données concernant l'emploi qui classent les professions au niveau à un, deux ou trois chiffres de la classification pertinente des professions.

Pour les pays de l'Union européenne (à l'exception de la Suède), la République tchèque, la Hongrie, l'Islande, la Pologne et la République slovaque, les données ont été fournies par Eurostat à partir de l'*Enquête européenne sur les forces de travail*, qui classe les professions selon la CITP-88 (COM), variante pour l'Union européenne de la nouvelle Classification internationale type des professions (CITP-88).

Pour les États-Unis, les données sont des estimations de l'OCDE fondées sur des micro-données émanant du fichier *Outgoing Rotation Group* de la *Current Population Survey* qui classe les données relatives aux professions selon le système de classification du Census (recensement), dérivé de la *Standard Classification of Occupation* de 1980 (SOC 80).

Pour l'Australie, le Canada, la Corée et la Nouvelle-Zélande, les données proviennent des enquêtes nationales sur la population active fournies par les autorités nationales. Les classifications des professions suivantes sont utilisées : pour l'Australie, l'*Australian Standard Classification of Occupations* (ASCO, 2^e édition) ; pour le Canada, la classification type des professions (CTP 91) ; pour la Corée, la *Korean Standard Occupational Classification* (KSOC) et pour la Nouvelle-Zélande, la *New Zealand Standard Classification of Occupations* de 1995 (NZSCO95).

Pour chaque pays ou groupe de pays, la nomenclature des positions à un, deux et trois chiffres des classifications des professions, à l'exclusion des forces armées, est la suivante :

	1 chiffre	2 chiffres	3 chiffres
CITP-88 (COM) – Pays européens	9 grands groupes	26 sous-grands groupes	115 sous-groupes
ASCO (2 ^e édition) – Australie	9 grands groupes	35 sous-grands groupes	81 sous-groupes
CTP 91 – Canada	10 groupes de base	47 grands groupes	139 sous-groupes
KSOC – Corée	9 grands groupes	–	–
NZSCO 95 – Nouvelle-Zélande	9 grands groupes	24 sous-grands groupes	96 sous-groupes
SOC – États-Unis	23 grands groupes	107 sous-groupes	452 professions générales

Les tableaux 2.10 et 2.13 ne comportent de données que pour les pays qui utilisent un système de classification compatible avec la CITP-88 ou pour lesquels il était possible, dans l'état de nos connaissances, d'établir une table de correspondance. La CITP-88 a été établie par le Bureau international du travail à Genève au milieu des années 80 afin de trouver une base de comparaison internationale des statistiques concernant les professions entre les États membres et d'être un modèle conceptuel pour l'établissement de classifications nationales des professions. Cette classification a été adoptée ou est en passe de l'être par un grand nombre de pays. L'ASCO australienne et la NZSCO95 néo-zélandaise suivent de près la CITP-88, ce que ne font pas les classifications canadienne et américaine. Statistique Canada a cependant créé les dix grandes catégories de base de la CITP-88 en regroupant les catégories de professions de divers niveaux de la CTP 91.

Section 4.A

S'agissant du salaire horaire et des heures travaillées, les données concernant les pays européens sont des estimations de l'OCDE à partir de micro-données émanant de la 5^e vague du *Panel communautaire des ménages* (PCM) et se rapportent à 1998. On entend par salaire horaire le salaire mensuel brut dans l'emploi principal divisé par 52/12 puis par l'horaire de travail ordinaire des salariés travaillant au moins 15 heures par semaine. Les heures supplémentaires et leur rémunération sont incluses. (Note : les définitions et sources de données utilisées pour la décomposition de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes et entre les mères de famille et les femmes sans enfant dans les sections 4.B et 4.C sont décrites dans l'annexe 2.B.)

Les données australiennes sont empruntées à la *Labour Force Survey* d'août 2000 et à l'enquête supplémentaire dite *Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership* (salaires, avantages sociaux des salariés et taux de syndicalisation). Le salaire horaire moyen correspond au salaire hebdomadaire total divisé par le nombre d'heures réellement travaillées.

Les données pour le Canada proviennent de l'Enquête sur la population active de 2000. On entend par salaire le salaire dans l'emploi principal, y compris les primes, mais à l'exclusion des heures supplémentaires rémunérées. Le salaire horaire est corrigé du nombre habituel d'heures de travail.

Pour la Nouvelle-Zélande, la source est la *New Zealand Income Survey*, enquête sur le revenu effectuée chaque année en tant que supplément à la *Household Labour Force Survey* au cours du deuxième trimestre. Les données se réfèrent au trimestre se terminant en juin 2001. Les informations sur le revenu d'activité concernent les salaires effectifs et habituels (rémunération des heures normales, heures supplémentaires et autres paiements compris) dans l'emploi principal et un maximum de deux autres emplois. La mesure du revenu d'activité utilisée dans les tableaux est le salaire horaire habituel moyen dans l'ensemble des emplois salariés.

Pour la Suède, les données ont été fournies par l'Office de statistique suédois et sont tirées de l'Annuaire statistique des salaires 2000. Les données proviennent de cinq sources différentes, dont trois relèvent du secteur public et couvrent la totalité de la population, les deux autres sources sont des enquêtes auprès d'un échantillon d'entreprises et concernent le secteur privé. Les salaires sont des salaires bruts et compren-

nent toutes les primes convenues mais non la rémunération des heures supplémentaires et la participation aux bénéfices. Dans le secteur public, le salaire horaire est calculé en divisant le salaire mensuel par 165, nombre moyen des heures travaillées par mois. Dans le secteur privé, le salaire est calculé en divisant le salaire total par la durée contractuelle du travail (heures supplémentaires exclues).

Pour la Suisse, le salaire horaire est calculé par l'Office statistique suisse sur la base de l'*Enquête de la population active* 2001 en divisant le salaire annuel brut par 52 puis par le nombre hebdomadaire habituel d'heures de travail.

Les données pour les États-Unis ont été estimées par l'OCDE à partir de micro-données provenant du fichier de l'*Outgoing Rotation Group* de la *Current Population Survey* 1999. Le salaire horaire se réfère d'une part au salaire horaire des salariés payés à l'heure, d'autre part au salaire hebdomadaire habituel des salariés divisé par le nombre hebdomadaire d'heures habituellement travaillées. Dans tous les cas, il s'agit des salaires bruts.

Enfin, les définitions et sources suivantes ont été utilisées dans le tableau 2.16 :

- Australie : salaires hebdomadaires des salariés à plein-temps, pour la totalité des heures travaillées (heures supplémentaires incluses). Source : *Survey of Average Weekly Earnings*, ABS.
- Canada : revenus annuels des travailleurs à plein-temps sur toute l'année, en incluant les revenus nets de l'activité indépendante. La rémunération des heures supplémentaires est incluse. Source : *Tendances du revenu au Canada*, 1980-1999, Statistique Canada.
- France : salaires annuels moyens des travailleurs à plein-temps, nets des prélèvements obligatoires. Source : *Séries longues sur les salaires*, INSEE.
- Japon : salaires mensuels bruts des travailleurs réguliers et à plein-temps (en incluant la rémunération des heures supplémentaires plus 1/12^e des primes annuelles). Source : base de données de l'OCDE sur les salaires.
- Corée : salaires mensuels bruts des travailleurs à plein-temps. Source : base de données de l'OCDE sur les salaires.
- Portugal : salaires mensuels des travailleurs à plein-temps dans tous les secteurs sauf l'administration publique et l'agriculture. Source : *Enquête par Classes de Rémunération* pour l'année 1975 et *Tableaux du Personnel* pour les autres années, données fournies par le pays.
- Suède : salaires annuels bruts des travailleurs à plein-temps sur toute l'année. Source : base de données de l'OCDE sur les salaires.
- Royaume-Uni : salaires hebdomadaires moyens bruts des travailleurs à plein-temps dont la rémunération pendant la période d'enquête n'est pas affectée par une absence. Source : *New Earnings Survey*, ONS.
- États-Unis : salaires horaires bruts pour tous les salariés. Source : Mishel *et al.* (2001).

Annexe 2.B

**Sources, définitions et méthodes de décomposition de l'écart
de salaire entre les hommes et les femmes
et entre les mères de famille et les femmes sans enfant**

Toutes les données utilisées pour la décomposition de ces deux écarts sont des données individuelles empruntées au *Panel communautaire des ménages* (PCM), sauf indication contraire. Afin d'éviter une réduction excessive de la taille de l'échantillon due aux valeurs manquantes des co-variables, on n'a pas eu recours à la cinquième vague du PCM comme on l'avait fait dans l'analyse descriptive de la section 4.A, mais à la quatrième vague pour l'Autriche, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, l'Espagne et le Royaume-Uni et à la troisième vague pour la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce et le Portugal.

Pour obtenir le salaire horaire brut, on a divisé le salaire mensuel brut dans l'emploi principal par 52/12, puis par le nombre hebdomadaire habituel d'heures de travail des salariés travaillant au moins 15 heures par semaine, hors personnes en formation. La rémunération des heures supplémentaires et leur nombre sont pris en considération. Trois niveaux d'études ont été retenus (inférieur à la fin des études secondaires, études secondaires et études supérieures). L'expérience potentielle est définie par l'âge moins l'âge de la première entrée sur le marché du travail après la fin des études à plein-temps. Étant donné que l'on ne sait pas à quel âge les individus ont cessé d'être élèves ou étudiants à plein-temps, on fait un calcul approximatif en ajoutant à 5 ans le nombre d'années de scolarité nécessaires dans chaque pays pour parvenir à chaque niveau éducatif tel que défini dans l'ouvrage de l'OCDE *Regards sur l'éducation* de 1997. L'ancienneté correspond à la différence entre l'année en cours et l'année au cours de laquelle l'intéressé est entré dans son emploi actuel. Quinze groupes de professions ont été retenus, le choix étant limité par les données disponibles. Ces groupes correspondent à un niveau intermédiaire d'agrégation se situant entre les positions à 1 et 2 chiffres de la Classification internationale type des professions (CITP-88 (COM)). La liste des professions est la suivante (les codes de la classification étant indiqués entre parenthèses) : membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise (1) ; spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques, des sciences de la vie et de la santé (21 + 22) ; spécialistes de l'enseignement (23) ; autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques (24) ; professions intermédiaires des sciences physiques et techniques, des sciences de la vie et de la santé (31 + 32) ; professions intermédiaires de l'enseignement et autres professions intermédiaires (33 + 34) ; employés de type administratif (4) ; personnel des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité (51) ; modèles, vendeurs et démonstrateurs (52) ; agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche (6) ; artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie, de la construction mécanique de précision, des métiers d'art, de l'imprimerie et assimilés (72 + 73) ; artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment, autres artisans et ouvriers des métiers de type artisanal (71 + 74) ; conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage (8) ; employés non qualifiés des services et de la vente (91) ; manœuvres de l'agriculture, de la pêche et assimilés, manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports (92 + 93).

Les décompositions effectuées dans la section 4 ont été faites en deux temps. Dans un premier temps, on a estimé les prix de marché des caractéristiques observées à l'aide de régressions de salaire concernant les hommes. Dans un deuxième temps on a décomposé les différences entre les pays sur le plan des écarts entre les hommes et les femmes et entre les mères de famille et les femmes sans enfant à l'aide de ces estimations de prix. Bien que les prix de marché soient estimés pour des individus travaillant à plein-temps en excluant les valeurs excentrées (voir ci-dessous), les décompositions de ces deux écarts ont porté sur l'ensemble des salariés de la tranche d'âge spécifiée, hors apprentis, élèves et étudiants.

Les régressions de salaire pour les hommes se fondent sur les données individuelles concernant les hommes de 20 à 64 ans travaillant à plein-temps (à l'exclusion des apprentis, élèves et étudiants). On a estimé une spécification pour chaque pays et une spécification groupée (cette dernière devant être utilisée comme référence). On prend pour variable dépendante le logarithme naturel des salaires horaires bruts. Les variables indépendantes sont le niveau d'études, l'expérience potentielle, l'expérience potentielle au carré, le métier, l'ancienneté, le type de contrat et l'emploi dans le secteur public ou privé. L'expérience potentielle est prise en considération en tant que variable continue. L'ancienneté est regroupée en cinq catégories (0-1 ans, 2-5 ans,

6-9 ans, 10-14 ans et 15 et plus), et en conséquence, quatre variables dichotomiques sont incluses dans la régression (une d'entre elles étant exclue à des fins d'identification). Le recours à des variables indicatrices pour l'ancienneté réduit le « bruit » dû au calcul de l'ancienneté par la différence entre des années calendaires (par exemple une personne enquêtée en juillet et embauchée en décembre de l'année précédente paraît avoir plus d'ancienneté qu'une personne embauchée en janvier et enquêtée en décembre de la même année). De surcroît on utilise deux variables indicatrices pour le niveau d'études, une pour l'emploi dans le secteur public ou privé, une pour le type de contrat et 14 pour le groupe professionnel (une catégorie pour chaque groupe est exclue à des fins d'identification). Le groupe de référence dans les équations estimées est composé du groupe des membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise (grand groupe 1 de la CITP-88) dans le secteur privé ayant fait des études supérieures et ayant une ancienneté inférieure ou égale à un an et dépourvus de contrat permanents. La spécification groupée comprend également des variables indicatrices des pays.

Pour tenir compte des erreurs de mesure et éviter que les estimations des prix de marché des caractéristiques observées soient entachées de valeurs excentrées ou d'observations qui pèsent sur les résultats, une procédure d'estimation en deux étapes a été mise en œuvre. Dans un premier temps, on estime les équations relatives à chaque pays par les MCO. On calcule ensuite le DFITS et le rapport de covariance pour chaque observation et toutes les spécifications (y compris la spécification groupée) sont à nouveau estimées après exclusion des observations où les deux statistiques dépassent leur valeur limite normale (voir Chatterjee et Hadi, 1988). Les résultats des régressions opérées dans un deuxième temps figurent dans le tableau 2.B.1. Les coefficients estimés concernant les groupes professionnels ne sont pas présentés mais l'écart type de ces coefficients figure comme mesure synthétique de la dispersion du surcroît de rémunération lié à la profession.

Comme on l'a vu à la section 4, la décomposition opérée selon la méthode de Juhn, Murphy et Pierce peut s'écrire comme suit :

$$\Delta \log \bar{W}_i - \Delta \log \bar{W}_k = (\Delta \bar{X}_i - \Delta \bar{X}_k) \beta_k + \Delta \bar{X}_i (\beta_i - \beta_k) + (\Delta \bar{\eta}_{ik} - \Delta \bar{\varepsilon}_k) + (\Delta \bar{\varepsilon}_i - \Delta \bar{\eta}_{ik}), \quad [B1]$$

où i et k renvoient aux pays (k étant le pays de référence), $\bar{\cdot}$ et Δ correspondent aux moyennes nationales et aux différences entre les hommes et les femmes, respectivement, W représente le salaire horaire brut, X la matrice des capacités et des caractéristiques observables, β le vecteur des coefficients estimés pour les régressions concernant les hommes, ε le résidu de ces régressions et η les résidus « théoriques » qui seraient obtenus dans le pays i si la structure des résidus y était la même que dans le pays k . On obtient ces résidus en calculant pour chaque individu du pays i le résidu qu'un individu occupant la même position dans la distribution masculine aurait dans le pays de référence k . Lorsqu'on applique la décomposition selon la méthode de Juhn, Murphy et Pierce à l'écart « d'ordre familial », Δ se rapporte aux différences entre les femmes sans enfant et les mères de famille. Dans ce cas aussi, les coefficients estimés tirés des régressions de salaire pour les hommes servent à estimer les prix de marché et, logiquement, la distribution des salariés masculins travaillant à plein-temps sert de base pour le calcul des résidus théoriques.

On a éliminé les effets fixes nationaux de l'écart salarial dans le pays de référence avant d'opérer la décomposition décrite par l'équation [B1]. De la sorte, la moyenne internationale pour chaque terme de l'équation est approximativement égale à zéro. Le premier terme du membre de droite représente la contribution à l'écart salarial entre les hommes et les femmes (ou entre les femmes sans enfant et les mères de famille) des différences entre les pays au niveau de l'écart des caractéristiques observées, une fois éliminé l'effet des différences entre les pays des prix de marché de ces caractéristiques indiqué dans le deuxième terme. La somme des troisième et quatrième termes représente les différences entre les pays dans le résidu et se décompose entre les effets des différences entre les pays pour ce qui est des caractéristiques non observées (troisième terme) et des différences entre les pays pour ce qui est des prix de marché (quatrième terme). De ce fait, la somme des deuxième et quatrième termes représente l'effet total des différences entre les pays au niveau de la structure des salaires, pour des écarts entre les sexes donnés au niveau des caractéristiques. Par contre, la somme des premier et troisième termes représente les différences entre les pays pour ce qui est de l'écart salarial entre les sexes (ou entre les femmes sans enfant et les mères de famille) corrigé par la structure globale des salaires. Suivant cette terminologie, les tableaux 2.B.2 et 2.B.3 donnent le total des résultats de la décomposition des écarts d'une part entre les hommes et les femmes et d'autre part entre les femmes sans enfant et les mères de famille. Le tableau 2.B.4 donne la décomposition pour le pays de référence.

Tableau 2.B.1. Résultats des estimations des régressions salariales

Variable dépendante : logarithme des salaires horaires bruts des hommes salariés travaillant à plein-temps et âgés de 20 à 64 ans (exceptés les apprentis)^a

	Autriche	Belgique	Danemark	Finlande	France	Allemagne	Grèce	Irlande	Italie	Pays-Bas	Portugal	Espagne	Royaume-Uni	Pays de référence ^b
Niveau d'études du 2 ^e cycle du secondaire	-0.19**	-0.17**	-0.08**	-0.13**	-0.17**	-0.16**	-0.13**	-0.21**	-0.24**	-0.20**	-0.42**	-0.13**	-0.10**	-0.14**
Niveau d'études inférieur au 2 ^e cycle du secondaire	-0.31**	-0.25**	-0.12**	-0.19**	-0.26**	-0.13**	-0.24**	-0.31**	-0.33**	-0.26**	-0.62**	-0.27**	-0.20**	-0.25**
Expérience potentielle	0.02**	0.01**	0.02**	0.02**	0.02**	0.01	0.02**	0.03**	0.02**	0.03**	0.03**	0.02**	0.03**	0.02**
Expérience potentielle au carré	-0.00**	-0.00	-0.00**	-0.00**	-0.00**	-0.00*	-0.00**	-0.00**	-0.00**	-0.00**	-0.00**	-0.00**	-0.00**	-0.00**
Ancienneté de 2 à 5 ans	0.06*	-0.00	0.02	0.06*	0.14**	0.05**	0.08**	0.08**	0.02	0.00	0.02	0.03	0.06**	0.05**
Ancienneté de 6 à 9 ans	0.05	0.12**	0.04	0.10**	0.19**	0.16**	0.11**	0.09**	0.07**	0.06**	0.03	0.14**	0.07**	0.10**
Ancienneté de 10 à 14 ans	0.11**	0.14**	0.08**	0.15**	0.19**	0.27**	0.18**	0.10*	0.08**	0.08**	0.05	0.14**	0.06	0.13**
Ancienneté de 15 ans et plus	0.15**	0.19**	0.07**	0.13**	0.29**	0.30**	0.25**	0.20**	0.12**	0.08**	0.15**	0.29**	0.08*	0.19**
Secteur public	-0.08**	-0.01	-0.04**	0.02	0.10**	-0.05**	0.11**	0.13**	0.06**	0.01	0.16**	0.11**	0.09**	0.05**
Contrat permanent	0.09**	0.05	0.08**	0.10**	0.04	0.07*	0.12**	0.10**	0.10**	0.16**	0.08**	0.13**	0.15**	0.12**
Déviations standard des coefficients estimés des professions ^c	0.20**	0.19**	0.15**	0.18**	0.23**	0.21**	0.13**	0.22**	0.16**	0.15**	0.34**	0.26**	0.24**	0.20**
R ² ajusté	0.434	0.482	0.495	0.476	0.551	0.369	0.472	0.570	0.516	0.497	0.605	0.596	0.416	0.457
Nombre d'observations	1 509	1 074	1 235	1 564	1 881	2 499	1 364	1 134	2 309	2 219	2 049	2 457	1 887	23 181
Nombre d'observations aberrantes exclues ^d	35	32	44	35	65	62	30	34	67	37	64	67	36	608

a) Chaque équation est estimée avec la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO), avec une constante et des contrôles pour 15 groupes de professions, en excluant les valeurs aberrantes. Le groupe de référence est composé par des individus travaillant dans le secteur privé avec un niveau d'études universitaires/supérieures, une ancienneté d'un an au maximum et sans un contrat permanent. * et ** indiquent une significativité au seuil de 5 % et 1 % respectivement.

b) Régression sur la base de données nationales groupées en incluant aussi des variables indicatrices par pays. Le R² ajusté se réfère à la variance à l'intérieur de chaque pays qui est expliquée par le modèle. Les observations exclues sont les mêmes que dans les régressions par pays.

c) Les seuils de significativité reportés se réfèrent au test F pour la significativité conjointe des coefficients des professions.

d) Valeurs aberrantes influentielles exclues sur la base des statistiques DFITS et des statistiques sur le rapport de covariance.

Source : Voir annexe 2.A.

Tableau 2.B.2. **Décomposition des différences entre pays de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes**Différence en points de pourcentage par rapport à l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le pays de référence, expliquée par chaque composante^{a, b}

	Autriche	Belgique	Danemark	Finlande	France	Allemagne	Grèce	Irlande	Italie	Pays-Bas	Portugal	Espagne	Royaume-Uni
Écarts dans les caractéristiques observées	4.9	-2.0	-1.7	-2.6	2.8	1.5	0.7	1.7	-2.7	7.4	-0.9	-1.4	2.8
Niveau d'études	1.7	-1.3	0.5	-0.4	0.4	1.9	-2.1	-0.4	-0.2	1.8	-0.6	-2.0	2.7
Expérience potentielle	0.0	0.8	-1.0	-1.6	-0.5	-0.4	2.6	0.4	0.4	1.3	0.6	1.6	-1.7
Ancienneté	0.9	-0.1	-1.6	-1.7	0.3	0.3	0.7	1.4	-0.5	1.2	-0.4	0.2	-0.8
Professions	2.1	-2.1	1.6	1.3	2.2	-0.2	-1.1	-1.1	-2.2	2.7	-0.7	-1.4	2.7
Secteur public	0.3	0.3	-0.8	-0.5	0.1	-0.2	0.6	0.5	0.1	0.0	0.2	0.1	-0.2
Contrat permanent	-0.2	0.3	-0.5	0.2	0.2	0.1	0.1	0.9	-0.2	0.4	0.0	0.2	0.1
Taux de rémunération des caractéristiques observées	0.7	1.8	3.9	3.6	2.0	-0.8	2.9	1.1	0.7	-1.9	-7.7	-0.5	2.1
Niveau d'études	0.0	-0.1	0.4	0.1	-0.1	-0.5	0.2	-0.2	0.1	-0.2	-2.7	-0.4	-0.3
Expérience potentielle	0.7	0.4	0.0	-0.1	-0.1	-0.7	0.1	1.3	-0.1	1.2	-0.2	0.5	0.0
Ancienneté	-0.5	0.0	0.3	0.0	0.6	0.9	0.5	0.1	-0.2	-1.2	-0.1	0.9	-0.3
Professions	-0.4	1.4	0.4	3.0	2.6	-2.0	2.2	0.5	1.1	-2.4	-3.7	-0.9	3.4
Secteur public	0.9	0.5	2.7	0.7	-0.5	1.7	-0.1	-0.3	-0.1	0.6	-1.0	-0.6	-0.7
Contrat permanent	0.0	-0.3	0.1	-0.1	-0.3	-0.2	0.0	-0.2	0.0	0.2	-0.1	0.0	0.1
Écart résiduel	1.4	-3.9	-4.6	1.7	-0.9	3.5	-4.9	-0.8	-6.5	-1.6	4.8	-2.2	1.6
Écart dans les caractéristiques non observées ^c	3.6	-1.6	0.9	4.4	0.6	2.0	-4.4	-1.6	-3.0	1.9	3.6	-3.3	-0.5
Taux de rémunération des caractéristiques non observées ^c	-2.2	-2.3	-5.5	-2.7	-1.4	1.5	-0.5	0.8	-3.5	-3.5	1.2	1.1	2.1
Écart de salaire horaire	7.0	-4.1	-2.3	2.8	3.9	4.3	-1.3	2.0	-8.5	3.9	-3.8	-4.1	6.5
Écart de salaire horaire ajusté par la structure salariale ^d	8.5	-3.6	-0.8	1.8	3.4	3.6	-3.7	0.1	-5.7	9.3	2.7	-4.7	2.3
Structure salariale ^e	-1.5	-0.4	-1.6	0.9	0.5	0.7	2.4	1.9	-2.8	-5.4	-6.5	0.6	4.2

a) L'écart de salaire entre les hommes et les femmes est défini comme la différence entre le salaire moyen des hommes et des femmes exprimée en pourcentage du salaire moyen des hommes. Un chiffre positif désigne une contribution positive à la différence entre l'écart de salaire dans le pays en considération et dans le pays de référence.

b) Décomposition effectuée pour tous les salariés âgés de 20 à 64 ans.

c) Calculé sous l'hypothèse que l'intégralité de l'écart résiduel peut être attribuée aux différences entre hommes et femmes dans les caractéristiques observées et non observées.

d) Somme des contributions dues aux différences entre pays des écarts entre hommes et femmes dans les caractéristiques observées et non observées.

e) Somme des contributions dues aux différences entre pays des taux de rémunération des caractéristiques observées et non observées.

Source : Voir annexe 2.A.

Tableau 2.B.3. Décomposition des différences entre pays de l'écart de salaire d'ordre familial

Différence en points de pourcentage par rapport à l'écart de salaire d'ordre familial dans le pays de référence, expliquée par chaque composante^{a, b}

	Autriche	Belgique	Danemark	Finlande	France	Allemagne	Grèce	Irlande	Italie	Pays-Bas	Portugal	Espagne	Royaume-Uni
Écarts dans les caractéristiques observées	6.9	5.5	2.5	2.1	3.7	-0.2	-9.0	-2.7	-4.4	-2.0	3.5	-9.1	5.6
Niveau d'études	0.7	0.9	-1.7	-1.0	0.0	-1.0	-0.8	2.3	-0.3	-0.7	1.4	0.2	1.6
Expérience potentielle	1.7	2.0	2.7	2.5	1.7	0.0	-1.1	-3.7	-0.8	0.4	-0.3	-3.1	-1.0
Ancienneté	2.1	0.7	1.9	1.1	1.8	0.6	-2.3	-1.4	-1.3	-0.2	0.1	-2.1	1.1
Professions	1.4	1.3	-0.7	-0.4	-0.1	-0.4	-3.4	0.1	-1.6	-1.6	1.9	-2.1	3.3
Secteur public	0.4	0.4	0.2	0.2	0.4	0.0	-0.6	0.1	-0.3	-0.1	0.3	-0.6	0.1
Contrat permanent	0.6	0.1	0.2	-0.3	0.1	0.6	-0.8	-0.1	-0.1	0.2	0.0	-1.4	0.5
Taux de rémunération des caractéristiques observées	1.1	1.6	0.9	1.1	0.1	2.6	-0.1	-3.4	2.1	1.2	0.2	-3.1	-2.2
Niveau d'études	-0.1	0.0	1.4	0.5	0.0	0.4	0.1	0.4	-0.3	-0.1	0.0	0.0	-0.1
Expérience potentielle	1.9	1.9	-0.2	1.1	0.2	1.0	0.1	-3.1	0.7	-0.4	-1.1	0.4	-1.7
Ancienneté	-0.3	-0.1	-1.1	-0.7	-0.1	0.0	-0.8	0.3	0.7	0.3	0.5	-1.3	-0.4
Professions	-0.2	-0.3	0.3	0.0	-0.2	0.5	1.4	-0.6	1.1	1.2	0.7	-1.2	0.2
Secteur public	0.0	-0.1	0.4	0.1	0.0	0.8	-1.0	-0.4	-0.1	0.3	0.0	-1.0	-0.2
Contrat permanent	-0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	-0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.1	-0.1	0.1
Écart résiduel	5.9	-1.6	-0.3	0.4	-1.0	1.8	-6.1	-0.6	-1.3	-3.5	0.0	-6.0	5.4
Écart dans les caractéristiques non observées ^c	4.5	-1.7	1.1	0.5	-1.0	1.8	-5.9	-0.2	-2.2	-3.5	1.5	-5.0	5.6
Taux de rémunération des caractéristiques non observées ^c	1.3	0.1	-1.4	-0.1	0.1	0.1	-0.2	-0.4	0.9	0.0	-1.5	-1.0	-0.2
Écart de salaire horaire	13.8	5.5	3.1	3.5	2.9	4.2	-15.1	-6.7	-3.7	-4.3	3.7	-18.2	8.8
Écart de salaire horaire ajusté par la structure salariale ^d	11.4	3.8	3.6	2.5	2.7	1.6	-14.9	-2.9	-6.6	-5.5	5.0	-14.1	11.2
Structure salariale ^e	2.4	1.7	-0.5	1.0	0.2	2.7	-0.2	-3.8	2.9	1.3	-1.3	-4.1	-2.4

a) L'écart de salaire d'ordre familial est défini comme la différence entre le salaire moyen des femmes sans enfant et des femmes avec enfants exprimée en pourcentage du salaire moyen des femmes sans enfant. Un chiffre positif désigne une contribution positive à la différence entre l'écart de salaire dans le pays en considération et dans le pays de référence.

b) Décomposition effectuée pour toutes les femmes salariées âgées de 20 à 54 ans.

c) Calculé sous l'hypothèse que l'intégralité de l'écart résiduel peut être attribuée aux différences entre femmes sans enfant et femmes avec enfants dans les caractéristiques observées et non observées.

d) Somme des contributions dues aux différences entre pays des écarts d'ordre familial dans les caractéristiques observées et non observées.

e) Somme des contributions dues aux différences entre pays des taux de rémunération des caractéristiques observées et non observées.

Source : Voir annexe 2.A.

Tableau 2.B.4. **Décomposition des écarts de salaire pour le pays de référence**

Part des écarts expliquée par chaque composante

	Écart de salaire entre les hommes et les femmes ^a	Écart de salaire d'ordre familial ^b
Écart dans les caractéristiques observées	0.0	-5.5
Niveau d'études	-1.4	-1.2
Expérience potentielle	1.2	-2.2
Ancienneté	1.1	-0.5
Professions	-0.5	-1.0
Secteur public	-0.7	-0.4
Contrat permanent	0.3	-0.2
Écart résiduel	16.1	-0.6
Écart de salaire horaire	16.1	-6.1

a) L'écart de salaire entre les hommes et les femmes est défini comme la différence entre le salaire moyen des hommes et des femmes exprimée en pourcentage du salaire moyen des hommes. La décomposition est effectuée pour tous les salariés âgés de 20 à 64 ans.

b) L'écart de salaire d'ordre familial est défini comme la différence entre le salaire moyen des femmes sans enfant et des femmes avec enfants exprimée en pourcentage du salaire moyen des femmes sans enfant. La décomposition est effectuée pour toutes les femmes salariées âgées de 20 à 54 ans.

Source : Voir annexe 2.A.

BIBLIOGRAPHIE

- ABBOT, M., FINNIE, R. et WANNELL, T. (2000),
« Écarts de croissance du revenu selon le sexe chez les diplômés récents d'université au Canada : données empiriques provenant des enquêtes nationales auprès des diplômés », document de recherche R-00-1-2E, Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada, Ottawa.
- ANKER, R. (1998),
Gender and Jobs – Sex Segregation of Occupations in the World, BIT, Genève.
- BAYARD, K. *et al.* (1999),
« New Evidence on Sex Segregation and Sex Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data », Working paper 7003, National Bureau of Economic Research, MA.
- BECKER, G. (1957),
The Economics of Discrimination, University of Chicago Press.
- BECKER, G. (1985),
« Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labour », *Journal of Labor Economics*, vol. 3, pp. 33-58.
- BLANCHFLOWER, D. et OSWALD, A. (1999),
« Well-being, Insecurity and the Decline of the American Job Satisfaction », polycopié.
- BLAU, F. et KAHN, L. (1996),
« Wage-Structure and Gender Earnings Differentials : An International Comparison », *Economica*, vol. 63, pp. S29-S62.
- BLAU, F. et KAHN, L. (1997),
« Swimming Upstream : Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s », *Journal of Labor Economics*, vol. 15, n° 1, pp. 1-42.
- BLAU, F. et KAHN, L. (2001),
« Understanding International Differences in the Gender Pay Gap », NBER Working Paper, n° 8200.
- BLINDER, A. (1973),
« Wage Discrimination : Reduced Form and Structural Estimates », *Journal of Human Resources*, vol. 8, pp. 436-455.
- BOSCH, G. (2001),
« Working Time : From Redistribution to Modernization », dans P. Auer (dir. pub.), *Changing Labour Markets in Europe – The Role of Institutions and Policies*, BIT, Genève.
- BROWN, C. et CORCORAN, M. (1997),
« Sex-based Differences in School Content and the Male-Female Wage Gap », *Journal of Labor Economics*, vol. 15, n° 3.
- BROWN, D. et MC INTOSH, S. (1998),
« If You're Happy and You Know It... Job Satisfaction in the Low Wage Service Sector », Discussion Paper n° 405, Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- CHATTERJEE, S. et HADI, A. (1988),
Sensitivity Analysis in Linear Regression, Wiley, New York.
- CLARK, A. (1997),
« Job Satisfaction and Gender : Why Are Women so Happy at Work? », *Labour Economics*, vol. 4.
- DATTA GUPTA, N., OAXACA, R. et SMITH, N. (2001),
« Swimming Upstream, Floating Downstream : Trends in the US and Danish Gender Wage Gaps », CLS Working Paper 01-06.
- DATTA GUPTA, N. et SMITH, N. (2002),
« Children and Career Interruptions : The Family Gap in Denmark », *Economica*, à paraître.
- EDIN, P. A. et GUSTAVSSON, M. (2001),
Time Out of Work and Skill Depreciation, Université d'Uppsala.
- ELIAS, P. (1997),
« Occupational Classification (ISCO-88) : Concepts, Methods, Reliability, Validity and Cross-national

- Comparability », Document hors série sur la politique du marché du travail et la politique sociale, n° 20, OCDE, Paris.
- ELIAS, P. et MC KNIGHT, A. (2001),
« Skill Measurement in Official Statistics : Recent Developments in the UK and the Rest of Europe », *Oxford Economic Papers*, vol. 3, Oxford.
- ELFRING, T. (1989),
« New Evidence on the Expansion of the Service Employment in Advanced Economies », *Review of Income and Wealth*, décembre, pp. 409-440.
- EUROSTAT (2000),
« Emploi et marché du travail dans les pays d'Europe centrale », Luxembourg.
- EUROSTAT (2001),
« Les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur », *Statistiques en bref*, Thème 3, Luxembourg.
- GREGORITSCH, P., KALMAR, M. et WAGNER-PINTER, M. (2000),
« Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung », Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Vienne.
- GRIMSHAW, D. et RUBERY, J. (1997),
« The Concentration of Women's Employment and Relative Occupational Pay : A Statistical Framework for Comparative Analysis », Document hors série n° 26, OCDE, Paris.
- HAKIM, C. (1996),
Work-Lifestyle Choices in the 21st Century, Oxford University Press, Oxford.
- HARKNESS, S. et WALDFOGEL, J. (1999),
« The Family Gap in Pay : Evidence from Seven Industrialised Countries », CASE Working Paper n° 219.
- HECKER, D. (1998),
« Earnings of College Graduates : Women Compared with Men », *62 Monthly Labor Review*, BLS, Washington, mars.
- HUNT, J. (2002),
« The Transition in East Germany : When Is a Ten-Point Fall in the Gender Wage Gap Bad News? », *Journal of Labor Economics*, vol. 20, pp. 148-169.
- JUHN, C., MURPHY, K. et PIERCE, B. (1991),
« Accounting for the Slowdown in Black-White Wage Convergence », dans M. Kosters (dir. pub.), *Workers and Their Wages*, AEI Press, Washington, D.C.
- KIDD, M.P. et SHANNON, M. (1996) « The Gender Wage Gap : A Comparison of Australia and Canada », *Industrial and Labor Relations Review*, 49, n° 4, pp 729-746.
- KORENMAN, S. et NEUMARK, D. (1992),
« Marriage, Motherhood and Wages », *The Journal of Human Resources*, XXVII, 2.
- MACPHERSON, D. et HIRSCH, B.T. (1995),
« Wages and Gender Composition : Why Do Women's Jobs Pay Less? », *Journal of Labor Economics*, 13, n° 3, juillet.
- MANSKI, C. (1989),
« Anatomy of the Selection Problem », *The Journal of Human Resources*, XXIII, pp. 343-360.
- MISHEL, L. BERNSTEIN, J. et SCHMITT, J. (2001),
The State of Working America, Cornell University Press, Ithaca, NY.
- OAXACA, R. (1973),
« Male-female Wage Differentials in Urban Labour Markets », *International Economic Review*, 14.
- OAXACA, R. et RANSOM, M.R. (1999),
« Identification in Detailed Wage Decompositions », *Review of Economics and Statistics*, 81, n° 1, pp. 154-157.
- OCDE (1998a),
Perspectives de l'emploi, Paris.
- OCDE (1998b),
L'avenir des professions à prédominance féminine, Paris.
- OCDE (1999),
Perspectives de l'emploi, Paris.
- OCDE (2000),
Perspectives de l'emploi, Paris.

- OCDE (2001a),
Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2001b),
Perspectives de l'emploi, Paris.
- OCDE (à paraître, titre provisoire anglais),
Reconciliation of work and family life (Australia, Denmark and the Netherlands), Paris.
- ORGANISATION DES NATIONS UNIES (1990),
CITI Rév. 3 : Classification internationale type, par industrie de toutes les branches d'activité économique, New York.
- POLACHEK, S. (1981),
 « Occupational Self-Selection : A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure », *Review of Economics and Statistics*, vol. 63, pp. 60-69.
- REBICK, M. (1999),
 « Japanese Labour Markets : Can We Expect Significant Change? », *Oxford University Discussion Paper Series*, Oxford.
- REILLY, K. et WIRJANTO, T. (1999),
 « Does More Mean Less? The Male/Female Wage Gap and the Proportion of Females at the Establishment Level », *Canadian Journal of Economics*, vol. 32, pp. 906-929.
- ROSHOLM, M. et SMITH, N. (1996),
 « The Danish Gender Wage Gap in the 80s : A Panel Data Study », *Oxford Economic Papers*, vol. 48, pp. 254-279.
- RUBERY, J. (1998),
 « Women in the Labour Market : A Gender Equality Perspective », communication présentée à la conférence de haut niveau organisée conjointement par l'OCDE, le ministère de l'Enfance et de la Famille et le ministère du Travail et de l'Administration publique, Oslo.
- RUBERY, J. et FAGAN, C. (1993),
 « Occupational Segregation of Women and Men in the European Community », *Social Europe*, Supplément n° 3, Luxembourg.
- SOUSA-POZA, A. et SOUSA-POZA, A. (2000),
 « Well-being at Work : A Cross-national Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction », *Journal of Socio-Economics*, vol. 29.
- UNICEF (1999),
 « Women in Transition : A Summary », Projet MONEE, Regional Monitoring Report 6, Florence.
- WALDFOGEL, J. (1995),
 « The Price of Motherhood : Family Status and Women's Pay in a Young British Cohort », *Oxford Economic Papers*, vol. 12, No 1, pp. 137-156.
- WALDFOGEL J. (1997),
 « Effects of Children on Women's Wages », *American Sociological Review*, vol. 62.
- WALDFOGEL, J. (1998),
 « Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, n° 1, pp. 137-156.
- WALDFOGEL J. *et al.* (1999),
 « Family Leave Policies and Women's Retention after Childbirth : Evidence from the United States, Britain, and Japan », polycopié.

Chapitre 3

Prendre la mesure du travail temporaire

Le travail temporaire a progressé, dans un certain nombre de pays de l'OCDE, au cours des deux dernières décennies, et cette évolution a amené à craindre que les emplois temporaires ne soient en train d'évincer des formes d'emplois plus stables, créant une source supplémentaire de précarité pour les travailleurs et accentuant le dualisme du marché du travail entre les travailleurs qui ont accès à des emplois stables dans lesquels ils peuvent faire carrière et ceux qui ne parviennent pas à accéder à ce type d'emplois. Le présent chapitre apporte un éclairage sur ces questions en rassemblant des données harmonisées sur le travail temporaire dans les pays de l'OCDE.

On constate que la part des emplois temporaires dans le total de l'emploi a suivi des trajectoires d'évolution différentes selon les pays de l'OCDE et que la forte croissance du travail temporaire enregistrée dans plusieurs pays européens est loin d'avoir été observée partout. Les travailleurs jeunes et ayant un moins bon niveau de formation sont surreprésentés dans le travail temporaire, mais les travailleurs temporaires constituent néanmoins un groupe hétérogène employé dans des professions et des secteurs très divers. Les emplois temporaires sont généralement moins bien rémunérés que les emplois permanents et les travailleurs temporaires ont parfois plus difficilement accès à des congés rémunérés, à des congés de maladie, aux prestations d'assurance-chômage et à divers autres avantages annexes, ainsi qu'à la formation. Les travailleurs temporaires sont aussi moins satisfaits de leur emploi et sont plus nombreux à déclarer devoir se conformer à des horaires de travail rigides et accomplir des tâches monotones. En dépit de la durée généralement courte des emplois temporaires, les travailleurs temporaires manifestent une grande continuité dans l'emploi et, selon les pays, entre un tiers et deux tiers d'entre eux accèdent à un emploi permanent dans un délai de deux ans. Mais, à l'inverse, jusqu'à un travailleur temporaire sur quatre évolue vers le chômage, et ils sont plus nombreux encore à continuer d'occuper des emplois temporaires. Les travailleurs ayant un moins bon niveau de formation sont comparativement moins nombreux à accéder à un emploi permanent et on ne peut exclure qu'un nombre appréciable de travailleurs enchaînent les emplois temporaires – avec, peut-être, des périodes de chômage entre deux emplois – pendant assez longtemps. Des mesures qui facilitent la mobilité entre emplois temporaires et emplois permanents pourraient être souhaitables pour ces travailleurs.

INTRODUCTION	139
PRINCIPAUX RÉSULTATS	140
1. TENDANCES ET PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES	142
2. RÉMUNÉRATION, AVANTAGES ANNEXES ET SATISFACTION AU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES	152
3.. LA DYNAMIQUE DE CARRIÈRE DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES	167
CONCLUSIONS	181
<i>Annexe 3.A.</i> Définition et mesure du travail temporaire	185
<i>Annexe 3.B.</i> Satisfaction dans l'emploi et conditions de travail	196
BIBLIOGRAPHIE	199

Liste des encadrés

3.1. Le cas particulier des intérimaires	147
3.2. Mesure des conditions de travail.....	166
3.3. Transitions entre emplois temporaires et emplois permanents : conclusions de diverses études sur ce sujet.....	174

Liste des tableaux

3.1. Composantes de l'emploi temporaire	145
3.2. Contribution de l'emploi temporaire et permanent à la croissance totale de l'emploi, 1990-2000...	146
3.3. Fréquence de l'emploi temporaire selon les caractéristiques individuelles et de l'emploi, 2000.....	150
3.4. Distribution de l'emploi temporaire selon les caractéristiques individuelles et de l'emploi, 2000...	151
3.5. Principes de détermination des salaires applicables aux travailleurs temporaires.....	153
3.6. Salaires relatifs des travailleurs temporaires, 1997.....	155
3.7. Estimations multivariées du désavantage salarial du travail temporaire, 1997	156
3.8. Conditions générales d'accès aux avantages annexes.....	158
3.9. Satisfaction relative des travailleurs temporaires à l'égard de leur emploi, 1997	164
3.10. Conditions de travail des travailleurs temporaires et permanents, 2000.....	165
3.11. Ancienneté dans l'emploi des travailleurs temporaires et permanents, 2000	168
3.12. Estimations multivariées des déterminants de l'obtention d'un contrat temporaire de longue durée, 1997	169
3.13. Estimations multivariées des déterminants de l'obtention d'une formation proposée par l'employeur, 1997	173
3.14. Statut antérieur d'emploi des travailleurs temporaires	176
3.15. Mobilité sur un et deux ans des travailleurs temporaires.....	177
3.16. Estimations multivariées des déterminants de la mobilité des travailleurs temporaires, 1996-98	178
3.17. Comparaisons internationales des déterminants de la mobilité des travailleurs temporaires, 1996-98	179
3.A.1. Définitions de l'emploi temporaire utilisées dans le chapitre 3.....	187
3.A.2. Composantes de l'emploi temporaire analysées dans le tableau 3.1	190
3.A.3. Réglementations du travail temporaire dans les pays de l'OCDE.....	191
3.A.4. Exemples de politiques visant à stimuler l'embauche de groupes particuliers, avec un impact potentiel sur l'emploi temporaire	192
3.B.1. Niveau de satisfaction des travailleurs temporaires et permanents à l'égard de leur emploi	197
3.B.2. Proportion de travailleurs temporaires parmi les personnes ayant un second emploi ou des horaires incompatibles avec la vie extra-professionnelle, 2000	198

Liste des graphiques

3.1. Part de l'emploi temporaire dans les pays de l'OCDE, 1985-2000	144
3.2. Fréquence du travail à temps partiel chez les travailleurs temporaires et permanents, 2000	152
3.3. Accès des travailleurs temporaires et permanents à une formation professionnelle payée par l'employeur, 1997	171
3.4. Accès des travailleurs temporaires et permanents à une formation structurée ou non structurée	172

Introduction

Le travail temporaire a progressé, dans un nombre appréciable de pays de l'OCDE, au cours des deux dernières décennies (voir également OCDE, 1993 et 1996, sur la question du travail temporaire) et ce phénomène a amené à craindre que le travail temporaire ne soit une source supplémentaire d'insécurité et de précarité pour les travailleurs. On a aussi pu craindre que les emplois temporaires n'entraînent une segmentation et un dualisme de plus en plus marqués du marché du travail, un nombre croissant de travailleurs se trouvant pris au piège d'emplois qui n'offrent guère de sécurité, procurent des rémunérations médiocres et peu d'avantages annexes, et n'offrent guère de perspectives de mobilité ascendante, dans un monde tel que le décrit Hobbes fait d'incertitude, de brutalité et de dureté (Rosenberg et Lapidus, 1999). Cependant, les données fiables sur lesquelles on pourrait s'appuyer pour vérifier le bien-fondé de ces craintes demeurent rares, ne serait-ce que parce que l'étude du travail temporaire pose des problèmes de définition et de mesure difficiles, en particulier dans une optique de comparaisons internationales.

Le travail temporaire peut aussi présenter des avantages. De fait, le développement du travail temporaire semble refléter, pour partie, la demande accrue de flexibilité dans les modalités de travail de la part des travailleurs comme des employeurs (voir aussi OCDE, 1993, 1996 et 1999 sur cette question). Par exemple, certaines personnes peuvent préférer occuper un emploi temporaire plutôt qu'un emploi permanent, pour diverses raisons : un emploi temporaire peut impliquer un moindre engagement vis-à-vis de l'employeur et, par conséquent, permettre de mieux concilier le travail et d'autres activités (études et soins à des membres de la famille, par exemple). D'autres travailleurs peuvent voir dans un emploi temporaire un moyen de prendre pied sur le marché du travail et de s'assurer une source immédiate de revenu tout en acquérant une expérience professionnelle qui pourra les aider à s'élever dans la hiérarchie des emplois. De même, en jouant le rôle d'amortisseur, les emplois temporaires peuvent permettre aux employeurs de mieux adapter leur activité à l'évolution de la concurrence, notamment aux fluctuations conjoncturelles de la demande. Les employeurs peuvent aussi utiliser les emplois temporaires comme un moyen peu coûteux de sélectionner des candidats potentiels pour un emploi permanent. Enfin, certains éléments amènent à penser que le travail temporaire et, en particulier, les services d'intermédiation des agences d'intérim sont de nature à améliorer la mise en correspondance des demandes et des offres d'emploi, contribuant ainsi à une réduction du chômage frictionnel (Katz et Krueger, 1999).

Le travail temporaire est un domaine dans lequel de nombreux gouvernements des pays de l'OCDE ont ressenti le besoin d'intervenir, mais le choix à faire à cet égard ne s'est pas toujours imposé de façon évidente. Souvent, l'intervention des gouvernements a consisté : *i*) à limiter le recours aux contrats temporaires (ou à lever les restrictions à cet égard), ainsi qu'à agir sur le degré de protection accordé aux travailleurs « permanents » ; *ii*) à exiger des employeurs qu'ils assurent le même traitement, en termes de rémunération et d'avantages annexes, aux travailleurs temporaires qu'aux travailleurs permanents ; et *iii*) à prendre des mesures d'incitation en direction des employeurs pour les encourager à embaucher des demandeurs d'emploi appartenant à certaines catégories défavorisées sur des emplois temporaires ou à convertir les contrats temporaires en contrats permanents. De nombreuses initiatives législatives ont été prises, sur chacun de ces aspects, mais il règne une grande incertitude en ce qui concerne les principes qui constitueraient une pratique optimale.

On peut s'interroger sur ce que serait la meilleure stratégie à suivre, dans ce domaine, pour les gouvernements des pays de l'OCDE et s'il est possible de définir un niveau optimal de réglementation du travail temporaire qui puisse améliorer le fonctionnement global du marché du travail sans exposer un sous-ensemble de travailleurs à une insécurité et à une précarité excessives (Cahuc et Postel-Vinay, 2001). Pour éclairer cette question, on rassemble dans le présent chapitre un certain nombre d'éléments nouveaux concernant le développement du travail temporaire et les différences entre emplois temporaires et emplois permanents en termes de bien-être pour les travailleurs qui occupent ces emplois. On s'efforce ainsi de répondre à un certain nombre de questions :

- Observe-t-on une augmentation régulière de la part des emplois temporaires dans le total de l'emploi dans presque tous les pays de l'OCDE ou les expériences nationales sont-elles plus diverses ?
- En quoi les travailleurs occupant des emplois temporaires diffèrent-ils des travailleurs occupant des emplois permanents ?
- Comment les salaires des travailleurs temporaires se situent-ils par rapport à ceux des travailleurs permanents ?
- Les travailleurs temporaires ont-ils plus difficilement accès aux avantages annexes ?
- Les travailleurs temporaires sont-ils satisfaits de leur emploi ?
- Quelle est, en moyenne, la durée d'un contrat temporaire et combien de temps les travailleurs temporaires restent-ils dans leur emploi ?
- Quelle est la probabilité, pour les travailleurs temporaires, de bénéficier d'une formation, de s'élever dans la hiérarchie ou d'accéder à un emploi permanent ?

Tenter de répondre à toutes ces questions est un projet ambitieux mais qui ne permettra pas, néanmoins, d'aboutir à une évaluation exhaustive du travail temporaire. Parmi les questions importantes, qui ne sont pas traitées ici de façon approfondie, il y a celle des gains d'efficacité potentiels découlant du travail temporaire et des disparités entre pays dans la législation sur la protection de l'emploi (voir, cependant, OCDE, 1999, sur ce dernier aspect).

Principaux résultats

- La distinction entre emplois temporaires et emplois permanents est complexe et diffère notablement d'un pays de l'OCDE à l'autre. Néanmoins, il est clair que les emplois temporaires sont un volet important du monde de l'emploi dans la plupart des pays de l'OCDE. Cela étant, il existe d'importantes disparités, au niveau international, en ce qui concerne la part des emplois temporaires dans le total de l'emploi. Un emploi sur trois est un emploi temporaire en Espagne, alors que la proportion n'est pas même de un sur vingt aux États-Unis, au Luxembourg et en République slovaque. En outre, ces disparités persistent, ce qui donne à penser qu'il n'y a pas de tendance universelle à une élévation générale du niveau de l'emploi temporaire.
- Les disparités sont également importantes entre pays de l'OCDE, en ce qui concerne l'évolution de la part des emplois temporaires dans le total de l'emploi entre 1985 et 2000. La tendance à l'augmentation de la part des emplois temporaires a été forte dans certains pays européens (Espagne, France, Italie, Pays-Bas et

Portugal). Mais c'est loin d'être le cas général. La tendance n'est pas claire dans de nombreux pays et, dans quelques cas (Grèce et Luxembourg), la part des emplois temporaires a plutôt régressé. En outre, le pays où l'emploi temporaire avait connu la plus forte progression entre 1985 et 1995, à savoir l'Espagne, a enregistré un recul de la part du travail temporaire sur la période 1995-2000.

- La fréquence des emplois temporaires est particulièrement forte chez les jeunes et les travailleurs ayant un faible niveau de formation, ainsi que parmi les travailleurs occupant des emplois peu qualifiés, ou travaillant dans l'agriculture et dans des petites entreprises. De même, dans de nombreux pays de l'OCDE, les femmes tendent à être surreprésentées parmi les travailleurs temporaires, mais les disparités entre les sexes ne sont importantes que dans quelques pays (Belgique, Finlande, Japon) et, en Turquie, les hommes sont davantage susceptibles que les femmes d'occuper un emploi temporaire. En dépit de ces différences dans la fréquence du travail temporaire, les travailleurs temporaires constituent un groupe divers et occupent des emplois dans un large éventail de secteurs et de professions, auprès d'employeurs publics comme d'employeurs privés, et dans des entreprises de toutes tailles.
- Au total, les données pour les pays européens indiquent que le salaire moyen des travailleurs temporaires est en retrait par rapport à celui des travailleurs permanents dans une proportion qui varie entre 17 % (en Allemagne) et 47 % (en Espagne). L'utilisation de techniques de régression pour tenir compte des différences dans les caractéristiques individuelles et les caractéristiques des emplois réduit le désavantage salarial lié à l'emploi temporaire, mais celui-ci reste néanmoins statistiquement et économiquement significatif, pouvant aller jusqu'à 27 % aux Pays-Bas. Le désavantage salarial lié au travail temporaire est du même ordre pour les femmes que pour les hommes.
- Un autre aspect à considérer des emplois temporaires est de savoir dans quelle mesure ils donnent accès à un certain nombre d'avantages annexes très importants tels que les congés rémunérés, les congés de maladie, les prestations d'assurance-chômage et une pension. Bien que les travailleurs temporaires soient, en principe, couverts par presque tous les dispositifs publics et par de nombreux dispositifs volontaires mis en place par les employeurs, il leur est, en fait, beaucoup plus difficile d'en bénéficier dans certains cas. Cela s'explique par le jeu des critères d'admission au bénéfice de ces dispositifs – durée minimale de cotisation, par exemple. En d'autres termes, il est rare que l'emploi temporaire exclue, en soi, les travailleurs temporaires du bénéfice de ces dispositifs, mais la très courte durée de nombreux emplois temporaires pourrait aboutir, de fait, à ce résultat. Par contre, les salariés temporaires titulaires d'un contrat de durée déterminée d'un an ou plus semblent bénéficier des mêmes avantages que les salariés permanents auprès du même employeur.
- Les travailleurs temporaires sont généralement moins satisfaits de leur emploi que les travailleurs permanents. L'insatisfaction relative des travailleurs temporaires se focalise sur la rémunération et, surtout, sur la sécurité de l'emploi. Il est aussi notablement plus fréquent que les travailleurs temporaires fassent état de tâches monotones et d'horaires de travail rigides, et légèrement plus fréquent qu'ils déclarent travailler de nuit et le week-end que dans le cas de travailleurs permanents.
- La plupart des contrats temporaires sont d'une durée inférieure à un an et la plupart des travailleurs temporaires occupent le même emploi pendant au maximum un an.

Cependant, dans certains pays de l'OCDE, un nombre appréciable de travailleurs temporaires sont embauchés sur des contrats de plus longue durée ou cumulent plusieurs renouvellements de contrat et, ainsi, parviennent à une ancienneté dans l'emploi qui peut atteindre cinq ans, voire plus. Il semble, d'après les données de 11 pays européens, que les travailleurs temporaires qui sont mieux formés, ainsi que ceux qui ont un emploi dans le secteur public, ont généralement des contrats d'une durée supérieure à la moyenne, tandis que les travailleurs de moins de 25 ans ou qui étaient auparavant au chômage ont généralement des contrats d'une durée inférieure à la moyenne.

- Les observations concernant les pays européens incitent à penser que la majorité des travailleurs temporaires jouissent d'une assez grande continuité dans l'emploi, puisqu'ils occupaient déjà un emploi un an auparavant et qu'ils continuent d'occuper un emploi un an et deux ans plus tard. Selon les pays, entre un tiers et deux tiers des travailleurs temporaires accèdent à un emploi permanent dans un délai de deux ans, ce qui indique une mobilité ascendante non négligeable. Par contre, jusqu'à un travailleur temporaire sur quatre déclare être au chômage quand il est interrogé, un an et deux ans plus tard, et les employeurs font un moins gros effort de formation en direction des travailleurs temporaires qu'en direction des travailleurs permanents. Les travailleurs temporaires qui sont mieux formés sont nettement plus susceptibles que ceux qui ont un moins bon niveau de formation de bénéficier d'une formation et d'accéder à un emploi permanent.

1. Tendances et principales caractéristiques

Cette section présente les emplois temporaires et les travailleurs qui occupent ce type d'emplois. On commence par tenter de mesurer le nombre de travailleurs occupant des emplois temporaires (emplois qui n'offrent guère ou pas de perspectives de relation d'emploi durable), et de vérifier s'il est exact, comme on le pense souvent, que le nombre de travailleurs employés « en flux tendus » ne cesse d'augmenter. Dans cette section, on passe aussi en revue les diverses formes contractuelles sous lesquelles les emplois temporaires se présentent, et on en mesure l'importance numérique dans le total des emplois temporaires. Enfin, on s'attache à analyser le profil démographique et professionnel des travailleurs temporaires, ainsi que les caractéristiques spécifiques de leurs employeurs.

Avant toute tentative de mesure et d'analyse, il faut définir ce que sont les emplois temporaires et élaborer une stratégie pour les repérer dans les sources de données disponibles (voir l'annexe 3.A pour un examen détaillé de ces questions). Pour les besoins de la présente analyse, sont considérées comme étant des emplois temporaires les formes d'emploi salarié qui, de par leur nature, n'offrent pas aux travailleurs la perspective d'une relation d'emploi durable. Très souvent, le caractère temporaire de l'emploi est manifeste. C'est le cas, par exemple, lorsqu'il y a un contrat d'emploi écrit spécifiant que l'emploi sera de durée déterminée (contrat pour trois mois, par exemple) ou lorsqu'un travailleur est embauché pour accomplir une tâche spécifique et de durée limitée (par exemple, remplacer un travailleur malade ou occuper un emploi saisonnier). D'autres situations sont moins tranchées, mais on a établi pour chaque pays une liste des types d'emplois que l'on peut qualifier de temporaires et c'est ensuite par rapport à cette liste que sont répartis tous les emplois entre emplois temporaires et emplois permanents¹.

Dans la plupart des cas, la liste des types d'emplois considérés comme temporaires a été établie sur la base de la pratique nationale. Parfois, il n'y a pas de définition officielle de l'emploi temporaire au niveau national. Parfois encore, la définition traditionnellement retenue ne correspond pas au concept d'emploi temporaire adopté ici. En pareil cas, on s'est efforcé de mettre au point une définition de l'emploi temporaire qui cadre aussi bien que possible à la fois avec la définition théorique mentionnée plus haut et avec les mesures utilisées pour d'autres pays.

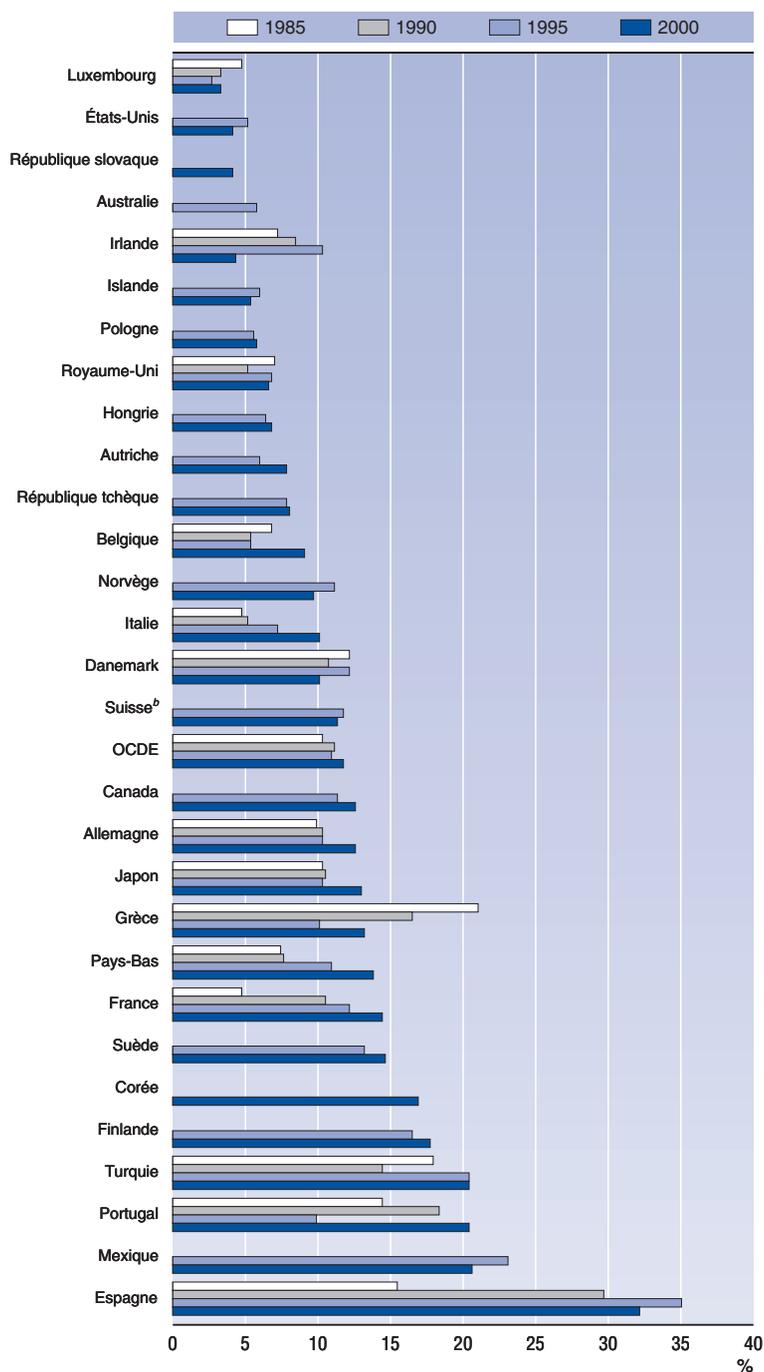
Les comparaisons internationales sont particulièrement difficiles en ce qui concerne l'emploi temporaire, à la fois pour des raisons économiques et pour des raisons statistiques. Les types d'emplois temporaires varient assez largement d'un pays de l'OCDE à l'autre, à la fois pour ce qui est de leur importance numérique et des règles et pratiques qui s'y attachent. C'est pourquoi la signification économique d'un emploi temporaire peut ne pas être la même d'un pays à l'autre. Par ailleurs, les séries de données nationales sur lesquelles on peut se fonder pour distinguer les travailleurs temporaires des travailleurs permanents ne sont pas toutes de la même qualité. Il faut donc admettre que l'analyse de l'emploi temporaire au niveau international pose de réels problèmes de comparabilité.

A. Évolution de l'emploi temporaire

Le graphique 3.1 retrace l'évolution de la part de l'emploi temporaire dans le total de l'emploi salarié sur la période 1985-2000. Les emplois temporaires représentent une part non négligeable du total de l'emploi dans tous les pays de l'OCDE, mais les craintes selon lesquelles les emplois stables auraient pratiquement disparu ne sont pas confirmées. En dépit des mises en garde qui doivent accompagner les tentatives de comparaisons internationales, les écarts entre pays sont suffisamment marqués pour dénoter de réelles différences dans l'importance relative des emplois temporaires. Un emploi sur trois est un emploi temporaire en Espagne, mais la proportion n'est pas même d'un emploi sur vingt aux États-Unis, au Luxembourg et en République slovaque. En outre, les écarts persistent, ce qui incite à penser qu'il n'y a pas de tendance universelle à une élévation générale du niveau de l'emploi temporaire.

Il semble aussi y avoir une assez grande hétérogénéité des situations en ce qui concerne l'importance relative des différents types de relation contractuelle en matière d'emploi temporaire, d'après les données disponibles pour un plus petit nombre de pays (tableau 3.1). Dans cinq des huit pays considérés, les contrats de durée déterminée sont, de loin, la forme d'emploi temporaire la plus courante. Cependant, les missions d'intérim sont devenues plus fréquentes que les contrats de durée déterminée aux Pays-Bas, au cours des années 1990². Les contrats de durée déterminée occupent une place comparativement plus limitée encore au Mexique et aux États-Unis, du fait de la prédominance de l'emploi saisonnier dans le premier de ces pays et du recours à d'autres types de contrats pour les travailleurs temporaires dans le second (Di Natale, 2001). Ces différences dans la composition de l'emploi temporaire signifient que même dans les pays où la part totale de l'emploi temporaire est du même ordre, les conséquences de l'emploi temporaire pour les travailleurs et pour les entreprises peuvent être fort différentes.

Il y a aussi une grande diversité de situations, dans les pays de l'OCDE, quant à l'évolution de la part des emplois temporaires dans l'emploi total entre 1985 et 2000 (graphique 3.1). Comme on le sait, la tendance a été à une forte augmentation dans certains pays européens (France, Italie, Pays-Bas, Portugal et, surtout, Espagne). Cependant, cette évolution n'est nullement universelle : dans de nombreux pays, aucune tendance

Graphique 3.1. **Part de l'emploi temporaire dans les pays de l'OCDE, 1985-2000**Pourcentage de travailleurs salariés occupant un emploi temporaire^a

a) Il y a des ruptures de séries pour la Grèce et l'Irlande, dues à des changements dans la classification des travailleurs temporaires entre 1995 et 2000. Les données portent sur 1986 au lieu de 1985 pour le Portugal ; 1987 au lieu de 1985 pour l'Espagne ; 1996 au lieu de 1995 pour la Suisse ; 1997 au lieu de 1995 pour l'Australie, le Canada, la République tchèque, la Hongrie et la Pologne et 2001 au lieu de 2000 pour la Corée et les États-Unis. Les pays sont classés par ordre croissant de la part de l'emploi temporaire l'année la plus récente et OCDE se réfère à la moyenne non pondérée des pays présentés.

b) Les données suisses ne concernent que les personnes avec un permis de résidence permanente et excluent donc les travailleurs étrangers avec un permis de résidence saisonnier ou de courte durée.

Source : Voir le tableau 3.A.1 de l'annexe 3.A.

Tableau 3.1. Composantes de l'emploi temporaire

Pourcentage des travailleurs temporaires pour chaque type de contrat^a

		Intérimaires	Contrats de durée déterminée	Travailleurs à la demande	Travailleurs saisonniers	Autres travailleurs temporaires
Australie	1997	21.7	75.9	..	2.4	..
Canada	1995	2.1	50.4	33.0	14.5	..
France	1990	12.2	48.6	..	2.8	36.4
	1995	12.2	45.0	..	3.1	39.7
	2001	25.7	57.9	..	3.4	40.9
Corée	2001	5.7	63.9	13.4	..	17.0
Mexique	1995	..	17.1	..	47.8	35.1
	2000	..	9.3	..	54.0	36.6
Pays-Bas	1992	25.1	28.1	29.6	..	17.3
	1995	31.4	27.7	28.7	..	12.2
	1999	36.8	23.8	27.3	..	12.1
Royaume-Uni	1992	6.7	48.1	..	6.5	38.7
	1995	10.4	54.0	..	4.4	..
	2000	15.8	48.3	..	4.1	31.8
États-Unis	1995	14.1	..	14.2	..	71.8
	2001	13.2	..	14.8	..	72.0

.. Données non disponibles.

a) Voir le tableau 3.A.2 dans l'annexe 3.A pour une explication des types de contrats indiqués pour chaque pays.

Source : Données provenant des enquêtes nationales sur les forces de travail pour la France, le Mexique et le Royaume-Uni ; Pot *et al.* (2000) pour les Pays-Bas ; supplément 2001 à l'enquête sur les forces de travail pour la Corée ; Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1995 pour le Canada ; *Survey of Forms of Employment* (FOE) de 1997 pour l'Australie ; enquêtes complémentaires (1995 et 2001) à la *Current Population Survey* sur le personnel d'appoint et les formes d'emploi atypiques pour les États-Unis.

claire ne se dessine et, dans un certain nombre de cas (Grèce et Luxembourg), la part de l'emploi temporaire a eu tendance à décroître. En outre, le pays où la croissance de l'emploi temporaire avait été la plus forte entre 1985 et 1995, à savoir l'Espagne, a enregistré un recul de la part de l'emploi temporaire sur la période 1995-2000³.

Le tableau 3.2 décompose la croissance totale de l'emploi au cours des années 90 en essayant de voir la part que représentent les emplois temporaires et la part des emplois permanents dans cette croissance. Cette décomposition de la croissance de l'emploi entre ses différentes composantes permet de vérifier si le sentiment fréquemment exprimé selon lequel il ne s'est pas ou peu créé d'emplois permanents est justifié. Là encore, les résultats révèlent la diversité des situations nationales. Le travail temporaire représente plus des deux tiers de la croissance totale de l'emploi, ou a progressé en dépit d'un recul de l'emploi total, dans 7 des 29 pays considérés dans l'analyse. Mais les emplois permanents sont à l'origine pour les deux tiers, si ce n'est plus, de la croissance totale de l'emploi dans 13 pays, et ni l'un ni l'autre type d'emploi ne prédomine dans les 9 pays restants. S'il est vrai que les emplois temporaires constituent la majeure partie, si ce n'est la totalité, de la croissance de l'emploi, dans certains pays, au cours de certaines périodes récentes (voir OCDE, 1996, pour une analyse des périodes antérieures), il n'est pas vrai que les économies de l'OCDE ne soient pas parvenues, de façon générale, à créer de nouveaux emplois permanents⁴.

Les différences au niveau international en ce qui concerne la part de l'emploi temporaire et son évolution au cours des deux dernières décennies reflètent un certain nombre de facteurs propres à chaque pays, telles que les réglementations affectant l'emploi temporaire, la composition sectorielle de l'emploi, les stratégies concurrentielles des entreprises et les caractéristiques et préférences de la main-d'œuvre. Il est consacré de plus en

Tableau 3.2. Contribution de l'emploi temporaire et permanent à la croissance totale de l'emploi^a, 1990-2000

	Croissance cumulée de l'emploi total (pourcentages)	Contribution en points de pourcentage de l'emploi temporaire	Contribution en points de pourcentage de l'emploi permanent
Autriche (1995-2000)	1.1	2.0	-0.9
Belgique	17.7	5.3	12.4
Canada (1997-2000)	9.3	2.3	7.0
République tchèque (1993-2000)	-2.9	2.4	-5.4
Danemark	4.8	-0.1	5.0
Finlande (1991-2000)	7.1	4.4	2.7
France	9.9	5.9	3.9
Allemagne (1991-2000)	-2.1	2.4	-4.5
Grèce	18.5	-1.0	19.5
Hongrie (1997-2000)	7.7	2.2	5.5
Islande (1991-2000)	17.5	38.3	-20.8
Irlande	47.4	-1.6	48.9
Italie	-1.2	4.8	-6.0
Japon	11.4	3.8	7.6
Luxembourg	17.2	0.6	16.6
Mexique (1995-2000)	27.2	3.0	24.2
Pays-Bas	25.1	9.9	15.2
Norvège (1996-2000)	8.0	-2.8	10.8
Pologne (1997-2000)	-4.3	-0.1	-4.2
Portugal	8.7	3.9	4.8
République slovaque (1994-2000)	-0.4	1.8	-2.2
Espagne	24.7	10.2	14.4
Suède (1997-2000)	6.6	1.7	5.0
Suisse (1991-2000)	-0.5	-1.4	0.8
Turquie	39.9	14.1	25.8
Royaume-Uni	6.5	1.9	4.6
États-Unis (1995-2001)	9.3	-0.5	9.8
Moyenne OCDE^b	11.6	4.2	7.4

a) La contribution d'une composante de l'emploi est calculée comme la variation de cette composante par rapport au niveau initial de l'emploi total. Pour T, l'emploi temporaire et E, l'emploi total : $((T_t - T_0)/E_0) * 100$, donne la contribution en points de pourcentage de l'emploi temporaire.

b) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Voir le tableau 3.A.1 dans l'annexe 3.A.

plus de travaux de recherche à l'analyse des déterminants de la fréquence de l'emploi temporaire, mais il n'existe pas encore de grille d'analyse unique qui permette de rendre compte de la diversité des expériences nationales dans la zone de l'OCDE. On peut faire un certain nombre d'observations en confrontant les résultats de ces travaux et les données présentées ici :

- La conjonction de mesures strictes de protection de l'emploi en faveur des travailleurs permanents et la libéralisation des règles applicables à l'emploi temporaire semblent pouvoir expliquer la croissance rapide de la part de l'emploi temporaire observée dans un certain nombre de pays européens (voir Dolado *et al.*, 2001, pour l'Espagne, et Blanchard et Landier, 2001 et Cadiou *et al.*, 2000, pour la France). De même, les missions d'intérim ont connu un développement très rapide en Italie, après qu'elles ont été légalisées en 1997 (Carmignani *et al.*, 2001 ; ministère italien du Travail, 2001 ; Nannincini, 2001). A l'autre extrême, la place limitée qu'occupe le travail temporaire en Australie, aux États-Unis et au Royaume-Uni donne à penser que les employeurs n'ont guère recours aux contrats temporaires lorsque la législation nationale est assez peu protectrice pour les travailleurs permanents. En dépit de ces exemples nationaux qui donnent matière à réflexion, les différences

Encadré 3.1. Le cas particulier des intérimaires

La mesure des emplois obtenus par l'intermédiaire d'agences d'intérim pose des difficultés particulières. Il y a, par exemple, une très forte rotation des personnels intérimaires, et il est important de distinguer entre les mesures de stock et les mesures de flux. Une autre difficulté tient au fait qu'un intérimaire peut être lié, par son contrat d'emploi, ou bien avec l'agence d'intérim ou bien avec l'employeur chez qui il travaille à un moment donné. Dans le premier cas, il se peut même que ce travailleur ait un contrat sans limitation de durée avec l'agence d'intérim (auquel cas il pourrait être considéré comme un travailleur permanent au sens où on l'entend dans le présent chapitre). Tel peut être le cas en Allemagne, en Autriche, en Finlande, aux Pays-Bas et en Suède (Storrie, 2002). Étant donné la situation particulière des intérimaires, les données les plus fiables concernant les missions d'intérim proviennent, dans de nombreux pays de l'OCDE, d'enquêtes spéciales et non pas des enquêtes générales sur la population active qui sont analysées dans ce chapitre pour la plupart des pays. Sont résumés ici certains des éléments provenant de ces autres sources d'information.

Depuis 1992, le nombre des intérimaires a été multiplié au moins par cinq au Danemark, en Espagne, en Italie et en Suède, et presque par quatre en Autriche (Storrie, 2002). En dépit de ce rapide développement, les missions d'intérim ne représentent encore qu'une faible part du total des emplois. Si l'on considère le chiffre quotidien moyen de travailleurs intérimaires pour qui la mission d'intérim représente leur emploi principal, on estime entre 1.8 et 2.1 millions l'effectif des travailleurs intérimaires dans l'Union européenne en 1999, soit un peu plus de 1 % de l'emploi total (CIETT, 2000). La France est le pays qui compte le plus d'intérimaires dans l'Union européenne, mais c'est aux Pays-Bas que la fréquence de l'intérim est la plus forte.

En Europe, les intérimaires sont généralement des hommes (sauf dans les pays scandinaves) et généralement jeunes par rapport aux autres travailleurs (Storrie, 2002). Dans un certain nombre de pays de l'UE, il semble aussi que la proportion de travailleurs appartenant à des minorités ethniques soit plus élevée parmi les intérimaires que parmi les autres types de salariés (Allemagne, Pays-Bas, Suède). En outre, certains pays européens (Allemagne, Belgique et Pays-Bas) accordent des subventions aux agences d'intérim qui se chargent de placer les chômeurs de longue durée ou d'autres travailleurs difficiles à employer (par exemple, les travailleurs âgés aux Pays-Bas) sur des emplois temporaires. A en juger d'après une première évaluation, en Allemagne, ces mesures sont encourageantes (Lechner *et al.*, 2000).

On peut penser, sur la base d'un certain nombre d'éléments, que les missions d'intérim suivent l'évolution de la conjoncture, mais il n'est pas possible, pour l'heure, de distinguer clairement entre les effets de la conjoncture et l'augmentation tendancielle des missions d'intérim observée récemment dans la plupart des pays. Par exemple, les services d'intérim expliquent pour 8.2 % l'accroissement net de l'emploi, hors agriculture, durant la phase d'expansion économique des années 1992-98, aux États-Unis, alors qu'ils ne représentent qu'environ 1 % du total de l'emploi (Katz et Krueger, 1999). Dans les anciens *Länder* d'Allemagne, il apparaît également que les effectifs missionnés par les agences d'intérim varient en fonction de l'état de la conjoncture (Boockmann et Hagen, 2001). En France, la part dans le total de l'emploi des intérimaires missionnés par les agences d'intérim est passée de 1.8 % en 1996 à 3.8 % en 2000, période de conjoncture ascendante (Jourdain, 2001).

Encadré 3.1. **Le cas particulier des intérimaires** (suite)

Katz et Krueger (1999) montrent que le développement de l'intérim, aux États-Unis, a coïncidé avec un déplacement vers la gauche de la courbe de Beveridge, révélatrice d'une meilleure efficacité dans la mise en correspondance des travailleurs et des offres d'emploi. Ils considèrent que les intermédiaires sur le marché du travail contribuent à renforcer la concurrence et à réduire les goulets d'étranglement (en permettant aux employeurs de trouver rapidement des salariés qualifiés de remplacement), ce qui limite les pressions sur les salaires même lorsque le marché du travail est tendu, et ils estiment que le développement des agences d'intérim a fait baisser le NAIRU, aux États-Unis, de près de 4 % sur la période 1989-98.

concernant le degré de protection de l'emploi qu'assure la législation ne permettent guère d'expliquer la variation globale de la part de l'emploi temporaire dans les pays de l'OCDE (OCDE, 1999).

- L'évolution globale de l'emploi temporaire au fil du temps reflète l'évolution spécifique des différentes composantes de l'emploi temporaire, et pour rendre compte pleinement du rôle des changements dans la réglementation sur la part de l'emploi temporaire il faut tenir compte de ces spécificités. Dans certains pays, l'expansion de l'emploi temporaire s'explique principalement par le développement des missions d'intérim (voir aussi l'encadré 3.1). Dans d'autres pays, comme la Suède, le travail à la demande semble avoir été la composante la plus dynamique de l'emploi temporaire au cours des années 1990 (Holmlund et Storrie, 2002).
- Dans d'autres pays de l'OCDE, d'autres facteurs que les changements affectant la législation sur la protection de l'emploi permettent mieux d'expliquer la part des emplois temporaires. Par exemple, on a pu constater que le développement des emplois temporaires a été une réaction à une récession prolongée (Morishima, 2001 ; Pot *et al.*, 2000 ; Holmlund et Storrie, 2002), qui a sans doute poussé les employeurs à rechercher plus de « flexibilité » dans la main-d'œuvre. Par contre, la forte proportion de main-d'œuvre agricole semble être le principal facteur explicatif de la place importante (quoique souvent en diminution) de l'emploi temporaire dans d'autres pays de l'OCDE (Grèce, Mexique et Turquie)⁵. Enfin, l'exemple de la France semble indiquer que la mise en place de dispositifs d'emplois publics de grande ampleur, en faveur des groupes qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail (voir tableau 3.A.4 et le chapitre 1), a parfois largement contribué à la croissance de l'emploi temporaire.
- En résumé, de nombreux facteurs contribuent à déterminer la part des emplois temporaires et on ne cherche pas ici à en dresser une liste exhaustive ou à en mesurer l'importance relative.

B. Caractéristiques des travailleurs et des emplois temporaires

On comprendra mieux la nature et les conséquences de l'emploi temporaire en affinant l'analyse de cette forme d'emploi selon le sexe, l'âge, le niveau de formation et la

profession des travailleurs, et selon la branche d'activité et la taille des établissements qui les emploient. Ces informations sont particulièrement utiles pour voir si les emplois temporaires risquent de contribuer à confiner les groupes vulnérables de la main-d'œuvre dans une catégorie inférieure d'emplois précaires.

L'élément qui ressort le plus clairement, du point de vue des caractéristiques démographiques, est la forte surreprésentation des jeunes et des travailleurs ayant un faible niveau de formation (tableau 3.3). En moyenne, dans les pays considérés, les jeunes (travailleurs âgés de 15 à 24 ans) ont une probabilité environ trois fois supérieure à celle des travailleurs âgés d'occuper un emploi temporaire, ce qui inciterait à penser que, souvent, ces emplois sont une voie d'accès au monde du travail. De fait, la moitié des jeunes travailleurs occupent un emploi temporaire dans deux pays européens (Espagne et Finlande). On constate, par ailleurs, que les travailleurs qui n'ont pas poursuivi leurs études jusqu'à la fin du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ont un taux d'emploi temporaire supérieur d'environ 60 % à ceux qui ont un meilleur niveau de formation, ce qui inciterait davantage à conclure à l'existence d'un phénomène d'engrenage à long terme dans l'emploi précaire. Mais il y a des exceptions à ces tendances générales. Par exemple, la fréquence du travail temporaire est plus forte parmi les travailleurs âgés que parmi les jeunes en République tchèque et en République slovaque, ainsi qu'en Turquie, et le travail temporaire est particulièrement fréquent dans les groupes les mieux formés de la main-d'œuvre au Royaume-Uni.

Dans de nombreux pays de l'OCDE, les femmes sont surreprésentées parmi les travailleurs temporaires, mais les écarts selon le sexe ne sont importants que dans quelques pays (Belgique, Finlande, Japon et Pays-Bas), et la probabilité pour les hommes d'occuper un emploi temporaire est nettement plus élevée que pour les femmes en Turquie. Le profil des emplois temporaires par branches d'activité et professions contribue à expliquer pourquoi la probabilité pour les hommes d'occuper un emploi temporaire est presque aussi élevée que pour les femmes. La plus forte concentration d'emplois temporaires s'observe dans l'agriculture et dans les professions non qualifiées. Or, il s'agit le plus souvent de métiers manuels traditionnellement occupés par des hommes. Cependant, les emplois de service peu qualifiés (comme les postes d'employé dans le commerce de détail et de secrétaire, à propos desquels on a pu parler d'emplois de « cols roses ») sont davantage susceptibles d'être des emplois temporaires que les emplois de cols blancs qualifiés et que les emplois dans l'industrie. En outre, il apparaît que les petites entreprises sont davantage enclines à embaucher sur des emplois temporaires que les entreprises moyennes et grandes.

En dépit de ces différences dans la fréquence de l'emploi temporaire, les travailleurs temporaires constituent un groupe hétérogène et ils sont présents en nombre non négligeable dans tous les grands secteurs et toutes les professions, et chez des employeurs de toutes tailles (tableau 3.4). En moyenne, dans 28 pays de l'OCDE, la majorité des travailleurs temporaires appartiennent aux mêmes catégories démographiques et institutionnelles que l'ensemble des travailleurs (en ce sens qu'il s'agit majoritairement d'hommes, âgés de 25 à 54 ans, ayant une formation au moins du niveau du deuxième cycle du secondaire, dans des professions semi-qualifiées ou qualifiées, et dans des activités de service). Par conséquent, la majorité des travailleurs temporaires n'ont pas le profil de travailleurs vulnérables, exposés au risque d'être marginalisés sur le marché du travail, malgré la surreprésentation des jeunes et des travailleurs ayant un faible niveau de formation dans l'emploi temporaire. Il s'ensuit donc également que de nombreux travailleurs temporaires assurent une large part du revenu de la famille et ne sont sans doute pas disposés à accepter

Tableau 3.3. **Fréquence de l'emploi temporaire selon les caractéristiques individuelles et de l'emploi, 2000**

Part de l'emploi temporaire dans l'emploi salarié total pour les groupes indiqués (pourcentages)

	Sexe		Groupes d'âge			Niveau de formation ^a			Secteurs			Professions ^b				Taille de l'établissement		
	Femmes	Hommes	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans et +	Faible	Intermédiaire	Élevé	Agriculture	Industrie	Services	Cols blancs	Cols roses	Cols bleus	Professions non qualifiées	Moins de 20 personnes	20 à 50 personnes	50 personnes et plus
Australie ^c	6.6	5.0	6.1	5.7	5.0	4.5	3.4	6.6	8.5	5.2	4.1	4.6
Autriche	8.4	7.6	28.2	3.8	2.6	21.9	4.2	5.7	7.2	8.7	7.6	6.1	8.2	9.1	5.5	8.7	10.5	6.2
Belgique	12.1	6.6	19.7	4.5	2.1	10.3	8.7	8.1	11.2	7.2	9.7	7.1	7.0	5.3	10.0	12.2	8.4	6.9
Canada ^c	13.3	11.8	29.5	8.8	10.5	15.4	14.5	10.6	35.6	8.3	12.9	16.0	12.0	9.6
République tchèque	9.4	7.0	10.3	3.8	33.6	14.0	7.2	9.5	7.8	6.5	9.5	6.4	7.9	5.2	19.7	9.4	8.3	6.7
Danemark	11.7	8.8	30.6	6.5	5.1	18.9	8.5	5.9	13.8	7.6	11.0	7.7	14.0	11.0	11.9	11.8	12.3	7.8
Finlande	20.9	14.5	49.5	14.3	5.1	17.9	20.5	13.9	27.9	13.1	19.3	16.7	19.9	15.2	23.9	20.0	17.7	12.8
France	15.7	14.3	34.8	6.6	3.0	16.3	15.2	13.0	26.7	15.2	14.7	9.6	13.7	13.3	17.8	13.9	14.7	10.6
Allemagne	13.1	12.5	38.9	6.1	3.8	29.5	9.2	9.1	25.4	10.8	13.5	10.0	10.3	10.9	15.1	13.4	13.4	11.1
Grèce	15.7	11.5	28.4	12.1	12.2	17.7	12.1	9.4	41.7	13.0	12.7	7.8	9.7	13.4	22.6	15.4	9.2	6.9
Hongrie	6.4	7.3	11.5	5.4	10.9	10.7	6.4	4.6	10.8	6.3	6.9	4.8	5.9	6.4	15.6	8.5	6.7	5.6
Islande	5.9	4.9	11.2	4.6	2.2	5.3	5.8	5.0	7.8	3.4	5.8	5.8	5.9	3.8	6.5	6.5	4.4	3.5
Irlande	6.0	3.6	15.1	5.7	4.9	11.5	8.4	8.1	6.1	2.7	5.5	6.0	9.9	5.1	15.6	12.7	9.7	6.4
Italie	12.2	8.8	14.7	5.4	5.5	10.2	9.6	11.3	36.7	7.8	10.2	6.5	6.9	6.8	18.1	11.8	8.5	7.3
Japon	20.9	7.7	24.8	9.5	17.9
Luxembourg	4.6	2.6	11.3	1.8	1.0	3.2	3.7	2.9	10.1	2.1	3.7	2.9	3.2	2.5	2.7	3.6	3.8	3.1
Mexique ^d	11.7	25.2	25.7	17.8	24.4	26.3	12.7	9.4	74.1	25.9	8.8	28.7	12.4	21.6
Pays-Bas	17.2	11.5	24.3	6.9	6.7	17.1	11.7	10.2	32.1	10.2	13.2	7.2	13.8	8.5	20.5	14.8	12.2	10.5
Norvège	11.8	7.8	33.6	8.6	5.2	11.1	9.4	9.7	12.1	6.3	10.7	7.5	16.0	9.0	18.1	10.1	10.1	9.2
Pologne	4.8	6.6	13.0	4.0	11.3	13.9	5.6	2.1	20.0	6.1	5.0	2.3	6.0	5.6	13.1	10.9	4.3	2.3
Portugal	22.7	18.6	34.4	10.9	6.5	19.4	24.0	20.6	26.4	18.2	21.7	10.5	14.1	12.1	20.9	21.1	13.5	13.0
République slovaque	4.3	3.8	7.4	2.7	13.6	6.0	4.0	2.8	8.0	3.9	3.6	2.3	4.6	3.1	9.7
Espagne	34.6	30.6	67.4	25.2	11.8	36.6	29.5	26.2	60.0	37.7	27.7	19.7	30.9	36.6	49.1	40.3	26.9	21.1
Suède	16.9	12.3	41.3	10.5	7.5	17.9	14.0	13.4	25.3	7.4	16.9	10.3	18.3	10.3	23.1	19.8	14.3	10.2
Suisse ^e	12.8	10.5	44.9	5.3	4.1	30.0	5.9	8.6	20.1	11.0	11.7	10.4	11.3	15.0	5.4	14.0	9.6	10.0
Turquie	12.6	22.2	23.7	18.7	37.7
Royaume-Uni	7.7	5.9	12.0	4.9	5.8	5.3	6.0	8.9	8.2	4.7	7.4	6.5	7.3	4.6	9.5	6.6	6.7	6.6
États-Unis ^f	4.2	3.9	8.1	3.2	3.8	6.1	4.1	3.3	11.1	3.2	4.2	3.5	4.2	3.7	7.5
Moyenne OCDE^g	12.2	10.5	25.0	8.0	9.4	15.7	10.4	9.3	21.9	9.6	10.8	7.7	10.6	9.2	15.3	14.4	10.9	9.1

.. Données non disponibles.

a) Niveau d'études ou de formation le plus élevé qui ait été atteint : « faible » correspond aux niveaux 0/1/2 de la CITE ; « intermédiaire » correspond au niveau 3 de la CITE ; et « élevé » correspond aux niveaux 5/6/7 de la CITE.

b) Il a été défini quatre grands groupes de professions à partir de la classification à un chiffre de la CITE-88 : les « cols blancs » correspondent aux grands groupes 1 à 3 (membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise ; professions intellectuelles et scientifiques ; professions intermédiaires) ; les « cols roses » correspondent aux grands groupes 4 et 5 (employés de type administratif ; personnel des services et vendeurs de magasin et de marché) ; les « cols bleus » correspondent aux grands groupes 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) ; et les professions non qualifiées correspondent au grand groupe 9 (ouvriers et employés non qualifiés).

c) Les données se rapportent à 1997. La classification selon la taille de l'établissement est : moins de 20 personnes, 20-99 personnes et 100 personnes et plus.

d) La classification selon la taille de l'établissement est : moins de 15 personnes, 16 à 100 personnes, plus de 100 personnes.

e) Les données suisses de l'enquête sur les forces de travail ne concernent que les personnes avec un permis de résidence permanente et excluent donc les travailleurs étrangers avec un permis de résidence saisonnier ou de courte durée.

f) Les données se rapportent à l'année 2001.

g) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Calculs du Secrétariat établis à partir des données des enquêtes mentionnées dans le tableau 3.A.1 de l'annexe 3.A.

Tableau 3.4. Distribution de l'emploi temporaire selon les caractéristiques individuelles et de l'emploi, 2000

Part des travailleurs temporaires dans chaque groupe (pourcentages)

	Sexe	Groupes d'âge			Niveau de formation ^a			Secteurs			Professions ^b				Taille de l'établissement		
		Femmes	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans et +	Faible	Intermédiaire	Élevé	Agriculture	Industrie	Services	Cols blancs	Cols roses	Cols bleus	Professions non qualifiées	Moins de 20 personnes	20 à 50 personnes
Australie ^c	53.5	23.0	70.8	6.2	3.8	15.5	80.7	47.5	14.9	29.0	8.6
Autriche	47.1	59.2	38.9	2.0	54.4	35.3	10.3	0.9	35.8	63.3	23.3	32.3	36.8	7.6	44.6	16.0	39.3
Belgique	58.5	38.9	59.2	1.9	35.5	34.3	30.2	0.7	22.1	77.2	36.4	29.8	18.1	15.7	35.3	13.5	51.3
Canada ^c	50.9	40.9	51.9	7.1	4.0	51.8	44.2	1.5	4.0	94.5	42.7	31.3	26.0
République tchèque	53.8	19.6	38.5	41.8	16.3	70.0	13.7	4.9	32.9	62.2	27.8	21.6	25.2	25.3	47.3	15.3	37.4
Danemark	55.5	54.6	40.8	4.6	40.9	44.6	14.5	2.5	19.3	78.2	25.6	38.3	21.7	14.4	37.8	17.1	45.1
Finlande	59.1	31.2	66.5	2.3	21.7	50.6	27.7	3.4	21.7	74.9	40.7	26.3	21.3	11.6	45.7	19.7	34.7
France	48.7	43.7	54.3	2.0	32.8	45.2	22.1	2.8	27.4	69.9	25.7	32.4	29.1	12.8	99.7	0.1	0.1
Allemagne	46.2	55.6	41.0	3.4	41.1	42.1	16.8	3.0	29.8	67.2	32.1	24.7	29.4	13.9	40.1	13.2	46.7
Grèce	47.4	25.6	67.3	7.1	41.0	40.5	18.5	3.5	27.1	69.5	18.3	27.5	34.7	19.5	79.4	9.6	11.0
Hongrie	44.2	26.0	65.3	8.8	28.1	60.7	11.2	6.6	32.6	60.7	23.2	19.9	34.7	22.1	45.0	14.3	40.6
Islande	55.1	38.5	55.3	6.2	44.0	36.1	19.9	7.9	13.8	78.3	38.0	33.5	17.3	11.2	50.3	22.6	27.1
Irlande	57.4	46.3	48.9	4.7	42.5	30.8	26.7	2.3	18.2	79.5	23.5	43.3	15.1	18.1	41.7	16.7	41.6
Italie	48.2	30.3	63.1	6.6	43.0	43.5	13.6	10.2	26.7	63.2	22.1	25.5	27.1	25.3	70.6	12.6	16.8
Japon	64.2	23.8	50.8	25.4
Luxembourg	54.0	54.9	43.3	1.8	32.6	50.0	17.4	1.8	13.7	84.5	33.0	32.5	24.4	10.1	53.8	11.9	34.3
Mexique ^d	19.7	37.0	55.6	7.4	79.7	11.6	8.7	65.2	25.9	8.8	56.6	26.7	16.7
Pays-Bas	53.4	45.2	50.8	4.0	40.0	40.0	20.0	4.4	17.8	77.8	30.3	36.5	17.0	16.2	23.1	11.2	65.7
Norvège	58.6	39.3	55.3	5.4	14.3	53.0	32.7	2.1	14.5	83.3	27.3	45.0	16.7	11.0	40.9	18.1	41.0
Pologne	38.7	25.4	61.3	13.3	22.5	71.4	6.1	7.9	40.7	51.4	14.3	23.1	36.2	26.4	40.6	14.7	44.7
Portugal	50.8	43.7	52.1	14.2	70.3	17.5	12.3	3.2	35.6	61.2	16.5	31.0	32.4	20.1	90.0	3.6	6.5
République slovaque	50.4	25.4	56.6	18.0	10.6	81.0	8.4	14.0	36.2	49.8	19.1	24.9	29.2	26.9	90.3	6.6	3.1
Espagne	41.8	35.6	60.4	3.9	57.9	17.9	24.2	6.5	38.7	54.8	13.6	26.1	34.0	26.3	58.4	9.3	32.3
Suède	58.5	30.9	60.8	8.3	23.8	47.6	28.6	1.8	12.6	85.6	31.4	41.3	17.5	9.7	42.0	18.9	39.2
Suisse ^e	50.1	62.3	33.3	4.5	54.5	28.9	16.7	1.7	24.8	73.5	37.8	29.8	29.5	2.9	43.7	15.2	41.1
Turquie	11.9	28.0	67.0	5.0
Royaume-Uni	53.8	35.4	53.8	10.8	10.0	51.4	38.6	1.1	17.4	81.5	36.7	37.4	13.5	12.3	33.6	15.3	51.1
États-Unis ^f	49.9	32.5	56.2	11.3	18.4	51.1	30.5	3.2	18.2	78.5	33.2	34.6	19.2	13.0
Moyenne OCDE^g	49.3	37.6	54.3	8.1	35.2	44.3	20.5	6.4	24.1	69.6	28.2	30.5	25.4	15.9	52.2	14.7	33.1

.. Données non disponibles.

a) Niveau d'études ou de formation le plus élevé qui ait été atteint : « faible » correspond aux niveaux 0/1/2 de la CITE ; « intermédiaire » correspond au niveau 3 de la CITE ; et « élevé » correspond aux niveaux 5/6/7 de la CITE.

b) Il a été défini quatre grands groupes de professions à partir de la classification à un chiffre de la CIP-88 : les « cols blancs » correspondent aux grands groupes 1 à 3 (membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise ; professions intellectuelles et scientifiques ; professions intermédiaires) ; les « cols roses » correspondent aux grands groupes 4 et 5 (employés de type administratif ; personnel des services et vendeurs de magasin et de marché) ; les « cols bleus » correspondent aux grands groupes 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) ; et les professions non qualifiées correspondent au grand groupe 9 (ouvriers et employés non qualifiés).

c) Les données se rapportent à 1997. La classification selon la taille de l'établissement est : moins de 20 personnes, 20-99 personnes et 100 personnes et plus.

d) La classification selon la taille de l'établissement est : moins de 15 personnes, 16 à 100 personnes, plus de 100 personnes.

e) Les données suisses de l'enquête sur les forces de travail ne concernent que les personnes avec un permis de résidence permanente et excluent donc les travailleurs étrangers avec un permis de résidence saisonnier ou de courte durée.

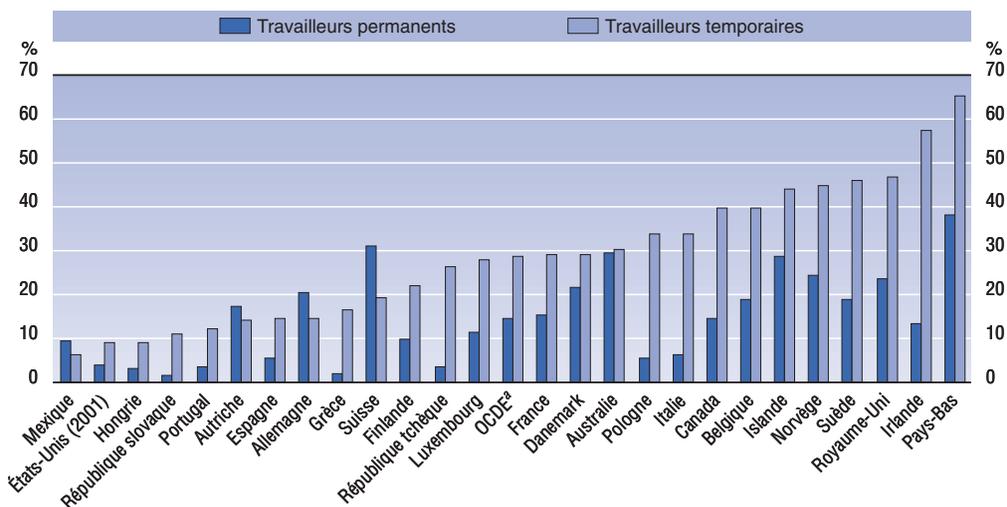
f) Les données se rapportent à l'année 2001.

g) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Calculs du Secrétariat établis à partir des données des enquêtes mentionnées dans le tableau 3.A.1 de l'annexe 3.A.

Graphique 3.2. **Fréquence du travail à temps partiel chez les travailleurs temporaires et permanents, 2000**

Pourcentage de travailleurs travaillant moins de 30 heures par semaine



a) OCDE se réfère à la moyenne non pondérée des pays présentés.

Source : Voir le tableau 3.A.1 de l'annexe 3.A.

volontairement une baisse de leur revenu et de leurs avantages annexes en contrepartie de la possibilité de travailler par intermittence ou d'expérimenter divers emplois.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les travailleurs temporaires sont davantage susceptibles de travailler à temps partiel que les travailleurs permanents (voir graphique 3.2), et cela parfois dans une très large proportion (par exemple, en Irlande, en Italie, en Pologne et en République tchèque). En Irlande et aux Pays-Bas, plus d'un travailleur temporaire sur deux travaille à temps partiel. Toutefois, ces deux types d'emploi « atypiques » ne coïncident pas. En fait, dans plusieurs pays, les travailleurs permanents sont davantage susceptibles d'être employés à temps partiel que les travailleurs temporaires qui, généralement, ou bien sont des apprentis (Allemagne, Autriche et Suisse) ou bien des ouvriers agricoles (Mexique). Ces différences entre pays en ce qui concerne le recoupement entre les emplois temporaires et les emplois à temps partiel soulignent la diversité des emplois temporaires et, par conséquent, la complexité de toute tentative d'évaluation de leurs conséquences, en termes de bien-être, pour les travailleurs qui occupent ce type d'emploi. La section ci-après examine ces questions plus en détail.

2. Rémunération, avantages annexes et satisfaction au travail des travailleurs temporaires

A. Niveau de rémunération des travailleurs temporaires

Les considérations théoriques amènent à penser que la rémunération associée aux emplois temporaires devrait être soit meilleure soit moins bonne que celle associée aux emplois permanents. Les théories de la formation des salaires fondées sur l'hypothèse de

la compensation des différences – selon laquelle la rémunération qui s’attache à un emploi doit compenser tout aspect moins avantageux – voudraient que les travailleurs temporaires soient mieux payés que les travailleurs permanents, étant entendu que la plupart des travailleurs préfèrent, vraisemblablement, un emploi permanent. A l’inverse, selon les théories du dualisme du marché du travail, les travailleurs sur le segment secondaire du marché du travail – ce qui inclut notamment les travailleurs temporaires – seraient moins bien payés (et auraient moins largement accès aux avantages annexes) que les travailleurs sur le segment primaire du marché du travail. Dans la perspective du salaire d’efficience, Guell (2000) fait valoir que, dans le cas de contrats de durée déterminée, la possibilité de renouveler le contrat importe davantage que le salaire payé pour motiver les travailleurs. Cet auteur montre que, plus il y a de chances que le contrat soit renouvelé, plus le salaire associé à un travail temporaire sera faible.

Certaines des mesures et institutions du marché du travail qui existent dans la plupart des pays de l’OCDE peuvent avoir pour effet d’uniformiser les salaires des travailleurs temporaires et des travailleurs permanents qui accomplissent des tâches équivalentes (voir tableau 3.5), bien qu’on manque d’éléments qui témoignent directement de ce type d’effet. La législation sur le salaire minimum, lorsqu’elle existe, couvre en règle générale les travailleurs temporaires comme les travailleurs permanents. Cependant, il y a parfois un salaire minimum inférieur pour certaines catégories de travailleurs, particulièrement susceptibles d’occuper un emploi temporaire (apprentis ou jeunes, par exemple). De même, la législation sur l’égalité des chances entre différents groupes sur le marché du travail vaut, en règle générale, pour les travailleurs temporaires, au moins de façon implicite.

Tableau 3.5. **Principes de détermination des salaires applicables aux travailleurs temporaires**

	Salaires minimum	Conventions collectives applicables automatiquement	Égalité des chances	Même rémunération que pour tous les travailleurs
Australie	oui	non	oui	oui
Autriche	oui	non	oui	oui
Belgique	oui, pour emploi > 1 mois	oui	oui	oui
République tchèque	oui	oui	oui	non
Danemark	sans objet	oui	oui	non
Finlande	sans objet	oui	oui	non
France	oui	oui	oui	oui
Corée	oui	oui pour les travailleurs syndiqués	pas expressément	non
Japon	oui	oui pour les travailleurs syndiqués	pas expressément	non
Italie	sans objet	oui, généralement couverts par des dispositions spéciales	oui	non
Mexique	oui	oui	pas expressément	non
Pays-Bas	oui	oui	oui	oui
Norvège	sans objet	oui	oui	non
Pologne	oui	oui	oui	oui
Portugal	oui	non	oui	non
Espagne	oui	oui	oui	oui
Suède	sans objet	oui	oui	oui
Suisse	sans objet	non	oui	non
Turquie	oui	non	sans objet	non
Royaume-Uni	oui	non	oui	non
États-Unis	oui	non	oui	non

Source : Élaboré par le Secrétariat à partir de données recueillies directement auprès des gouvernements des pays Membres de l’OCDE.

Cependant, le bénéfice des dispositions des conventions collectives visant les rémunérations n'est pas toujours automatiquement étendu aux travailleurs temporaires et seuls quelques pays de l'OCDE (par exemple, la Belgique, la France et l'Espagne) ont adopté une législation qui prévoit expressément que les travailleurs temporaires doivent percevoir le même salaire que des travailleurs permanents effectuant des tâches équivalentes.

Le fait que les arguments théoriques et institutionnels ne permettent d'aboutir à aucune conclusion définitive en ce qui concerne l'impact d'une situation d'emploi temporaire sur la rémunération montre qu'il s'agit là, fondamentalement, d'une question empirique. Diverses études fournissent des estimations des écarts de salaire entre travailleurs temporaires et travailleurs permanents, dans un pays ou quelques pays. C'est ainsi que Booth *et al.* (2000) ont conclu à l'existence d'un écart de salaire non négligeable, en Grande-Bretagne, au détriment des travailleurs titulaires d'un contrat temporaire, écart qui serait de l'ordre de 16 % pour les hommes et de 13 % pour les femmes. Ils observent aussi que le fait d'avoir, plus tôt dans sa carrière, occupé un emploi temporaire a un effet nettement pénalisant, en termes de salaire, pour les hommes mais pas pour les femmes. Dekker (2002) conclut à l'existence d'un désavantage salarial non négligeable pour les travailleurs temporaires en Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, sur la base de régressions effectuées sur des données longitudinales nationales. Blanchard et Landier (2001) estiment que les titulaires d'un contrat de durée déterminée gagnent, en moyenne, environ 20 % de moins que les travailleurs permanents, en France⁶. Houseman (1997), exploitant des données provenant d'une enquête effectuée auprès des employeurs, aux États-Unis, constate que les travailleurs qui occupent des emplois temporaires – contrats de durée déterminée, travail à la demande, sous-traitance et travail saisonnier – sont nettement moins bien payés que les travailleurs permanents.

Le tableau 3.6 compare la distribution des salaires horaires bruts des travailleurs temporaires et des travailleurs permanents dans 13 pays de l'UE⁷. Il montre que les travailleurs temporaires sont moins bien payés que les travailleurs permanents, l'écart de salaire moyen s'établissant entre un maximum de 47 % en Espagne et un minimum de 17 % en Allemagne. Le salaire des travailleurs temporaires est inférieur à celui des travailleurs permanents aux 25^e, 50^e, et 75^e centiles de la distribution des salaires. Cependant, un nombre non négligeable de travailleurs temporaires perçoivent un salaire supérieur à la moyenne. Dans neuf des treize pays considérés, le salaire du 75^e centile des travailleurs temporaires est fondamentalement le même, voire plus élevé, que le salaire médian des travailleurs permanents. Emploi temporaire ne signifie pas nécessairement emploi à faible niveau de rémunération, du moins dans les pays européens.

Les informations présentées au tableau 3.6 ne tiennent pas compte des différences dans les caractéristiques individuelles ou dans les caractéristiques de l'emploi, telles que l'âge ou le secteur d'emploi, qui sont susceptibles d'abaisser le niveau de salaire des travailleurs temporaires par rapport à celui des travailleurs permanents, sans qu'il y ait pour autant de lien de cause à effet entre un contrat de travail temporaire et le salaire perçu par tel ou tel travailleur. Le tableau 3.3 montre, par exemple, que les jeunes sont davantage susceptibles que les travailleurs âgés d'occuper un emploi temporaire et que les emplois temporaires sont plus fréquents dans l'agriculture et dans les petites entreprises. Toutes ces caractéristiques sont de nature à influencer à la baisse sur le salaire d'un travailleur temporaire, en moyenne, par rapport au salaire d'un travailleur permanent.

Les techniques de régression multivariées peuvent être utilisées pour parvenir à une estimation plus fine de l'effet *indépendant* de l'occupation d'un emploi temporaire sur la

Tableau 3.6. Salaires relatifs des travailleurs temporaires, 1997

Distribution des salaires horaires bruts (en ECU) pour les travailleurs à plein-temps selon le statut temporaire/permanent^a

	Forme d'emploi	25 ^e centile	Médiane	75 ^e centile	Moyenne	Écart de rémunération ^b
Autriche	Permanent	7.4	9.2	12.2	10.2	s.o.
	Temporaire	5.8	7.7	9.6	8.3	0.81
Belgique	Permanent	8.6	10.8	14.0	11.9	s.o.
	Temporaire	7.1	8.9	11.2	9.4	0.79
Danemark	Permanent	13.4	15.7	18.6	16.7	s.o.
	Temporaire	11.3	12.7	15.3	13.0	0.78
Finlande	Permanent	8.2	10.0	12.6	11.0	s.o.
	Temporaire	6.5	7.8	10.0	8.4	0.77
France	Permanent	6.8	8.9	12.0	10.2	s.o.
	Temporaire	5.3	6.4	8.2	7.2	0.71
Allemagne ^c	Permanent	9.1	11.5	14.9	12.5	s.o.
	Temporaire	7.1	8.9	11.7	10.4	0.83
Grèce	Permanent	3.7	5.0	6.7	5.6	s.o.
	Temporaire	2.5	3.4	4.4	3.8	0.67
Irlande	Permanent	6.8	9.3	13.0	10.7	s.o.
	Temporaire	4.9	6.5	8.6	7.1	0.67
Italie	Permanent	6.1	7.4	9.1	8.0	s.o.
	Temporaire	4.3	5.6	6.7	5.8	0.72
Portugal	Permanent	2.0	2.7	4.4	3.9	s.o.
	Temporaire	1.6	2.1	2.7	2.5	0.65
Espagne	Permanent	4.9	6.9	10.6	8.4	s.o.
	Temporaire	3.1	4.1	5.2	4.4	0.53
Pays-Bas	Permanent	10.5	12.9	16.4	14.6	s.o.
	Temporaire	7.0	8.7	11.0	9.1	0.63
Royaume-Uni ^c	Permanent	6.9	9.6	13.4	11.1	s.o.
	Temporaire	5.5	7.0	9.5	8.2	0.74

s.o. : Sans objet.

a) Les données des salaires concernent les salariés travaillant plus de 30 heures par semaine.

b) L'écart de rémunération est le rapport du salaire moyen des travailleurs temporaires au salaire moyen des travailleurs permanents.

c) Les données se rapportent aux enquêtes nationales reprises dans le Panel communautaire des ménages : Panel socio-économique pour l'Allemagne, et *British Household Panel Survey*, pour le Royaume-Uni.

Source : Estimations du Secrétariat à partir des microdonnées provenant du Panel communautaire des ménages, vague 4.

rémunération, dans la mesure où elles permettent de tenir compte des écarts de salaire dus à d'autres caractéristiques, individuelles et liées à l'emploi. Le tableau 3.7 présente les estimations obtenues séparément pour les hommes et pour les femmes sur la base de régressions des salaires⁸. A partir des résultats présentés au tableau 3.7, on peut dégager un certain nombre de conclusions :

- Le fait de tenir compte des caractéristiques individuelles et des caractéristiques de l'emploi réduit le désavantage salarial mais ne le fait pas disparaître. Les travailleurs temporaires subissent un désavantage salarial statistiquement significatif dans tous les pays considérés (si ce n'est que le désavantage n'apparaît pas significatif, pour les femmes, en Belgique), le désavantage estimé pouvant aller jusqu'à 27 %, pour les hommes, aux Pays-Bas⁹.
- Lorsqu'on fait une distinction selon le sexe, il apparaît que le désavantage salarial tend à être plus important pour les femmes que pour les hommes. Cependant, le désavantage salarial subi par les hommes excède largement celui subi par les femmes en Belgique, et il est un peu plus important que celui subi par les femmes en Finlande et aux Pays-Bas.
- Le fait de recalculer le modèle en incluant les travailleurs à temps partiel (les résultats ne sont pas présentés) est sans effet sur les conclusions quant à l'existence d'un net désavantage salarial et sans guère d'effet non plus sur les ordres de grandeur.

Tableau 3.7. **Estimations multivariées du désavantage salarial du travail temporaire, 1997**Coefficients MCO de la régression du log du salaire des travailleurs à plein-temps^a

	Hommes		Femmes	
	Nombre d'observations	Coefficient	Nombre d'observations	Coefficient
Autriche	(1 587)	-0.06*	(854)	-0.12**
Belgique	(1 155)	-0.12**	(702)	-0.02
Danemark ^b	(1 427)	-0.06**	(1 097)	-0.05**
Finlande	(1 550)	-0.16**	(1 525)	-0.12**
France	(959)	-0.14**	(861)	-0.20**
Allemagne ^c	(2 994)	-0.10**	(1 724)	-0.18**
Grèce	(1 391)	-0.12**	(743)	-0.20**
Irlande	(1 334)	-0.12**	(748)	-0.20**
Italie	(2 501)	-0.13**	(1 372)	-0.15**
Pays-Bas	(2 270)	-0.24**	(862)	-0.22**
Portugal	(2 322)	-0.07**	(1 558)	-0.14**
Espagne	(2 582)	-0.16**	(1 212)	-0.19**
Royaume-Uni	(2 088)	-0.13**	(1 481)	-0.13**
Pays PCM ^d	(19 739)	-0.15**	(11 918)	-0.16**

PCM : Panel communautaire des ménages.

* et ** indiquent une significativité statistique aux seuils de 10 % et 5 % respectivement.

a) Coefficients MCO pour la variable indicatrice de l'emploi temporaire. La variable dépendante est le logarithme du salaire horaire brut et la régression est estimée pour les travailleurs à plein-temps (> 30 heures par semaine). En plus de la variable indicatrice du travail temporaire, des variables de contrôle sont introduites pour l'âge, le niveau de formation, la taille des entreprises, le secteur public ou privé, la profession et l'ancienneté dans l'emploi.

b) Les données se rapportent à l'année 1996. Par conséquent, le Danemark n'est pas pris en compte dans le modèle des pays PCM groupés.

c) Il n'y a pas d'information sur la taille des entreprises pour l'Allemagne qui est, par conséquent, exclue de la régression des pays PCM groupés.

d) Régression groupée pour tous les pays ci-dessus, à l'exception du Danemark et de l'Allemagne.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données provenant du Panel communautaire des ménages, vagues 3 et 4.

On est donc amené à penser que les emplois temporaires assurent une moins bonne rémunération que les emplois permanents, même si l'on tient compte de diverses caractéristiques, individuelles et touchant l'activité. Cependant, les régressions ne tiennent pas compte de toutes les caractéristiques susceptibles de jouer un rôle, ni de l'endogénéité potentielle du travail temporaire. En outre, il ne faut pas oublier que les disparités entre pays dans les écarts de salaire estimés peuvent refléter non seulement les particularités du contexte économique et institutionnel mais aussi des différences dans la qualité des données. Les régressions peuvent donc donner une estimation biaisée du désavantage salarial lié à un emploi temporaire.

B. Avantages annexes accordés aux travailleurs temporaires

Un autre aspect très important des emplois temporaires est l'accès qu'ils peuvent ouvrir à un certain nombre d'avantages annexes importants – congés payés, congés de maladie, assurance-chômage, congés de maternité et pension de retraite. Sur ce point, il est important de faire la distinction entre les pays, comme de nombreux pays européens, où les prestations ont le plus souvent un caractère universel, conféré par la loi, et les pays, comme les États-Unis, où les prestations relèvent souvent de l'employeur, qui les octroie à titre volontaire.

Les réglementations nationales concernant l'accès des travailleurs (et des citoyens) aux prestations sont généralement complexes et il est souvent difficile de dire si les travailleurs temporaires échappent ou non aux mailles du filet¹⁰. Dans certains cas, les travailleurs liés par une relation d'emploi particulière, tels que les intérimaires, les

travailleurs à la demande, les travailleurs en formation, les stagiaires et les travailleurs en période d'essai – qui sont parfois comptés au nombre des travailleurs temporaires (voir annexe 3.A) – n'ont pas accès aux avantages annexes fixés par la loi. Même lorsque les travailleurs temporaires sont couverts par les mêmes dispositions que les travailleurs permanents, ils peuvent, de fait, avoir plus difficilement accès aux prestations. En particulier, les travailleurs temporaires peuvent ne pas remplir les conditions requises pour avoir accès à certaines prestations, si ce n'est à toutes, lorsque les conditions exigées s'expriment en termes de seuil de revenu et de durée minimale d'emploi ou de cotisation. Le risque de ne pas avoir accès à des avantages annexes importants est probablement plus grand pour les travailleurs temporaires lorsque ces avantages sont consentis volontairement par l'employeur et non pas en vertu de dispositions légales.

Certaines informations concernant les conditions d'accès aux avantages annexes qui peuvent influencer sur la situation des travailleurs temporaires sont récapitulées au tableau 3.8¹¹. Un certain nombre d'observations se dégagent :

- Le droit aux congés payés est un droit conféré par la loi aux travailleurs dans tous les pays de l'OCDE sauf la Turquie et les États-Unis, mais ce droit est généralement subordonné à une durée minimale d'emploi auprès du même employeur (qui va de 13 jours en Finlande à une année au Mexique) et aussi, parfois, à une certaine durée de travail exprimée en nombre d'heures de travail (Corée, Finlande et Japon). Dans de nombreux pays, les droits à congé payé des travailleurs titulaires d'un contrat de courte durée peuvent prendre la forme, dans les faits, d'un surcroît de rémunération plutôt que de jours de congé véritablement.
- Le droit à un congé maladie rémunéré est un droit conféré par la loi dans la majorité des pays de l'OCDE (mais pas en Australie, en Corée, au Japon, en République tchèque, en Suisse ni aux États-Unis)¹², mais, dans la plupart des pays, il faut avoir une durée minimale de cotisation (qui va de 3 jours au Danemark à 6 mois au Portugal) ou percevoir des revenus excédant un certain minimum (Royaume-Uni). En Autriche, la plupart des travailleurs temporaires ont droit à un congé de maladie rémunéré, mais tel n'est pas le cas pour les travailleurs à la demande (pour qui, toutefois, un report d'activité est possible en cas de maladie).
- Le droit à l'assurance maladie est un droit conféré par la loi dans la plupart des pays de l'OCDE à l'exception de l'Australie et du Mexique, mais, pour pouvoir toucher des prestations, il faut généralement pouvoir justifier d'une durée de cotisation assez longue (qui va de 4 mois en France à un an dans la plupart des autres pays) et il est aussi, parfois, précisé un seuil en termes de revenu (Autriche, États-Unis, Norvège, Pologne et Royaume-Uni) ou en termes d'heures de travail (Corée et Finlande).
- Le droit à un congé de maternité est un droit conféré par la loi dans la plupart des pays de l'OCDE (à l'exception de l'Australie, des États-Unis, du Japon, de la République tchèque et de la Suisse), droit qui est toutefois subordonné à une durée minimale de cotisation dans la plupart des pays de l'OCDE, celle-ci allant de 3 jours au Danemark à 30 semaines au Mexique.
- Le droit de participer à un régime de pension public est un droit conféré par la loi dans tous les pays de l'OCDE. Cependant, ce droit est parfois subordonné à une durée d'emploi minimale (Corée, Finlande, Mexique, Pologne, Portugal) ou à un seuil en termes de revenu (Finlande, Royaume-Uni et Suisse) ou en termes d'heures de travail (Corée). Cependant, le transfert des droits en cas de changement d'emploi

Tableau 3.8. Conditions générales d'accès aux avantages annexes

	Congés payés		Congés maladie		Assurance-chômage ^a			Pension de retraite		Congé de maternité/parental rémunéré ^b		
	Droit conféré par la loi	Durée d'emploi	Droit conféré par la loi	Durée de cotisation	Droit conféré par la loi	Durée de cotisation	Autres conditions	Droit conféré par la loi	Durée d'emploi	Droit conféré par la loi	Durée d'emploi	Au-delà du contrat
Australie	oui	souvent 12 mois	non		oui, garantie de revenu	indifférente		oui		non		
Autriche	oui	6 mois	oui (pas pour les travailleurs à la demande)	seuil de revenu pour un horaire < 1/5 d'un plein-temps	oui	52 semaines au cours des 24 derniers mois	seuil de revenu pour un horaire < 1/5 d'un plein-temps	oui	seuil de revenu pour un horaire < 1/5 d'un plein-temps	oui	seuil de revenu pour un horaire < 1/5 d'un plein-temps	oui
Belgique	oui	indifférente	oui	3 mois	oui	312 jours au cours des 6 derniers mois pour les < 36 ans, davantage pour les groupes plus âgés		oui	indifférente	oui	indifférente	oui (au niveau de la prestation)
République tchèque	oui	diverses conditions	non	sans objet	oui	12 mois au cours des 3 dernières années		oui	sans objet	non	sans objet	oui
Danemark	oui	indifférente	oui	> 72 heures au cours des 8 dernières semaines	participation volontaire	52 semaines au cours des 3 dernières années ; 34 semaines pour les travailleurs à temps partiel		oui	indifférente	oui	> 72 heures au cours des 8 dernières semaines	oui
Finlande	oui	> 14 jours ou > 35 heures par mois	oui	indifférente	oui	43 semaines au cours des 24 derniers mois et > 18 heures par semaine		oui	1 mois et salaire minimum	oui	indifférente	oui (par l'état)
France	oui	1 mois	oui	800 heures au cours des 12 derniers mois	oui	4 mois au cours des 18 derniers mois		oui	indifférente	oui	200 heures par trimestre au cours des 6 derniers mois ou 800 heures au cours de l'année écoulée	oui

Tableau 3.8. Conditions générales d'accès aux avantages annexes (suite)

	Congés payés		Congés maladie		Assurance-chômage ^a			Pension de retraite		Congé de maternité/parental rémunéré ^b		
	Droit conféré par la loi	Durée d'emploi	Droit conféré par la loi	Durée de cotisation	Droit conféré par la loi	Durée de cotisation	Autres conditions	Droit conféré par la loi	Durée d'emploi	Droit conféré par la loi	Durée d'emploi	Au-delà du contrat
Allemagne	oui	indifférente – au prorata	oui	indifférente	oui	12 mois au cours des 3 dernières années ou 6 mois pour un travailleur saisonnier		comme pour tous les salariés	aucune, accumulation du droit par mois travaillé	oui	indifférente	oui
Corée	oui (sous certaines conditions)	30 jours et > 15 heures par semaine	non	conventions collectives	oui	6 mois au cours des 18 derniers mois	> 80 heures par semaine (pas accessible aux journaliers)	oui	1 an et > 15 heures par semaine	oui	indifférente	non
Japon	oui	6 mois et > 80 % d'un plein-temps	non	sans objet	oui, si durée de travail > 20 heures	11 jours par mois au cours des 12 derniers mois ou 14 jours par mois au cours des 6 derniers mois. 26 jours au cours des 2 derniers mois pour les journaliers		oui	indifférente	non		non
Italie	oui	indifférente	oui		oui	52 semaines au cours des 2 dernières années						
Mexique	oui	> 1 an	oui	minimum de cotisation	non	sans objet	sans objet	oui	emploi à vie ou cotisations volontaires	oui, à titre de congé de maladie	30 semaines au cours des 12 derniers mois	
Pays-Bas	oui	indifférente	oui	indifférente	oui	26 semaines au cours des 39 dernières semaines		oui (système différent)		oui		

Tableau 3.8. Conditions générales d'accès aux avantages annexes (suite)

	Congés payés		Congés maladie		Assurance-chômage ^a			Pension de retraite		Congé de maternité/parental rémunéré ^b		
	Droit conféré par la loi	Durée d'emploi	Droit conféré par la loi	Durée de cotisation	Droit conféré par la loi	Durée de cotisation	Autres conditions	Droit conféré par la loi	Durée d'emploi	Droit conféré par la loi	Durée d'emploi	Au-delà du contrat
Norvège	oui	indifférente	non	conventions collectives	oui		revenu au cours de l'année écoulée > 125 % du salaire de base ; ou revenu moyen au cours des 3 dernières années > 100 % du salaire de base	oui	indifférente	oui	indifférente	oui
Pologne	oui	indifférente	oui	30 jours	oui, si salaire > salaire minimum	365 jours au cours des 18 derniers mois	salaire > salaire minimum	oui	variable	oui	6 mois	non
Portugal	oui	30 jours	oui	6 mois	oui	18 mois au cours de l'année écoulée		oui	120 jours par an	oui	6 mois	oui
Espagne	oui		oui		oui	360 jours au cours des 6 dernières années		oui		oui		
Suède	oui	indifférente	oui	indifférente	oui	6 mois au cours des 12 derniers mois		oui	indifférente	oui	indifférente	oui
Suisse	oui	au prorata	non	3 mois	oui	6 mois au cours des 2 dernières années ; 12 mois pour une demande répétée		oui	salaire > seuil	non	sans objet	
Turquie	non		oui		oui	120 jours au cours des 3 dernières années		oui		oui		

Tableau 3.8. Conditions générales d'accès aux avantages annexes (suite)

	Congés payés		Congés maladie		Assurance-chômage ^a			Pension de retraite		Congé de maternité/parental rémunéré ^b		
	Droit conféré par la loi	Durée d'emploi	Droit conféré par la loi	Durée de cotisation	Droit conféré par la loi	Durée de cotisation	Autres conditions	Droit conféré par la loi	Durée d'emploi	Droit conféré par la loi	Durée d'emploi	Au-delà du contrat
Royaume-Uni	oui (mais pas encore dans tous les secteurs)	13 semaines ^c	oui	3 mois et salaire > seuil	oui	un certain volume d'emploi au cours des 2 années précédentes	cotisations payées > un certain multiple du seuil	oui, pour les pensions publiques	salaire > seuil	oui	26 semaines et salaire > seuil	oui
États-Unis	non	variable	non	souvent de 1 à 6 mois	oui, sauf en cas de départ volontaire	salaire minimum fixé par l'État	non	oui, pour les pensions publiques	souvent 1 an	non	12 mois et 1 250 heures au cours de l'année écoulée	non

a) Il s'agit ici de l'assurance-chômage basée sur les cotisations ; ne sont pas prises en compte les prestations d'aide sociale soumises à condition de ressources auxquelles peuvent avoir accès les chômeurs dans de nombreux pays de l'OCDE.

b) Il s'agit principalement du congé pris à l'occasion de la naissance d'un enfant, à savoir le congé de maternité. Cependant, dans certains pays, les mêmes règles s'appliquent aux autres congés pris pour s'occuper d'un enfant.

c) Il est actuellement envisagé de supprimer la limite des 13 semaines et de donner le droit à congé à tous les travailleurs.

Source : Élaboré par le Secrétariat à partir de données recueillies directement auprès des gouvernements des pays Membres de l'OCDE.

peut poser un problème lorsqu'il s'agit d'un plan de pension privé (ou d'un dispositif mixte public/privé).

- Pour atteindre la durée minimale de cotisation exigée pour pouvoir prétendre à des avantages annexes, des périodes distinctes d'emploi peuvent se cumuler dans la plupart des pays, fût-ce sur une période relativement courte. Par exemple, l'accès aux indemnités de chômage est souvent subordonné à une durée de cotisation de 12 mois ou de 365 jours au cours des deux ou trois années antérieures. Par conséquent, les travailleurs temporaires qui alternent de courtes périodes d'emploi et des périodes de chômage peuvent néanmoins bénéficier des avantages annexes qui ne sont pas liés à un emploi spécifique (voir aussi le chapitre 4).
- On peut aussi craindre que les travailleurs temporaires ne puissent faire valoir leurs droits à certaines prestations, comme le congé de maladie rémunéré ou le congé de maternité (lorsque celui-ci existe) au-delà de la date de fin de leur contrat (Corée, États-Unis, Japon et Pologne, et peut-être d'autres pays encore).

Il est difficile de dire par avance quelle est la proportion de travailleurs temporaires susceptibles de bénéficier des avantages annexes fixés par la loi, sur la base des seules dispositions légales conditionnant l'accès à ces avantages. Les travailleurs temporaires qui n'ont pas un long historique d'emploi ou qui n'ont qu'un historique d'emploi très fragmenté peuvent ne pas satisfaire aux conditions requises. Malheureusement, il n'est pas facile de dire avec quelle fréquence cela se produit car cela dépend de la dynamique précise du travail temporaire et de ses interactions avec les modalités de calcul des seuils d'accès au droit.

Les complexités administratives peuvent aussi limiter, de fait, l'accès des travailleurs temporaires à des prestations auxquelles ils ont, en principe, droit. Par exemple, si les dossiers de sécurité sociale ne sont pas informatisés, il peut être difficile pour les travailleurs temporaires ayant un historique de cotisation fragmenté – du fait qu'ils ont travaillé successivement pour plusieurs entreprises – d'apporter la preuve qu'ils remplissent les conditions d'admissibilité requises. De même, on a pu constater que les intérimaires peuvent avoir des difficultés pour se constituer des droits, au sens où l'entend la loi, car on ne sait pas toujours bien si c'est l'agence d'intérim ou l'entreprise dans laquelle s'effectue la mission qui doit acquitter les cotisations de sécurité sociale (Storrie, 2002). Là encore, il est difficile de dire quelle est l'ampleur des problèmes car on a peu d'informations sur le taux réel d'accès des travailleurs temporaires aux avantages annexes liés à des dispositifs publics ou imposés par la loi.

On peut constater que les travailleurs temporaires bénéficient de moins d'avantages annexes que les travailleurs permanents dans les pays où les avantages annexes sont très souvent accordés volontairement par l'employeur (comme, par exemple, en Australie, au Canada et aux États-Unis). Houseman (1997 et 2001) et Di Natale (2001) observent que les travailleurs temporaires, aux États-Unis, ont une plus faible probabilité que les travailleurs permanents de bénéficier d'un plan d'assurance maladie, de congés de maladie rémunérés et d'un plan de pension proposés par l'employeur. Lipsett et Reesor (1997a et 1997b) parviennent au même type de conclusion pour le Canada.

On peut craindre, en particulier, que les travailleurs temporaires aient plus de difficultés que les travailleurs permanents à se constituer des droits vis-à-vis d'une pension privée. Par exemple, aux États-Unis et au Canada, on observe que les salariés temporaires sont moins souvent affiliés à un plan de pension proposé par l'employeur que les salariés permanents (Houseman, 1997 et 2001, et Di Natale, 2001, pour les États-Unis ; Lipsett et

Reesor, 1997*b*, pour le Canada). Au Royaume-Uni, il y a parfois une période d'attente à respecter avant qu'un salarié nouvellement embauché puisse adhérer à un plan de pension proposé par l'employeur, et il peut être exigé une durée minimale de cotisation qui peut aller jusqu'à deux ans. En Autriche, l'adhésion à un plan de pension proposé par l'employeur est souvent subordonnée à une durée minimale d'emploi (un âge minimal est aussi parfois spécifié).

Les travailleurs temporaires sont soucieux, en particulier, de pouvoir transférer les droits à pension constitués auprès d'un employeur. Le risque est que les cotisations de pension soient entièrement ou partiellement perdues lorsque le travailleur quitte son emploi¹³. Dans certains pays de l'OCDE, des dispositions particulières ont été prises pour éviter que les travailleurs ne perdent le bénéfice des cotisations de pension versées sur le fonds de pension mis en place par un employeur lorsqu'ils quittent cet employeur ; il peut être exigé, par exemple, que toutes les cotisations de pension soient reversées au salarié¹⁴. Au Royaume-Uni, de nouveaux plans de pension personnels ont été institués récemment, comme le nouveau plan de pension « Stakeholder », sur lequel les frais sont peu importants et qui offre une très grande souplesse (voir Casey, 2001, pour plus de détails). Aux États-Unis, des avantages fiscaux sont consentis aux employeurs qui mettent en place des plans de retraite pour les salariés qui ne bénéficient pas de rémunérations élevées, parmi lesquels de nombreux travailleurs temporaires.

En résumé, le travail temporaire, en soi, n'empêche pas les travailleurs de bénéficier des avantages institués par la législation dans la plupart des cas. Cependant, les travailleurs sur des contrats de très courte durée ou liés par certaines relations d'emploi (journaliers, stagiaires, intérimaires ou travailleurs à la demande, par exemple) peuvent ne pas y avoir droit. Il est probable que les travailleurs temporaires employés sur contrat de plus d'une année jouissent des mêmes avantages que les salariés permanents, chez le même employeur. Il peut en être de même pour d'autres catégories de travailleurs temporaires dès lors qu'ils parviennent à constituer un historique minimum de cotisations, peut-être en enchaînant de courtes périodes d'emploi et de courtes périodes d'inactivité.

Si une proportion importante de travailleurs temporaires ne parviennent pas à avoir accès à ces avantages annexes que sont, par exemple, les congés de maladie rémunérés, les congés de maternité, l'assurance-chômage ou un régime de pension, cela peut être une source de précarité et causer beaucoup d'inquiétude, avec peut-être des conséquences négatives durables pour le bien-être des individus et de leur famille. Des données concernant le taux effectif d'accès à ces prestations selon la situation au regard de l'emploi seraient nécessaires pour pouvoir apprécier s'il y a là un réel problème. Une analyse complète de cette question amènerait aussi à s'interroger sur les gains potentiels d'efficacité et d'équité liés à l'application de seuils minimaux ouvrant droit aux prestations. Par exemple, l'effet incitatif des mesures destinées à pousser les travailleurs à prendre et conserver un emploi pourrait être amoindri si même une période d'emploi très courte permettait à un travailleur (ou lui permettait de nouveau) de percevoir des indemnités de chômage sur une longue période (voir le chapitre 4).

C. Satisfaction au travail et conditions de travail

L'analyse qui précède incite à penser que les écarts de salaire et les différences en termes d'avantages annexes rendent probablement les emplois temporaires moins attrayants que les emplois permanents. Le risque de précarité lié à un emploi temporaire aurait probablement un effet analogue. Cependant, d'autres considérations peuvent ame-

ner certaines personnes à préférer un emploi temporaire à un emploi permanent. Cela peut être le cas de personnes souhaitant acquérir une première expérience professionnelle ou conjuguer le travail avec d'autres activités, comme des études ou les soins à des membres de la famille.

La présente section tente de comparer le degré de satisfaction au travail des travailleurs temporaires et des travailleurs permanents. Les indices de satisfaction au travail sont assez difficiles à interpréter, étant fondés sur une évaluation subjective de leur situation par les intéressés eux-mêmes. C'est pourquoi on examine aussi des indicateurs objectifs des conditions de travail de façon à avoir une vision plus complète des conditions de travail des travailleurs temporaires par rapport aux travailleurs permanents.

Les travailleurs temporaires tendent à être moins satisfaits de leur emploi que les travailleurs permanents, d'après les données provenant d'une enquête sur le degré de satisfaction au travail dans 14 pays européens¹⁵ (tableau 3.9). Le degré global de satisfaction au travail des travailleurs temporaires varie entre 77 % de celui des travailleurs permanents en Grèce et la parité en Belgique et en Finlande. On parvient au même type de conclusions sur la base d'une autre source de données pour les pays européens (voir le tableau 3.B.1 à l'annexe 3.B).

Quelles sont les caractéristiques des emplois temporaires qui peuvent expliquer la satisfaction généralement moindre éprouvée au travail ? Les comparaisons concernant le niveau de satisfaction relatif des travailleurs temporaires et des travailleurs permanents

Tableau 3.9. **Satisfaction relative des travailleurs temporaires à l'égard de leur emploi, 1997**

Rapport des niveaux de satisfaction moyens des travailleurs temporaires et permanents (valeur > 100 indique une plus grande satisfaction à l'égard de l'emploi des travailleurs temporaires)

	Satisfaction générale ^a	Satisfaction à l'égard de la rémunération ^b	Satisfaction quant à la sécurité de l'emploi ^c	Satisfaction quant aux conditions de travail ^d
Autriche	96.3	94.9	84.5	99.2
Belgique	100.6	96.0	74.6	105.1
Danemark	98.5	92.0	72.6	96.3
Finlande	101.1	92.4	66.3	101.9
France	95.5	92.8	61.3	102.3
Allemagne ^e	95.1	97.3	82.7	99.0
Grèce	76.7	78.9	57.1	80.7
Irlande	94.4	90.6	64.9	101.4
Italie	84.2	84.9	62.1	93.8
Luxembourg ^e	94.8	96.3	77.9	105.1
Portugal	91.3	92.6	71.5	98.6
Espagne	90.6	89.9	63.6	96.2
Pays-Bas	98.9	94.7	73.5	107.1
Royaume-Uni	95.9	89.2	74.3	..
Moyenne PCM^f	93.9	91.6	70.5	99.0

Données non disponibles,

a) Les données se rapportent à la variable PK001 : satisfaction à l'égard du travail ou de l'activité principale.

b) Les données se rapportent à la variable PE031 : « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi actuel en terme de rémunération ? ».

c) Les données se rapportent à la variable PE032 : « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi actuel en terme de sécurité de l'emploi ? ».

d) Les données se rapportent à la variable PE036 : « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi actuel en terme de conditions de travail ? ».

e) Les données se rapportent à l'année 1996.

f) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Calculs du Secrétariat à partir des données provenant du Panel communautaire des ménages, vague 4.

Tableau 3.10. Conditions de travail^a des travailleurs temporaires et permanents, 2000

Pourcentages de travailleurs faisant état de conditions de travail non satisfaisantes

	Conditions de travail pénibles		Tâches monotones		Horaires contraignants		Manque de flexibilité du temps de travail		Manque d'autonomie dans le travail	
	Travailleurs permanents	Travailleurs temporaires	Travailleurs permanents	Travailleurs temporaires	Travailleurs permanents	Travailleurs temporaires	Travailleurs permanents	Travailleurs temporaires	Travailleurs permanents	Travailleurs temporaires
Autriche	31.8	44.4	25.9	39.6	18.6	21.6	59.3	67.2	51.3	67.1
Belgique	36.8	47.3	30.4	40.0	19.9	16.8	60.8	70.5	52.4	53.7
Danemark	32.6	28.5	36.7	35.6	16.6	14.9	48.9	57.0	33.7	37.4
Finlande	37.5	35.4	48.3	40.9	26.6	20.4	69.3	73.5	48.3	49.7
France	41.1	50.5	41.4	44.0	17.1	20.4	61.1	73.6	50.0	68.8
Allemagne	33.7	22.1	25.7	32.0	17.5	20.4	74.4	72.0	53.5	57.1
Grèce	45.5	48.3	54.0	54.0	24.1	21.2	81.5	87.9	72.1	85.6
Irlande	41.9	40.7	52.5	43.1	20.3	16.0	61.1	68.0	54.4	68.0
Italie	40.5	50.2	46.3	54.7	15.1	21.8	54.0	69.1	60.8	64.8
Luxembourg	34.8	33.7	29.2	37.0	15.9	10.9	55.0	78.4	54.4	49.4
Pays-Bas	31.6	28.1	26.4	29.3	19.7	18.6	58.6	74.0	31.4	51.0
Portugal	39.7	36.4	41.4	47.3	14.7	17.3	70.2	77.2	59.3	56.7
Espagne	49.4	54.7	59.5	60.4	21.0	18.8	71.5	81.6	57.9	68.2
Suède	36.7	39.7	25.0	36.3	17.5	18.0	60.2	79.5	42.7	52.9
Royaume-Uni	40.8	45.1	57.4	57.2	23.1	30.9	54.0	68.9	45.8	54.3
Union européenne	37.9	40.5	39.3	45.7	18.8	20.9	62.7	74.1	50.7	60.8

a) Voir l'encadré 3.2 pour les définitions précises des différents indicateurs des conditions de travail. Une valeur plus élevée signale des conditions de travail moins favorables.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des microdonnées provenant de la troisième Enquête européenne sur les conditions de travail (2000), recueillies par la Fondation européenne de Dublin.

Encadré 3.2. Mesure des conditions de travail

L'Enquête européenne sur les conditions de travail doit permettre de suivre l'évolution des conditions de travail telle que perçue par les travailleurs eux-mêmes. La troisième Enquête a été réalisée par la Fondation européenne en mars 2000, en étroite collaboration avec EUROSTAT et les offices statistiques nationaux. Elle a porté sur des échantillons relativement restreints mais représentatifs d'actifs occupés, âgés de 15 ans et plus, dans chacun des quinze pays de l'Union européenne (1 500 personnes interrogées environ dans chaque pays, sauf 500 au Luxembourg).

L'Enquête de la Fondation européenne permet de recueillir un large éventail d'informations sur les conditions de travail. Pour les besoins de la présente étude, on a retenu cinq aspects clés révélateurs de conditions de travail *médiocres*, afin de comparer les emplois temporaires et les emplois permanents. Chacun de ces aspects est défini ci-après, et la question qui s'y rapporte, dans la troisième Enquête de la Fondation européenne, est indiquée entre parenthèses :

Conditions de travail pénibles. Travailleurs exposés, pendant au moins la moitié de leur temps de travail, dans le cadre de leur emploi principal, à au moins l'une des situations ci-après : vibrations provenant d'un instrument ou d'un équipement ; haut niveau de bruit ; températures élevées ou, à l'inverse, basses ; inhalation de vapeurs, de fumées, de poussières ou de substances dangereuses ; manutention de produits dangereux ; ou exposition à des rayonnements – rayons X et toute autre forme de rayonnements ionisants, flamme de torche à souder ou rayons laser (question 11a-g).

Tâches monotones. L'emploi principal implique des tâches monotones (questions 23f et 24d).

Horaires décalés. Travail de nuit ou travail le dimanche, au moins une fois par mois, travail posté ou horaires irréguliers (questions 16b, c et 18b).

Peu de souplesse dans les horaires de travail. Impossibilité pour le travailleur de faire une pause quand il le souhaite et pas de liberté quant au choix du moment où il prend ses vacances ou des jours de congé (question 26b, c).

Peu d'autonomie dans le travail. Impossibilité pour le travailleur de déterminer lui-même ou de modifier l'ordre des tâches, les méthodes de travail ou le rythme du travail (question 25a-c).

pour ce qui est de la rémunération, de la sécurité de l'emploi et des conditions de travail, amènent à faire un certain nombre d'observations, énumérées ci-après :

- Comme on pouvait s'y attendre, les travailleurs temporaires sont beaucoup moins satisfaits, en termes de sécurité de l'emploi, que les travailleurs permanents. Le degré de satisfaction relatif des travailleurs temporaires, en fonction de la sécurité que leur apporte leur emploi du moment, varie entre un minimum de 57 % en Grèce et un maximum de 85 % en Autriche. La flexibilité que peuvent offrir les emplois temporaires peut être un attrait aux yeux d'un certain nombre de travailleurs temporaires, mais beaucoup préféreraient probablement un emploi moins précaire.
- En ce qui concerne les salaires, et cela cadre avec l'analyse des salaires développée dans le présent chapitre, les travailleurs temporaires expriment également un degré

de satisfaction moindre que les travailleurs permanents, dans tous les pays considérés. Cependant, l'insatisfaction à l'égard de la rémunération est moins forte que l'insatisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi. Là encore, c'est en Grèce que les travailleurs temporaires présentent le degré de satisfaction relatif le plus faible par rapport aux travailleurs permanents.

- En ce qui concerne le sentiment sur les conditions de travail, sauf à de rares exceptions, le degré de satisfaction des travailleurs temporaires à cet égard ne diffère guère de celui des travailleurs permanents.

Des indicateurs objectifs des conditions de travail incitent aussi à penser que les emplois temporaires offrent généralement des conditions de travail moins favorables que les emplois permanents (tableau 3.10 et encadré 3.2). Les tâches monotones et les horaires de travail rigides sont notablement plus fréquents pour les travailleurs temporaires que pour les travailleurs permanents, et le travail de nuit et le travail le week end sont aussi un peu plus fréquents pour les travailleurs temporaires (voir aussi le tableau 3.B.2 à l'annexe 3.B). L'observation concernant la rigidité des horaires de travail est particulièrement intéressante car elle indique que la flexibilité du travail temporaire est sans doute davantage destinée à satisfaire les besoins des employeurs sur le plan de la production qu'à satisfaire les préférences des travailleurs quant à l'utilisation de leur temps.

3. La dynamique de carrière des travailleurs temporaires

A. Durée des emplois et contrats temporaires

La durée des emplois temporaires peut influencer sur le bien-être des travailleurs de plusieurs façons. Premièrement, des emplois de plus courte durée impliqueront une plus grande précarité si la recherche d'un nouvel emploi comporte une part de risque (par exemple, risque de connaître une période de non-emploi ou de retrouver un emploi, mais pour un salaire inférieur). Deuxièmement, les conditions d'emploi peuvent varier assez sensiblement selon la durée de l'emploi temporaire. Par exemple, les avantages annexes peuvent ne pas être accessibles aux travailleurs dont la durée d'emploi n'atteint pas un certain minimum (voir section 2.B). Enfin, des contrats comparativement plus longs évolueront sans doute plus souvent vers une relation d'emploi permanente ou seront vraisemblablement davantage appréciés par de futurs employeurs potentiels.

La majorité des travailleurs temporaires (58 % en moyenne dans les 23 pays de l'OCDE considérés au tableau 3.11) occupent leur emploi actuel depuis moins d'un an, contre une proportion de 13 % seulement parmi les travailleurs permanents¹⁶. La probabilité pour les travailleurs occupant un emploi temporaire d'avoir une ancienneté inférieure à un an est particulièrement forte en Finlande, aux Pays-Bas et en Pologne, où environ trois travailleurs temporaires sur quatre travaillent pour leur employeur du moment depuis moins de 12 mois. C'est l'inverse qui se vérifie si l'on considère une ancienneté courante dans l'emploi de plus de cinq ans, laquelle est environ cinq fois plus fréquente pour les travailleurs permanents. Toutefois, ces comparaisons exagèrent, jusqu'à un certain point, la précarité de l'emploi pour les travailleurs temporaires, en ne tenant pas compte du fait que, parfois, les employeurs finissent par embaucher comme travailleurs permanents des travailleurs qu'ils employaient à titre temporaire (voir encadré 3.3 à la section 3.C).

Tableau 3.11. Ancienneté dans l'emploi des travailleurs temporaires et permanents, 2000

Distribution de l'ancienneté continue pour chaque type d'emploi (pourcentages)

	Travailleurs temporaires					Travailleurs permanents				
	Moins d'un an	De 1 à 2 ans	De 2 à 3 ans	De 3 à 5 ans	Plus de 5 ans	Moins d'un an	De 1 à 2 ans	De 2 à 3 ans	De 3 à 5 ans	Plus de 5 ans
Autriche (1996)	35.3	22.2	16.5	10.4	15.6	9.4	8.3	7.0	13.7	61.6
Belgique	56.5	19.1	3.6	9.1	11.7	10.7	8.9	3.4	10.6	66.4
Canada (1997)	60.9	..	(27.4) ^a	..	11.7	19.1	..	(31.9) ^a	..	49.1
République tchèque	9.6	8.1	4.8	16.1	61.3
Danemark	64.3	19.6	3.3	7.4	5.5	20.0	13.2	4.2	14.0	48.5
Finlande	75.0	11.8	2.8	6.0	4.3	12.5	8.6	3.7	11.7	63.5
France	61.4	18.5	1.8	8.8	9.4	9.2	8.4	1.7	11.0	69.7
Allemagne	50.2	25.2	3.1	14.4	7.1	10.5	8.6	3.3	10.9	66.7
Grèce	45.8	15.0	7.7	12.2	19.3	8.0	6.6	4.4	13.5	67.4
Hongrie	55.4	16.2	3.6	10.6	14.1	9.5	10.5	3.8	16.2	59.8
Islande	62.0	12.7	0.8	10.5	14.0	25.6	14.1	2.8	14.5	43.1
Irlande	66.8	14.9	2.4	8.6	7.3	19.1	12.7	3.3	14.6	50.2
Italie	51.7	16.2	3.0	9.6	19.5	8.3	7.6	2.4	11.0	70.7
Luxembourg	63.5	16.7	3.2	10.6	6.1	10.7	8.7	3.7	11.2	65.7
Mexique (1999)	40.2	(18.3) ^b	..	9.1	32.4	26.5	(23.2) ^b	..	12.1	38.2
Pays-Bas	72.5	13.1	3.0	6.3	5.1	14.0	10.5	4.1	13.3	58.1
Norvège	60.7	12.4	11.5	9.0	6.2	12.8	6.8	11.1	14.2	55.2
Pologne	73.4	9.9	1.9	5.4	9.5	13.2	9.5	3.7	13.5	60.1
Portugal	51.6	20.9	6.1	9.3	12.1	8.0	7.4	3.9	12.1	68.5
Espagne	62.9	18.6	4.4	7.8	6.3	5.6	7.5	3.5	11.7	71.8
Suède	56.3	17.3	3.0	10.5	12.9	9.9	8.8	2.0	9.9	69.4
Suisse	43.9	22.6	1.4	22.0	10.2	14.9	10.8	3.3	12.6	58.4
Royaume-Uni	57.0	15.2	2.8	10.7	14.3	17.5	12.5	3.2	15.0	51.8
Moyenne OCDE^c	57.6	16.9	4.3	9.9	11.6	13.2	9.4	4.0	12.9	59.8

.. Données non disponibles.

a) Ancienneté dans l'emploi de 1 à 5 ans.

b) Ancienneté dans l'emploi de 1 à 3 ans.

c) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Calculs du Secrétariat à partir des données des enquêtes mentionnées dans le tableau 3.A.1 de l'annexe 3.A.

Bien qu'il ne soit guère surprenant que l'ancienneté soit beaucoup plus faible sur les emplois temporaires que sur les emplois permanents, ce n'est pas là une tautologie car les contrats temporaires peuvent souvent être renouvelés et il y a une certaine rotation parmi les travailleurs sur les emplois permanents. On n'a pas d'informations directes sur les renouvellements de contrats, mais les données sur l'ancienneté dans l'emploi indiquent que les renouvellements ne permettent pas d'éviter que les emplois temporaires soient de beaucoup plus courte durée que les emplois permanents¹⁷. Néanmoins, il apparaît qu'à tout moment une proportion appréciable de travailleurs temporaires occupent des emplois qui auront une durée d'un an, voire plus, dans tous les pays considérés et, dans quelques pays de l'OCDE, une large part de travailleurs temporaires ont des taux d'ancienneté dans l'emploi supérieurs à cinq ans (c'est le cas d'environ un travailleur temporaire sur trois au Mexique et d'un sur cinq en Grèce et en Italie). Les travailleurs saisonniers (par exemple dans l'agriculture), très liés à un employeur en particulier, pourraient représenter bon nombre de ces cas, ce qui ne témoignerait donc pas de la continuité de l'emploi sur toute l'année.

Tableau 3.12. **Estimations multivariées des déterminants de l'obtention d'un contrat temporaire de longue durée, 1997**

Coefficients EMV établis à partir d'un modèle des probits ordonnés de la durée du contrat^d

	Pays PCM ^b	Autriche	Belgique	Danemark	Finlande	France
Femme	-0.04	0.31	-0.19	-0.13	0.02	-0.25**
Niveau de formation faible	-0.32**	-0.06	-0.05	0.00	-0.61**	-0.07
Niveau de formation intermédiaire	-0.18**	-0.17	0.07	0.05	-0.30**	-0.15
15 à 24 ans	-0.17**	-0.57**	-0.48*	-0.54*	-0.25	-0.15
25 à 34 ans	-0.03	-0.40*	-0.31	0.15	-0.29**	-0.17
Précédemment au chômage ^c	-0.14**	-0.25	-0.14	-0.29	-0.27**	-0.37**
Entreprise de petite taille	0.11**	0.07	0.16	0.68**	0.24	0.43**
Secteur public	0.40**	1.21**	0.62*	0.59**	0.26*	0.81**
Variables indicatrices des pays	oui	non	non	non	non	non
Observations	3 720	140	193	126	438	413
Log-vraisemblance^d	-3 842.8**	-122.8	-192.8	-127.3**	-454.6**	-427.3**
	Grèce	Irlande	Italie	Pays-Bas	Portugal	Espagne
Femme	-0.27	-0.46	0.02	-0.24	0.06	-0.02
Niveau de formation faible	-0.46**	-1.23**	-0.01	0.51	-0.61**	-0.39**
Niveau de formation intermédiaire	0.04	-0.71**	0.14	0.12	-0.55**	-0.16
15 à 24 ans	0.18	-0.14	0.36**	-0.80**	0.03	-0.30**
25 à 34 ans	-0.08	0.27	0.28**	-0.33	0.13	-0.03
Précédemment au chômage ^c	-0.10	0.64**	-0.13	-0.05	-0.07	-0.14*
Entreprise de petite taille	-0.19	0.07	-0.05	0.18	-0.20	0.08
Secteur public	-0.07	0.22	0.03	0.38	0.46**	0.41**
Variables indicatrices des pays	non	non	non	non	non	non
Observations	183	162	4 204	135	425	1 073
Log-vraisemblance^d	-168.3**	-145.8**	-883.0**	-140.6**	-347.4**	-1 103.1**

* et ** indiquent une significativité statistique aux seuils de 10 % et 5 % respectivement.

PCM : Panel communautaire des ménages.

a) Modèle des probits ordonnés avec une variable dépendante à trois modalités indiquant la durée du contrat (moins de 6 mois, 6 mois à moins d'un an et plus d'un an). Cette variable est basée sur la variable PE025 du PCM et s'applique seulement aux travailleurs employés en contrat de durée déterminée, pour lesquels le modèle est estimé à l'aide de la méthode du maximum de vraisemblance.

b) Régression groupée pour les pays présentés.

c) Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'individu était chômeur lors des 5 précédentes années.

d) Indicateurs de significativité statistique se rapportant au test du Chi-2 de la significativité globale de tous les régresseurs.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données provenant du Panel communautaire des ménages, vague 4.

On dispose de données d'enquête sur la durée totale des *contrats* temporaires pour le sous-ensemble des travailleurs temporaires employés sur des contrats de durée déterminée dans les pays européens ayant participé au Panel communautaire des ménages en 1997¹⁸. En moyenne, dans les onze pays, un quart des contrats était d'une durée de six mois ou moins, et les deux tiers d'une durée inférieure à un an (données non présentées). Cependant, les écarts au niveau international sont importants : la part des contrats d'une durée d'un an au maximum va de 45 % en Irlande à 81 % au Portugal.

Pour tenter d'isoler l'impact des caractéristiques individuelles et des caractéristiques touchant l'emploi sur la probabilité pour les travailleurs de se voir proposer un contrat temporaire d'une durée comparativement plus longue, un modèle probit ordonné a été estimé à partir des données du Panel communautaire des ménages pour les travailleurs titulaires d'un contrat de durée déterminée (tableau 3.12). En règle générale, les jeunes et les travailleurs ayant un moins bon niveau de formation, ainsi que les travailleurs qui ont connu une période de chômage au cours des cinq années précédentes, sont davantage susceptibles de se voir proposer un contrat de plus courte durée que les autres travailleurs. Cependant, il y a plusieurs exceptions à ces tendances générales, la durée des contrats tendant à être plus longue pour les travailleurs de moins de 25 ans en Italie et pour les personnes qui étaient auparavant au chômage en Irlande. Le secteur public offre des contrats de durée déterminée de plus longue durée que le secteur privé, dans tous les pays de l'UE considérés à l'exception de la Grèce où il n'y a pas de différence sensible. Les petites entreprises ont recours à des contrats de plus longue durée que les entreprises grosses ou moyennes au Danemark et en France, mais la taille de l'entreprise semble ne pas avoir d'effet significatif dans les autres pays. Les écarts entre pays peuvent refléter les régulations économiques et institutionnelles visant la durée des contrats ou des politiques spéciales d'embauche, dans le secteur public par exemple, ainsi que des disparités dans la qualité des données et l'étroitesse des échantillons.

B. Accumulation du capital humain et formation

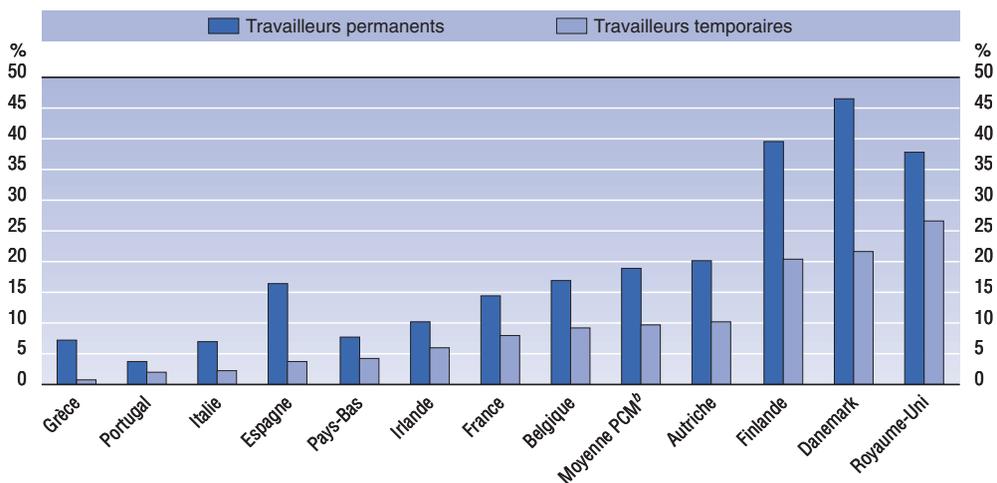
Les perspectives de carrière des travailleurs temporaires pourraient être compromises s'ils reçoivent moins de formation de la part des employeurs que les travailleurs permanents. On pourrait penser, en théorie, que les employeurs font un moins gros effort de formation en direction des travailleurs temporaires. La formation est coûteuse et les entreprises qui forment des travailleurs appelés à quitter rapidement l'entreprise ne peuvent espérer profiter, pour l'essentiel, des retombées bénéfiques de cette formation. Cependant, des arguments théoriques inverses peuvent être avancés, selon lesquels les employeurs auraient intérêt à former les travailleurs temporaires, dans certaines circonstances : *i*) les travailleurs nouvellement embauchés – y compris les travailleurs temporaires – peuvent avoir besoin d'une formation d'orientation pour bien s'acquitter de leur tâche ; *ii*) les salaires comparativement faibles perçus par les travailleurs temporaires (voir section 2.A) pourraient refléter – pour partie – le financement implicite, par le salarié, de la formation générale fournie par l'employeur ; *iii*) certains emplois temporaires comportent, explicitement, une part de formation ou servent de période d'essai en vue d'un emploi permanent ; et *iv*) il peut être intéressant, pour les agences d'intérim, d'apporter une formation générale aux travailleurs qu'elles placent auprès d'autres employeurs car c'est un élément d'information sur les capacités des travailleurs apprécié par les clients¹⁹. L'accès des travailleurs temporaires à la formation est donc une question empirique, et la suite de cette section fournit de nouvelles données empiriques sur ce sujet.

Les travailleurs temporaires bénéficient d'une formation structurée assurée par l'employeur dans une proportion nettement inférieure à celle des travailleurs permanents, dans 12 pays européens (graphique 3.3). Les données recueillies dans le cadre de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes, qui étend l'observation à plusieurs pays non européens, font apparaître une situation analogue (graphique 3.4). Distinguant entre formation structurée et formation non structurée, elles montrent que l'écart de formation au détriment des travailleurs temporaires tend à être plus marqué vis-à-vis d'une formation structurée que vis-à-vis d'une formation non structurée sur le terrain (qui peut correspondre à la formation que les collègues assurent, souvent, auprès des nouvelles recrues).

Les simples comparaisons des taux de formation des travailleurs temporaires et des travailleurs permanents risquent de ne pas permettre de dissocier la véritable relation de cause à effet entre l'occupation d'un emploi temporaire et l'accès à la formation des effets liés aux caractéristiques particulières des travailleurs temporaires et des travailleurs permanents ou de leurs employeurs. Des modèles probit de la participation à la formation qui tiennent compte des caractéristiques individuelles et des caractéristiques des emplois indiquent que les travailleurs temporaires sont nettement moins susceptibles que les travailleurs permanents – toutes les autres caractéristiques étant ramenées à la moyenne pour l'échantillon – de recevoir une formation structurée de la part de leur employeur (tableau 3.13). Selon le modèle groupant les données pour 12 pays européens, le fait d'occuper un emploi temporaire réduit l'accès à la formation dans une proportion de 6 %, soit un effet à peu près de même ampleur que celui résultant d'un écart de niveau de formation – non-achèvement des études secondaires contre diplôme de l'enseignement supérieur – et un effet un peu plus marqué (en valeur absolue) que celui que l'on peut

Graphique 3.3. Accès des travailleurs temporaires et permanents à une formation professionnelle payée par l'employeur, 1997

Pourcentage de travailleurs participant à une formation professionnelle financée ou organisée par l'employeur^a



PCM : Panel communautaire des ménages.

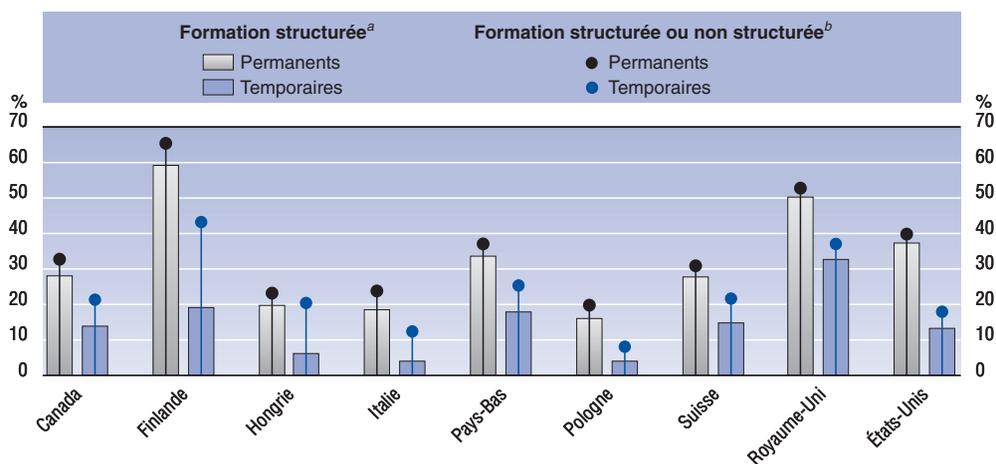
a) Variable PT017 (« La formation professionnelle était-elle payée ou organisée par l'employeur ? ») pour les travailleurs ayant reçu une formation l'année précédente.

b) La moyenne PCM se réfère à la moyenne non pondérée des pays présentés.

Source : Estimations du Secrétariat à partir des données de la vague 4 du PCM.

Graphique 3.4. Accès des travailleurs temporaires et permanents à une formation structurée ou non structurée

Pourcentage de travailleurs recevant le type de formation indiquée



a) Formation structurée prise en charge financièrement ou directement proposée par l'employeur au cours des 12 derniers mois.

b) Formation structurée ou non structurée (formation en cours d'emploi) prise en charge financièrement ou directement proposée par l'employeur au cours des 12 derniers mois.

Source : Estimations du Secrétariat à partir des données de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes, 1994-97.

mettre en rapport avec le sexe, l'âge, la taille de l'entreprise et un emploi dans le secteur public. En procédant à des estimations par pays, on observe que les travailleurs temporaires ont une probabilité nettement inférieure à celle des travailleurs permanents de bénéficier d'une formation de la part de leur employeur dans 8 des 12 pays considérés, alors qu'on ne relève pas d'écart notable en Autriche, en Belgique, en Irlande, ni au Portugal²⁰.

Ces observations viennent renforcer la crainte que l'on pouvait avoir, que le fait d'occuper un emploi temporaire puisse compromettre les perspectives de carrière d'un travailleur. Cependant, comme cela a été noté plus haut, le fait de tenir compte de la formation non structurée, sur le terrain, ferait probablement apparaître une situation plus positive quant au volume de formation dont bénéficient les travailleurs temporaires. Il convient aussi de souligner que les emplois temporaires apportent une certaine formation, ainsi qu'une expérience professionnelle, et contribuent donc davantage à l'accumulation du capital humain que de nombreuses formes de non-emploi. En outre, si la mobilité vers un emploi permanent est forte et que peu de travailleurs restent longtemps sur des emplois temporaires, alors des taux de formation comparativement faibles pour les travailleurs temporaires peuvent être sans grande incidence sur les perspectives de carrière à long terme. Les phénomènes de mobilité dans l'emploi font l'objet de la section ci-après.

C. Mobilité des travailleurs temporaires

Pour déterminer si les emplois temporaires sont un « tremplin » vers un emploi permanent ou, au contraire, constituent une « impasse », il faut examiner les phénomènes de mobilité par rapport à l'emploi temporaire. Cette question est actuellement l'objet d'intenses recherches et les nouveaux éléments présentés dans cette section doivent être considérés en liaison avec les conclusions d'autres études récentes, comme celles présentées

Tableau 3.13. **Estimations multivariées des déterminants de l'obtention d'une formation proposée par l'employeur, 1997**Estimations d'un modèle probit de la variation de la probabilité de formation associée à chaque facteur^{a, b}

	Pays PCM ^c	Autriche	Belgique	Danemark ^d	Finlande	France	
Emploi temporaire	-0.06**	-0.02	-0.03	-0.14**	-0.17**	-0.06**	
Femme	0.00	-0.05**	-0.04**	-0.02	0.01	-0.00	
Niveau de formation faible	-0.06**	-0.12**	-0.10**	-0.14**	-0.20**	-0.06**	
Niveau de formation intermédiaire	-0.01**	-0.02	-0.08**	-0.07**	-0.08**	-0.03	
15 à 24 ans	0.01	0.05	0.08	0.12*	-0.06	0.11**	
25 à 34 ans	0.01	0.04*	0.05**	0.08**	0.01	0.04*	
Précédemment au chômage ^e	-0.03**	-0.05**	-0.08**	-0.14**	-0.10**	-0.03	
Petite entreprise	-0.05**	-0.04**	-0.08**	-0.07**	-0.18**	0.01	
Secteur public	0.04**	0.05**	0.03	0.07**	0.03	0.04	
Ancienneté de 6 à 9 ans	-0.02**	0.02	-0.03	-0.03	-0.04	-0.04	
Ancienneté de 10 à 14 ans	-0.00	-0.01	0.02	-0.07	0.01	0.01	
Ancienneté > 14 ans	-0.02**	0.00	-0.00	-0.02	0.03	-0.01	
Variables indicatrices des pays	oui	non	non	non	non	non	
Observations	34 132	2 413	1 916	2 515	2 846	2 085	
Log-vraisemblance^f	-12 154.4**	-1 104.7**	- 840.2**	-1 535.8**	-1 702.4**	-882.2**	
	Grèce	Irlande	Italie	Pays-Bas	Portugal	Espagne	Royaume-Uni
Emploi temporaire	-0.03**	-0.00	-0.01**	-0.04**	-0.00	-0.03**	-0.14**
Femme	-0.01	-0.01	-0.00	-0.00	-0.00	-0.01	0.03*
Niveau de formation faible	-0.04**	-0.06**	-0.01**	-0.02*	0.00	-0.05**	-0.08**
Niveau de formation intermédiaire	-0.02**	-0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	-0.08**
15 à 24 ans	0.02	0.03	0.00	0.04**	-0.00	-0.01	-0.02
25 à 34 ans	0.02*	0.04**	0.00	0.03**	0.00	0.00	-0.02
Précédemment au chômage ^e	-0.01	-0.04**	-0.01**	-0.00	-0.01	-0.02	-0.04**
Petite entreprise	-0.02	-0.03*	-0.01**	-0.04**	-0.02**	-0.05**	-0.09**
Secteur public	-0.00	0.05**	0.01**	-0.00	0.01*	0.04**	0.13**
Ancienneté de 6 à 9 ans	-0.00	-0.03	-0.00	-0.02**	-0.00	0.02	-0.09**
Ancienneté de 10 à 14 ans	0.01	-0.03	0.00	-0.02	-0.00	0.04*	-0.06*
Ancienneté > 14 ans	0.01	0.00	-0.00	-0.04**	-0.00	0.01	-0.08**
Variables indicatrices des pays	non	non	non	non	non	non	non
Observations	2 272	2 030	4 204	3 808	3 668	3 678	4 217
Log-vraisemblance^f	-393.2**	-700.5**	-883.**	-965.6**	-386.0	-1 137.0	-2 560.3

* et ** indiquent une significativité statistique aux seuils de 10 % et 5 % respectivement.

PCM : Panel communautaire des ménages.

a) Variation de la probabilité de recevoir une formation associée à une augmentation de 0 à 1 de la variable indicatrice concernée, quand toutes les autres variables sont fixées aux moyennes de leur échantillon. Par exemple, ligne 1, colonne 1, l'estimation égale à « -0.06 » indique que les travailleurs temporaires ont 6 % moins de chance de recevoir une formation que les travailleurs permanents. Le modèle probit a été estimé par la méthode du maximum de vraisemblance et inclut 8 variables indicatrices pour la profession et une constante. La variable dépendante prend la valeur 1 pour les travailleurs participant à une formation offerte par leur employeur au cours de l'année précédente (variables du PCM PT001 et PT017) et l'échantillon concerne tous les salariés.

b) Les indicateurs de significativité statistique pour les variations estimées de la probabilité correspondent à la significativité des régresseurs dans le modèle probit sous-jacent.

c) Régression groupée pour tous les pays présentés, à l'exception du Danemark (voir note d).

d) Les données pour le Danemark se rapportent à l'année 1996 car la variable des professions présente beaucoup de valeurs manquantes en 1997.

e) Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'individu était chômeur lors des 5 précédentes années.

f) Indicateurs de significativité statistique se rapportant au test du Chi-2 de la significativité globale de tous les régresseurs.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données provenant du Panel communautaire des ménages, vagues 3 et 4.

succinctement dans l'encadré 3.3. Ces précédentes études montrent clairement que les travailleurs temporaires ne se retrouvent pas tous prisonniers de l'emploi temporaire car un nombre appréciable d'entre eux accèdent assez rapidement à un emploi permanent. Cependant, les différences dans les sources de données et les méthodes limitent la

Encadré 3.3. Transitions entre emplois temporaires et emplois permanents : conclusions de diverses études sur ce sujet

Analysant des données longitudinales pour les *Pays-Bas*, l'*Allemagne* et la *Grande-Bretagne*, Dekker (2001) observe que les *formes d'emploi atypiques* (y compris les emplois temporaires et les emplois à temps partiel) servent souvent de voie d'accès à un emploi permanent. La mobilité ascendante, de ce point de vue, est plus importante aux Pays-Bas et en Allemagne qu'en Grande-Bretagne. Les femmes sont moins susceptibles que les hommes de sortir d'une forme d'emploi atypique, mais peut-être est-ce parce que les femmes ont tendance à rester plus sur des emplois à temps partiel que sur des emplois temporaires.

Guell et Petrangolo (2000) constatent que certains travailleurs temporaires en Espagne accèdent à un emploi permanent avant la fin de leur contrat d'emploi temporaire, tandis que d'autres vont jusqu'à la fin de leur contrat, dans la limite autorisée par la loi (trois ans), avant d'accéder à un emploi permanent ou de quitter l'entreprise. Les auteurs en concluent que certaines entreprises se servent des emplois temporaires pour sélectionner les travailleurs pour un emploi permanent, ceux qui « cadrent bien » avec les attentes de l'entreprise se voyant proposer un contrat permanent dès qu'on a eu le temps d'apprécier leurs qualités, alors que d'autres employeurs se servent des contrats d'emploi temporaires pour économiser sur leurs coûts de main-d'œuvre, renouvelant les contrats jusqu'à la limite autorisée. Les auteurs examinent aussi les effets de la réforme de 1994, qui a quelque peu limité le recours aux contrats temporaires en Espagne, et ils relèvent un certain nombre d'éléments montrant qu'après la réforme il est devenu plus facile pour les femmes et pour les travailleurs ayant un moins bon niveau de formation de passer d'un emploi temporaire à un emploi permanent.

Holmlund et Storrie (2002), exploitant des informations sur la situation des travailleurs *suédois* au regard du marché du travail provenant de l'enquête suédoise sur la population active, observent qu'environ 10 % des travailleurs titulaires d'un *contrat temporaire* accèdent à un emploi permanent un trimestre plus tard. Korpi et Levin (2001) concluent, pour leur part, sur la base d'un échantillon de chômeurs en Suède, qu'avoir travaillé avec un contrat temporaire réduit la durée du chômage.

Houseman (1997) observe, sur la base de données provenant d'une enquête auprès des employeurs aux *États-Unis*, que ne sont transformés en emplois permanents qu'un très petit nombre d'*emplois temporaires* – contrats de durée déterminée, travail à la demande, sous-traitance et emplois saisonniers. Néanmoins, 40 à 55 % des établissements ont déclaré avoir fait parfois passer des travailleurs temporaires sur un emploi permanent. Le passage d'un emploi temporaire à un emploi permanent est plus fréquent pour les travailleurs recrutés par l'intermédiaire d'une agence d'intérim que pour les autres catégories de travailleurs temporaires. Une conclusion analogue est présentée dans l'étude du ministère italien du travail (2001) pour l'*Italie*.

Storrie (2002) analyse un échantillon d'*intérimaires* en *Allemagne*, en *Espagne*, en *France*, aux *Pays-Bas* et au *Royaume-Uni*, et constate que 19 % d'entre eux ont ensuite été recrutés par l'entreprise utilisatrice : 12 % comme travailleurs permanents et 7 % comme travailleurs temporaires. Et, en outre, 18 % ont trouvé un emploi permanent auprès d'un autre employeur, de sorte qu'au total 30 % ont obtenu un emploi permanent après un passage par l'intérim.

Encadré 3.3. **Transitions entre emplois temporaires et emplois permanents : conclusions de diverses études sur ce sujet (suite)**

Booth *et al.* (2000) concluent qu'en *Grande-Bretagne* les *contrats de durée déterminée* (CDD) constituent plus souvent un tremplin vers un emploi permanent qu'une impasse, mais que la mobilité ascendante est moins fréquente pour les emplois saisonniers et les emplois occasionnels. Les auteurs observent que la probabilité d'accéder à un emploi permanent après un CDD augmente avec le niveau de formation pour les femmes, alors que ce facteur ne semble guère jouer pour les hommes. Par contre, les hommes jeunes ont nettement plus de chances que les hommes âgés d'accéder à un emploi permanent, alors que l'âge n'a pas réellement d'incidence pour les femmes. Le fait de travailler à temps partiel réduit notablement l'accès à un emploi permanent pour les hommes, mais c'est un facteur qui est sans effet pour les femmes.

Blanchard et Landier (2001) tentent de mesurer les conséquences de l'introduction des *contrats de durée déterminée* (CDD) en *France*. Ils constatent que le passage d'un CDD à un emploi permanent est devenu moins fréquent pour les jeunes au cours des années 90 par rapport aux années 80, tandis que, dans le même temps, les entreprises avaient de plus en plus recours aux CDD. Les auteurs ne voient pas d'évolution symétrique dans la probabilité de passer d'un CDD au chômage. Russo *et al.* (1997) analysent les facteurs déterminant les chances qu'un travailleur a de passer d'un *contrat de courte durée* à un emploi permanent aux *Pays-Bas*. La probabilité augmente notablement avec l'âge du travailleur et le nombre d'heures travaillées, mais elle est plus faible pour les travailleurs qui ont des enfants et pour les travailleurs ayant un haut niveau de formation. L'analyse ne révèle pas de disparités notables selon le sexe, encore que les femmes (et les étrangers) sont davantage susceptibles d'occuper un emploi temporaire que les hommes et les nationaux.

Contini *et al.* (1999) tentent de vérifier l'hypothèse selon laquelle de *courtes périodes* d'emploi faciliteraient l'accès à un emploi permanent, en analysant des données longitudinales pour *l'Allemagne, l'Italie* et la *Grande-Bretagne*. Ils mettent en évidence une mobilité non négligeable sur des périodes de quatre ans (1986-89 et 1991-94). En Italie, les femmes ont une probabilité nettement inférieure à celle des hommes d'accéder à un emploi permanent, mais la variable du sexe ne joue pas de rôle significatif en Allemagne ni en Grande-Bretagne. De manière générale, les variables considérées sont peu nombreuses à avoir un effet significatif sur la probabilité d'accéder à un emploi permanent.

Chalmers et Kalb (2000) tentent de voir si le fait d'accepter un emploi « occasionnel » – catégorie plus vaste que celle de l'emploi temporaire – augmente les chances d'accéder à un emploi régulier pour les *chômeurs* en *Australie*. A cet effet, ils comparent les flux directs de passage du chômage à un emploi régulier aux flux indirects de passage du chômage à un emploi régulier par l'intermédiaire, dans un premier temps, d'un emploi occasionnel. Et les auteurs en concluent que le fait d'accepter un emploi occasionnel influe favorablement sur la probabilité d'accéder à un emploi régulier, surtout pour les jeunes hommes et pour les personnes souffrant d'un handicap.

comparabilité de ces travaux et il est actuellement difficile de comparer les structures de la mobilité des travailleurs temporaires d'un pays de l'OCDE à l'autre.

Les données rétrospectives pour 21 pays de l'OCDE montrent que les travailleurs temporaires présentent une assez grande continuité dans l'emploi puisqu'environ deux sur

trois occupaient un emploi un an auparavant (tableau 3.14 ; voir OCDE, 1996, pour des données analogues pour le milieu des années 90). Rétrospectivement, la continuité dans l'emploi apparaît particulièrement forte au Portugal (77 %) et particulièrement faible en Irlande (54 %). Malheureusement, il n'est pas possible, sur la base de ces données, de savoir si ces personnes occupaient un emploi temporaire ou un emploi permanent un an auparavant. Néanmoins, ces résultats tendent à indiquer que la majorité des travailleurs temporaires parviennent à garder un pied dans le monde du travail. Parmi les travailleurs temporaires qui ne travaillaient pas un an auparavant, la plupart ou bien étaient au chômage ou bien poursuivaient des études à plein-temps. Les emplois temporaires sont une voie d'accès à l'emploi particulièrement importante pour les chômeurs en Espagne, tandis qu'au Danemark plus d'un quart des travailleurs temporaires étaient, peu de temps auparavant, étudiants à plein-temps.

Mais peut-être est-il plus intéressant de regarder vers l'avenir et de considérer les perspectives d'emploi des travailleurs temporaires pour apprécier leur mobilité. Le tableau 3.15 analyse précisément les phénomènes de mobilité des emplois temporaires vers les emplois permanents et le chômage²¹, dans 13 pays européens. Les phénomènes de mobilité observés sur un an (de 1996 à 1997) et sur deux ans (de 1996 à 1998) permettent de formuler un certain nombre de conclusions :

- Un nombre appréciable de travailleurs temporaires accèdent à un emploi permanent dans un délai d'un an et cette proportion augmente nettement entre la première et la deuxième année dans tous les pays considérés à l'exception de la Belgique.

Tableau 3.14. Statut antérieur d'emploi des travailleurs temporaires

Statut d'emploi en 1999 des travailleurs occupant un emploi temporaire en 2000 (distribution en pourcentages)

	Emploi	Chômage	Tâches domestiques ^a	Études à plein-temps	Autres statuts ^b
Autriche (1997)	74.2	2.4	..	14.8	8.7
Belgique	64.8	14.1	1.5	15.7	3.6
République tchèque	56.2	8.8	1.3	5.1	4.2
Danemark	62.0	6.7	1.2	26.4	3.7
Finlande	59.3	15.5	2.6	18.9	3.3
France	58.4	21.7	1.9	15.7	2.2
Allemagne	64.9	10.2	1.8	17.5	5.3
Grèce	73.0	17.4	1.4	5.8	2.4
Hongrie	63.1	22.0	3.7	6.5	3.4
Islande	70.9	3.0	0.7	23.1	2.3
Irlande (1997)	54.4	14.2	..	22.1	9.2
Italie	65.7	21.6	2.3	6.9	3.1
Luxembourg	60.1	8.3	4.3	22.7	4.6
Pays-Bas (1999)	69.4	5.9	..	14.5	10.1
Norvège	75.4	3.0	2.1	17.2	2.0
Pologne (1999)	59.1	20.1	2.6	9.3	7.8
Portugal	76.8	10.3	1.7	7.9	2.9
Espagne	63.6	24.5	1.9	7.7	2.2
Suède	57.6	14.7	1.6	22.8	2.8
Suisse	73.0	9.0	18.0
Royaume-Uni	72.7	6.1	4.0	14.0	2.3
Moyenne OCDE^c	65.5	12.3	2.1	14.7	5.0

.. Données non disponibles.

a) Incluent le fait de s'occuper de la maison et d'élever des enfants.

b) Les autres statuts comprennent l'invalidité, la retraite, le service militaire et les autres cas de non-activité.

c) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Données provenant de l'Enquête communautaire sur les forces de travail, année 2000, fournies par Eurostat.

Tableau 3.15. **Mobilité sur un et deux ans des travailleurs temporaires**Statut d'emploi en 1997 et 1998 selon le statut d'emploi en 1996 (distribution en pourcentages)^{a)}

Statut d'emploi en 1996	Statut d'emploi en 1997			Statut d'emploi en 1998			
	Travailleurs permanents	Travailleurs temporaires	Chômeurs	Travailleurs permanents	Travailleurs temporaires	Chômeurs	
Autriche	Travailleurs permanents	93.2	5.0	1.8	93.8	3.4	2.8
	Travailleurs temporaires	56.1	41.3	–	71.0	22.8	–
	Chômeurs	26.1	–	58.1	42.4	–	47.0
Belgique	Travailleurs permanents	94.7	3.1	2.2	94.6	3.7	1.7
	Travailleurs temporaires	42.7	48.5	–	41.7	49.7	–
	Chômeurs	–	–	82.5	9.5	16.2	74.2
Danemark	Travailleurs permanents	94.8	3.2	2.0	92.0	5.5	2.5
	Travailleurs temporaires	45.4	44.9	–	63.4	28.3	–
	Chômeurs	22.3	18.5	59.2	43.8	–	38.9
Finlande	Travailleurs permanents	95.5	2.0	2.4
	Travailleurs temporaires	38.5	46.1	15.4
	Chômeurs	8.4	19.5	72.1
France	Travailleurs permanents	96.3	1.2	2.6	94.7	1.4	3.9
	Travailleurs temporaires	20.8	56.6	22.5	37.9	41.2	20.9
	Chômeurs	9.5	17.2	73.3	20.9	26.2	53.0
Allemagne ^{b)}	Travailleurs permanents	92.8	3.3	3.8	92.3	2.5	5.2
	Travailleurs temporaires	40.6	36.4	23.0	53.1	22.7	24.2
	Chômeurs	19.7	14.7	65.7	20.7	15.8	63.5
Grèce	Travailleurs permanents	89.8	7.4	2.8	88.9	7.4	3.6
	Travailleurs temporaires	36.4	52.7	10.8	46.2	44.8	8.9
	Chômeurs	9.4	21.8	68.8	20.6	34.4	45.0
Irlande	Travailleurs permanents	95.4	3.3	–	95.1	3.5	–
	Travailleurs temporaires	47.0	47.1	–	52.4	39.3	–
	Chômeurs	16.4	10.7	73.0	27.8	10.2	62.0
Italie	Travailleurs permanents	93.1	5.0	1.9	93.9	4.0	2.1
	Travailleurs temporaires	41.3	45.9	12.7	52.2	35.2	12.6
	Chômeurs	8.3	9.3	82.4	15.7	17.7	66.6
Portugal	Travailleurs permanents	92.0	4.9	3.1	89.3	6.7	4.0
	Travailleurs temporaires	39.0	51.4	9.7	55.4	37.9	6.7
	Chômeurs	22.0	23.3	54.7	25.8	35.3	38.9
Espagne	Travailleurs permanents	92.4	4.5	3.1	91.2	5.9	2.9
	Travailleurs temporaires	23.1	59.4	17.5	33.8	50.9	15.3
	Chômeurs	5.5	27.6	66.9	11.4	31.4	57.2
Pays-Bas	Travailleurs permanents	95.9	2.9	1.2	95.2	3.2	1.6
	Travailleurs temporaires	49.1	43.2	–	65.1	29.9	–
	Chômeurs	–	12.5	79.7	22.0	12.2	65.9
Royaume-Uni ^{b)}	Travailleurs permanents	96.4	2.2	1.4	96.4	2.1	1.5
	Travailleurs temporaires	56.1	34.5	–	67.0	27.0	–
	Chômeurs	31.4	–	54.7	46.9	–	39.3

– Données non reproduites car moins de 30 observations.

.. Données non disponibles.

a) Les probabilités de transition du marché du travail sont calculées à partir d'un échantillon d'individus dans l'emploi salarié ou le chômage en 1996 et n'entrant ni dans l'emploi indépendant ni dans l'inactivité durant la période 1997-98.

b) Les données se rapportent aux enquêtes nationales : Panel socio-économique (PSOE) pour l'Allemagne, et *British Household Panel Survey* (BHPS) pour le Royaume-Uni.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données provenant du Panel communautaire des ménages, vagues 3-5.

- La mobilité entre emploi temporaire et emploi permanent varie largement d'un pays à l'autre. La proportion de travailleurs temporaires accédant à un emploi permanent se situe entre 21 % et 56 % après un an et entre 34 % et 71 % après deux ans. La mobilité ascendante est la plus forte en Autriche, au Danemark, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, et la plus faible en France, en Belgique et en Espagne.

- La mobilité ne s'opère pas toujours d'un emploi temporaire vers un emploi permanent, certains travailleurs évoluant vers le chômage. La probabilité de passer d'un emploi temporaire au chômage est analogue sur un an et sur deux ans, se situant entre un minimum de 7-10 % au Portugal et un maximum de 21-24 % en Allemagne et en France. En cohérence avec le fait que les emplois temporaires impliquent une plus grande précarité de l'emploi, les travailleurs permanents sont comparativement beaucoup moins nombreux à évoluer vers le chômage (1-5 %).
- On ne peut exclure qu'une minorité non négligeable de travailleurs temporaires restent prisonniers des emplois temporaires sur une assez longue période. Après deux ans, entre un quart et la moitié des travailleurs temporaires continuaient d'occuper un emploi temporaire. La persistance dans l'emploi temporaire était la plus élevée en Belgique et en Espagne et la plus faible en Allemagne et en Autriche. D'autres travailleurs peuvent enchaîner les emplois temporaires et le chômage (précédent alinéa).

Pour tenter d'identifier les facteurs qui facilitent – ou, au contraire, entravent – la mobilité des travailleurs temporaires, on a estimé séparément, à l'aide des modèles probit, la probabilité de passer d'un emploi temporaire à un emploi permanent ou au chômage. Les modèles tiennent compte d'un certain nombre de caractéristiques individuelles et de caractéristiques concernant l'employeur, et les phénomènes de mobilité sont analysés sur un et deux ans pour un échantillon groupé de travailleurs temporaires de 12 pays européens (tableau 3.16). On examine ensuite plus en détail la mobilité vers un emploi permanent, sur une période de deux ans, en estimant des modèles probit distincts pour chacun des pays (tableau 3.17). On peut en tirer un certain nombre d'indications :

- C'est parmi les personnes ayant un niveau de formation intermédiaire ou élevé, âgées de 25 à 34 ans, qui n'ont pas été au chômage au cours des cinq années précé-

Tableau 3.16. **Estimations multivariées des déterminants de la mobilité des travailleurs temporaires, 1996-98**

Estimations d'un modèle probit de la variation de la probabilité de la transition indiquée associée à chaque facteur^{a, b}

	Entrer dans un emploi permanent		Entrer dans le chômage	
	En 1 an	En 2 ans	En 1 an	En 2 ans
Femme	-0.10	-0.03*	0.05**	0.05
Niveau de formation faible	-0.14**	-0.11**	0.12**	0.08**
Niveau de formation intermédiaire	-0.01	0.02	0.07**	0.05*
15 à 24 ans	0.03	0.06**	0.01	-0.02
25 à 34 ans	0.04**	0.07**	-0.02*	-0.02**
Précédemment au chômage ^c	-0.10**	-0.11**	0.09**	0.11**
Entreprise de petite taille	-0.07**	-0.09**	0.00	0.04**
Secteur public	-0.10**	-0.06**	0.00	-0.00
Observations	4 543	4 068	4 543	4 068
Log-vraisemblance^d	-2 910.9**	-2 629.5	-1 750.5**	-1 460.8**

* et ** indiquent une significativité statistique aux seuils de 10 % et 5 % respectivement.

a) Variation de la probabilité de tomber dans la situation indiquée associée à une augmentation de 0 à 1 de la variable indicatrice concernée, quand toutes les autres variables sont fixées aux moyennes de leur échantillon. Par exemple, ligne 1, colonne 2, l'estimation de « -0.03 » indique que parmi les travailleurs temporaires les femmes ont 3 % moins de chance que les hommes d'obtenir un emploi permanent au bout de 2 ans. Le modèle probit est estimé par la méthode du maximum de vraisemblance pour un échantillon groupé de travailleurs de 12 pays européens (Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni) incluant des variables indicatrices pour les pays et une constante.

b) Les indicateurs de significativité statistique pour les variations estimées de la probabilité correspondent à la significativité des régresseurs dans le modèle probit sous-jacent.

c) Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'individu était chômeur lors des 5 précédentes années.

d) Indicateurs de significativité statistique se rapportant au test du Chi-2 de la significativité globale de tous les régresseurs.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données provenant du Panel communautaire des ménages, vagues 3-5.

Tableau 3.17. **Comparaisons internationales des déterminants de la mobilité des travailleurs temporaires, 1996-98**

Estimations d'un modèle probit de la variation de la probabilité de passer dans l'emploi permanent au bout de deux ans associée à chaque facteur^{a, b}

	Autriche	Belgique	Danemark	France	Allemagne	Grèce
Femme	-0.10*	-0.10	-0.07	-0.03	0.10*	0.02
Niveau de formation faible	0.19*	0.01	-0.03	-0.08	-0.08	-0.17*
Niveau de formation intermédiaire	0.38**	-0.11	0.02	-0.04	-0.08	0.07
15 à 24 ans	0.05	-0.04	0.22**	0.02	0.04	0.11
25 à 34 ans	0.12	-0.05	0.07	0.01	0.15**	0.01
Précédemment au chômage ^c	-0.23**	-0.06	-0.08	-0.17**	-0.33**	0.01
Entreprise de petite taille	0.00	-0.19	0.00**	-0.04	-0.17**	-0.18*
Secteur public	0.05	-0.13	0.09**	-0.19**	-0.23**	0.10
Observations	222	159	208	309	316	272
Log-vraisemblance^d	-116.1**	-104.3**	-127.3**	-203.9**	-192.18**	-171.0**
	Irlande	Italie	Pays-Bas	Portugal	Espagne	Royaume-Uni
Femme	-0.07	0.01	0.04	-1.08	-0.00	-0.03
Niveau de formation faible	0.07	-0.24**	0.07	-0.24**	-0.17**	0.12*
Niveau de formation intermédiaire	-0.00	0.07	0.11	-0.13	-0.02	0.18**
15 à 24 ans	0.14*	0.08	0.03	0.00	-0.02**	0.04
25 à 34 ans	0.10	-0.06	0.20**	0.08	0.02	0.15**
Précédemment au chômage ^c	0.08	-0.06	-0.00	-0.11**	-0.12**	0.00
Entreprise de petite taille	0.01	-0.13*	-0.10	-0.01	-0.07**	-0.10
Secteur public	0.01	0.07	-0.05	0.01	-0.13**	0.07
Observations	241	381	240	511	1 012	197
Log-vraisemblance^d	-153.4**	-236.6**	-146.3**	-339.8	-655.8**	-96.69

* et ** indiquent une significativité statistique aux seuils de 10 % et 5 % respectivement.

a) Variation de la probabilité qu'un travailleur dans un emploi temporaire en 1996 sera dans un emploi permanent en 1998 associée à une augmentation de 0 à 1 de la variable indicatrice concernée, quand toutes les autres variables sont fixées aux moyennes de leur échantillon. Par exemple, ligne 1, colonne 1, l'estimation de « -0.10 » indique que les femmes ont 10 % moins de chance que les hommes de passer d'un emploi temporaire à un emploi permanent au bout de 2 ans en Autriche. Le modèle probit est estimé par la méthode du maximum de vraisemblance pour les travailleurs dans l'emploi temporaire en 1996 et inclut une constante.

b) Les indicateurs de significativité statistique pour les variations estimées de la probabilité correspondent à la significativité des régresseurs dans le modèle probit sous-jacent.

c) Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'individu était chômeur lors des 5 précédentes années.

d) Indicateurs de significativité statistique se rapportant au test du Chi-2 de la significativité globale de tous les régresseurs.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE à partir des données provenant du Panel communautaire des ménages, vagues 3-5.

dentes et qui occupent un emploi dans une entreprise moyenne ou grande du secteur privé, que la mobilité vers les emplois permanents est la plus forte (tableau 3.16). En règle générale, les caractéristiques individuelles et les caractéristiques touchant les emplois qui vont de pair avec une moindre mobilité vers l'emploi permanent vont aussi de pair avec un risque accru de chômage. Les emplois temporaires dans le secteur public constituent une exception notable à cet égard, en ce sens que la moindre mobilité vers l'emploi permanent s'explique alors entièrement par une plus grande persistance dans l'emploi temporaire.

- Les travailleurs des pays européens du bassin méditerranéen qui ont un faible niveau de formation semblent avoir particulièrement de difficultés à passer d'un emploi temporaire à un emploi permanent puisque leur probabilité à cet égard est inférieure de 17 à 24 % à celle des travailleurs ayant un haut niveau de formation (tableau 3.17)²². La situation en Autriche et au Royaume-Uni ne cadre pas avec cette configuration générale puisque, dans ces pays, la mobilité vers l'emploi permanent est plus faible pour les travailleurs temporaires titulaires d'un diplôme

d'enseignement supérieur que pour les travailleurs ayant un moins bon niveau de formation.

- La tendance des travailleurs temporaires âgés de 25 à 34 ans d'avoir une chance supérieure à la moyenne d'accéder à un emploi permanent est particulièrement nette en Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, où leur probabilité à cet égard est de 15 à 20 % supérieure à celle des travailleurs plus âgés. Au Danemark et en Irlande, ce sont les travailleurs les plus jeunes qui trouvent le plus aisément un emploi permanent.
- Le fait d'avoir été au chômage au cours des cinq années précédentes réduit très nettement la probabilité d'accéder à un emploi permanent en Autriche et en Allemagne (dans une proportion de 23 % et 33 % respectivement). Cependant, on ne saurait dire si la coïncidence entre un épisode antérieur de chômage et la faible mobilité vers l'emploi permanent reflète un lien causal par rapport au chômage (qui constituerait en quelque sorte un « stigmate ») ou si une période antérieure de chômage est un indicateur de difficultés sur le marché du travail dont ne rendraient pas compte les autres variables (hétérogénéité non observée).
- Dans les 12 pays européens considérés, on observe, tout au plus, une faible tendance des femmes occupant un emploi temporaire à être davantage exposées au risque de chômage que les hommes, et elles sont aussi un peu moins susceptibles d'accéder à un emploi permanent. Les écarts de mobilité entre les sexes sont plus marqués dans plusieurs pays, mais pas de façon homogène. La probabilité des femmes d'accéder à un emploi permanent est supérieure à celle des hommes en Allemagne, mais inférieure à celle des hommes en Autriche.
- Les travailleurs temporaires des petites entreprises ont une moindre probabilité que les travailleurs des grandes entreprises d'accéder à un emploi permanent. Cette coïncidence est particulièrement nette en Allemagne et en Grèce (17-18 %) et pourrait peut-être s'expliquer par le fait que les travailleurs temporaires ont moins de possibilités d'être promus sur un poste permanent dans une petite entreprise.
- La mobilité des travailleurs temporaires vers un emploi permanent est particulièrement faible, dans le secteur public, en France et en Allemagne (inférieure dans une proportion de 19 % et 23 %, respectivement). Sans doute cela s'explique-t-il par le fait que les contrats temporaires sont généralement de plus longue durée dans le secteur public (Section 3.A). Le Danemark constitue, toutefois, une exception notable, puisque, dans ce pays, les travailleurs temporaires employés dans le secteur public ont une probabilité supérieure, dans une proportion de 9 %, de passer d'un emploi temporaire à un emploi permanent.

Au total, les données présentées dans cette section tendent à montrer que de nombreux travailleurs temporaires ont un lien durable avec l'emploi rémunéré et parviennent à garder un pied dans le monde du travail, à moyen terme : nombre d'entre eux occupaient un emploi un an auparavant et ils sont nombreux à continuer d'occuper un emploi au cours des deux années suivantes. En outre, une proportion appréciable de travailleurs temporaires accèdent assez rapidement à un emploi permanent, ce qui cadre avec l'image de l'emploi temporaire tremplin vers l'emploi permanent. Cependant, d'autres restent dans l'emploi temporaire ou évoluent vers le chômage. Malheureusement, il est difficile de dire combien, parmi ces derniers, sont prisonniers de l'emploi temporaire, car la persistance dans l'emploi temporaire peut être pour partie volontaire et deux ans est une période relativement courte. L'analyse est limitée, en outre, par le fait qu'on n'examine pas la situa-

tion dans les pays non européens, où les phénomènes de mobilité par rapport au travail temporaire peuvent prendre des configurations différentes.

Conclusions

Les emplois temporaires amènent à s'interroger sur un aspect essentiel des réglementations visant le marché du travail, à savoir jusqu'à quel point les politiques publiques doivent-elles fixer des normes minimales en matière de conditions d'emploi. De nombreux aspects des relations du travail sont soumis à des normes réglementaires (sécurité au travail, représentation collective et non-discrimination en matière d'embauche et de rémunération, par exemple). Cependant, les réglementations pour la protection de l'emploi – y compris les règles régissant le travail temporaire – ont particulièrement retenu l'attention, au cours de la dernière décennie, car on pense qu'elles peuvent être une cause importante de persistance d'un haut niveau de chômage. Face à cette inquiétude, un nombre appréciable de pays de l'OCDE ont libéralisé les règles régissant le travail temporaire. Le développement du travail temporaire qui en est résulté – et qui a été spectaculaire dans plusieurs pays – est l'occasion d'examiner les conséquences sociales de la déréglementation.

Le présent chapitre contribue à améliorer la connaissance factuelle nécessaire pour pouvoir évaluer la progression du travail temporaire et en apprécier les conséquences en termes de bien-être pour les travailleurs. La situation qu'il dessine est complexe et ne confirme ni la vision la plus optimiste ni la vision la plus noire. Le travail temporaire est une dimension importante du monde de l'emploi dans les pays de l'OCDE, mais les disparités entre pays en ce qui concerne la part des emplois temporaires dans le total de l'emploi sont notables, et l'on n'observe pas de tendance universelle à une constante augmentation du volume de travail temporaire. La fréquence du travail temporaire est particulièrement forte chez les jeunes et les travailleurs ayant un moins bon niveau de formation, mais les travailleurs temporaires constituent un groupe divers et ils sont présents dans un large éventail de secteurs et de professions, auprès d'employeurs publics comme d'employeurs privés, et dans des établissements de toutes tailles.

L'analyse de la qualité des emplois temporaires dessine aussi une situation complexe, irréductible à des présentations simplistes. On peut mettre en évidence un lien entre le travail temporaire et un désavantage salarial, qui peut être tout à fait limité dans certains pays et aller jusqu'à 30 % dans d'autres, même en appliquant des techniques de régression qui tiennent compte des différences dans les caractéristiques individuelles et les caractéristiques des emplois. Mais il est vrai, aussi, que certains emplois temporaires paient fort bien. Le travail temporaire en soi exclut rarement les travailleurs du bénéfice des avantages annexes, mais la très courte durée de nombreux emplois temporaires peut, dans les faits, aboutir à ce résultat. Selon les pays, entre un tiers et deux tiers des travailleurs temporaires accèdent à un emploi permanent dans un délai de deux ans, ce qui suggère une possibilité de mobilité ascendante non négligeable. Par contre, jusqu'à un quart des travailleurs temporaires sont au chômage deux ans plus tard – ce qui signale un risque de chômage très supérieur à celui observé pour les travailleurs permanents – et ils sont plus nombreux encore à continuer d'occuper un emploi temporaire. Les employeurs faisant un moins gros effort de formation en direction des travailleurs temporaires qu'en direction des travailleurs permanents, les travailleurs qui restent longtemps dans l'emploi

temporaire risquent de compromettre leurs perspectives de carrière à long terme, en plus de connaître une réelle précarité de l'emploi.

Du point de vue de l'action des gouvernements, l'analyse qui a été développée incite à adopter une approche nuancée consistant à essayer de traiter les difficultés spécifiques que le travail temporaire occasionne à certains travailleurs, mais sans chercher à limiter strictement le recours au travail temporaire. Ni la libéralisation des réglementations visant le travail temporaire ni les tendances économiques, comme la mondialisation et la déréglementation des marchés de produits (voir le chapitre 5), dont on peut penser qu'elles renforcent la demande de flexibilité en matière d'emploi, n'ont provoqué une montée inexorable du travail temporaire dans la zone de l'OCDE, même si cette forme d'emploi a atteint des niveaux fort élevés dans quelques pays. Il semble donc que de nombreux employeurs préfèrent maintenir une relation d'emploi quasi permanente avec une bonne partie de leur effectif et que des réglementations limitant strictement le recours au travail temporaire ne sont pas nécessaires pour préserver des emplois sur lesquels les travailleurs puissent « faire carrière ». Même si les emplois sur lesquels les travailleurs peuvent espérer faire carrière ne sont pas menacés, la difficulté d'accéder à ce type d'emploi peut être une grave préoccupation pour certaines catégories de main-d'œuvre.

Les données disponibles tendent à montrer qu'une minorité seulement des travailleurs temporaires sont exposés à un risque d'engrenage à long terme. Cependant, certains groupes de travailleurs temporaires – en particulier les personnes qui ne sont pas allées jusqu'au bout du deuxième cycle de l'enseignement secondaire – ont apparemment plus de difficultés à accéder à un emploi permanent. En outre, il est clair que le bien-être de nombreux travailleurs temporaires pourrait en être affecté si l'accès à un emploi permanent leur restait fermé durablement. La plupart de ces travailleurs manifestent un fort attachement vis-à-vis du travail rémunéré ; or les salaires tendent à être inférieurs sur les emplois temporaires, et l'accès à la formation ainsi qu'éventuellement aux avantages annexes est généralement plus difficile. Il y aurait manifestement lieu d'approfondir les recherches sur le travail temporaire de manière à pouvoir suivre les travailleurs sur une plus longue période.

L'analyse empirique développée dans le présent chapitre incite à penser que les mesures destinées à protéger les travailleurs temporaires contre les conditions d'emploi défavorables qui vont parfois de pair avec un emploi temporaire – surtout lorsque s'enclenche un phénomène d'engrenage à long terme dans l'emploi précaire – doivent assurément retenir l'attention. Cependant, ces mesures n'ont pas que des avantages ; elles ont aussi un coût, et une analyse approfondie s'impose avant de choisir précisément telle ou telle option. Dans cette perspective, il est intéressant, en particulier, de se demander s'il y a lieu de faciliter l'accès des travailleurs temporaires aux divers avantages ou s'il faut privilégier les politiques destinées à faciliter le passage d'un emploi temporaire à un emploi permanent. Il serait intéressant aussi de tenter d'apprécier si les mesures prises doivent être axées sur certaines catégories défavorisées de travailleurs temporaires, à l'instar de ce qui se fait pour les chômeurs dans certains pays de l'OCDE, ou si des mesures de portée plus générale, consistant, par exemple, à modifier les règles de durée minimale ouvrant droit aux avantages annexes, les durées maximales autorisées d'emploi temporaire ou l'accès à la formation, seraient plus efficaces.

Notes

1. Par facilité, tous les emplois qui ne sont pas considérés comme temporaires sont considérés ici comme « permanents ». Il faut entendre par là des emplois qui n'excluent pas nécessairement une relation d'emploi durable. Les emplois permanents vont souvent de pair avec des contrats de durée indéfinie, mais le contrat peut revêtir diverses formes. Quels que soient les détails du contrat, il convient de se rappeler que certains emplois permanents, en fait, ne durent pas longtemps, soit que le salarié parte volontairement, soit que l'employeur licencie le salarié (parce que son travail n'est pas satisfaisant ou parce que la situation économique a changé et que l'emploi a cessé d'être rentable, par exemple). Lorsqu'un employeur souhaite licencier un travailleur permanent, la législation nationale, les conventions syndicales et la pratique l'obligent, en règle générale, à respecter certaines procédures (justifier le licenciement ou respecter un délai de préavis, par exemple) et à accorder des indemnités (indemnités de licenciement, par exemple) auxquelles n'ont pas droit les travailleurs occupant des emplois temporaires, encore que l'étendue des protections en faveur des travailleurs varie largement d'un pays de l'OCDE à l'autre (OCDE, 1999).
2. Les missions d'intérim se sont aussi rapidement développées en France et au Royaume-Uni, mais leur fréquence reste inférieure de plus de moitié à celle des contrats de durée déterminée.
3. La tendance à l'accroissement de la part de l'emploi temporaire qui avait été enregistrée en Irlande s'est également inversée après 1995, mais peut-être est-ce là un artefact dû à un changement dans la méthode statistique utilisée pour identifier les travailleurs temporaires.
4. La part des emplois temporaires dans l'ensemble des nouvelles embauches peut être estimée à partir de données de *flux* pour plusieurs pays de l'OCDE. Ainsi estimée, elle apparaît très supérieure à celle obtenue à partir des données de *stock* analysées dans le présent chapitre. Ainsi, 71 % des nouvelles embauches, en France, ont été effectuées sur des emplois temporaires, en 2001, et, en Suède, à la fin des années 90, 70 % des nouvelles embauches dans le secteur des entreprises privées portaient sur des emplois temporaires (Holmlund et Storrie, 2002). Ces valeurs plus élevées reflètent la forte rotation des emplois temporaires, outre toute création nette d'emploi.
5. A quelques exceptions près, les comparaisons internationales du niveau et de l'évolution du travail temporaire restent identiques si l'on ne tient pas compte des travailleurs du secteur de l'agriculture, de la chasse et de la sylviculture (données non reprises ici). Cependant, L'Italien *et al.* (1999) montrent, à partir de l'exemple de la province du Nouveau-Brunswick, au Canada, que les économies régionales très dépendantes d'une ou de quelques activités saisonnières peuvent avoir un caractère saisonnier très prononcé, les emplois saisonniers concernant alors tous les secteurs.
6. Cette estimation repose sur des données salariales globales et ne tient pas compte de l'impact probable des différences dans les caractéristiques individuelles ou les caractéristiques du côté de la demande sur les écarts de rémunération entre travailleurs temporaires et travailleurs permanents.
7. Ces estimations sont calculées sur la base des données microéconomiques provenant de la vague 4 du Panel communautaire des ménages. Seuls les travailleurs à plein-temps, définis comme étant des personnes qui travaillent plus de 30 heures par semaine, sont pris en compte dans l'échantillon. Cette limitation permet d'éviter les difficultés liées au calcul des salaires horaires sur lesquels il y a, en règle générale, d'importantes marges d'erreur en raison de l'inexactitude des déclarations concernant les horaires habituels de travail.
8. Les données utilisées pour les estimations proviennent de la vague 4 du Panel communautaire des ménages, et l'échantillon est limité aux travailleurs à plein-temps. Les modèles ne tiennent pas compte de l'endogénéité potentielle de l'occupation d'un emploi temporaire ou du choix d'un emploi.
9. Le désavantage salarial estimé est de 0.24 point sur une échelle logarithmique, ce qui correspond à un écart de 27 %.
10. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les travailleurs indépendants sont soumis à des dispositions spéciales. Dans toute la mesure du possible, l'analyse développée dans le présent chapitre n'intègre pas l'emploi indépendant dans l'emploi temporaire (voir annexe 3.A). Cependant, la distinction entre travailleurs indépendants et salariés temporaires n'est pas toujours très claire. Tel est le cas, en particulier, avec les travailleurs indépendants qui ne travaillent que pour un seul employeur en même temps, souvent dans les locaux mêmes de l'employeur et/ou en utilisant les infrastructures fournies par l'employeur.

11. Informations fournies par les pays Membres de l'OCDE en réponse à un questionnaire qui leur a été envoyé par le Secrétariat de l'OCDE. Il existe de grandes différences en la matière, sur le plan institutionnel, entre pays de l'OCDE et l'on ne prétend pas, ici, fournir des informations très détaillées sur les législations nationales. Le but est de voir si les règles d'accès à certains dispositifs risquent, de par leur nature même, de pénaliser les travailleurs temporaires par rapport aux travailleurs permanents.
12. En Corée, le droit aux congés de maladie rémunérés relève des conventions collectives.
13. Par exemple, au Royaume-Uni, les travailleurs qui quittent une entreprise ne peuvent récupérer les cotisations patronales si la durée minimale de cotisation exigée n'a pas été atteinte. Si la durée minimale de cotisation exigée a été atteinte, les travailleurs ont généralement la possibilité ou bien de transférer leurs droits à pension vers un nouveau régime ou bien de les conserver auprès de leur ancien employeur, et ils les feront alors valoir au moment de leur départ à la retraite. Dans ce dernier cas, on peut parfois se demander si les droits à pension seront revalorisés, par exemple en fonction de l'indice des prix à la consommation. Aux États-Unis, les travailleurs peuvent toujours récupérer leurs propres cotisations à un plan de pension, mais ils perdent les cotisations patronales si la durée d'acquisition du droit n'a pas été atteinte.
14. Par exemple, en Norvège, dans le secteur public, les cotisations de pension sont transférées d'une caisse à l'autre, mais les travailleurs qui passent du secteur public au secteur privé, ou inversement, peuvent perdre leurs cotisations de pension. Cependant, en Norvège, dans le secteur privé, depuis janvier 2001, les travailleurs employés pendant plus d'un an peuvent obtenir la restitution des cotisations de pension patronales lorsqu'ils changent d'employeur.
15. Les données proviennent de la vague 1997 du Panel communautaire des ménages.
16. Les chiffres d'ancienneté dans l'emploi présentés au tableau 3.11 indiquent le temps passé par les travailleurs dans leur emploi du moment, à la date où l'enquête est réalisée. Il s'agit donc de l'ancienneté *courante* et ces chiffres ne doivent pas être interprétés comme décrivant la distribution des durées d'emploi une fois la période d'emploi *achevée*. La distribution de l'ancienneté courante sur les emplois temporaires à un moment donné peut, selon les cas, surestimer ou sous-estimer la distribution de l'ancienneté observée sur une certaine période pour l'ensemble des emplois temporaires, une fois la période d'emploi achevée, car elle est soumise à deux facteurs de distorsion qui jouent en sens contraire : les périodes d'emploi sont tronquées (de sorte que les durées observées conduisent à une sous-estimation des durées achevées, la période d'emploi n'étant pas arrivée à son terme) et il y a un biais d'échantillonnage en fonction de la durée (en ce sens que les emplois de courte durée sont davantage susceptibles d'être observés à une date donnée que les emplois de plus longue durée, de sorte que la durée moyenne des emplois observés est supérieure à la durée moyenne de l'ensemble des emplois).
17. Dans certains pays de l'OCDE, il y a une limite légale au nombre total de renouvellements possibles d'un contrat temporaire ou à sa durée totale (voir tableau 3.A.3 à l'annexe 3.A).
18. Il est demandé aux travailleurs employés sur des contrats de durée déterminée d'indiquer la durée totale de leur contrat *du moment* (durée à la date de l'enquête et durée résiduelle). Si leur contrat a déjà été renouvelé une ou plusieurs fois, la durée cumulée de tous ces contrats excédera la valeur indiquée.
19. Autor (2000) montre que, dans certaines conditions, les travailleurs les plus performants s'orienteront eux-mêmes vers une formation et que les entreprises qui font appel à des intérimaires sont prêtes à supporter le surcoût de l'information sur les capacités des travailleurs liée à la formation. Et l'on dispose d'un certain nombre d'éléments qui montrent, en effet, que les agences d'intérim, aux États-Unis, assurent gratuitement une formation générale à leurs salariés.
20. Les conclusions présentées ici concordent avec celles formulées dans la plupart des études antérieures consacrées aux déterminants de la probabilité de bénéficier d'une formation (par exemple, taux d'accès à la formation supérieure pour les travailleurs ayant un meilleur niveau de formation et pour les travailleurs occupant un emploi dans les grandes entreprises). Cependant, rares étaient les études antérieures qui prenaient en compte le facteur emplois temporaires (OCDE, 1999).
21. Pour analyser les perspectives de mobilité des travailleurs temporaires, on n'a pas retenu dans l'échantillon le très petit nombre de travailleurs qui passent d'un emploi temporaire à un travail indépendant ou à la non-activité. Par conséquent, les probabilités de transition analysées au tableau 3.15 supposent que le travailleur reste dans l'emploi salarié ou qu'il recherche activement un emploi au cours des trois années considérées.
22. On attribue aux autres caractéristiques individuelles et touchant l'emploi leurs valeurs moyennes pour l'échantillon.

Annexe 3.A

Définition et mesure du travail temporaire

Il n'existe aucune définition type du travail temporaire sur laquelle fonder une comparaison internationale du nombre d'emplois temporaires et des répercussions de ce mode de travail sur le niveau de rémunération, la sécurité de l'emploi et les autres conditions d'emploi. Les chercheurs n'ont d'autre choix que de sélectionner, parmi les catégories de travailleurs distinguées dans les statistiques nationales, celles qui leur semblent correspondre au plus près à une définition internationalement cohérente (Casey, 1994 ; OCDE, 1996). Cette méthode s'est révélée relativement performante pour de nombreux pays européens car Eurostat est parvenu à obtenir une harmonisation considérable des statistiques sur l'emploi temporaire fournies dans le cadre de l'Enquête communautaire sur les forces de travail. Par contre, elle donne de moins bons résultats lorsque l'étude porte sur l'ensemble de la zone de l'OCDE car de nombreux pays se trouvent alors soit *i*) exclus de l'analyse en raison du manque de comparabilité de leurs données, soit *ii*) pris en compte malgré des points de divergence importants par rapport aux autres dans le mode de mesure du travail temporaire.

Les données utilisées dans ce chapitre améliorent quelque peu l'information par rapport à celles qui sous-tendaient les précédentes études car elles couvrent un plus grand nombre de pays de l'OCDE et ont fait l'objet d'une harmonisation plus poussée. La présente annexe expose, dans un premier temps, les définitions et sources de données étayant l'analyse. Il est ensuite procédé à un bref examen de ce qui distingue ces statistiques d'autres mesures du travail temporaire parfois utilisées par les autorités statistiques nationales ou les chercheurs, ainsi que de leurs limites pour des comparaisons internationales.

Définitions utilisées dans le présent chapitre

Pour des raisons aussi bien pratiques que conceptuelles, par travail « temporaire », on entend ici, comme le fait Eurostat, un emploi salarié de durée limitée. Par souci de commodité, tous les autres types d'emploi sont considérés comme des emplois « permanents ». Cette classification vise à établir une distinction entre les emplois qui offrent aux travailleurs la perspective de conserver une relation durable avec leur employeur et ceux où tel n'est pas le cas. En conséquence, le caractère temporaire ou permanent d'un emploi est supposé rendre compte d'une caractéristique du contrat explicite ou implicite de travail et non de la durée effective de l'emploi, laquelle peut également être influencée par d'autres facteurs, y compris le choix délibéré du travailleur de démissionner.

Afin de donner à cette définition une forme concrète, il faut isoler, parmi les catégories d'emploi recensées dans les sources statistiques nationales, les types d'emploi jugés présenter un caractère temporaire au vu du critère retenu¹. Le plus souvent, cette opération a été confiée aux offices statistiques nationaux, qui connaissent mieux les sources de données et les pratiques en matière d'emploi au plan national. De ce fait, il est toutefois difficile de vérifier que les chiffres établis résultent bien de l'application uniforme d'une définition commune du travail temporaire.

Devraient normalement être classés comme occupant un emploi temporaire, les travailleurs entrant dans nombre ou la totalité des catégories suivantes :

- *Contrats de durée déterminée*, c'est-à-dire dont la durée ou la date d'échéance sont précisées à l'avance.
- *Intérimaires*, personnes envoyées par une agence d'intérim pour s'acquitter d'un travail dans les locaux d'une entreprise cliente.
- *Contrats pour une tâche spécifique*, couvrant la période nécessaire à l'accomplissement d'une tâche précise.
- *Contrats de remplacement*, dont le titulaire assure le remplacement de travailleurs absents pour des raisons d'ordre familial, par exemple.
- *Travail saisonnier*, qui ne peut être effectué qu'à certaines périodes de l'année (récolte, par exemple).
- *Travail à la demande*, réalisé uniquement au coup par coup en fonction des besoins.

- *Journaliers*, recrutés pour une journée.
- *Stagiaires*, autrement dit les apprentis et autres travailleurs en formation dont le contrat prévoit le versement d'un salaire mais ne garantit pas l'obtention d'un poste permanent à l'issue de la période de formation.
- *Bénéficiaires de dispositifs d'insertion*, personnes recrutées pour une durée limitée dans le cadre de programmes publics destinés à encourager l'emploi de catégories défavorisées de travailleurs (jeunes, chômeurs de longue durée, handicapés, par exemple).

Pour chaque pays, la liste des catégories de travail temporaire sera fonction des formes de contrats en vigueur dans ce pays, et qui plus est identifiables dans les statistiques nationales, ainsi que des types d'emploi que l'office statistique national juge avoir un caractère temporaire. Elle variera donc d'un pays à l'autre et ne fournira qu'une approximation de ce que pourrait donner l'application uniforme d'une définition commune à des environnements institutionnels divers. Le tableau 3.A.1 récapitule les critères servant, dans chaque pays, à distinguer les emplois temporaires des emplois permanents ainsi que les principales sources de données utilisées².

Comparaison avec d'autres définitions

En dehors de l'approche retenue ici, les études antérieures et les pratiques statistiques nationales en vigueur dans les pays de l'OCDE se fondent sur deux autres modes de définition du travail temporaire. Les trois méthodes utilisées sont donc les suivantes :

1. Une approche *directe* consistant à regrouper certaines *modalités de travail* jugées avoir un caractère « temporaire » pour des raisons indépendantes de la volonté du travailleur de conserver l'emploi occupé (approche préférée dans le présent chapitre).
2. Une approche *directe* reposant sur la *durée effective ou escomptée* du contrat de travail (emplois dont la durée n'excède pas un an, par exemple).
3. Une approche *par défaut*, consistant à considérer comme « temporaire » tout emploi *non régulier ou atypique*, ou qui *n'ouvre pas droit à des avantages annexes essentiels* tels que congés payés et congés de maladie.

La deuxième méthode, se fondant sur la durée effective de l'emploi – ou l'avis des travailleurs concernant le temps que durera leur emploi – est particulièrement attrayante pour les pays, comme les États-Unis, où il est rarement spécifié dans les contrats de travail s'ils se rapportent à un emploi de durée déterminée ou de durée indéfinie. Elle soulève toutefois de sérieux problèmes de mesure car la durée d'emploi définitive ne peut pas être observée dans les enquêtes de population active et car ces dernières font rarement état de l'appréciation des travailleurs quant à la durabilité de leur emploi, appréciation qui risque en outre d'être extrêmement subjective. En intégrant dans l'étude tous les emplois de courte durée, on risque par ailleurs de mélanger deux phénomènes assez différents : le fait que certains postes n'ouvrent pas la *possibilité* d'une relation d'emploi à long terme et le fait que certains travailleurs quittent de leur propre chef l'emploi qu'ils occupent.

L'approche par défaut (c'est-à-dire la troisième méthode) est surtout courante dans les pays où la législation et les pratiques en matière de relations du travail permettent d'identifier sans conteste les emplois « réguliers ». Tous les autres emplois sont alors considérés comme « non réguliers » ou « atypiques ». Comme ce type d'emplois tend à être moins stable que les emplois réguliers et en est clairement isolé dans les statistiques nationales, il est parfois regardé comme rendant approximativement compte du travail temporaire, tel qu'il est mesuré dans les autres pays. Sont ainsi classées comme travailleurs temporaires toutes les personnes occupant un emploi non régulier en Corée, ou tous les travailleurs « occasionnels » en Australie. De même, dans le cas du Japon, certains chercheurs considèrent comme occupant un emploi précaire ou temporaire tous les travailleurs qui ne bénéficient pas d'un emploi à vie³.

L'approche par défaut présente plusieurs inconvénients compte tenu de ce qu'on s'applique à analyser ici⁴ :

- Dès lors que l'objectif est d'étudier les emplois qui n'impliquent pas un engagement de la part de l'employeur de poursuivre la relation d'emploi, la catégorie des emplois non réguliers n'offre qu'un intérêt limité car elle est trop hétérogène et englobe de nombreux emplois quasi permanents⁵. Dernièrement, les autorités statistiques australiennes et coréennes ont mené de nouvelles enquêtes de population active permettant de recenser les travailleurs temporaires au sens donné à ce terme dans le présent chapitre. Il en ressort que les travailleurs temporaires tel qu'on les entend ici représentent une part beaucoup plus faible de l'emploi total que les personnes occupant un emploi « occasionnel » ou non régulier (52 % pour les secondes contre 17 % pour les premiers en Corée en 2001, et 27 % de travailleurs occasionnels contre 6 % de travailleurs temporaires en Australie en 1997)⁶. En conséquence, on ne peut valablement conclure que l'emploi précaire est particulièrement répandu dans ces deux pays au simple motif que la part des emplois non réguliers dans l'emploi total y est bien plus élevée que celle des emplois temporaires dans la plupart des autres pays de l'OCDE.

Tableau 3.A.1. Définitions de l'emploi temporaire utilisées dans le chapitre 3

	Emploi temporaire	Source des données
Australie	Travailleurs salariés titulaires d'un contrat de durée déterminée ; employés par des agences de travail temporaire ; travailleurs saisonniers.	Enquête sur les catégories d'emploi, 1998 (les données se rapportent à l'année 1997).
Autriche	Salariés titulaires d'un contrat de durée déterminée ; travail intérimaire lié à une entreprise de travail temporaire ; apprentis et stagiaires ; travailleurs en période d'essai ; contrat pour une mission spécifique ; travailleurs à la journée.	Enquête autrichienne sur les forces de travail
Belgique Danemark France Allemagne Grèce Irlande Italie Luxembourg Pays-Bas Portugal Espagne Royaume-Uni	Dans la majorité des pays de l'Union européenne, l'embauche dans un emploi donne généralement lieu à la signature d'un contrat écrit. Un emploi peut être considéré comme temporaire s'il est entendu, aussi bien par l'employeur que par le salarié, que la cessation de l'engagement est liée à des conditions objectives telles que l'expiration de l'engagement à une certaine date, l'achèvement de la mission ou le retour du salarié que l'intéressé avait temporairement remplacé. Lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée, le motif d'expiration y est généralement mentionné. Sont également inclus dans ces catégories : a) les saisonniers, b) les personnes employées par une agence d'intérim et placées auprès d'un tiers pour l'exécution d'une « mission » (à moins qu'il s'agisse d'un contrat de travail à durée indéterminée passé avec l'agence d'intérim), c) les personnes titulaires d'un contrat de formation spécifique.	Eurostat, Enquête communautaire sur les forces de travail
Canada	Un emploi temporaire est un emploi dont la date d'expiration est fixée à l'avance ou qui s'achève dès que la mission arrive à son terme (y compris les emplois saisonniers).	Enquête canadienne sur les forces de travail
République tchèque	Travailleurs dont l'emploi principal est un emploi à durée déterminée ; travail intérimaire lié à une entreprise de travail temporaire ; apprentis et stagiaires ; travailleurs en période d'essai ; travailleurs occasionnels ou saisonniers ; travailleurs ayant un emploi d'utilité collective réservé aux chômeurs ; travailleurs avec un contrat pour une mission spécifique.	Enquête tchèque sur les forces de travail
Finlande	Travailleurs dont l'emploi principal est l'objet d'un contrat de durée déterminée ; apprentis ; travailleurs en période d'essai ; autres emplois considérés comme temporaires par les personnes interrogées.	Enquête finlandaise sur les forces de travail.
Hongrie	Travailleurs dont l'emploi principal est l'objet d'un contrat de durée déterminée ; apprentis et stagiaires ; travailleurs en période d'essai ; personnes ayant un emploi occasionnel ou saisonnier ; travailleurs ayant un emploi d'utilité collective réservé aux chômeurs ; travailleurs ayant un contrat pour une mission spécifique ; travailleurs dont l'engagement dure moins de 12 mois ; travailleurs à la journée et autres.	Enquête hongroise sur les forces de travail
Islande	Travailleurs dont l'emploi principal est l'objet d'un contrat de durée déterminée ; travail intérimaire lié à une entreprise de travail temporaire ; apprentis et stagiaires ; travailleurs en période d'essai ; travailleurs occasionnels ou saisonniers.	Enquête islandaise sur les forces de travail

Tableau 3.A.1. Définitions de l'emploi temporaire utilisées dans le chapitre 3 (suite)

	Emploi temporaire	Source des données
Japon	Travailleurs dont l'emploi principal fait l'objet d'un contrat de durée déterminée pour une durée qui ne peut dépasser un an ; travail occasionnel saisonnier ; travail durant moins de 12 mois.	Enquête japonaise sur les forces de travail
Corée	Travailleurs titulaires d'un contrat de durée déterminée ; intérimaires ; travailleurs à la demande ; travailleurs saisonniers ; travailleurs qui ne s'attendent pas à ce que leur emploi perdure pour des raisons non économiques et indépendantes de leur volonté.	Supplément de l'été 2001 à l'enquête coréenne sur les forces de travail
Mexique	Travailleurs dont l'emploi principal fait l'objet d'un contrat de durée déterminée ; travaux occasionnels ou saisonniers ; travailleurs ayant un contrat pour une mission spécifique ; employé avec un contrat d'une durée inférieure à 12 mois.	Enquête mexicaine sur les forces de travail
Norvège	Travailleurs dont l'emploi principal fait l'objet d'un contrat de durée déterminée ; travailleurs intérimaires liés à une entreprise de travail temporaire ; apprentis et stagiaires ; travailleurs en période d'essai ; emplois occasionnels ou saisonniers ; travailleurs avec un contrat pour une mission spécifique ; travailleurs ayant un contrat d'une durée inférieure à 12 mois ; travailleurs à la journée.	Enquête norvégienne sur les forces de travail
Pologne	Travailleurs dont l'emploi principal est d'une durée inférieure à 12 mois.	Enquête polonaise sur les forces de travail
Suède	Travailleurs dont l'emploi principal fait l'objet d'un contrat de durée déterminée ; apprentis et stagiaires ; travailleurs en période d'essai ; travaux occasionnels ou saisonniers ; travailleurs ayant un emploi d'utilité collective réservé aux chômeurs ; travailleurs ayant un contrat pour une mission spécifique ; travailleurs à la journée.	Enquête suédoise sur les forces de travail
Suisse	Travailleurs dont l'emploi principal fait l'objet d'un contrat de durée déterminée ; intérimaires placés par une entreprise de travail temporaire ; apprentis et stagiaires ; travaux occasionnels ou saisonniers ; travailleurs ayant un emploi d'utilité collective réservé aux chômeurs ; travailleurs ayant un contrat pour une mission spécifique ; travailleurs ayant un contrat d'une durée inférieure à 12 mois ; travailleurs journaliers. Ces données n'incluent pas les travailleurs étrangers sans permis de résidence permanent.	Enquête suisse sur les forces de travail
Turquie	Travailleurs dont l'emploi principal est un travail occasionnel ou saisonnier ; journaliers ou autres personnes qui dépendent uniquement d'un employeur et ne travaillent ni régulièrement ni pour une durée illimitée ; travailleurs saisonniers ou temporaires ou travailleurs à la demande (exemple, travailleurs de la construction, etc.).	Enquête turque sur les forces de travail
États-Unis	Travailleurs salariés, assistants temporaires et travailleurs indépendants qui ne s'attendent pas à être employés durablement.	Suppléments au <i>Curent Population Survey</i> sur le personnel d'appoint et les formes d'emploi atypiques, 1995 et 2001

- Une deuxième difficulté liée à l'approche par défaut est que ce mode de définition du travail temporaire préjuge de la réponse à la question de savoir si les conditions d'emploi associées au travail temporaire sont inférieures à celles dont sont assortis les emplois permanents. En effet, les emplois non réguliers se définissent alors dans une large mesure comme ceux se caractérisant par des conditions d'emploi moins avantageuses.

Dans la mesure du possible, on a utilisé ici le premier de ces trois modes de définition du travail temporaire. Il n'a toutefois pas été possible de l'appliquer de façon totalement cohérente à tous les pays de sorte que la comparabilité des données n'est pas parfaite. Il ne faut en outre pas perdre de vue que la réalité économique que recouvre une telle classification, même opérée de manière comparable, peut varier d'un pays à l'autre, en fonction du contexte institutionnel. Ces deux réserves sont approfondies dans les deux sections qui suivent.

Différences au niveau de l'application de la définition

Pour des raisons d'ordre aussi bien conceptuel que statistique, il n'a pas été possible d'appliquer de façon totalement cohérente à tous les pays la définition retenue dans ce chapitre du travail temporaire. Parmi les facteurs de nature à fausser notablement la comparabilité des données figurent les suivants :

- Dans certains pays (par exemple l'Allemagne, l'Autriche, la Finlande, les Pays-Bas et la Suède), les intérimaires peuvent être liés à l'agence d'intérim par un contrat *permanent*, et ne devraient donc pas être inclus dans les travailleurs temporaires. De même, la classification des personnes bénéficiant d'un contrat de formation ou effectuant une période probatoire soulève souvent des problèmes car on peut penser que les employeurs offriront un poste permanent aux stagiaires et travailleurs à l'essai qui leur donnent satisfaction. Dans ces deux cas, les auteurs se sont rangés à la décision des offices statistiques nationaux, qui n'ont pas forcément toujours tranché dans le même sens.
- Tout bien pesé, certaines formes d'emploi indépendant équivalent, d'un point de vue fonctionnel, à des formes de travail salarié temporaire entrant dans la définition retenue ici. Peu importe, par exemple, que les personnes recrutées pour mener à bien un projet de courte durée soient employées directement par l'entreprise (avec un contrat de durée déterminée), soient des intérimaires, ou soient des sous-traitants indépendants⁷. Le fait d'exclure ces derniers – au motif qu'il s'agit de travailleurs indépendants – risque de fausser les comparaisons internationales dès lors que les dispositions contractuelles les plus couramment utilisées pour ce genre de travail diffèrent d'un pays à l'autre. Les travailleurs indépendants n'en sont pas moins exclus de l'analyse fournie dans le présent chapitre.
- Dans plusieurs cas, parmi les critères servant à isoler les travailleurs temporaires figurait l'occupation d'un emploi d'une durée maximale d'un an (autrement dit la définition du travail temporaire s'appuyait sur une combinaison des approches 1 et 2 décrites ci-dessus). Au Japon et en Pologne, seules sont considérées comme des travailleurs temporaires les personnes dont le contrat de travail a une durée inférieure à douze mois. Dans d'autres pays, les personnes occupant un emploi d'une durée inférieure à l'année constituent une catégorie à part de travailleurs temporaires (cas de la Hongrie, du Mexique, de la Norvège et de la Suisse) ou la limite d'un an s'applique uniquement à une sous-catégorie précise de travailleurs temporaires (en Corée, par exemple).
- La définition donnée du travail temporaire aux États-Unis est très proche de celle utilisée dans les autres pays, mais la classification d'un emploi comme temporaire fait une bien plus large place au jugement personnel que porte le travailleur sur la durée potentielle de son emploi⁸.
- En Suisse, les travailleurs étrangers titulaires d'un permis de séjour de courte durée ne sont pas pris en compte dans les statistiques de la population active, ni par conséquent dans les données utilisées ici. Il en résulte vraisemblablement une sous-estimation de l'emploi temporaire, en particulier du nombre de travailleurs saisonniers.

Différences au niveau de la réalité économique du travail temporaire

Même lorsqu'il a été possible de respecter rigoureusement la définition retenue, la réalité économique du travail temporaire n'en varie pas moins d'un pays à l'autre en fonction du contexte institutionnel. En effet :

- Le travail temporaire relève de multiples arrangements contractuels (contrats de durée déterminée, placement par une agence d'intérim, etc.) qui peuvent avoir des répercussions différentes au niveau du salaire, des avantages annexes et des autres conditions d'emploi. L'importance respective de ces diverses formes peut différer sensiblement entre deux pays affichant un niveau globalement identique d'emploi temporaire, de sorte que la situation des travailleurs temporaires risque de ne pas y être du tout la même. Malheureusement, il n'a été possible de rassembler des informations sur les arrangements contractuels sous-tendant le travail temporaire que pour une partie des pays pris en compte dans l'analyse présentée dans ce chapitre. Le tableau 3.A.2 fournit une synthèse des données qui ont pu être recueillies sur les composantes du travail temporaire et qui sont analysées dans la section 1.

Tableau 3.A.2. Composantes de l'emploi temporaire analysées dans le tableau 3.1

	Travailleurs saisonniers	Intérimaires	Travailleurs à la demande	Titulaires de contrats de durée déterminée	Autres travailleurs temporaires
Australie	oui	oui	non	oui	non
Canada	oui	oui	oui (mais plus large)	oui	non
France	oui	oui	non	oui	apprentis ; travailleurs à l'essai ; stagiaires
Corée	non (compris dans « autres travailleurs temporaires »)	oui	oui	oui (mais plus large) ^a	travailleurs qui s'attendent à ce que leur emploi dure moins d'un an
Mexique	oui (mais plus large)	non	non	oui	contrats de courte durée
Pays-Bas	non	oui	oui	oui (mais moins d'un an)	autres contrats de durée déterminée
Royaume-Uni	oui	oui	non	oui	travailleurs occasionnels ; travailleurs non permanents à d'autres égards
États-Unis	non (compris dans « autres travailleurs temporaires »)	oui	oui	non	autres travailleurs salariés qui ne s'attendent pas à demeurer dans l'emploi

a) Inclut des travailleurs titulaires d'autres formes de contrat de brève durée qui ne peuvent pas être identifiés séparément.

Source : Données des enquêtes nationales sur les forces de travail pour la France, le Mexique et le Royaume-Uni ; Pot *et al.* (2000) pour les Pays-Bas ; supplément 2001 de l'enquête sur les forces de travail pour la Corée ; Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1995 pour le Canada ; *Survey of Forms of Employment* (FOE) de 1997 pour l'Australie ; enquêtes complémentaires (1995 et 2001) à la *Current Population Survey* sur le personnel d'appoint et les formes d'emploi atypiques pour les États-Unis.

- Les possibilités de recours au travail temporaire, et la place qu'occupe ce dernier dans l'économie, sont influencées par la réglementation nationale, en particulier en matière de protection de l'emploi. On trouvera dans le tableau 3.A.3 un récapitulatif des réglementations les plus récentes concernant le travail temporaire, notamment les dispositions relatives à la durée minimale des contrats et au nombre maximum de renouvellements autorisés. Même si se manifeste, dans les pays de l'OCDE, une nette propension à assouplir la réglementation du travail temporaire (OCDE, 1999), il subsiste dans un certain nombre de pays des limites aux motifs pour lesquels les employeurs peuvent avoir recours à de la main-d'œuvre temporaire et à la durée de ce type de contrats. La plus ou moins grande rigueur de la législation sur la protection de l'emploi applicable aux emplois permanents a aussi des retombées sur la situation des travailleurs temporaires (notamment la facilité avec laquelle ils peuvent obtenir un poste permanent).
- Les gouvernements de nombreux pays de l'OCDE ont mis en place des programmes destinés à encourager le recrutement de catégories défavorisées de travailleurs, par exemple en offrant aux employeurs de prendre à leur charge une partie des salaires ou des charges de sécurité sociale ou par des créations directes d'emploi (emplois d'intérêt collectif, par exemple). Chaque travailleur n'étant généralement habilité à bénéficier de ces dispositifs que pendant un temps limité, ceux-ci peuvent entraîner une multiplication des emplois temporaires ou une modification du profil des travailleurs occupant ce type d'emplois, de même que des conditions dont ils sont assortis et du degré de mobilité de la main-d'œuvre. La lecture du tableau 3.A.4, qui recense un certain nombre de ces programmes, montre que leurs caractéristiques diffèrent sensiblement d'un pays de l'OCDE à l'autre, qu'il s'agisse des catégories de personnes visées, des instruments utilisés pour encourager l'emploi de ces personnes, des règles concernant la durée des emplois ou de l'existence de mesures destinées à favoriser l'obtention ultérieure par les bénéficiaires d'un poste permanent. (Les programmes publics en faveur des jeunes font l'objet d'un examen approfondi dans le chapitre 1.)

Tableau 3.A.3. Réglementations du travail temporaire dans les pays de l'OCDE

	Autres contrats temporaires					Agences de travail temporaire					Dernière date de modification de la loi
	Limitation des secteurs d'emploi	Limitation des raisons d'embauche	Durée maximale	Nombre maximum de renouvellements	Durée totale	Limitation des secteurs d'emploi	Limitation des raisons d'embauche	Durée maximale	Nombre maximum de renouvellements	Durée totale	
Australie	non	non	pas de limite	pas de limite	pas de limite	non	non	non	non	non	
Autriche	non	non		oui (fixé par les tribunaux)	oui (fixée par les tribunaux)	non	non	non	oui (fixé par les tribunaux)	oui (fixée par les tribunaux)	
Belgique	non	oui		3-4 fois	2 ans	oui	oui	6 mois		6 à 24 mois	1998
Canada	non	non	pas de limite	pas de limite	pas de limite	non	non	pas de limite	pas de limite	pas de limite	
République tchèque ^a	non	non	pas de limite	pas de limite	pas de limite	non	non	pas de limite	pas de limite	pas de limite	
Danemark	non	non	pas de limite	oui (fixé par les tribunaux)	oui (fixée par les tribunaux)		non	non	oui (fixé par les tribunaux)	les tribunaux)	
Finlande	non	oui	pas de limite	pas de limite	pas de limite	non	oui	pas de limite	pas de limite	pas de limite	2001
France	non	oui	18 mois	oui une fois	le plus souvent 18 mois	non	oui	18 mois	oui une fois	18 mois	1990
Hongrie	non	non	pas de limite	pas de limite	5 ans	non	non	pas de limite	pas de limite	pas de limite	
Italie	non	non		variable	variable	non	non			pas de limite	1997
Corée	non	non	1 an	pas de limite	pas de limite	oui	non	< 1 an	1	2 ans	1998
Japon	non	non	1 an	pas de limite	pas de limite	oui	non	1 an	pas de limite	pas de limite	1999
Mexique	non	non	pas de limite	pas de limite	pas de limite	non	non	pas de limite	pas de limite	pas de limite	1970
Pays-Bas	non	non	pas de limite	2 fois	5 ans	non	non	pas de limite	2	5 ans	
Nouvelle-Zélande	non	non	pas de limite	pas de limite	pas de limite	non	non	pas de limite	pas de limite	pas de limite	
Norvège	non	oui	pas de limite	pas de limite	pas de limite	pas de limite	oui	pas de limite	pas de limite	pas de limite	2000
Pologne	non	non	pas de limite	3 fois	pas de limite	non	non	non	3 fois	pas de limite	1996, 2001
Portugal	non	oui	variable suivant les raisons	2 fois (à quelques exceptions près)	3 ans (à quelques exceptions près)	non	oui	variable suivant les raisons	pas de limite	variable suivant les raisons	1999
Espagne	non	oui	variable		2-3 ans						
Suède	non	oui	variable suivant les raisons	pas de limite	6 mois à 3 ans	non	non	pas de limite	pas de limite	6 mois à 3 ans	1997
Suisse	non	non	non	fixé par les tribunaux	non	non	non	non	non	non	
Turquie	non	non	pas de limite	pas de limite	pas de limite	non	non	pas de limite	pas de limite	pas de limite	
Royaume-Uni	non	non	pas de limite	pas de limite	pas de limite	non	non	pas de limite	pas de limite	pas de limite	changement prévu en 2002
États-Unis	non	non	pas de limite	pas de limite	pas de limite	non	non	pas de limite	pas de limite	pas de limite	

a) Les entreprises de travail temporaire ne sont pas officiellement reconnues comme telles, mais elles sont considérées comme des employeurs directs qui placent temporairement certains de leurs salariés dans une autre entreprise.

Source : Élaboré par le Secrétariat à partir de données recueillies directement auprès des gouvernements des pays Membres de l'OCDE.

Tableau 3.A.4. Exemples de politiques visant à stimuler l'embauche de groupes particuliers, avec un impact potentiel sur l'emploi temporaire

	Caractéristiques générales des dispositifs			Mesures d'aide à l'embauche dans un emploi permanent	Succès du dispositif
	Catégories de travailleurs visés	Type de mesures incitatives	Durée		
Australie	chômeurs et population aborigène	subventions salariales		subventions salariales à l'embauche des populations aborigènes	
Belgique	chômeurs de longue durée, personnes difficiles à employer, jeunes primo-entrants, personnes âgées	subventions salariales et baisse des cotisations	variable	pour certains dispositifs, subventions salariales additionnelles et exonérations fiscales	
République tchèque	jeunes ; handicapés	subventions salariales et baisse des cotisations			
Danemark	handicapés et minorités ethniques	subventions salariales de 50 %	6 mois		
Finlande	chômeurs				
France	chômeurs de longue durée et jeunes sans qualification	exonération des cotisations de sécurité sociale ; parfois subventions salariales	variable	les divers dispositifs sont applicables aussi bien aux emplois permanents qu'aux emplois temporaires	pour les chômeurs de longue durée, 60 % des bénéficiaires toujours au travail au bout d'une année, dont 60 % dans des emplois permanents. Pour les jeunes, les pourcentages correspondants sont de 70 % et 50 %, en 2000.
Italie	jeunes (en contrat de formation)	baisse des cotisations	2-4 ans	1 année supplémentaire de baisse des cotisations	
Corée	jeunes chômeurs	subventions salariales	3 mois	3 mois supplémentaires de subventions salariales	83 % des contrats transformés en contrat permanent
	chômeurs de longue durée, travailleurs âgés	subventions salariales	6 mois	liées à un emploi d'au moins 1 année	
	femmes inactives avec enfant	subventions salariales	6 mois	liées à un emploi d'au moins 1 mois	
Japon	travailleurs à temps partiel	loi sur le travail à temps partiel de 1993		encouragement inscrit dans la loi	
	travailleurs en mission	loi sur les travailleurs en mission de 1999		encouragement inscrit dans la loi	

Tableau 3.A.4. Exemples de politiques visant à stimuler l'embauche de groupes particuliers, avec un impact potentiel sur l'emploi temporaire (suite)

	Caractéristiques générales des dispositifs			Mesures d'aide à l'embauche dans un emploi permanent	Succès du dispositif
	Catégories de travailleurs visés	Type de mesures incitatives	Durée		
Mexique	toute personne bénéficiant de mesures actives du marché du travail	réductions d'impôt			
Norvège	jeunes au chômage, chômeurs de longue durée	50 % du salaire	6 mois	pas de règle particulière	augmentation des possibilités d'emploi de 12 % pour les bénéficiaires du dispositif (effet net). 74 % des personnes en possession d'un emploi disposent d'un emploi permanent
	immigrés, travailleurs âgés handicapés sur le plan professionnel	75 % du salaire (40 % du salaire) 75 % du salaire	premiers 6 mois (6 mois suivants) 24 mois	pas de règle particulière pas de règle particulière	
Pologne	chômeurs de longue durée	subventions salariales ; baisse des cotisations ; remboursement des frais de transport et d'équipement			
	jeunes diplômés (depuis janvier 2001)	financement des cotisations vieillesse et assurance accident	12 mois		
Portugal	jeunes primo-entrants et chômeurs de longue durée	montants forfaitaires		exonération des cotisations de sécurité sociale pendant 36 mois, si l'intéressé n'a pas bénéficié antérieurement d'autres subventions	
	prisonniers en liberté provisoire	50 % des cotisations sociales	durée d'un contrat de durée déterminée	exonération des cotisations de sécurité sociale pendant 36 mois, y compris la période d'exonération précédente	
	travailleurs temporaires handicapés contrats spéciaux de formation			somme forfaitaire	

Tableau 3.A.4. Exemples de politiques visant à stimuler l'embauche de groupes particuliers, avec un impact potentiel sur l'emploi temporaire (suite)

	Caractéristiques générales des dispositifs			Mesures d'aide à l'embauche dans un emploi permanent	Succès du dispositif
	Catégories de travailleurs visés	Type de mesures incitatives	Durée		
Espagne	chômeurs de longue durée, jeunes, personnes âgées, personnes difficiles à placer	baisse des cotisations	variable	baisse de 25 % des cotisations de sécurité sociale pendant 2 ans si les contrats sont transformés en contrats permanents	
Suisse	contrats de remplacement	baisse des cotisations	6 mois	baisse des cotisations sur les employés	
	personnes difficiles à employer y compris les travailleurs âgés, les malades mentaux et les chômeurs de longue durée	subvention salariale			
États-Unis	chômeurs acceptant un emploi moins payé que l'allocation	subvention salariale	2 ans maximum	pas de règle particulière	
	demandeurs d'emploi, y compris les jeunes défavorisés et d'autres chômeurs difficiles à employer	crédits d'impôt à concurrence de 2 400 \$ par embauche			

Source : Élaboré par le Secrétariat à partir de données recueillies directement auprès des gouvernements des pays Membres de l'OCDE.

Notes de l'annexe 3.A

1. A cet effet, on s'appuiera naturellement sur les catégories d'emploi distinguées dans la Classification internationale d'après la situation dans la profession adoptée en 1993 (CISP-93, voir Organisation internationale du travail, 1993). La CISP-93 ne fournit aucune définition du travail temporaire, mais aborde la question du traitement statistique à appliquer à 20 « groupes particuliers » de travailleurs, parmi lesquels on retrouve nombre des formes d'emploi temporaire énumérées ici.
2. La nomenclature retenue dans le tableau 3.A.1 (et dans ce chapitre d'une manière générale) diffère quelque peu de celle utilisée par les divers pays de l'OCDE. Ainsi, les travailleurs « occasionnels ou saisonniers » figurent parmi les catégories de personnes jugées dans de nombreux pays occuper un emploi temporaire, mais il s'agit en l'occurrence plutôt de « journaliers » qui n'ont rien à voir avec les « travailleurs occasionnels » tels que les conçoivent les autorités statistiques australiennes, lesquelles en donnent une définition beaucoup plus large (voir la section consacrée aux autres définitions). De même, l'expression « travailleurs temporaires » renvoie parfois aux seuls intérimaires au lieu d'englober, comme c'est le cas ici, toutes les formes d'emploi temporaire.
3. Pour des précisions complémentaires concernant les formes d'emploi atypiques au Japon et en Corée, voir, d'une part, Araki (1999) et Morishima (2001), et d'autre part, Ahn (2002) et OCDE (2000). Il convient toutefois de souligner que les emplois non réguliers ne constituent pas une catégorie résiduelle fourre-tout dans les statistiques nationales de la population active (des informations sont recueillies sur tout un éventail de formes d'emploi irrégulier aussi bien en Corée qu'au Japon). Pour plus d'informations sur ce que recouvre la catégorie des travailleurs occasionnels en Australie, se reporter à Murtough et Waite (2000), OCDE (2001), et Campbell et Burgess (2001).
4. En toute rigueur, les deux approches directes pourraient aussi être regardées comme des approches par défaut dans la mesure où elles reposent sur une définition implicite du travail permanent, les travailleurs temporaires étant, par défaut, les personnes occupant un emploi qui n'entre pas dans cette définition. Cela dit, ce qui nous intéresse ici, ce sont les approches par défaut qui ont été utilisées comme telles et aboutissent à une classification nettement différente des emplois.
5. Sans compter que de nombreux travailleurs temporaires, au sens où on l'entend ici, peuvent être classés dans les travailleurs réguliers (c'est ainsi que, dans les statistiques australiennes, environ deux travailleurs temporaires au sens où on l'entend ici sur trois sont considérés comme des travailleurs réguliers).
6. Les données relatives à l'Australie et à la Corée présentées dans ce chapitre sont dérivées de ces nouvelles enquêtes et doivent donc être regardées comme plus ou moins expérimentales. Qui plus est, les types de contrats inclus dans la définition du travail temporaire (tableau 3.A.1) ont été arrêtés par le Secrétariat de l'OCDE et non par les offices statistiques nationaux.
7. Parmi les formes d'emploi indépendant qui semblent ne guère se distinguer du travail temporaire tel qu'on l'entend ici, on peut citer les travailleurs indépendants ayant conclu un contrat de « collaboration coordonnée et continue » en Italie (Sestito, 2002) et nombre de ceux bénéficiant d'un « contrat de travaux et services » en Autriche.
8. Le Bureau of Labor Statistics des États-Unis a proposé trois définitions des travailleurs « d'appoint », catégorie censée rendre compte des emplois n'ouvrant pas la possibilité d'un travail durable (Bureau of Labor Statistics, 2001 ; Hipple, 2001 ; Di Natale, 2001). Dans le présent chapitre, on a retenu la plus large de ces définitions, dont on a toutefois exclu les travailleurs indépendants.

Annexe 3.B

Satisfaction dans l'emploi et conditions de travail

La présente annexe contient des tableaux comparant la satisfaction dans l'emploi et les conditions de travail des travailleurs temporaires et des travailleurs permanents.

Tableau 3.B.1. Niveau de satisfaction des travailleurs temporaires et permanents^a à l'égard de leur emploi

		Niveau de satisfaction moyen ^b				Pourcentages de travailleurs très satisfaits ^c				Pourcentages de travailleurs pas du tout satisfaits ^d			
		Travailleurs permanents	Ensemble des travailleurs temporaires	Travailleurs en contrat de durée déterminée	Intérimaires	Travailleurs permanents	Ensemble des travailleurs temporaires	Travailleurs en contrat de durée déterminée	Intérimaires	Travailleurs permanents	Ensemble des travailleurs temporaires	Travailleurs en contrat de durée déterminée	Intérimaires
Autriche	1995	3.3	2.9	3.0	..	44.5	21.5	22.3	..	1.3	4.3	4.4	..
	2000	3.3	3.1	3.2	..	40.5	35.5	43.0	..	0.9	3.7	2.1	..
Belgique	1995	3.4	3.3	3.4	..	43.0	40.0	45.8	..	0.9	2.0
	2000	3.2	3.2	3.2	3.1	31.6	33.5	32.9	35.1	3.3	5.2	5.4	4.6
Danemark	1995	3.4	3.4	3.4	3.4	48.2	52.5	51.3	55.1	1.4	3.6	3.1	4.8
	2000	3.5	3.4	3.5	..	53.6	52.1	56.6	..	0.8	2.6	2.0	..
Finlande	1995	3.2	3.3	3.3	..	29.5	36.0	36.6	..	1.6	1.4	1.5	..
	2000	3.2	3.3	3.3	..	24.1	35.0	35.7	..	1.2	0.7	0.7	..
France	1995	3.0	3.0	3.0	2.7	20.6	20.5	20.9	18.7	4.7	5.4	3.3	14.5
	2000	2.9	3.1	3.1	3.1	19.8	28.6	28.8	28.3	5.2	2.6	2.5	2.9
Allemagne	1995	3.2	2.7	2.7	..	33.3	19.5	21.2	..	2.9	13.4	13.5	..
	2000	3.1	2.9	3.0	..	25.5	18.1	17.6	..	1.8	4.4	3.8	..
Grèce	1995	2.8	2.7	2.6	2.7	13.1	14.5	17.7	9.2	5.2	8.2	10.0	5.1
	2000	2.8	2.6	2.7	..	16.3	12.5	14.9	..	4.6	7.2	8.6	..
Irlande	1995	3.5	3.4	3.4	3.4	56.4	52.9	55.1	47.7	0.6	0.9	1.3	..
	2000	3.4	3.4	3.4	3.3	49.5	47.3	50.5	43.6	1.0	2.2	0.9	3.8
Italie	1995	3.0	2.8	2.9	..	19.9	15.8	17.7	..	3.9	5.7	5.3	..
	2000	2.9	2.7	2.8	2.6	17.7	15.8	18.7	12.6	4.3	11.2	8.8	13.9
Luxembourg	1995	3.3	3.1	35.3	35.2	1.5	6.5
	2000	3.1	26.8	1.8
Pays-Bas	1995	3.3	3.4	3.4	..	43.4	49.1	50.4	..	1.3	2.3	2.8	..
	2000	3.3	3.2	3.2	3.3	48.9	36.6	37.5	32.2	2.0	2.1	2.5	..
Portugal	1995	3.1	2.8	3.0	2.6	23.1	12.1	18.1	3.6	3.0	5.6	2.1	10.5
	2000	2.9	2.9	2.9	..	12.1	16.6	16.9	..	2.5	2.7	2.8	..
Espagne	1995	3.1	2.8	2.7	2.9	27.0	15.9	13.4	22.4	2.9	5.7	7.1	1.9
	2000	2.9	2.8	2.8	..	15.7	14.7	15.2	..	3.6	7.2	6.2	..
Suède	1995	3.3	3.1	..	3.1	37.0	33.6	..	31.9	1.9	7.1	..	8.3
	2000	3.1	2.9	2.9	..	27.6	28.1	27.7	..	3.4	10.4	11.0	..
Royaume-Uni	1995	3.2	3.1	3.2	2.8	38.0	25.3	31.9	11.7	4.9	3.7	1.3	8.7
	2000	3.3	3.1	3.1	..	39.2	29.0	28.2	..	2.7	2.4	0.7	..
Union européenne	1995	3.1	2.9	2.9	2.8	31.6	22.6	23.8	18.9	3.4	6.7	6.4	7.7
	2000	3.1	3.0	3.0	2.9	27.6	23.5	23.7	22.5	3.0	4.8	3.9	9.3

.. Données non disponibles ou moins de 30 observations.

a) Les données se rapportent à la question 36 pour l'année 1995 et à la question 38 pour l'année 2000 de l'Enquête européenne sur les conditions de travail : « Globalement êtes-vous très satisfait, assez satisfait, pas très satisfait ou pas du tout satisfait de votre emploi principal ? ».

b) Moyenne pondérée des résultats de la satisfaction au travail (1 pour « pas du tout satisfait » ; 2 pour « pas très satisfait » ; 3 pour « assez satisfait » et 4 pour « très satisfait »).

c) Proportion de travailleurs faisant état du niveau de satisfaction au travail le plus élevé.

d) Proportion de travailleurs faisant état du niveau de satisfaction au travail le plus faible.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des microdonnées provenant de la deuxième et de la troisième Enquête européenne sur les conditions de travail (1995-96 et 2000), recueillies par la Fondation européenne de Dublin.

Tableau 3.B.2. Proportion de travailleurs temporaires parmi les personnes ayant un second emploi ou des horaires incompatibles avec la vie extra-professionnelle, 2000

Part du groupe concerné ayant un emploi temporaire (pourcentages)

	Existence d'un second emploi		Travail posté			Travail le samedi			Travail le dimanche		
	Non	Oui	Le plus souvent	Parfois	Jamais	Le plus souvent	Parfois	Jamais	Le plus souvent	Parfois	Jamais
Autriche	8.1	3.5	5.9	9.7	8.3	10.2	6.6	7.5	8.7	8.3	7.8
Belgique	9.0	7.8	7.4	..	9.1	10.0	7.7	9.5	10.5	7.8	9.3
République tchèque	8.2	6.5
Danemark	9.7	13.0	12.6	11.4	9.9	10.7	8.7	10.3	10.3	8.0	10.5
Finlande	17.5	22.7	17.9	..	17.6	16.8	18.0	17.8	17.1	18.4	17.6
France	14.4	17.1	15.8	..	14.4	14.2	12.5	15.6	16.3	11.6	15.0
Allemagne	12.7	10.2	8.6	12.5	12.0	10.1	9.6	12.6	10.7	11.3	11.7
Grèce	12.9	20.9	10.6	14.5	13.4	20.4	14.3	9.4	25.1	15.1	11.6
Hongrie	6.9	7.4	6.6	6.2	7.0	8.3	7.0	6.6	8.2	6.9	6.8
Islande	4.6	9.2	6.8	1.0	5.2	6.7	5.3	4.8	7.8	7.1	3.9
Irlande ^a	4.3	5.0	8.2	11.8	9.4	9.5	7.5	10.5	10.7	9.3	9.2
Italie	10.1	16.6	8.3	11.4	10.5	10.6	8.5	10.5	10.7	10.1	10.1
Luxembourg ^b	3.4	1.0	1.7	..	3.1	3.4	2.1	3.0	2.0	1.7	3.1
Pays-Bas	13.3	23.0	17.4	13.3	14.1	17.8	10.3	13.9	14.9	12.4	14.5
Norvège	9.5	12.4	12.8	26.9	10.5	12.3	8.2	9.0	13.6	8.8	9.0
Pologne	6.0	3.3
Portugal	20.6	18.5	20.6	..	20.4	25.4	..	19.2	28.0	..	19.6
République slovaque	4.1	1.2
Espagne	32.2	30.0	25.8	22.5	33.6	35.6	29.3	32.1	33.5	25.4	33.2
Suède	14.3	17.3	15.9	30.9	13.6	18.3	17.3	12.5	17.8	17.3	12.9
Suisse	11.2	15.9	4.2	8.2	11.9	11.1	9.0	14.5	10.3	9.0	12.5
Royaume-Uni	6.5	11.7	4.5	5.5	6.9	5.7	4.7	8.9	7.0	4.5	7.6
Moyenne OCDE-Europe^c	10.9	12.5	11.1	13.3	12.2	13.5	10.4	12.0	13.8	10.7	11.9

.. Données non disponibles.

a) 1997 et non pas 2000 en ce qui concerne les horaires incompatibles avec la vie extra-professionnelle (travail posté, travail les samedi et dimanche).

b) 1998 et non pas 2000 en ce qui concerne les horaires incompatibles avec la vie extra-professionnelle (travail posté, travail les samedi et dimanche).

c) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des données provenant de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

BIBLIOGRAPHIE

- AHN, J. (2002),
« What Have We Learned about Alternative Employment Arrangements in Korea », *e-labornews*, n° 3, www.kli.rekr/english/labornews/03/subpaper.html, Institut coréen du travail, janvier.
- ARAKI, T. (1999),
« 1999 Revisions of Employment Security Law and Worker Dispatching Law : Drastic Reforms of Japanese Labor Market Regulations », *Japan Labor Bulletin*, Special Topic, vol. 38, n° 9, 1^{er} septembre.
- AUTOR, D.H. (2000),
« Why do Temporary Help Firms Provide Free General Skill Training? », NBER Working Paper n° 7637, avril.
- BLANCHARD, O. et LANDIER, A. (2001),
« The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform : Fixed Duration Contracts in France », National Bureau for Economic Research, Working Paper n° 8219.
- BOOCKMANN, B. et HAGEN, T. (2001),
« The Use of Flexible Working Contracts in West Germany : Evidence from an Establishment Panel », ZEW (Centre for European Economic Research), Mannheim, Discussion Paper, n° 01-3.
- BOOTH, A.L., FRANCESCONI, M. et FRANK, J. (2000),
« Temporary Jobs : Stepping Stones or Dead Ends? », Centre for Employment Studies, Moncalieri, Turin, photocopié.
- CADIOU, L., GUICHARD, S. et MAUREL, M. (2000),
« Disparités institutionnelles et flexibilité des marchés du travail dans l'UE », *Économie et Statistique*, n° 332-333, pp. 49-63.
- CAHUC, P. et POSTEL-VINAY, F. (2001),
« Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance », IZA (Institute for the Study of Labor), DP n° 260, Bonn, février.
- CAMPBELL, I. et BURGESS J. (2001),
« Casual Employment in Australia and Temporary Employment in Europe : Developing a Cross-National Comparison », *Work, Employment and Society*, vol. 15, n° 1, pp. 171-184.
- CARMIGNANI, F., RUSTICHELLI, E. et MARZANO, G. (2001),
« Il lavoro internale. Prime analisi su dati amministrativi », Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei Lavoratori (ISFOL), Rome.
- CASEY, B. (1994),
« Definitions of Self-employment and Temporary Employment in OECD Countries », OCDE, Paris, photocopié.
- CASEY, B. (2001),
« Travail atypique et deuxième pilier : l'expérience britannique », Université de Fribourg, photocopié.
- CHALMERS, J. et KALB, G. (2000),
« The Transition from Unemployment to Work. Are Casual Jobs a Shortcut to Permanent Employment? », Social Policy Research Center, Discussion Paper n° 109, octobre.
- CIETT (2000),
Orchestration de l'évolution des agences privées pour l'emploi pour une société plus forte, CIETT, Bruxelles.
- CONTINI, B., PACELLI, L. et VILLOSIO, C. (1999),
« Short Employment Spells in Italy, Germany and Great Britain : Testing the Port of Entry Hypothesis », Center For Economic Performance, Labour Market Programme, Discussion Paper n° 426.
- DEKKER, R. (2001),
« A Phase They are Going Through : Transitions from Non-Regular to Regular Jobs in Germany, the Netherlands and Great Britain », Université de Tilburg, photocopié.
- DEKKER, R. (2002),
« Flexible Labour, Institutions and Economic Mobility : A Comparative Study », Université de Tilburg, photocopié.

- DI NATALE, M. (2001),
« Alternative Work Arrangements », *Monthly Labor Review*, vol. 124, n° 3, mars, pp. 28-50.
- DOLADO, J.J., GARCIA-SERRANO, C. et JIMENO, J.F. (2001),
« Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain », Université d'Alcala, polycopié.
- GUELL, M. (2000),
« Fixed-Term Contracts and Unemployment : An Efficiency Wage Analysis », Industrial Relation Section, Princeton University, Working Paper n° 433, février.
- GUELL, M. et PETRONGOLO, B. (2000),
« Worker Transitions from Temporary to Permanent Employment : the Spanish Case », Centre for Economic Performance, London School of Economics, Discussion Paper n° 438.
- HIPPLE, S. (2001),
« Contingent Work », *Monthly Labor Review*, vol. 124, n° 3, mars, pp. 3-27.
- HOLMLUND, B. et STORRIE, D. (2002),
« Temporary Work in Turbulent Times : the Swedish Experience », *Economic Journal*, à paraître.
- HOUSEMAN, S. (1997),
« Temporary, Part-time and Contract Employment in the United States : A Report on the W.E. Upjohn Institute's Employer Survey of Flexible Staffing Policies », W.E. Upjohn Institute, juin.
- HOUSEMAN, S. (2001),
« Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements : Evidence from an Establishment Survey », W.E. Upjohn Institute, Staff Working Paper n° 01-67.
- JOURDAIN, C. (2001),
« Le travail temporaire en 2000 : encore en forte hausse malgré un ralentissement en cours d'année », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 33, août.
- KATZ, L.F. et KRUEGER, A.B. (1999),
« The High-Pressure US Labor Market of the 1990s », *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 1, pp. 1-65.
- KORPI, T. et LEVIN, H. (2001),
« Precarious Footing : Temporary Employment as a Stepping Stone out of Unemployment in Sweden », *Work, Employment and Society*, vol. 15, n° 1, pp. 127-148.
- LECHNER, M., PFEIFFER, F. SPENGLER, H. et ALMUS, M. (2000),
« The Impact of Non-profit Temping Agencies on Individual Labour Market Success in the West Germany State of Rhineland-Palatinate », Center for European Economic Research (ZEW), Discussion Paper n° 00-02.
- LIPSETT, B. et REESOR, M. (1997a),
Flexible Work Arrangements : Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, Ottawa, R-97-10E.
- LIPSETT, B. et REESOR, M. (1997b),
Régime de pension d'employeur – Qui en bénéficie ?, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, Ottawa, W-97-2E.
- L'ITALIEN, F., LE BRETON, S. et GRIGNON, L. (1999),
« Travailleurs et emplois saisonniers : un portrait à partir de l'Enquête sur le travail saisonnier du Nouveau-Brunswick », Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, Ottawa, R-99-19F.
- MINISTÈRE ITALIEN DU TRAVAIL (2001),
Rapporto di Monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro, n° 1, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- MORISHIMA, M. (2001),
« Contingent Workers in Japan : New Developments and Unexpected Consequences », *Japan Labor Bulletin*, Special Topic, vol. 40, n° 3, 1^{er} mars.
- MURTOUGH, G. et WAITE, M. (2000),
« The Diversity of Casual Contract Employment », *Productivity Commission Staff Research Paper*, AusInfo, Canberra.
- NANNINCINI, T. (2001),
« The Take-off of Temporary Help Employment in the Italian Labor Market », Institut universitaire européen, Florence, polycopié.
- OCDE (1993),
Perspectives de l'emploi, Paris.

- OCDE (1996),
Perspectives de l'emploi, Paris
- OCDE (1999),
Perspectives de l'emploi, Paris
- OCDE (2000),
Approfondir les réformes en Corée, Paris.
- OCDE (2001),
Des politiques du marché du travail novatrices : La méthode australienne, Paris.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) (1993),
« Résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP) adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail », www.ilo.org/public/french/bureau/stat/res/icse.htm
- POT, F., KOENE, B. et PAAUWE, J. (2000),
« Contingent Employment in the Netherlands », Erasmus Research Institute of Management, Working Paper n° ERS-2001-4ORG, Université de Rotterdam.
- ROSENBERG, S. et LAPIDUS, J. (1999),
« Contingent and Non-standard Work in the United States : Towards a More Poorly Compensated Insecure Workforce », dans A. Felstead et N. Jewson (dir. pub.), *Global Trends in Flexible Employment*, Macmillan, Londres, chapitre 4, pp. 62-83.
- RUSSO, G., GORTER, C. et MOLENAAR, D. (1997),
« Temporary Jobs and Temporary Workers : the Dutch Experience », Tinbergen Institute, Amsterdam, Discussion Paper n° 133/3.
- SESTITO, P. (2002),
Il mercato del lavoro in Italia, Laterza, Rome.
- STORRIE, D. (2002),
Temporary Agency Work in the European Union, Consolidated Report, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002.
- US BUREAU OF LABOR STATISTICS (2001),
« Contingent and Alternative Employment Arrangements, February 2001 », Technical Information, communiqué de presse, 24 mai 2001 (site internet : <http://www.bls.gov/cps/home.htm>).

Chapitre 4

Le chômage de longue durée : tenants et aboutissants

Réduire la durée des périodes de chômage doit être l'une des clés de voûte de toute stratégie de réduction du chômage global. On s'aperçoit que dans certains pays les chômeurs de longue durée ont relativement plus de probabilités de passer dans la catégorie des chômeurs de très longue durée, tandis que dans d'autres ils auront plus tendance à quitter la population active. Dans les pays d'Europe, parmi les hommes d'âge très actif, les proportions qui sont au chômage de longue durée et qui sont dans une situation « potentiellement évitable » d'invalidité ou de préretraite semblent être d'importance similaire.

A partir d'une analyse particulière des données longitudinales relatives aux pays européens, ce chapitre examine le rôle du chômage récurrent et explore diverses mesures du chômage de longue durée. En effet, les mesures classiques sous-estiment l'importance de cette catégorie de chômage, dans la mesure où de nombreux chômeurs de courte durée vont en fait accumuler 12 mois de chômage ou davantage avant la fin de la période de chômage en cours. Des épisodes multiples de chômage sont courants, mais dans beaucoup des pays étudiés, les épisodes secondaires de chômage n'ajoutent pas un grand nombre de mois de chômage au total enregistré sur une période de quatre ans.

Le chapitre examine ensuite la question du moment où doivent intervenir les mesures actives du marché du travail. Faut-il intensifier les interventions à mesure que s'allonge la période de chômage, ou faut-il s'attacher d'abord à prévenir le chômage de longue durée ? Quelle est l'efficacité des techniques de « profilage » pour détecter très tôt les individus qui vont avoir besoin d'une aide intensive ? Les durées minimum de cotisation et maximum de prestations prévues par les régimes d'assurance-chômage sont-elles de nature à encourager les allers et retours entre le régime de prestations et des emplois à court terme ? Lorsqu'on cible les programmes sur les chômeurs de longue durée, comment définit-on ce type de chômage ? Peut-on réduire le chômage de très longue durée ou les allers et retours entre prestations et programmes du marché du travail en créant des emplois permanents pour les chômeurs les plus défavorisés ? L'exemple des pratiques et expériences nationales rapportées dans le présent chapitre illustre ces questions et y répond dans une certaine mesure.

INTRODUCTION	205
PRINCIPAUX RÉSULTATS	206
1. ANALYSE	208
2. LES MESURES ACTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE	227
CONCLUSIONS	245
<i>Annexe 4.A.</i> Données relatives à la variable « Statut principal d'activité » du tableau 4.2	253
<i>Annexe 4.B.</i> Transitions des situations au regard de l'emploi dans les données du Panel communautaire des ménages	254
<i>Annexe 4.C.</i> Utilisation des techniques de profilage statistique dans les pays Membres de l'OCDE	256
BIBLIOGRAPHIE	260

Liste des encadrés

4.1. Variations de la satisfaction de vivre des chômeurs dans certains pays	225
---	-----

Liste des tableaux

4.1. Chômage et non-emploi de longue durée, Union européenne, 2000	212
4.2. Chômage de longue durée comparé à d'autres statuts d'activité, 2000	213
4.3. Fréquence du chômage de longue durée et durée moyenne de l'épisode de chômage mesuré d'après quatre périodes de référence différentes, 1994-97	218
4.4. Épisodes simples et multiples conduisant au chômage de longue durée en 1994-97, par sexe et âge	219
4.5. Distribution des individus suivant le nombre total de mois de chômage, 1994-97, par sexe et âge ..	221
4.6. Sorties du chômage suivies par une ré-entrée au chômage avant un an	222
4.7. Statut d'activité en 1996 et 1997 suite à une période de chômage de longue durée, par sexe et âge	223
4.8. Statut d'activité en 1996 et 1997 suite à une période de chômage de courte durée selon l'expérience passée du chômage	224
4.9. Variations de la satisfaction des individus selon les changements de leur situation à l'égard de l'emploi	226
4.10. Périodes minimales de cotisation à l'assurance-chômage et durée maximale des droits	237
4.11. Modalités de prise en compte des interruptions du chômage dans l'application des mesures actives du marché du travail	239
4.B.1. Fréquence relative en fin d'année des débuts et fins des épisodes de chômage de longue durée dans les données du PCM	254
4.B.2. Taux de chômage moyen et fréquence du chômage de longue durée dans les données du PCM comparés aux données de l'enquête sur les forces de travail	255
4.C.1. Techniques de profilage statistique dans les pays Membres	256

Liste des graphiques

4.1. Chômage de longue durée et taux de chômage, 2000	208
4.2. Variations du chômage de longue durée et du taux de chômage, 1990-2000	209
4.3. Transition vers le chômage de longue durée, 1984-2000	209
4.4. Chômage de longue durée comparé au non-emploi de longue durée, 2000	211
4.5. Proportions des chômeurs de longue durée qui sont sans emploi depuis deux ans ou plus, 2000	212

Introduction

Lorsque le chômage de longue durée représente une forte proportion du chômage total, c'est que son poids se concentre sur un nombre relativement restreint d'individus, qui souvent risquent de se trouver définitivement marginalisés. Dans la mesure où les chômeurs de longue durée sont en partie coupés du marché du travail, le chômage n'est plus un indicateur valable de l'offre effective de main-d'œuvre, et les mécanismes d'ajustement macro-économiques – tels que la pression à la baisse sur les salaires et l'inflation lorsque le chômage est élevé – ne pourront alors pas intervenir efficacement pour réduire le chômage. La hausse du chômage constatée en Europe depuis quelques décennies ne semble pas être essentiellement due à une augmentation du nombre de personnes qui entrent dans le chômage, par exemple en perdant leur emploi, mais plutôt à une difficulté accrue de retrouver du travail lorsqu'on est chômeur¹. On peut logiquement en déduire que les efforts pour réduire la durée moyenne des périodes de chômage doivent être un élément clé de toute stratégie de réduction du chômage.

En 2000, dans les pays Membres de l'OCDE, le chômage de longue durée (12 mois et plus) a représenté environ 30 % en moyenne du chômage total. Dans dix pays, il a dépassé 40 %. Surtout après une longue période de croissance, ce sont des chiffres élevés par rapport à ce qu'on a connu dans le passé. Qui plus est, ce chapitre montre que dans les pays de l'Union européenne, une forte proportion des personnes considérées comme chômeurs de courte durée dans les statistiques classiques vont totaliser en fait 12 mois de chômage sur une période de deux à quatre ans. On peut d'ailleurs penser que ces chiffres seraient plus élevés encore si l'on prenait en compte le chômage dissimulé parmi les personnes classées comme « préretraitées », « en invalidité permanente » ou simplement « inactifs ».

La première grande section de ce chapitre fait le point des avancées réalisées contre le chômage de longue durée au cours de la récente période de croissance. Elle compare le chômage de longue durée à des situations particulières d'inactivité, telles que l'invalidité permanente et la retraite anticipée, et à une notion large de « non-emploi de longue durée ». Une analyse spécifique des données relatives à la satisfaction moyenne de vivre montre que les chômeurs de longue durée déclarent une satisfaction de vivre très analogue à celle des chômeurs de courte durée, et que le passage du chômage à l'inactivité augmente cette satisfaction. Sur la base de données longitudinales du chômage mois par mois sur une période de 48 mois, on explorera diverses mesures de la concentration du chômage chez les individus, de la durée des épisodes de chômage, du chômage répétitif, et des liens entre l'expérience de chacun sur le marché du travail et sa situation ultérieure sur ce même marché.

La deuxième grande section de ce chapitre est consacrée au problème de programmation des différents types de mesures actives du marché du travail et de prestations de chômage. Elle présente des données d'enquêtes sur l'utilisation par les pays Membres des techniques de profilage et la définition administrative de la durée des épisodes de chômage utilisée pour cibler les programmes du marché du travail sur les chômeurs de longue durée.

Principaux résultats

- Les taux de chômage de longue durée des différents pays – la proportion des chômeurs qui sont au chômage depuis un an ou plus – sont corrélés positivement avec les taux de chômage globaux. On peut interpréter le chômage répétitif – une situation où les chômeurs ont souvent connu d'autres épisodes de chômage dans les années récentes – comme étant la cause en deuxième lieu du chômage élevé : il semble être particulièrement fréquent dans certains pays où le chômage est principalement de courte durée et où le taux de chômage global reste pourtant relativement élevé.
- Dans les pays d'Europe, même parmi les hommes d'âge très actif, la population inactive est un peu plus nombreuse que celle des chômeurs. La population en situation d'invalidité ou de préretraite « potentiellement évitable » est en moyenne similaire à la population en chômage de longue durée, mais il y a de fortes variations internationales. Les schémas de variation d'un pays à l'autre semblent en partie corroborer l'hypothèse selon laquelle le chômage de longue durée, l'invalidité et la préretraite sont mutuellement substituables.
- Une étude des données longitudinales relatives à 11 pays d'Europe sur quatre années au milieu des années 90 montre que même si de nombreux individus ne connaissent qu'un bref épisode de chômage qui ne se répète pas, ils ne représentent qu'une proportion relativement faible du nombre total de mois de chômage. Parmi les personnes qui étaient à un moment donné (décembre 1995) chômeurs de courte durée selon la définition classique de la durée du chômage, environ 40 % en sont venus à connaître 12 mois ou plus de chômage à l'issue de leur épisode de chômage en cours. Environ la moitié parmi les autres ont accumulé 12 mois de chômage au total sur quatre ans, si l'on tient compte également des autres épisodes de chômage. C'est ainsi qu'en fin de compte cinq personnes sur six en moyenne qui étaient au chômage en décembre 1995 ont connu 12 mois de chômage au total sur quatre ans.
- Les épisodes de chômage de très longue durée (quatre ans) sont assez rares dans beaucoup de pays. La disponibilité d'allocations de chômage sur des très longues durées qui ne sont pas interrompues par la participation à des programmes du marché du travail dans certains pays pourrait expliquer certaines des grandes différences constatées pour les travailleurs âgés, mais pas pour les jeunes parce que le chômage de très longue durée des jeunes est fréquent dans plusieurs pays d'Europe méridionale où normalement ils ne bénéficient pas d'allocations.
- Certaines études basées sur des données transversales ont conclu que le bien-être psychologique des chômeurs de longue durée était légèrement plus élevé que celui des chômeurs de courte durée. Une analyse longitudinale ici ne trouve néanmoins pas de preuve que le bien-être psychologique des chômeurs de longue durée soit plus élevé que celui des mêmes chômeurs une année plus tôt. Ceci indique que les résultats des études transversales ont pu provenir d'un « effet d'échantillonnage », dans le sens que ceux qui souffrent le plus d'être au chômage sont aussi ceux qui ont quitté cet état le plus rapidement.
- Les politiques du marché du travail peuvent chercher à diminuer le taux de chômage de longue durée selon une approche « préventive » ou « curative ». L'accent à donner à chacune de ces approches pour arriver à une stratégie optimale est fonction de plusieurs considérations : dans quelle mesure l'expérience en tant que telle du chômage réduit le taux de sortie du chômage (« l'effet de dépendance ») ; l'import-

tance des caractéristiques individuelles affectant le taux d'entrée au chômage de longue durée (l'hétérogénéité et la sélection) ; les caractéristiques des chômeurs de longue durée (par exemple, déficit de productivité ou de motivation) ; le phénomène « d'immobilisation » quand les chômeurs de courte durée participent à des programmes longs ; et les effets sur le comportement des bénéficiaires de la dégressivité des taux de remplacement ou de l'obligation de participer à un programme.

- Dans les années 90, on a tenté de mieux tenir compte de certains des arbitrages ci-dessus au moyen du « profilage », qui cible l'aide sur les chômeurs de courte durée qui risquent le plus de devenir des chômeurs de longue durée, et à travers des stratégies de plans d'action individuels, qui permettent d'intégrer les obligations dans un traitement individualisé des problèmes.
- L'indemnisation du chômage crée une incitation au chômage répétitif, surtout mais pas uniquement quand les droits sont de durée limitée et peuvent se reconstituer après une période relativement brève de retour au travail. Le chômage répétitif est souvent associé au travail saisonnier ou aux mises à pied temporaires avec réembauche par le même employeur. Les règles administratives du système d'assurance-chômage peuvent limiter l'indemnisation de ces types d'entrée au chômage, quand le chômage n'est plus caractérisé par un risque imprévisible.
- Les données longitudinales européennes suggèrent que les chômeurs de courte durée avec d'importants antécédents récents de chômage risquent de connaître autant de mois supplémentaires de chômage que les chômeurs de longue durée. Les règles nationales permettent souvent de traiter de la même façon les personnes dont l'épisode au chômage a été brièvement interrompu et les chômeurs de longue durée, pour ce qui concerne l'accès aux programmes du marché du travail. Ces pratiques restent pourtant très variées et méritent plus de recherches et de réflexions sur les principes à suivre.
- Différents « effets de carrousel » – des mécanismes qui génèrent des allers et retours répétés entre l'emploi et le chômage – sont devenus importants à certaines époques et dans certains pays. Si le droit aux allocations est établi de façon automatique à la fin des contrats de durée déterminée, un effet de carrousel peut se produire parce que les demandes d'allocations de chômage ne sont plus limitées à des situations où l'entreprise a des raisons économiques objectives de licencier. Pour aller contre cette tendance, on peut envisager de resserrer les règles de l'indemnisation des travailleurs avec des contrats temporaires, ou de limiter ou taxer le recours aux contrats de durée déterminée dans les situations où ceux-ci ne sont pas objectivement nécessaires.
- Deux autres sources d'« effets de carrousel » sont le renouvellement des droits à l'assurance-chômage par la participation aux programmes du marché du travail et la création par les autorités locales d'emplois temporaires ouvrant les droits à l'assurance-chômage aux personnes bénéficiant de l'aide sociale. Même si l'on peut stopper les allers et retours entre le chômage déclaré et la participation aux programmes, en rendant l'un ou l'autre permanent, il n'est pas évident que ce soit une meilleure solution. Ces continuel allers et retours méritent d'être interprétés comme une forme de chômage de longue durée qui nécessite des interventions selon les considérations formulées ci-dessus.

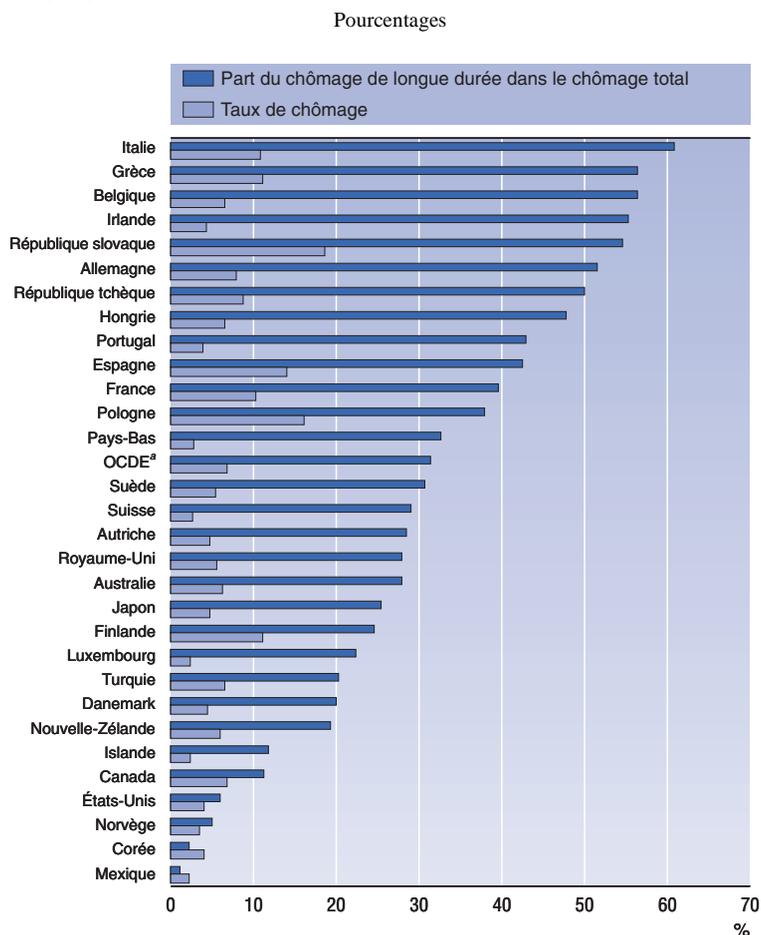
1. Analyse

A. L'ampleur du chômage de longue durée

Selon la définition classique du chômage de longue durée, à savoir une période continue de chômage d'au moins un an, en 2000 cette catégorie de chômage a représenté environ 30 % du chômage total dans les pays de l'OCDE, mais la proportion variait beaucoup d'un pays à l'autre. Elle dépassait 50 % en Allemagne, en Belgique, en Grèce, en Irlande, en Italie et en République slovaque, mais n'atteignait pas 20 % au Canada, en Corée, aux États-Unis, en Islande, en Mexique, en Norvège et en Nouvelle-Zélande (graphique 4.1). Comme le souligne Karr (1997), ces pourcentages sont nettement inférieurs à ceux des individus du stock courant de chômeurs dont la période de chômage en cours va durer plus d'un an au total². En même temps, ils sont plus élevés que le pourcentage de toutes les entrées au chômage qui représentent le début d'un épisode de longue durée.

Les variations du taux de chômage de longue durée (c'est-à-dire de son pourcentage dans le chômage total) au cours des années 90³ présentaient une corrélation positive dans

Graphique 4.1. **Chômage de longue durée et taux de chômage, 2000**



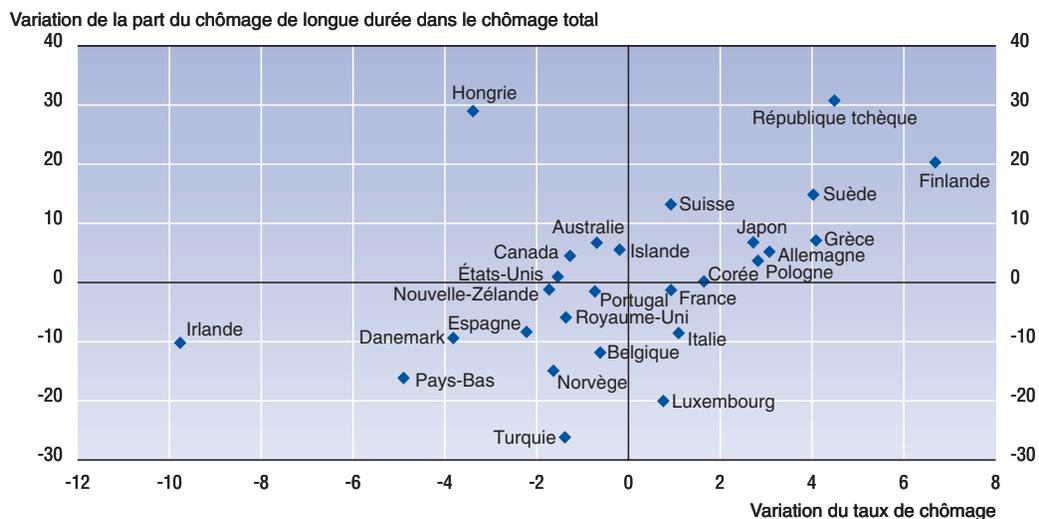
a) OCDE : Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Base de données de l'OCDE sur les forces de travail et la durée du chômage.

les différents pays avec les variations du chômage total (graphique 4.2). Sur ce diagramme de dispersion, c'est pour l'Irlande et la Hongrie que les valeurs sont les plus éloignées de la moyenne, car les variations du chômage de longue durée y sont moins favorables qu'on

Graphique 4.2. **Variations du chômage de longue durée et du taux de chômage, 1990-2000**

En points de pourcentage

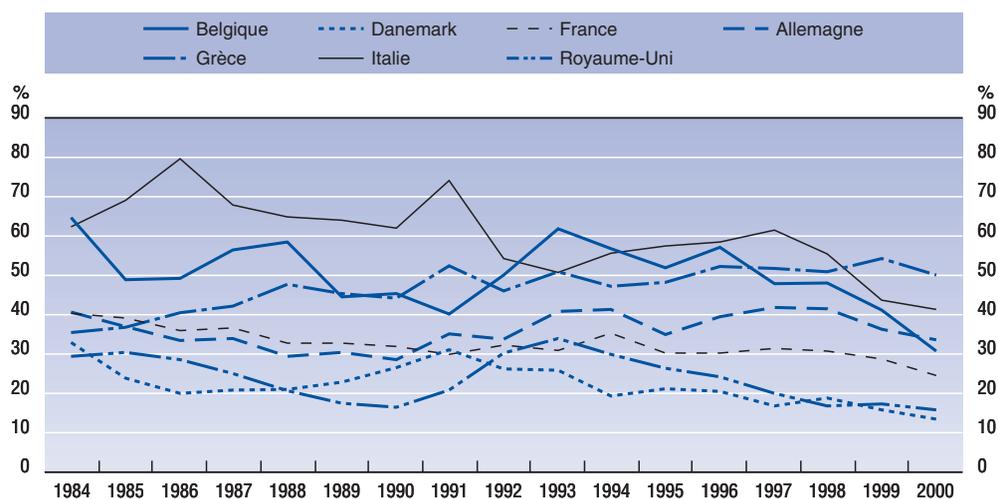


Source : Base de données de l'OCDE sur les forces de travail et la durée du chômage.

Graphique 4.3. **Transition vers le chômage de longue durée^a, 1984-2000**

Personnes âgées de 15 à 64 ans

Pourcentages



a) Probabilité moyenne de passer du chômage de moins d'un an au chômage de longue durée. Cette probabilité est mesurée comme le ratio entre le nombre de personnes au chômage depuis 12 à 23 mois dans l'année en question par rapport au nombre de personnes au chômage depuis moins de 12 mois l'année précédente, en pourcentage.

Source : Calculs de l'OCDE établis sur la base des données de l'Enquête communautaire sur les forces de travail communiquées par Eurostat.

n'aurait pu s'y attendre compte tenu de la variation du chômage total. Bien qu'il n'y ait presque pas eu de baisse du taux moyen de chômage de longue durée au cours des années 90, il a été un peu inférieur à celui des années 80. En même temps, les taux de passage du chômage de courte durée au chômage de longue durée ont eu tendance à diminuer depuis les années 80 (graphique 4.3).

B. Chômage de longue durée et non-emploi de longue durée

On s'est toujours inquiété de ce que les statistiques du chômage excluent un nombre important de personnes qui veulent travailler mais qui n'entrent pas dans la définition standard internationale du chômage, qui implique généralement un acte de recherche d'emploi dans les quatre semaines précédentes. Parmi les catégories qui ne sont pas comptées comme chômeurs, on trouve les personnes qui ne cherchent pas de travail parce qu'elles sont convaincues qu'il n'y en a pas pour elles (les « travailleurs découragés »). Une notion statistique plus large que l'on pourrait adopter est celle du « non-emploi de longue durée ». Dans la présente sous-section, les personnes en non-emploi de longue durée sont définies comme des personnes d'âge actif qui n'occupaient pas d'emploi au moment de l'entretien et n'avaient pas travaillé dans l'année ou les deux années précédentes. Évidemment, comme beaucoup de personnes en « non-emploi » n'ont pas récemment cherché de travail, les statistiques correspondantes reflètent non seulement une difficulté à trouver du travail, mais aussi divers autres facteurs.

Les comparaisons entre le chômage de longue durée et le non-emploi de longue durée sont peut-être plus parlantes pour les hommes de 25 à 54 ans, qui sont généralement « supposés » être occupés sauf circonstances particulières telles qu'invalidité ou poursuite des études. Le graphique 4.4 montre que le non-emploi de longue durée, d'un an ou deux, représente généralement une proportion nettement plus élevée de la population masculine de 25 à 54 ans que le chômage de la même durée. S'il y a une corrélation positive entre les mesures du non-emploi et du chômage, elle est loin d'être étroite.

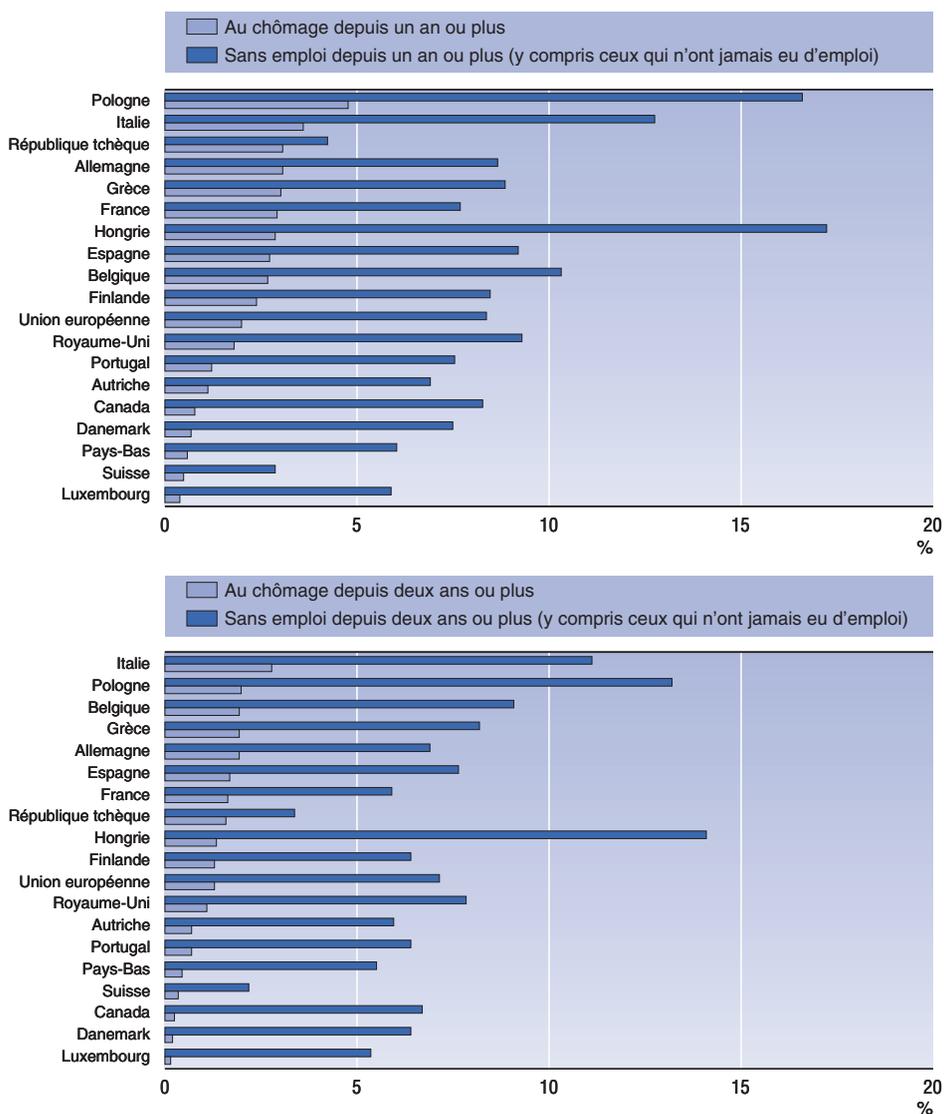
On trouvera au tableau 4.1, pour l'ensemble de l'Union européenne, des chiffres correspondant à un éventail plus large de groupes de population. Les hommes de 25 à 54 ans ont, comme on pouvait s'y attendre, les taux de loin les plus bas de non-emploi. Ils présentent aussi le taux le plus bas de personnes au chômage depuis au moins deux ans. Dans la tranche 55-59 ans, le non-emploi des hommes est presque aussi élevé que dans la tranche 20-24 ans – où un quart de la population poursuit des études et ne figure pas dans la population active (voir chapitre 1). Environ 15 % des femmes de 55 à 59 ans disent n'avoir jamais travaillé, et 35 autres pour cent n'ont pas travaillé depuis deux ans.

Les informations relatives au non-emploi peuvent également servir à indiquer la proportion de chômeurs de longue durée qui n'ont pas travaillé depuis deux ans et qui risquent donc d'éprouver des difficultés particulières à entrer ou rentrer dans l'emploi (graphique 4.5). En Allemagne, en Autriche, en Belgique, au Canada⁴ et au Royaume-Uni, la proportion se situe aux alentours des deux tiers, voire plus. C'est au Danemark, en Norvège et Suède que les chômeurs de longue durée sont les moins nombreux à être inoccupés depuis deux ans ou davantage mais ceci ne traduit pas forcément un accès plus facile aux emplois non-subsidés. Les emplois pris en compte dans ces données ne se trouvent pas nécessairement sur le marché du travail ouvert, et dans ces pays nordiques il est fréquent que les chômeurs de longue durée entrent avant deux ans dans un programme du marché du travail de type création directe d'emplois.

Le tableau 4.2 compare les effectifs des chômeurs de longue durée aux effectifs des divers statuts de « non-activité », définis par Eurostat dans la variable « Statut principal

Graphique 4.4. **Chômage de longue durée comparé au non-emploi de longue durée, 2000**

Pourcentage des hommes âgés de 25 à 54 ans



Source : Voir tableau 4.2 et pour le Canada, informations fournies par les autorités nationales sur la base des données publiques de l'enquête sur la population active de 2000.

d'activité » de l'Enquête communautaire sur les forces de travail. Ces chiffres ne sont que très grossièrement comparables au plan international (voir annexe 4.A). En moyenne, pour les pays pour lesquels les données sont disponibles, si l'on ne considère que les hommes de 25 à 54 ans, la population de chômeurs de longue durée est plus faible que la population déclarant être en invalidité permanente (en moyenne 2.5 % contre 3 % de la population). Dans les pays nordiques, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni les effectifs de l'invalidité sont deux ou plusieurs fois supérieurs à ceux du chômage de longue durée. Dans cette tranche d'âge, le pourcentage de ceux qui déclarent être retraités est relativement faible, mais il représente encore plus de la moitié de la proportion de chômeurs de

Tableau 4.1. **Chômage et non-emploi de longue durée^a, Union européenne, 2000**

En pourcentage de la population totale des tranches d'âge indiquées

	Non-emploi			Chômage		
	Total	Dont :		Total	Dont :	
		Sans emploi depuis plus d'un an	Sans emploi depuis plus de deux ans		Chômeurs depuis au moins un an	Chômeurs depuis au moins deux ans
Hommes de						
20-24 ans	39.4	31.1	29.3	10.1	3.4	1.9
25-54 ans	12.9	9.0	7.6	5.6	2.6	1.6
55-59 ans	36.6	29.9	24.7	5.6	3.6	2.4
Femmes de						
20-24 ans	48.9	40.6	38.0	10.0	3.7	2.0
25-54 ans	34.3	29.2	26.9	6.4	3.1	2.1
55-59 ans	59.4	53.9	50.3	4.0	2.5	1.8

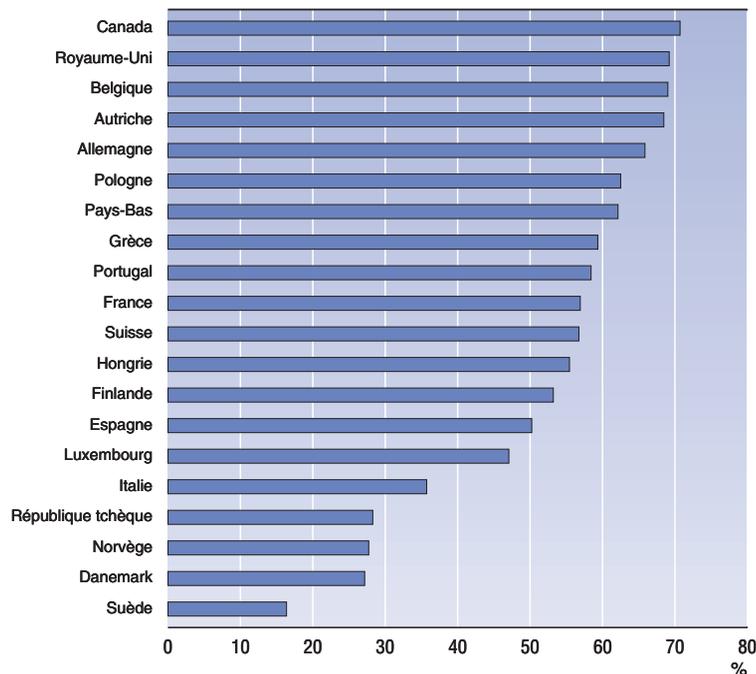
a) Le non-emploi est défini comme l'absence d'emploi pendant les périodes indiquées.

Source : Calculs de l'OCDE établis sur la base des données fournies par Eurostat dans l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

longue durée. Les variations internationales donnent à penser que des mesures efficaces pourraient limiter la préretraite à 0.5 % et l'ininvalidité à 2 % pour cette population. Dans cette hypothèse, la préretraite et l'ininvalidité potentiellement évitables sont moins fréquentes que le chômage, mais à peu près aussi fréquentes que le chômage de longue durée.

Graphique 4.5. **Proportions des chômeurs de longue durée qui sont sans emploi depuis deux ans ou plus, 2000**

Pourcentage des hommes de 25 à 54 ans



Source : Calculs réalisés par l'OCDE à partir des données de l'Enquête communautaire sur les forces de travail communiquées par Eurostat, et pour le Canada, informations fournies par les autorités nationales sur la base des données publiques de l'enquête sur la population active de 2000.

Tableau 4.2. **Chômage de longue durée comparé à d'autres statuts d'activité, 2000**

Pourcentage d'hommes âgés de 25 à 54 ans

	Statut principal d'activité ^a							Statut d'activité
	Exerce un emploi ou une activité	Chômeur	Élève, étudiant, en formation, travail non rémunéré	A la retraite (anticipée ou non) ou cessation d'activité	Invaliddité permanente	Effectue des tâches domestiques	Autres personnes sans activité	Chômeur de longue durée
Autriche	89.2	5.1	2.0	2.7	0.3	0.3	0.5	1.1
Belgique	86.7	5.2	0.9	1.5	3.8	0.3	1.5	2.7
République tchèque	90.0	5.5	0.6	0.2	3.3	0.1	0.2	3.1
Danemark	86.3	4.4	3.6	0.4	4.8	0.2	0.3	0.7
Finlande	83.3	8.1	2.8	0.3	5.0	0.1	0.4	2.4
France	87.5	8.1	0.8	0.6	2.1	0.1	0.8	2.9
Grèce	87.6	7.0	0.8	1.8	2.0	0.0	0.8	3.0
Hongrie	78.5	9.3	0.6	5.8	3.8	0.3	1.7	2.9
Islande	95.2	0.7	2.0	0.0	1.5	0.0	0.6	0.1 ^b
Irlande	87.7	6.6	1.1	0.6	3.1	0.6	0.5	3.2 ^b
Italie	84.2	8.4	2.9	2.7	1.2	0.0	0.7	3.6
Luxembourg	92.8	0.8	1.6	1.2	1.8	0.3	1.7	0.4
Pays-Bas	90.5	1.6	2.0	0.1	3.3	0.8	1.8	0.6
Norvège	89.3	3.4	1.5	0.2	5.0	0.1	0.6	0.5
Pologne	77.5	10.8	0.5	1.3	6.8	0.2	2.8	4.8
Portugal	89.6	4.4	1.1	2.2	1.1	0.0	1.6	1.2
République slovaque	79.2	15.3	0.4	4.8	0.0	0.2	0.2	8.5
Suède	83.8	5.9	4.4	0.1	3.5	0.0	2.3	1.5
Suisse	95.2	1.5	1.1	1.2	..	0.2	0.7	0.5
Royaume-Uni ^b	87.1	5.0	0.7	0.2	4.8	1.0	1.1	2.0
Moyenne non pondérée	86.6	6.1	1.6	1.4	3.0	0.2	1.0	2.5

a) Pour les définitions des catégories de statut principal d'activité, voir l'annexe 4.A.

b) 1999 au lieu de 2000.

Source : Calculs de l'OCDE établis sur la base des données fournies par Eurostat dans l'Enquête communautaire sur les forces de travail, 2000 ; pour la Suisse données fournies par l'Office fédéral statistique suisse d'après l'Enquête suisse sur les forces de travail, 2000.

C. Périodes répétées de chômage et diverses mesures du chômage de longue durée

Les épisodes récurrents de chômage et les taux élevés de retour au chômage parmi les personnes qui trouvent du travail peuvent se traduire par un chômage chronique même chez les individus qui ne deviennent jamais chômeurs de longue durée. Dans des pays comme le Canada et la Finlande, où le chômage total est beaucoup plus élevé que ne le laisseraient prévoir les chiffres du chômage de longue durée (voir graphique 4.1), le chômage de courte durée qui constitue l'essentiel du chômage total a lieu pour la plupart dans les épisodes répétitifs (voir plus loin). La différence de définition n'est pas toujours claire entre le chômage récurrent et le chômage de longue durée : une personne qui est malade pendant une période courte au milieu d'une période de 23 mois de chômage a pu ne jamais devenir chômeur de longue durée, mais peu de sources de données enregistrent ces interruptions de façon fiable. On examinera en détail dans cette section diverses mesures de la durée du chômage, dont certaines qui prennent en compte les périodes récurrentes.

Études nationales des épisodes répétés de chômage

Les études nationales ont utilisé divers types de statistiques pour se faire une idée de l'importance du chômage récurrent. Il s'en dégage entre autres les observations suivantes :

- Au Canada, 20 % seulement des demandes de prestations de l'assurance-emploi présentées en 1989 étaient nouvelles : les 80 % restants venaient de personnes qui

avaient déjà fait au moins une autre demande depuis le milieu de 1971. Un homme « standard » ayant fait une demande avait 61 % de probabilité d'en faire une autre dans les cinq années suivantes, et après cette deuxième demande, 69 % de probabilité d'en faire une troisième dans les cinq années suivantes (Corak, 1993)⁵.

- Des allers et retours constants entre le chômage déclaré et les mesures du marché du travail sont devenus courants en Finlande dans les années 90. Sur les 485 000 personnes au chômage ou dans des programmes du marché du travail en 1996 et qui étaient entrées pour la première fois au chômage plus de deux ans auparavant, 395 000, c'est-à-dire 81 % avaient occupé un emploi non subventionné pendant moins de 25 % des deux années précédentes (d'après les autorités nationales).
- En France, sur un échantillon d'individus ayant un faible niveau d'instruction, ceux qui avaient connu le chômage ou l'inactivité entre un et quatre ans après leur sortie de l'école avaient 1.6 fois plus de chances de connaître le chômage ultérieurement que ceux qui n'avaient pas été au chômage ou en inactivité la même année. Pour ceux qui étaient au chômage ou en inactivité trois à six ans après leur sortie de l'école, ce ratio atteignait 3.6. Pour ceux qui avaient mis plus de 17 mois à trouver leur premier emploi, le risque de connaître à nouveau le chômage plusieurs années plus tard était au moins deux fois plus élevé que la moyenne. Allaire *et al.* (2000) ont conclu que si le chômage pendant la période qui suit immédiatement la sortie de l'école est en grande partie une question de hasard, le chômage à l'issue de cette période indique plus souvent l'exclusion sociale et peut en partie se prévoir d'après la longueur des premières périodes de chômage.
- En Italie, plus de 50 % des personnes qui ont demandé une allocation chômage ordinaire à des conditions réduites (basée sur un minimum de 78 jours de travail dans l'année) une année donnée ont demandé la même allocation un an plus tard, et 25 % l'ont demandé cinq ans plus tard (données 1990-1998 rapportées dans MLPS, 2000).
- En Nouvelle-Zélande, parmi les individus qui sont devenus chômeurs en 1993, le quart « le plus chanceux » n'a en général connu qu'une période de chômage d'un total de neuf semaines sur la période 1988-1997. Le quart « le moins chanceux » a en général connu trois périodes de chômage totalisant près de deux ans et demi. Chez les hommes, environ la moitié des sorties d'une période de chômage ont été suivies dans l'année d'un retour au chômage (Gobbi et Rea, 2000).
- En Norvège, dans la période 1991-2000, environ 1.14 million de personnes – plus de la moitié de la population active à un moment donné – ont été au chômage au moins une fois. Sur cette période, 4 % de la population active avaient été au chômage plus de dix fois et 3 % pendant plus de trois ans au total (d'après les autorités nationales).
- Selon les données suédoises pour la période 1982-1992, environ 60 % des individus qui ont perçu l'assurance-chômage une année donnée l'ont également perçue la suivante. Près de 50 % des allocataires une année donnée se trouvaient dans une période d'au moins quatre années consécutives de perception de l'allocation chômage (Ackum Agell *et al.*, 1995).
- Au Royaume-Uni, 49 % de tous les chômeurs indemnisés à un moment ou à un autre entre 1992 et 1996 ont connu plus d'une période de chômage. En février 1995, 36 % du stock courant de chômeurs indemnisés l'avaient été continuellement au cours de l'année précédente, mais la moitié du restant l'avaient été

plus d'une année au total durant les deux années précédentes. A partir de 1990, le taux de retour au chômage moins d'un an après la fin d'un épisode de chômage était très proche de 50 %, quelle que soit la durée de la période de chômage précédente (Teasdale, 1998)⁶.

- Aux États-Unis, d'après les chiffres concernant cinq États entre 1979 et 1984, 60 % des individus qui avaient demandé une allocation de chômage ne l'avaient fait qu'une fois. Cependant, 70 % du total des prestations-années correspondaient à des utilisateurs récurrents, et 42 % à des individus inscrits au chômage dans trois au moins des cinq années possibles (Meyer et Rosenbaum, 1996).

On observe souvent que pour les personnes qui connaissent de nombreuses périodes de chômage, la durée moyenne de ces épisodes est faible⁷, mais cela semble être en partie un artifice statistique qui se présente dans les séries de données couvrant une période de temps fixe (ainsi, dans des données qui ne couvrent que deux ans, par construction on n'observera pas de périodes multiples de chômage de longue durée). OCDE (1985, chapitre 6) observe, à propos des chiffres canadiens, que lorsqu'on examine le chômage répétitif sur une période encore plus longue (c'est-à-dire plus de deux ans), la relation négative entre le nombre de périodes de chômage et la durée moyenne de celles-ci disparaît presque. Ainsi, dans une analyse transversale des individus considérés, les taux d'entrée dans le chômage à partir du non-chômage n'ont pas nécessairement de corrélation avec les taux de sortie du chômage. Cela n'empêche pas qu'il puisse y avoir des niveaux élevés de corrélation au fil du temps pour un individu donné, de telle sorte que par exemple certains individus ont en permanence un risque élevé de chômage, d'autres ont en permanence un risque élevé que tout épisode de chômage soit long, et d'autres encore soit n'ont aucun de ces deux risques, soit ont les deux.

Le chômage répétitif est en fait beaucoup plus courant qu'il ne le serait si le chômage frappait les travailleurs de façon aléatoire. Cela peut s'expliquer notamment par le chômage saisonnier. Gray et Sweetman (2001) distinguent, à partir des chiffres canadiens de la période 1992-1997, un certain nombre de catégories d'utilisateurs de l'assurance-emploi en 1996 :

- Les *prestataires nouvellement actifs* (probablement trop jeunes pour avoir fait une demande chaque année) : 11 % des femmes et 13 % des hommes.
- Les *travailleurs déplacés classiques*, qui ont fait une seule demande (en 1996) : 14 % des femmes et 10 % des hommes.
- Les *prestataires deux fois malchanceux* qui comptent deux demandes pendant la période : 19 % des femmes et 14 % des hommes.
- Les *prestataires strictement saisonniers et surtout saisonniers* qui ont demandé à bénéficier de la prestation au moins quatre des six années dans un créneau de huit semaines : 17 % des femmes et 15 % des hommes.
- Les *prestataires fréquents et surtout fréquents, mais non saisonniers* qui ont fait une demande au moins quatre des six années, mais pour lesquels on ne distingue pas de tendance de saisonnalité : 15 % des femmes et 22 % des hommes.
- Les *autres prestataires fréquents* qui ont fait une demande dans trois des six années : 20 %.
- Les *prestataires éternels* qui ont eu une demande active pendant plus de 90 % de la période de six ans (ce qui peut se produire lorsque, pendant les périodes couvertes,

un temps suffisant est passé au travail pour rouvrir immédiatement les droits à prestations) : 4 % des femmes et 6 % des hommes.

On peut en déduire que les prestataires strictement saisonniers représentent une minorité parmi les prestataires fréquents : le recours aux prestations fréquent mais irrégulier est plus courant. En revanche, à partir de définitions différentes, le CEIC (2000) estime qu'en 1999/2000 (après une forte chute des demandes fréquentes non saisonnières en 1995/96), 80 % des demandes fréquentes étaient saisonnières.

Les licenciements temporaires sont une autre cause de chômage répétitif (dans certains cas également saisonnier). Selon Corak (1995), au Canada, plus de 40 % des personnes qui ont fait au moins cinq demandes de prestations au cours d'une période de 14 ans ont déclaré au maximum trois employeurs. Meyer et Rosebaum (1996) indiquent de même pour les États-Unis : plus de 80 % des personnes qui avaient fait une demande de prestations au cours de trois années ou plus sur une période de cinq ans avaient été licenciés par un ou deux employeurs seulement, et ont donc dû être rappelés au moins une fois. Le chômage dû à un licenciement temporaire peut se définir comme un chômage par périodes à l'issue desquelles le chômeur est à nouveau recruté par le même employeur. De ce point de vue, on a estimé que les licenciements temporaires représentaient 45 % des épisodes de chômage et 38 % des semaines de prestations versées au Canada (chiffres de la fin des années 80 donnés dans Corak, 1995), 32 % des épisodes de chômage et 20 % du chômage total en Autriche (données de la fin des années 80), 50 % des épisodes de chômage et 20 % du chômage total au Danemark (chiffres pour 1981 à 1990) et 68 % des épisodes de chômage et 30 % du chômage total dans l'industrie manufacturière aux États-Unis (chiffres pour la période 1965-1976, et chiffres similaires cités pour 1979-1980) (sources citées par Jensen et Svarer, 2001). En Allemagne, les rappels ont représenté environ 17 % des prises d'emploi des prestataires et 11 % des prestations ont été versées à des travailleurs qui ont été rappelés ultérieurement (chiffres 1980-1990) (Mavromaras et Rudolph, 1998). En Norvège, le « chômage avec rappel » a représenté environ 32 % des périodes de chômage et 13 % du chômage total (chiffres 1989-1998) (Roed et Nordberg, 2001). En Suède, 45 % d'un échantillon de chômeurs qui ont trouvé du travail sont retournés chez un précédent employeur, et on estime à 10 % du stock de chômeurs les personnes en licenciement temporaire (chiffres tirés d'une enquête limitée portant sur la période 1995-1996) (Jansson, 2002).

En dehors du chômage saisonnier et des licenciements temporaires – facteurs liés à la branche d'activité, à la profession et au comportement de l'employeur – les tendances au chômage répétitif peuvent être dues à l'hétérogénéité des caractéristiques des individus ou à l'effet de dépendance ou de « stigmatisation » qui fait qu'une première expérience malheureuse de chômage accroît la probabilité de périodes ultérieures de chômage. Pedersen (1994) observe que le faible niveau d'instruction compte beaucoup dans l'importance du chômage des jeunes Danois sur une période de neuf ans : c'est là un exemple d'explication par l'hétérogénéité (observée). Winter-Ebmer et Zweimuller (1992) concluent, en utilisant un modèle de probit pour la probabilité de chômage répété après un épisode de chômage en Autriche en 1986, que le nombre de périodes courtes (jusqu'à six mois) de chômage au cours des trois années précédentes est la variable explicative la plus significative, et que la durée de l'épisode de chômage de 1986 (prise en compte avec un coefficient positif) est la deuxième en importance. Ils en concluent que (même en tenant compte des schémas de travail saisonnier, qui ont aussi leur importance) le principal facteur explicatif du chômage répétitif est constitué par les antécédents de chômage, et ils attribuent cela à l'effet de dépendance⁸.

Épisodes répétés et diverses mesures du chômage de longue durée dans le Panel communautaire des ménages

Les données longitudinales permettent une analyse détaillée de la durée du chômage, des épisodes récurrents et des transitions entre deux situations au regard du marché du travail. Les tableaux 4.3 à 4.8 présentent diverses statistiques – inspirées de celles utilisées dans les études nationales citées plus haut – du Panel communautaire des ménages (PCM) (y compris des données des enquêtes nationales allemande et britannique, évoquées dans l’encadré 4.1). Ces données souffrent d’importants « biais de raccord », c’est-à-dire que dans les données longitudinales d’enquête il y a une tendance à ce que les changements déclarés de situation interviennent entre le dernier mois couvert par un entretien et le premier mois couvert par le suivant. Dans le PCM, comme le décrit l’annexe 4.B, les personnes interrogées déclarent leur situation mois par mois pour l’année civile précédente, et dans la moitié des pays la majorité des périodes longues de chômage (12 mois et plus) sont indiquées comme se terminant en décembre et/ou commençant en janvier. Les tableaux repris ici utilisent un échantillon qui a été ajusté en accroissant le poids des déclarations de changement de situation correspondant aux autres mois de l’année. Dans l’échantillon repondéré, le taux de chômage de longue durée est en moyenne proche de celui indiqué par l’Enquête communautaire sur les forces de travail. Il subsiste toutefois des disparités assez fortes pour certains pays et il serait utile, partout où c’est possible, de calculer les statistiques des tableaux 4.3 à 4.8 à partir d’autres ensembles de données.

Comparaisons internationales du « chômage de longue durée » selon différentes définitions

Le panel A du tableau 4.3 indique la proportion des personnes au chômage à un moment donné – décembre 1995 – qui ont connu 12 mois ou plus de chômage mesurés sur différentes périodes de référence. En moyenne, 46 % des chômeurs l’étaient déjà depuis 12 mois ou davantage au titre de l’épisode en cours : c’est la mesure traditionnelle du taux de chômage de longue durée. Cependant, environ 40 % des personnes au chômage depuis moins de 12 mois sont en fait restées au chômage pour une durée totale de l’épisode de 12 mois ou plus : sur cette base, en moyenne presque 70 % étaient des chômeurs de longue durée. Si l’on compte également les autres épisodes de chômage, près de trois chômeurs sur quatre avaient connu au total 12 mois ou plus de chômage au cours des deux années précédentes (1994 et 1995), et cinq sur six au cours des quatre années 1994 à 1997. L’impact de l’utilisation d’une plus longue période de référence varie beaucoup d’un pays à l’autre. Les personnes qui en décembre 1995 connaissaient un épisode de chômage de moins de 12 mois (durée complète) ont néanmoins accumulé 12 mois de chômage sur la période de quatre ans dans deux tiers des cas en Espagne, en France et en Grèce, tandis qu’au Royaume-Uni, cela ne s’est vérifié que pour un cinquième des cas.

Si les mesures du marché du travail sont axées uniquement sur les individus actuellement au chômage, dans le but de mettre fin à l’épisode de chômage en cours mais sans se préoccuper du risque de retour ultérieur au chômage, quelle est la part du chômage qui n’est pas prise en compte ? Selon le tableau 4.3, en moyenne un huitième seulement des mois de chômage accumulés dans un créneau de quatre ans autour de décembre 1995 se sont situés en dehors de l’épisode en cours (complet) de chômage. Cette proportion est nécessairement faible lorsque la durée moyenne des épisodes en cours est déjà très longue : elle est plus importante en Autriche, en Espagne, en France et en Grèce.

— Tableau 4.3. **Fréquence du chômage de longue durée et durée moyenne de l'épisode de chômage mesuré d'après quatre périodes de référence différentes, 1994-97** —

A. Pourcentage de toutes les personnes au chômage en décembre 1995 qui ont connu au moins 12 mois de chômage mesuré d'après :

	Durée partielle de l'épisode actuel	Durée complète de l'épisode actuel	Chômage total au cours des 24 derniers mois	Chômage total au cours des 4 années, 1994-97
Autriche	23.0	47.3	55.2	68.0
Belgique	67.4	82.2	87.2	91.6
Danemark	47.1	67.1	68.8	78.6
France	45.8	75.7	84.1	90.9
Allemagne	47.0	75.7	77.6	86.6
Grèce	32.2	43.1	63.5	79.9
Irlande	67.4	81.3	84.1	90.2
Italie	54.2	71.4	80.8	88.4
Portugal	36.8	67.4	69.3	76.0
Espagne	40.5	62.2	75.2	85.8
Royaume-Uni	39.5	71.6	69.0	77.5
PCM^a	45.5	67.7	74.1	83.0

B. Nombre moyen de mois de chômage connus par les chômeurs en décembre 1995 mesuré d'après :

	Durée partielle de l'épisode actuel	Durée complète de l'épisode actuel	Chômage total au cours des 24 derniers mois	Chômage total au cours des 4 années, 1994-97
Autriche	7.4	17.0	9.5	20.0
Belgique	16.6	34.2	17.6	35.8
Danemark	12.0	24.4	14.3	27.0
France	12.1	25.0	14.9	29.4
Allemagne	12.5	25.5	14.0	27.7
Grèce	8.6	17.2	12.9	23.8
Irlande	16.8	32.9	18.5	35.0
Italie	14.1	27.7	16.8	32.1
Portugal	10.5	21.1	12.2	22.9
Espagne	11.5	22.2	15.1	27.9
Royaume-Uni	10.6	22.4	13.1	25.5
PCM^a	12.1	24.5	14.4	27.9

PCM : Panel communautaire des ménages.

a) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : PCM, vagues 2 à 5.

Les périodes répétées de chômage, forme de chômage de longue durée

Le tableau 4.4 rend compte du nombre de périodes de chômage des personnes qui ont été au chômage au moins 12 mois au total dans les quatre années 1994-97 (et qui figurent à la dernière colonne du tableau 4.3 si elles étaient au chômage en décembre 1995). Dans 10 pays sur 11, seule une minorité de ces « chômeurs de longue durée » ont eu au moins une période de chômage de 12 mois consécutifs (encore que cette proportion soit minorée par le tronquage au début et à la fin du créneau d'observation). Le « chômage de longue durée » composé uniquement de périodes de chômage répétées était particulièrement courant au Danemark, en Espagne, en France, en Grèce et au Royaume-Uni. Les jeunes n'ont pas davantage d'épisodes multiples de chômage que les travailleurs d'âge très actif, et les travailleurs âgés en ont relativement peu, mais il faut tenir compte du fait que les jeunes comme les travailleurs âgés n'ont souvent pas fait partie de la population active pendant la totalité des quatre années.

Tableau 4.4. **Épisodes simples et multiples conduisant au chômage de longue durée en 1994-97, par sexe et âge**Pourcentage de la population de chômeurs de longue durée^{a, b}

Nombre d'observations	Au moins un épisode de 12 mois ou plus	Aucun épisode de 12 mois ou plus			Nombre d'observations	Au moins un épisode de 12 mois ou plus	Aucun épisode de 12 mois ou plus			
		Deux épisodes	Trois épisodes	Quatre épisodes ou plus			Deux épisodes	Trois épisodes	Quatre épisodes ou plus	
Hommes et femmes, 15-64 ans					Hommes et femmes, 15-24 ans					
Autriche	227	41.2	25.5	16.9	16.4	36	(49.4)	—	—	—
Belgique	454	59.5	22.9	6.9	10.7	88	54.8	(24.7)	(8.8)	—
Danemark	337	30.8	34.8	17.3	17.1	47	(33.0)	(24.6)	—	—
France	898	28.0	29.9	21.1	21.0	211	21.5	23.3	21.6	33.6
Allemagne	1 031	41.4	37.1	13.3	8.2	129	51.4	34.9	(7.8)	—
Grèce	842	29.5	23.3	14.1	33.2	332	33.7	27.4	16.5	22.4
Irlande	456	41.5	36.6	12.6	9.3	126	34.8	30.5	(24.8)	(9.9)
Italie	1 953	35.8	31.2	17.5	15.5	856	46.4	30.2	14.1	9.3
Portugal	707	43.0	31.7	14.5	10.8	226	27.5	35.2	(23.9)	(13.4)
Espagne	2 057	22.0	29.7	22.9	25.3	640	19.6	29.5	28.9	22.0
Royaume-Uni	388	30.1	37.3	21.1	11.5	104	(25.1)	31.0	(29.1)	(14.8)
Hommes, 15-64 ans					Hommes et femmes, 25-54 ans					
Autriche	113	38.5	(24.1)	(19.9)	(17.6)	160	35.5	24.5	(17.5)	22.4
Belgique	144	59.7	18.6	(6.6)	(15.1)	323	59.3	21.8	(7.2)	(11.7)
Danemark	112	34.6	32.7	(11.8)	(20.9)	234	29.1	36.8	17.1	16.9
France	370	24.5	29.7	23.7	22.0	614	28.0	30.4	22.6	19.0
Allemagne	453	39.1	34.5	14.5	12.0	705	36.4	36.0	16.3	11.3
Grèce	325	33.9	19.9	12.0	34.2	479	27.1	21.3	12.0	39.6
Irlande	346	43.8	36.6	11.7	8.0	286	44.9	38.1	8.9	(8.1)
Italie	1 016	32.7	33.3	20.6	13.4	1 028	28.7	31.6	20.2	19.5
Portugal	288	41.7	39.0	(8.9)	(10.4)	384	48.2	28.8	11.7	11.3
Espagne	1 054	23.1	28.5	22.7	25.8	1 246	20.2	30.6	21.9	27.4
Royaume-Uni	251	28.3	34.8	23.8	13.1	236	30.5	38.1	19.0	12.4
Femmes, 15-64 ans					Hommes et femmes, 55-64 ans					
Autriche	114	44.6	27.4	(13.1)	(14.9)	31	(59.3)	(29.0)	—	—
Belgique	310	59.4	25.2	(7.1)	(8.3)	43	(71.0)	(29.0)	—	—
Danemark	225	27.9	36.5	21.4	(14.1)	56	(38.6)	(31.1)	—	—
France	528	30.7	30.0	19.1	20.2	73	46.3	44.2	—	—
Allemagne	578	43.8	39.8	12.1	(4.3)	197	51.0	41.4	(7.3)	—
Grèce	517	25.7	26.1	15.8	32.4	31	(24.8)	—	—	—
Irlande	110	32.9	36.4	(16.3)	(14.5)	44	(32.8)	(42.0)	—	—
Italie	937	40.5	28.1	12.8	18.6	69	(21.6)	(38.6)	—	—
Portugal	419	43.9	26.6	18.4	11.0	97	50.5	39.6	—	—
Espagne	1 003	20.4	31.5	23.3	24.7	171	51.9	20.7	(12.8)	(14.6)
Royaume-Uni	137	33.5	42.0	(15.8)	(8.6)	48	(37.0)	(44.5)	—	—

— Pas d'estimation en raison du petit nombre d'observations (moins de 10).

(Estimations basées sur moins de 30 observations).

a) Population au chômage depuis au moins 12 mois au cours des 48 mois de la période 1994-97.

b) Les tranches d'âge correspondent à l'âge en 1995. Les personnes de plus de 64 ans n'étant pas prises en considération dans l'enquête, la tranche 55-64 ans ne comprend pour 1995 que la tranche des 55-61 ans qui correspond en 1998 aux 58-64 ans.

Source : Panel communautaire des ménages, vagues 2 à 5.

La distribution du nombre total de mois de chômage

Le tableau 4.5 donne la distribution des personnes sans emploi en fonction du nombre total de mois de chômage sur la période 1994-97. Le décile supérieur de cette distribution (qui représente environ 2 % de la population totale) en Irlande et en Italie, et les deux déciles supérieurs (environ 4 % de la population) en Belgique ont connu 48 mois ou presque de chômage. Dans tous les autres pays, le 90^e centile est en dessous de 38 mois, ce qui indique que des périodes véritablement continues de quatre ans sont rares. Dans certains pays (notamment l'Espagne et le Portugal), la fin des droits à l'allocation de chômage aurait tendance à produire ce résultat. Dans d'autres (Danemark et Allemagne), ce peut être dû au fait qu'une participation à des programmes du marché du travail serait obligatoire pour des individus qui par ailleurs auraient droit à quatre ans d'allocations ou davantage.

En moyenne, 39 % des 15-24 ans, 22 % des 25-54 ans et seulement 10 % des 55-64 ans connaissent une période de chômage sur ces quatre ans. De longues périodes sont plus courantes pour les femmes que pour les hommes en Belgique (où les prestations de chômage sont dans certains cas cumulables indéfiniment avec les gains du conjoint), et plus courantes pour les hommes que pour les femmes au Royaume-Uni et en Irlande (où les prestations de longue durée sont soumises à des conditions de ressources et non cumulables avec les gains ou les allocations perçues par le conjoint). D'autre part, on constate des cas de chômage pratiquement ininterrompu pendant quatre ans chez les travailleurs âgés en France contrairement aux travailleurs d'âge très actif (les allocations d'assistance sans limite de durée y sont plus généreuses pour les travailleurs âgés) et en Espagne (où les allocations d'assistance sans limite de durée ne sont accessibles qu'aux travailleurs âgés). Ces différences tendent à confirmer que la disponibilité d'allocations a une influence sur le chômage de très longue durée, même dans les données qui ne sont pas en principe basées sur la situation au regard des prestations⁹. Toutefois, si l'on compare les statistiques des différents pays concernant les jeunes, on constate une relation inverse – l'Espagne, la Grèce et l'Italie sont parmi les quatre pays qui accusent les plus forts taux de chômage de très longue durée, et pourtant dans ces pays les jeunes n'ont généralement pas accès aux prestations de chômage¹⁰.

Des calculs à partir du tableau 4.5 indiquent que près de la moitié du nombre total de mois de chômage sur quatre ans concerne 5 % de la population (principalement les individus appartenant aux deux déciles supérieurs). On peut comparer cela à la situation pour un mois donné quelconque où (puisque environ 7 % de la population sont au chômage) la moitié du chômage porte sur environ 3.5 % de la population. Autrement dit, le chômage sur quatre ans est moins concentré qu'il ne l'est au cours d'un mois donné, mais la différence n'est pas énorme. Si l'on compare ce tableau au tableau 4.3, on voit qu'en moyenne moins de la moitié des individus qui ont été chômeurs à un moment ou à un autre des quatre ans l'ont été pendant 12 mois ou plus, tandis que les cinq-sixièmes des individus au chômage en décembre 1995 ont connu 12 mois de chômage ou plus. Cette différence est due au fait que ce dernier échantillon comprend relativement peu de ceux qui n'ont connu que quelques mois de chômage.

Risque de retour au chômage

Le tableau 4.6 montre qu'environ 40 % des sorties du chômage ont été suivies d'un retour au chômage dans l'année. En Allemagne et en Italie, ces retours sont plus fréquents

Tableau 4.5. **Distribution des individus^a suivant le nombre total de mois de chômage, 1994-97, par sexe et âge**

Points de rupture des percentiles de la distribution

	Nombre d'observations	Hommes et femmes, 15-64 ans									Ratio chômage/population ^b		Nombre d'observations	Hommes et femmes, 15-24 ans									Ratio chômage/population ^b
		10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%				10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	
Autriche	641	1.0	2.1	3.2	4.6	6.7	8.5	11.6	15.6	21.9	16.5	Autriche	169	0.7	1.5	2.6	4.0	6.0	7.7	9.5	12.9	17.4	25.6
Belgique	730	1.4	2.8	5.3	8.3	13.1	19.0	29.5	44.7	47.4	21.7	Belgique	182	1.0	1.7	2.7	4.4	7.1	9.3	14.7	18.5	29.5	41.5
Danemark	764	1.2	2.4	3.6	5.3	7.5	10.2	14.3	20.4	32.2	30.1	Danemark	155	0.5	1.2	2.1	2.5	2.9	4.5	6.0	10.7	24.7	41.7
France	1 664	1.8	3.4	6.0	9.0	12.3	16.4	21.6	28.7	37.5	21.4	France	510	1.2	2.4	4.0	5.6	9.5	12.4	17.0	22.6	29.5	39.6
Allemagne	2 009	1.2	2.6	4.8	7.8	10.6	14.6	19.8	26.3	32.8	21.8	Allemagne	391	0.5	1.0	2.0	3.4	5.0	7.8	10.7	16.3	28.2	33.7
Grèce	1 307	2.7	4.4	6.3	8.7	11.3	15.2	20.0	23.8	33.7	19.5	Grèce	481	2.4	4.3	7.8	9.7	14.3	19.2	23.1	28.5	35.7	40.8
Irlande	857	1.7	3.4	5.4	8.4	11.5	19.5	29.2	41.7	47.3	22.9	Irlande	302	1.2	1.9	3.3	4.6	6.2	10.9	15.8	25.4	38.1	39.5
Italie	2 688	2.5	4.4	6.8	9.4	14.0	19.7	27.8	34.8	44.8	21.9	Italie	1 160	2.3	4.1	5.6	8.3	12.6	18.3	28.4	37.0	47.0	52.2
Portugal	1 215	1.5	3.0	4.6	6.0	8.7	11.4	15.8	20.8	27.9	19.9	Portugal	439	1.3	2.5	4.2	5.7	8.2	10.3	12.5	16.8	20.7	31.0
Espagne	2 991	2.5	5.1	7.3	10.0	14.0	18.0	23.7	29.6	37.3	35.4	Espagne	948	2.3	3.8	6.1	8.5	11.3	16.0	20.9	30.4	39.0	46.5
Royaume-Uni	1 124	1.1	2.1	3.1	4.9	7.3	9.7	12.4	18.8	29.8	17.9	Royaume-Uni	318	1.1	2.0	3.0	4.7	6.9	8.8	11.9	15.9	26.7	33.6
Hommes, 15-64 ans												Hommes et femmes, 25-54 ans											
Autriche	345	1.1	2.1	3.2	4.4	6.7	8.8	12.3	15.8	25.4	17.9	Autriche	418	1.2	2.2	3.3	4.5	6.7	8.4	11.4	15.6	23.8	16.6
Belgique	278	1.2	2.4	3.7	5.9	8.2	13.1	22.1	35.1	47.4	20.0	Belgique	496	1.7	3.8	7.0	11.1	16.0	24.7	35.9	47.0	47.5	21.2
Danemark	317	1.0	2.4	3.8	5.2	7.2	9.8	13.3	20.2	38.4	26.8	Danemark	528	1.5	3.0	4.1	6.3	8.1	11.0	15.2	20.9	34.4	30.2
France	763	1.6	3.0	4.9	8.1	10.6	14.4	20.1	28.1	36.3	21.0	France	1 052	2.2	4.1	7.4	9.8	13.3	17.5	22.4	29.7	37.4	20.3
Allemagne	1 022	0.8	2.2	3.9	6.7	9.6	13.5	19.9	25.8	32.5	23.7	Allemagne	1 347	1.4	2.8	5.2	8.3	10.9	14.7	20.1	26.1	32.9	21.5
Grèce	589	2.4	3.7	5.2	7.0	9.6	12.7	17.2	22.1	29.6	19.9	Grèce	761	2.9	4.5	6.0	8.5	10.5	13.8	17.7	22.4	32.0	18.8
Irlande	560	2.3	4.5	8.1	12.2	20.6	29.5	39.4	47.1	47.5	30.6	Irlande	494	2.4	4.7	7.4	9.9	14.6	24.6	36.7	47.0	47.5	21.2
Italie	1 408	2.5	4.8	7.5	10.5	16.9	22.8	31.0	39.0	47.0	24.7	Italie	1 436	2.5	5.0	7.8	10.1	14.9	20.7	27.9	33.5	44.2	18.6
Portugal	568	1.2	2.6	3.8	5.4	6.7	9.6	13.0	19.0	26.7	20.5	Portugal	654	1.5	3.1	4.7	5.9	8.7	11.6	15.9	22.7	28.9	19.1
Espagne	1 605	2.4	4.9	7.2	10.2	14.0	17.7	23.2	30.2	37.4	40.5	Espagne	1 808	2.6	5.3	7.8	10.7	15.1	19.4	24.2	29.3	36.4	37.5
Royaume-Uni	622	1.2	2.2	3.5	5.4	8.2	11.2	15.4	24.1	35.3	22.0	Royaume-Uni	694	1.0	2.0	3.0	4.8	6.8	9.5	12.3	19.0	30.2	16.0
Femmes, 15-64 ans												Hommes et femmes, 55-64 ans											
Autriche	296	1.0	2.1	3.3	4.7	6.7	8.3	11.1	14.5	18.8	15.1	Autriche	54	2.2	3.7	5.4	11.1	13.8	15.5	18.2	21.7	29.8	6.4
Belgique	452	1.5	4.0	7.5	12.5	17.4	27.3	37.5	45.7	47.5	23.3	Belgique	52	1.8	5.6	22.1	23.8	43.9	47.2	47.4	47.6	47.8	7.9
Danemark	447	1.4	2.4	3.6	5.4	7.7	10.6	15.2	20.5	29.5	33.6	Danemark	81	3.3	5.9	8.3	9.9	12.3	15.2	17.6	23.7	35.9	18.6
France	901	2.0	4.1	7.7	10.6	14.1	18.4	22.8	29.1	38.3	21.7	France	102	1.7	5.1	8.7	15.3	21.7	28.5	34.9	42.0	47.3	8.9
Allemagne	987	1.7	3.5	5.9	8.7	11.9	15.3	19.6	26.6	33.3	19.9	Allemagne	271	3.9	6.2	10.9	13.9	17.1	23.3	27.2	31.1	39.7	16.0
Grèce	718	3.3	5.5	7.9	9.7	13.4	17.5	21.9	28.0	38.9	19.1	Grèce	65	2.2	3.2	4.5	5.5	6.6	9.7	16.3	23.1	27.7	5.0
Irlande	297	1.2	2.1	3.6	5.1	6.3	8.7	11.2	16.5	29.3	15.5	Irlande	61	2.8	7.0	12.3	16.8	23.8	31.3	34.7	45.5	47.4	9.2
Italie	1 280	2.4	4.2	5.9	8.4	11.2	16.6	22.3	29.3	43.1	19.1	Italie	92	3.6	5.1	6.2	8.2	11.6	13.5	19.4	23.4	32.7	3.4
Portugal	647	1.8	3.6	5.2	8.2	10.5	14.0	18.5	22.8	28.9	19.3	Portugal	122	2.6	3.9	7.7	11.3	18.0	23.2	27.3	34.2	43.0	9.4
Espagne	1 386	2.7	5.3	7.3	9.7	13.9	18.6	24.0	28.6	37.2	30.0	Espagne	235	3.9	5.6	8.0	10.2	13.7	17.6	22.6	31.3	47.3	13.4
Royaume-Uni	502	0.9	1.9	2.7	4.3	6.2	8.6	10.7	13.0	20.2	14.4	Royaume-Uni	112	1.6	2.6	4.1	7.8	9.7	11.6	14.5	21.6	32.6	12.9

a) La distribution ne comprend que les individus ayant un nombre de mois de chômage non nul.

b) Pourcentage de la population ayant un nombre non nul de mois de chômage au cours des quatre années 1994-97.

Source : Panel communautaire des ménages, vagues 2 à 5.

— Tableau 4.6. Sorties du chômage suivies par une ré-entrée au chômage avant un an —

Pourcentage de retour au chômage dans l'année qui suit une sortie^a

	Sorties suivant un épisode de chômage d'une durée de :						Ensemble des sorties	
	Moins de six mois		De six à onze mois		De 12 mois ou plus			
	Nombre d'observations	%	Nombre d'observations	%	Nombre d'observations	%	Nombre d'observations	%
Autriche	81	45.5	14	(40.9)	16	(47.7)	111	45.1
Belgique	33	52.8	8	–	18	(45.5)	59	48.6
Danemark	44	30.3	15	(29.1)	24	(26.0)	83	29.0
France	137	48.6	41	40.2	70	41.4	248	45.0
Allemagne	84	41.1	36	40.6	55	32.0	175	37.6
Grèce	82	49.2	77	62.7	47	41.8	206	52.2
Irlande	43	34.3	18	(27.1)	31	53.1	92	38.6
Italie	119	52.1	60	52.4	82	36.1	261	47.8
Portugal	46	19.8	27	(39.3)	35	19.6	108	23.5
Espagne	206	53.8	118	53.5	105	45.5	429	51.6
Royaume-Uni	55	32.8	25	(29.9)	30	30.4	110	31.5
Moyenne PCM^b	930	41.9	439	41.6	513	38.1	1 882	41.0

PCM : Panel communautaire des ménages.

– Pas d'estimation en raison du petit nombre d'observations (moins de 10).

(Estimations basées sur moins de 30 observations).

a) Sorties du chômage entre les mois de janvier 1995 et décembre 1996 seulement : dans le cas d'épisodes multiples, seule la sortie la plus proche de décembre 1996 a été prise en compte.

b) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : PCM, vagues 2 à 5.

lorsque l'épisode précédent était court, ce qui indique une importante composante de forte rotation (par exemple saisonnière) dans le chômage. En Irlande les taux de retour sont plus élevés suite à des épisodes longs, ce qui indique que les sorties du chômage de longue durée ne sont souvent que des interruptions brèves de la période de chômage.

Perspectives futures pour les chômeurs de longue durée

Les personnes qui ont été au chômage pendant toute l'année 1995 ont passé en moyenne un peu plus de la moitié des deux années suivantes au chômage, un tiers dans l'emploi et un peu moins d'un sixième en inactivité (tableau 4.7). Ce tableau montre une relation inverse entre l'inactivité et le chômage de très longue durée : les trois pays où les taux de chômage continu sont les plus élevés, Belgique, Irlande et Italie, qui sont aussi les pays où le décile supérieur de la distribution a été au chômage presque sans interruption pendant quatre ans (voir tableau 4.5), ont des taux de passage à l'inactivité parmi les plus faibles. Cette relation inverse montre que malgré les efforts d'harmonisation internationale des statistiques, les spécificités nationales (qui ont certainement des raisons de fond, par exemple la facilité d'accès aux différentes sortes de garantie de revenu) de la classification des gens dont les liens avec le marché du travail sont ténus restent très marquées.

Le passage à l'inactivité plutôt qu'à l'emploi est beaucoup plus fréquent pour les travailleurs âgés. Les retours à l'emploi des chômeurs de longue durée âgés semblent extrêmement rares dans certains pays, encore qu'il faille rappeler que dans ce cas les échantillons sont restreints.

Prédiction du chômage à venir

Le tableau 4.8 montre que dans les deux années qui suivent, les perspectives sont meilleures pour les chômeurs de courte durée avec moins de six mois d'autre expérience

Tableau 4.7. Statut d'activité en 1996 et 1997 suite à une période de chômage de longue durée, par sexe et âge

Personnes qui étaient chômeurs de longue durée en décembre 1995^a

Nombre moyen de mois par an dans chaque statut en 1996 et 1997				Nombre moyen de mois par an dans chaque statut en 1996 et 1997				
Nombre d'observations	Durée moyenne de chômage (mois)	Durée moyenne d'emploi (mois)	Durée moyenne d'inactivité (mois)	Nombre d'observations	Durée moyenne de chômage (mois)	Durée moyenne d'emploi (mois)	Durée moyenne d'inactivité (mois)	
								Hommes et femmes, 15-64 ans
Autriche	67	6.4	2.7	3.0	Autriche	5	-	-
Belgique	268	9.1	1.8	1.1	Belgique	29	(9.0)	(1.8)
Danemark	180	5.4	4.4	2.1	Danemark	22	(7.5)	(4.1)
France	488	6.0	4.3	1.7	France	79	5.7	5.5
Allemagne	497	5.2	3.5	3.1	Allemagne	52	3.9	4.8
Grèce	354	6.1	4.9	0.8	Grèce	152	6.5	4.5
Irlande	268	8.1	3.2	0.6	Irlande	68	6.0	4.3
Italie	891	7.4	4.2	0.4	Italie	384	8.4	3.2
Portugal	272	4.6	6.0	1.5	Portugal	71	3.2	8.3
Espagne	855	6.0	5.2	0.8	Espagne	261	6.6	4.8
Royaume-Uni	228	5.2	4.2	2.6	Royaume-Uni	62	5.4	4.8
Hommes, 15-64 ans				Hommes et femmes, 25-54 ans				
Autriche	33	7.1	2.0	2.9	Autriche	46	6.7	3.4
Belgique	80	9.4	1.9	0.7	Belgique	211	9.0	2.1
Danemark	62	6.6	4.2	1.2	Danemark	121	5.5	5.1
France	190	6.7	4.0	1.4	France	357	5.9	4.6
Allemagne	214	5.5	3.2	3.2	Allemagne	347	5.4	4.3
Grèce	127	5.8	5.4	0.6	Grèce	189	5.7	5.3
Irlande	217	8.6	3.1	0.3	Irlande	181	8.8	2.9
Italie	521	7.6	4.1	0.2	Italie	479	6.8	4.9
Portugal	114	3.9	5.9	2.2	Portugal	156	4.8	6.5
Espagne	495	6.2	5.2	0.6	Espagne	525	5.7	5.5
Royaume-Uni	165	5.7	4.3	2.0	Royaume-Uni	136	5.1	4.5
Femmes, 15-64 ans				Hommes et femmes, 55-64 ans				
Autriche	34	5.5	3.5	3.0	Autriche	16	(4.9)	(0.1)
Belgique	188	8.9	1.8	1.2	Belgique	28	(9.6)	(0.0)
Danemark	118	4.5	4.6	2.9	Danemark	37	3.7	0.8
France	298	5.5	4.6	1.9	France	52	7.3	0.4
Allemagne	283	4.9	3.8	2.9	Allemagne	98	5.0	1.5
Grèce	227	6.3	4.7	1.0	Grèce	13	(9.0)	(2.8)
Irlande	51	5.7	4.1	2.2	Irlande	19	(8.1)	(3.4)
Italie	370	6.9	4.4	0.7	Italie	28	(4.7)	(5.9)
Portugal	158	5.0	6.0	1.0	Portugal	45	5.9	0.6
Espagne	360	5.6	5.2	1.2	Espagne	69	6.6	2.8
Royaume-Uni	63	3.5	4.0	4.5	Royaume-Uni	30	5.3	1.9

- Pas d'estimation en raison du petit nombre d'observations (moins de 10).

(Estimations basées sur moins de 30 observations).

a) Équivaut aux personnes qui étaient au chômage chaque mois de 1995.

Source : Panel communautaire des ménages, vagues 2 à 5.

Tableau 4.8. Statut d'activité en 1996 et 1997 suite à une période de chômage de courte durée selon l'expérience passée du chômage

Personnes qui étaient au chômage en décembre 1995

	Chômage de courte durée en décembre 1995 ^a									Chômage de longue durée en 1995		
	Période de chômage au cours des 12 mois précédant la période actuelle ^b											
	Aucune			1-5 mois			6-11 mois					
Nombre moyen de mois par année dans chaque statut en 1996 et 1997 ^c												
	Nombre d'observations	Chômeur	Employé	Nombre d'observations	Chômeur	Employé	Nombre d'observations	Chômeur	Employé	Nombre d'observations	Chômeur	Employé
Autriche	68	3.8	6.2	39	5.0	6.7	8	–	–	67	6.4	2.7
Belgique	44	5.7	5.4	18	(6.9)	(4.8)	14	(8.6)	(3.3)	268	9.1	1.8
Danemark	65	4.2	6.8	31	3.6	6.9	16	(7.3)	(4.1)	180	5.4	4.4
France	163	7.1	4.0	74	5.4	5.7	55	6.3	4.8	488	6.0	4.3
Allemagne	203	7.1	3.6	48	4.5	5.7	27	(7.4)	(3.5)	497	5.2	3.5
Grèce	78	3.6	5.5	109	4.2	7.0	83	5.3	5.4	354	6.1	4.9
Irlande	72	4.8	6.8	29	(4.8)	(6.6)	16	(8.5)	(3.4)	268	8.1	3.2
Italie	127	6.4	3.7	77	5.3	5.8	79	5.8	5.7	891	7.4	4.2
Portugal	114	4.5	5.6	37	4.8	6.7	30	3.7	7.1	272	4.6	6.0
Espagne	176	4.9	4.8	131	5.2	5.8	153	6.6	4.6	855	6.0	5.2
Royaume-Uni	107	4.7	5.1	31	4.7	6.4	22	6.5	5.1	228	5.2	4.2
PCM^d	1 217	5.2	5.2	624	4.9	6.2	503	6.6	4.7	4 368	6.3	4.0

PCM : Panel communautaire des ménages.

– Pas d'estimation en raison du petit nombre d'observations (moins de 10).

(Estimations basées sur moins de 30 observations).

a) Personnes dont la période actuelle de chômage a commencé après janvier 1995.

b) Par exemple, si la période actuelle de chômage a débuté en mars 1995, une personne ayant été au chômage pendant 4 mois au total du mois de mars 1994 au mois de février 1995 apparaît dans la catégorie « 1-5 mois ».

c) Equivaut à la moitié du nombre total de mois au chômage et avec un emploi au cours des 24 mois, de janvier 1996 à décembre 1997.

d) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : PCM, vagues 2 à 5.

Encadré 4.1. Variations de la satisfaction de vivre des chômeurs dans certains pays

Le lien entre le bien-être personnel et le chômage a été étudié sur de nombreuses années, depuis la grande dépression des années 30 jusqu'à ce jour (Machin et Manning, 1999). La conclusion universelle qui ressort aussi bien des données transversales que des données de panel est que le chômage tend à s'accompagner d'une perte prononcée de bien-être psychologique. Quant à savoir si, par ailleurs, le bien-être psychologique varie avec la durée du chômage, ce n'est pas aussi évident. Certaines études basées sur des données transversales, comme celles de Clark et Oswald (1994) ont conclu que la durée du chômage avait un léger effet positif sur le bien-être. Cela pourrait s'expliquer par l'« accoutumance », les chômeurs apprenant à s'adapter au fil du temps. Cependant, il y a une autre explication possible. Ceux qui souffrent le plus d'être au chômage sont aussi ceux qui sont le plus motivés à retrouver un emploi. A moins que ces derniers aient aussi tendance à avoir plus de difficultés à trouver du travail, le pool de chômeurs tendrait donc à se composer, à mesure que croît la durée du chômage, de personnes qui souffrent le moins de la situation. C'est ce qu'on appelle parfois « l'effet d'échantillonnage ».

Les données transversales ne suffisent donc pas à étudier l'effet de la durée du chômage sur le bien-être psychologique. Il faut aussi utiliser des données longitudinales. Les études longitudinales qui existent n'ont pas donné de résultats bien nets dans un sens ou dans un autre. Winkelmann et Winkelmann (1998) ne trouvent pas de signes statistiquement significatifs de baisse de la satisfaction déclarée « vis-à-vis de l'existence en général » lorsque la durée du chômage augmente.

Le présent encadré résume les principaux résultats d'une étude sur l'influence relative des effets d'« accoutumance » et « d'échantillonnage », à partir des enquêtes longitudinales nationales concernant l'Allemagne (German Socio-Economic Panel – GSOEP) et le Royaume-Uni (British Household Panel Survey – BHPS), ainsi que des données regroupées du Panel communautaire des ménages (PCM – voir l'annexe 4.B). Les résultats d'une analyse transversale simple sont assez variés, mais dans certains pays ils suggèrent que la satisfaction de vivre des chômeurs de longue durée est plus élevée que celle des chômeurs de courte durée, surtout chez les femmes. Cela ne tient toutefois pas compte des variations de la composition du pool de chômeurs à mesure que s'allonge la durée du chômage.

Avec des données longitudinales, on peut examiner la variation de la satisfaction de vivre des individus qui restent chômeurs d'une vague d'enquête à la suivante. Le tableau 4.9 présente la moyenne simple de la variation de la satisfaction de vivre en fonction de la situation au regard de l'emploi au moment de la vague $t-1$ et de la vague t . Les variations de la satisfaction de vivre des personnes qui restent au chômage ne sont pas statistiquement différentes de zéro dans les données de la BHPS et du GSOEP. On perçoit chez les chômeurs des signes de baisse de satisfaction en fonction de la durée du chômage dans les données du PCM, mais dans ce cas la variation a été tout à fait analogue à celle des personnes qui ont conservé leur emploi. Les régressions des données de panel (non reprises ici), avec trois variables indicatrices représentant le chômage de moins d'un an, de un à deux ans, et de deux ans ou plus, montrent que le chômage a un effet fortement déprimeur sur la satisfaction de vivre, mais que l'ampleur de cet effet ne dépend pas étroitement, ni d'ailleurs systématiquement, de la longueur de la période de chômage. Le résultat transversal selon lequel la satisfaction de vivre des chômeurs augmente légèrement avec la durée du chômage pourrait donc bien être dû non à l'accoutumance mais à un effet d'échantillonnage.

Encadré 4.1. Variations de la satisfaction de vivre des chômeurs dans certains pays (suite)

Beaucoup de chômeurs de longue durée quittent la population active plutôt que de rester au chômage. Le tableau 4.9 montre que les chômeurs qui quittent la vie active voient en moyenne croître leur satisfaction de vivre, mais moins que dans le cas d'un retour à l'emploi.

Tableau 4.9. Variations de la satisfaction des individus
selon les changements de leur situation à l'égard de l'emploi

Unités de satisfaction mesurées par les enquêtes

Situation au regard de l'emploi un an auparavant	Situation actuelle au regard de l'emploi		
	Employé	Chômeur	Inactif
BHPS			
Employé			
Moyenne	-0.008	-0.281	-0.102
Écart-type	0.009	0.09	0.047
Nombre d'observations	14 536	274	753
Chômeur			
Moyenne	0.388	-0.121	0.219
Écart-type	0.069	0.082	0.107
Nombre d'observations	376	339	224
Inactif			
Moyenne	0.048	-0.22	-0.041
Écart-type	0.043	0.098	0.02
Nombre d'observations	883	214	4 618
GSOEP			
Employé			
Moyenne	-0.063	-0.763	-0.161
Écart-type	0.068	0.054	0.034
Nombre d'observations	60 363	1 909	3 279
Chômeur			
Moyenne	0.903	0.013	0.224
Écart-type	0.065	0.05	0.067
Nombre d'observations	1 419	2 151	981
Inactif			
Moyenne	0.034	-0.336	-0.076
Écart-type	0.031	0.086	0.012
Nombre d'observations	3 908	749	22 213
PCM			
Employé			
Moyenne	-0.0446	-1.271	-0.138
Écart-type	0.0033	0.029	0.019
Nombre d'observations	133 999	4 322	7 885
Chômeur			
Moyenne	1.379	-0.041	0.521
Écart-type	0.025	0.018	0.026
Nombre d'observations	5 837	7 573	4 799
Inactif			
Moyenne	0.211	-0.741	0.004
Écart-type	0.019	0.026	0.006
Nombre d'observations	7 504	4 950	64 000

BHPS : British Household Panel Survey.

GSOEP : German Socio-Economic Panel.

PCM : Panel communautaire des ménages.

Source : Calculs effectués par l'OCDE et Andrew Clark.

récente de chômage, que pour ceux qui sont déjà au chômage de longue durée. Cependant, pour ceux qui sont chômeurs de courte durée mais ont été au chômage pendant au moins la moitié de l'année juste avant leur épisode actuel de chômage, les perspectives sont tout

aussi mauvaises que pour les chômeurs de longue durée. Autrement dit, les chômeurs de courte durée qui ont des antécédents récents importants de chômage sont à plusieurs égards tout aussi défavorisés que les chômeurs de longue durée. Cependant, les deux groupes ne sont pas identiques en ce sens que le premier, comme on peut le calculer d'après les données du tableau 4.8, présente des taux de retrait du marché du travail beaucoup plus faibles.

2. Les mesures actives du marché du travail et le chômage de longue durée

La présente section concerne les mesures actives du marché du travail et le Service public de l'emploi (SPE) y compris les allocations de chômage. Ces types de mesures concernent principalement les personnes qui sont inscrites au chômage ou qui perçoivent des allocations d'assurance-chômage ou d'assistance-chômage, et qui dans certains pays ne représentent qu'une minorité de chômeurs¹¹. On laissera de côté les politiques relevant d'autres domaines tels que la gestion de la demande globale, l'encouragement de l'entrepreneuriat, la fiscalité, les mécanismes de détermination des salaires, la sécurité de l'emploi, l'éducation et la formation : ce sont des politiques qui peuvent avoir une influence sur le chômage de longue durée, mais l'analyse de cette influence nécessiterait beaucoup d'autres indicateurs. Plutôt que d'essayer d'étudier tous les aspects de l'action du SPE, on se concentrera ici sur quelques questions de *programmation dans le temps*, notamment sur la priorité à donner aux stratégies « préventives » par rapport aux stratégies « curatives » du chômage de longue durée, et les mesures à prendre face au chômage répétitif.

A. Rappel des grandes lignes

Les récentes publications de l'OCDE consacrées aux politiques actives du marché du travail ont préconisé la stratégie suivante (OCDE, 2001a) :

- *Des services de placement et autres services connexes de haute qualité, avec utilisation effective des technologies de l'information* : cela donne aux clients plus de possibilités de mener eux-mêmes une recherche efficace.
- *Des « interventions » au cours de la période de chômage visant à assurer la poursuite de la recherche effective d'emploi* : il peut s'agir de brefs entretiens périodiques, d'entretiens intensifs, de plans d'action personnalisés, de comptes rendus et d'examen des efforts de recherche d'emploi, d'orientation par le SPE sur des postes vacants et de stages de formation à la recherche d'emploi. Ces interventions doivent mettre le demandeur d'emploi régulièrement en contact avec des emplois vacants et corriger les stratégies inefficaces de recherche d'emploi. Elles peuvent aboutir directement à un emploi, et de toute façon aident le demandeur d'emploi à soutenir son effort de recherche d'emploi et appliquent le critère de disponibilité pour un travail qui conditionne le bénéfice des prestations.
- *Programmes du marché du travail* : ces programmes ont pour but de s'attaquer à des problèmes tels que déficit individuel de compétences, manque d'expérience professionnelle et manque d'information quant au marché du travail. Lorsque le problème tient en partie à l'effet dissuasif des prestations, en subordonner le bénéfice à la participation à un programme a un effet « motivant » et encourage certains demandeurs d'emploi à accepter un emploi sur le marché du travail.

Aucune de ces approches n'est une panacée. Peu de programmes du marché du travail ont un impact à la fois grand et fiable sur le retour à l'emploi, et les plus efficaces sont souvent ceux qui sont difficiles à généraliser : par exemple, les programmes de subventions salariales temporaires dans le secteur privé sont relativement efficaces pour les personnes qui sont recrutées, mais si on les élargit trop, cela se traduit par des taux élevés de substitution et de rotation. L'obligation de participer à un programme peut avoir un important effet de « motivation » sur certains groupes de chômeurs, mais devient pour d'autres un moyen de réouverture des droits pour une nouvelle période de chômage, voire un véritable mode de vie. Il importe donc de surveiller les répercussions et de n'appliquer chacune de ces approches que dans la mesure où elle encourage effectivement l'entrée dans un emploi non subventionné.

L'efficacité des services et des interventions est en large mesure déterminée par des facteurs gestionnels, institutionnels et juridiques. Parmi les plus importants, on peut citer :

- *L'information* : le SPE a besoin de connaître l'historique et le statut actuel des chômeurs et de ses propres contacts avec eux, et d'avoir des informations à l'échelle nationale sur les placements, etc., en fonction de définitions cohérentes, afin de déterminer si une approche ou une autre est efficace.
- *Les mécanismes de contrôle de gestion* : une gestion efficace, que ce soit par des méthodes traditionnelles de gestion hiérarchique, par la notation des performances et la gestion par objectifs ou par des mécanismes d'incitation financière au sein du SPE, est indispensable pour faire en sorte qu'au niveau local chacun, jusqu'au conseiller personnel et au chômeur lui-même, fasse porter l'effort avant tout sur le placement dans un emploi non subventionné.
- *La définition juridique de ce qu'est un « travail convenable »* : ainsi, une législation sur les prestations qui prévoit qu'un chômeur n'est pas tenu à la mobilité géographique ou au changement de profession pour trouver du travail peut favoriser indûment la persistance du chômage de longue durée. Cependant, une législation plus stricte n'a pas d'impact si elle n'est pas appliquée (OCDE, 2000, chapitre 4).

Un niveau élevé de réussite des différentes mesures axées sur le chômage doit être considéré comme un préalable à des mesures qui ont pour objectif plus large d'augmenter les taux d'emploi. Sinon, ces dernières (par exemple la limitation de l'accès aux prestations de préretraite ou la subordination des prestations d'invalidité à l'utilisation de la capacité résiduelle de travail) risquent, en accroissant le nombre de demandeurs d'emploi défavorisés qui ont besoin de travail, de noyer les mesures de lutte contre le chômage.

B. Le calendrier des interventions relatives au marché du travail

Le processus de Luxembourg de l'UE a posé en 1997 comme principe qu'une aide devait être offerte à tous les jeunes atteignant 6 mois de chômage et à tous les adultes atteignant 12 mois de chômage. A ce ciblage initial sur les chômeurs de longue durée s'est bientôt ajoutée la réaffirmation de l'importance de la prévention. C'est ainsi que « Les lignes directrices de l'UE pour l'emploi en 2000 » disaient : « L'approche préventive (...) est au cœur de la stratégie. Endiguer les flux d'entrée dans le chômage de longue durée est une condition essentielle pour lutter contre le fléau du chômage ; à défaut, les qualifications des chômeurs deviennent dépassées et même la volonté de travailler peut s'affaiblir. L'approche préventive nécessite une intervention précoce au niveau de l'individu et doit viser son intégration effective et rapide dans le marché du travail » (CCE, 1999). Une enquête multinationale, *Preventing Unemployment in*

Europe : A New Framework for Labour Market Policy (Klemmer et Wink, 2000) témoigne de ce changement d'orientation.

Services réguliers du Service public de l'emploi (SPE)

Des services de grande qualité doivent être disponibles au SPE à tout moment de la période de chômage. Certains pays proposent aussi des programmes spécialisés d'enseignement et de formation à tout moment, sous réserve d'une sélection. Certaines mesures d'« activation » – telles que l'obligation de rendre compte régulièrement au service de l'emploi, de tenir un journal de sa recherche d'emploi, d'accepter l'orientation vers des postes vacants et de participer à des entretiens intensifs (même si souvent plusieurs mois s'écoulent entre ces entretiens) – sont également appliquées en général de façon continue dès le début d'une période de chômage.

Certaines des interventions du SPE au cours de la période de chômage qui sont typiquement « continues » sont intensifiées au bout d'un certain temps. Au Royaume-Uni, par exemple, l'orientation directe vers des emplois vacants tend à se faire dans le cadre d'une série d'entretiens réguliers avec un conseiller, généralement réservés aux chômeurs de longue durée (*caseloading*) (les programmes 1-2-1 et *Jobfinder* ont été structurés pour cibler les chômeurs de un an et de deux ans). L'obligation de rendre compte de la recherche d'emploi s'intensifie parfois au bout de quelques mois (par exemple en Australie après une formation à la recherche d'emploi, en Finlande après la mise au point d'un plan d'action et aux États-Unis dans la mesure où quatre contacts de recherche d'emploi par semaine sont exigés par le programme fédéral de prorogation des prestations¹²). Dans le même temps, on observe souvent une tendance générale des agents du SPE à accorder moins d'attention aux chômeurs de longue durée parce qu'ils les jugent difficiles à placer.

Un plan d'action personnalisé est souvent mis en place au bout de quelques mois de chômage (par exemple cinq mois en Finlande et un an en Belgique). Dans d'autres pays en revanche, ce plan d'action doit être établi avant que ne commence le paiement des prestations (Royaume-Uni), ou dès les premières semaines du chômage (Autriche, France, Nouvelle-Zélande, Suisse et Suède) (OCDE, 2001a et informations fournies par les autorités nationales). Globalement, il ne faut pas perdre de vue qu'un certain nombre de services de base et d'interventions régulières, qui ne tendent que légèrement à s'intensifier à mesure que s'allonge la durée du chômage, constituent un élément important d'une politique active du marché du travail. C'est également important de savoir que les interventions régulières devraient accroître les taux de sortie de chômage de toutes les durées : ceci implique que leur impact sur le chômage de courte durée par rapport au chômage de longue durée n'est pas neutre, elles diminuent sans équivoque le deuxième plus que le premier.

Ciblage des programmes sur les chômeurs de longue durée

De nombreux programmes longs du marché du travail ne sont offerts (éventuellement à quelques exceptions près) qu'après un certain temps de chômage, qui peut être de 3, 6 ou 12 mois ou parfois plus. Cela aide à limiter les coûts. Les programmes de création directe d'emplois et les primes à l'embauche sont généralement réservés aux chômeurs de longue durée, à part quelques exceptions (notamment les emplois protégés pour les handicapés, et les programmes-jeunes belges et français évoqués au chapitre 1). Comme on l'a vu plus haut, les programmes de formation sont – sous réserve de vérifications complémentaires et de la disponibilité de places convenables – plus souvent accessibles aux chômeurs quelle que soit la durée de leur chômage : le nombre limité d'inscriptions, selon le

choix et l'intérêt des formations offertes et les qualifications requises pour les suivre, est de nature à réduire le coût de ces programmes.

Arguments en faveur d'un ciblage de l'aide

Les principaux arguments qui militent pour ou contre le ciblage de l'aide sur les chômeurs de longue durée se rapportent tous au fait que les taux de sortie du chômage ont tendance à se réduire à mesure que s'allonge la durée du chômage :

- Si la baisse des taux de sortie est due à « l'effet de dépendance », qui fait que la longueur du chômage diminue directement la possibilité de retrouver un emploi¹³ on aura intérêt à fournir une aide dès le début de la période de chômage. L'un des arguments en faveur de l'approche préventive est que le chômage de longue durée provoque la perte de connaissances, l'éloignement de la population active ou une stigmatisation aux yeux des employeurs, de sorte que les interventions précoces risquent mieux de réussir. C'est une raison pour établir un profil des chômeurs, afin de déterminer très tôt lesquels vont avoir besoin d'une aide intensive (voir plus loin).
- Si la baisse des taux de sortie est due à l'hétérogénéité et à la sélection, les implications dépendent de la nature de l'hétérogénéité. Certains travailleurs entrent dans le chômage de longue durée parce qu'ils appliquent des stratégies de recherche d'emploi inefficaces, ce qui milite en faveur d'un ciblage des entretiens, des évaluations et de la formation à la recherche d'emploi sur les chômeurs de longue durée. Si ceux-ci sont employables mais peu motivés, les mesures « d'activation » décrites plus loin pourront s'imposer. S'il y a disparité de fond d'employabilité, les chômeurs de longue durée seront en moyenne faiblement employables, ce qui dans leur cas plaide plutôt pour des mesures « sociales » que des mesures « d'emploi »¹⁴.
- La baisse des taux de sortie du chômage de longue durée implique que la durée future prévisible d'un épisode de chômage est plus longue pour les chômeurs de longue durée que pour les chômeurs de courte durée. Si des interventions ponctuelles (telles que formation à la recherche d'emploi, ou évaluations individuelles permettant une orientation plus précise vers des emplois ou d'autres programmes) peuvent aboutir au même nombre de placements dans les deux cas, il est plus efficace de les cibler sur les chômeurs de longue durée.
- S'agissant des programmes à plus long terme, il faut considérer les effets « d'immobilisation ». Pendant qu'ils sont dans un programme, les taux d'emploi des participants tombent en dessous de ceux d'un groupe comparable de non-participants. Une fois le programme terminé, cet écart se réduit, mais il ne s'inverse pas forcément de façon nette en faveur des participants¹⁵. Ces effets d'« immobilisation » (dans le cas des programmes de formation et de création directe d'emplois) ou de « substitution » (dans le cas des subventions à l'embauche) sont surtout marqués pour les participants les plus employables, dont les taux d'entrée dans l'emploi sont élevés lorsqu'ils ne sont pas dans un programme. C'est pourquoi il conviendrait de n'offrir des places aux chômeurs dans des programmes du marché du travail qu'au bout d'un certain temps de chômage¹⁶.

Programmation des mesures d'activation

L'« activation » implique pour le chômeur un élément d'*obligation* : si l'entrée dans un programme du marché du travail est limitée aux chômeurs de longue durée mais reste pour eux totalement volontaire, c'est plus un programme ciblé qu'une mesure d'activa-

tion. Les pays nordiques utilisent souvent le terme « activation » pour désigner simplement la participation à un programme de formation ou d'emploi, alors qu'ici l'idée est que des interventions telles que le suivi de la recherche d'emploi et l'établissement des plans d'action personnalisés peuvent aussi être considérées comme des mesures d'activation.

Arguments en faveur d'un ciblage des obligations sur les chômeurs de longue durée

Un important argument en faveur d'un ciblage des mesures d'activation sur les chômeurs de longue durée découle des résultats obtenus à partir de modèles simples de prestations optimales de chômage. Selon ces modèles, où le comportement individuel de recherche influe beaucoup sur le taux de chômage, mais où le niveau de revenu pendant le chômage est également une considération majeure, le régime optimal de prestations est celui où le taux de remplacement diminue avec la durée du chômage (Fredriksson et Holmlund, 2001). Une réduction du taux des prestations « ultérieurement » accroît les incitations à la recherche d'emploi pour tous les chômeurs « maintenant », alors que les baisses de bien-être associées à des baisses de niveau des prestations « ultérieurement » ne vont toucher qu'une proportion limitée de ces chômeurs (parce que beaucoup d'entre eux vont trouver du travail avant que ces baisses n'interviennent). Une dégressivité dans le temps des prestations maintient donc dans une certaine mesure les incitations à la recherche d'emploi tout en maintenant aussi l'utilité du demandeur d'emploi sans travail, et maximise ainsi le bien-être social défini comme la somme de toutes les utilités individuelles. Ce résultat ne dépend pas de l'hétérogénéité des demandeurs d'emploi. Il reste vrai même lorsque les caractéristiques individuelles et les chances individuelles de trouver du travail (pour une intensité donnée de recherche d'emploi) sont les mêmes pour tous les individus et invariantes en fonction de la durée du chômage (c'est-à-dire que les chômeurs de longue durée ont fait une recherche aussi intensive que les autres chômeurs et ne s'en distinguent que par le manque de chance). La validité empirique probable de ces mécanismes est illustrée par les observations selon lesquelles les taux d'accès à l'emploi augmentent vers le moment où le taux de remplacement diminue ou les droits aux allocations prennent fin¹⁷.

Les taux de remplacement sont en général dégressifs en fonction de la durée du chômage, et baissent souvent fortement¹⁸. Compte tenu de l'élément d'obligation qu'elles impliquent, les mesures d'activation ciblées sur les chômeurs de longue durée ont un effet analogue en ce sens qu'elles les incitent à rechercher un emploi plus rapidement. Dans certaines hypothèses (par exemple si occuper les demandeurs d'emploi dans un programme en maintenant leur revenu a des externalités sociales positives en termes de bien-être de leurs enfants, de baisse de la délinquance et des sans-abri), les exigences de « contrepartie active » imposées aux chômeurs de longue durée (qui réduisent leur utilité sans réduire leur revenu) pourraient être préférables à une dégressivité des taux d'allocation en tant que moyen d'incitation à la recherche d'emploi¹⁹.

Empiriquement, les conditions d'attribution des prestations tendent à devenir plus strictes en fonction de la durée du chômage²⁰ et l'Australie et certains pays d'Europe où existent des allocations de chômage de longue durée tendent à imposer une participation à certains de leurs principaux programmes après une durée donnée de chômage. Le principe de cette durée fixe est contraire aux recommandations qui appellent à un traitement individualisé du chômage. Mais il peut s'appuyer sur certains arguments :

- *Équité horizontale* : tous les chômeurs sont soumis aux mêmes obligations.
- *Fiabilité de l'application* : avec une règle uniforme, il est relativement difficile aussi bien aux chômeurs qu'aux agents du SPE de ne pas appliquer les mesures appropriées

(par exemple l'établissement d'un plan d'action), comme cela risque souvent de se produire lorsque les interventions sont décidées de façon discrétionnaire.

- *Clarté et coûts d'administration* : les obligations doivent être clairement définies pour pouvoir être appliquées, et la limitation des moyens administratifs fait qu'il est difficile de le faire au cas par cas.
- *Effets de motivation* : si les demandeurs d'emploi ont connaissance de leurs nouvelles obligations à l'avance (par exemple la participation à un programme), ils auront davantage de temps pour trouver plutôt un emploi, si c'est possible²¹.

Modalités d'application des stratégies d'activation

Un moyen d'individualiser le traitement, dans le contexte d'obligations uniformes, est de donner au demandeur d'emploi et à son conseiller un choix d'options. C'est ainsi que dans le New Deal au Royaume-Uni, les participants peuvent choisir entre quatre options, mais il n'existe pas de « cinquième option » consistant à continuer à percevoir des allocations de chômage. Dans certains autres pays, on établit un plan d'action avant d'orienter les demandeurs d'emploi vers un programme du marché du travail, de sorte qu'on peut à ce stade prendre en compte les situations individuelles. En Suède, les demandeurs d'emploi et les conseillers peuvent même modifier le calendrier de participation à des programmes : la durée limitée des droits à prestations a traditionnellement assuré qu'une des options est adoptée.

Depuis 1990, plusieurs pays européens conditionnent le maintien des allocations de chômage après une certaine durée, en principe, à la participation à un programme du marché du travail. La politique danoise mise en place en 1995 supprimait la possibilité de rouvrir les droits à allocations en participant à un programme, portait la durée des droits à sept ans, et subordonnait le paiement de l'allocation la cinquième, la sixième et la septième années à une participation à un programme. Par la suite, compte tenu de la chute rapide du chômage, le moment de la participation obligatoire à un programme a été avancé (pour plus de détails, voir AM, 2000). La Suisse a introduit une mesure analogue lors de la révision en 1996 de sa législation sur l'assurance-chômage : au bout de 7 mois (12 mois pour les travailleurs âgés), le maintien de l'allocation pour le reste des deux années de droits est subordonné à la participation à un programme du marché du travail. Cette politique s'est accompagnée d'un recul rapide du chômage en Suisse, même si les réformes du SPE (décrites dans OCDE, 2001a) y ont aussi contribué. Le principe de la participation continue n'a été appliqué de façon stricte ni au Danemark ni en Suisse. L'objectif danois est d'obtenir une participation à des programmes pendant au moins 75 % du temps de la « période active » des prestations. Cela permet quelques périodes de chômage déclaré entre deux programmes. En Suisse, dans la pratique, les chômeurs entraient souvent dans un programme du marché du travail quelques mois avant ou après le délai de sept mois²², et en 2001 on a abandonné les règles fédérales relatives aux délais imposés pour la participation à un programme, en laissant la décision aux cantons et aux services locaux de l'emploi²³.

La Suède a mis en place en 2000 une « garantie d'activité », qui s'est accompagnée au début de 2001 d'amendements à la loi sur l'assurance-chômage. Dans la loi précédente, les allocations pouvaient être payées pendant 300 jours (60 semaines ou 14 mois), mais la participation à un programme du marché du travail de six mois (qui commençait souvent vers la fin de la période de droit aux allocations) rouvrait une nouvelle période de droits. Depuis la réforme, l'allocation peut être versée pendant 600 jours (120 semaines, ou

28 mois), mais la participation à un programme ne rouvre pas les droits. Cela implique qu'après 28 mois un chômeur est obligé de participer de façon continue à des programmes pour pouvoir percevoir les indemnités de subsistance correspondantes (qui sont analogues aux allocations de chômage). Selon certains rapports, aux termes de la garantie d'activité, les personnes au chômage depuis plus de deux ans sont tenues de se présenter au service local de l'emploi tous les jours, et au bout de 27 mois une place leur est offerte dans un programme du marché du travail.

Profilage

Dans le domaine de la politique du travail le « profilage » est une procédure par laquelle une note chiffrée, calculée sur la base d'informations multivariées (comportant parfois des variables déterminées subjectivement par les agents du SPE), décide de l'orientation du demandeur d'emploi vers d'autres services de réemploi. Dans les applications actuelles, les notes chiffrées en question doivent indiquer si le demandeur d'emploi va être difficile à placer, ou risque d'être au chômage longtemps. Le but est de lui fournir une aide intensive précoce au lieu d'attendre qu'il soit déjà chômeur de longue durée. C'est une approche intéressante, mais elle comporte deux risques :

- Il se peut qu'il soit difficile de repérer avec précision les individus qui risquent le plus le chômage de longue durée. Ainsi, des études britanniques ont identifié de nombreux facteurs qui peuvent contribuer au risque de chômage de longue durée : âge, sexe, situation maritale, composition du ménage, conditions de logement (propriété ou location) et indicateurs du marché local, mais n'ont pas réussi à élaborer un bon modèle prédictif²⁴. Lorsque la précision prédictive est insuffisante, on va fournir une aide intensive à des demandeurs d'emploi qui auraient trouvé du travail de toute façon, en utilisant des moyens qui auraient été plus utiles à ceux qui vont réellement devenir chômeurs de longue durée.
- Cibler l'aide intensive sur les groupes les plus défavorisés ne constitue pas nécessairement une utilisation efficace des moyens. On peut penser qu'un programme de formation et d'aide à la recherche d'emploi capable de faire passer de 5 à 8 % le taux d'entrée dans l'emploi pour un groupe de chômeurs très défavorisés l'augmentera dans une proportion correspondante, par exemple de 20 à 30 %, pour un groupe moins défavorisé²⁵. Une évaluation des services de profilage aux États-Unis (Black *et al.*, 1999) aboutit à une relation en U inversé, avec un impact estimé des services de l'emploi proche de zéro aussi bien pour les travailleurs hautement employables que pour les très défavorisés. Selon une autre évaluation (Eberts, 2001), le profilage permet d'augmenter l'impact total du programme en dirigeant les allocataires vers le service le plus approprié : certains des services disponibles sont plus efficaces pour les demandeurs d'emploi les plus employables²⁶.

Le tableau 4.C.1 de l'annexe résume l'utilisation actuelle des techniques de profilage statistique par les différents pays Membres. Il en ressort que ce sont l'Australie, les États-Unis et les Pays-Bas qui les utilisent le plus systématiquement. C'est probablement lié à d'autres aspects de la politique du marché du travail de ces pays. Ainsi, aux États-Unis, la durée maximum des allocations de chômage est généralement de six mois, et des programmes qui seraient ciblés sur les chômeurs de longue durée n'économiseraient pas d'argent aux caisses d'assurance. En Australie et (depuis 2002) aux Pays-Bas, les travailleurs difficiles à placer sont dirigés sur des services d'aide intensive privatisés (appelés aux Pays-Bas services de réinsertion) qui en Australie représentent aujourd'hui environ la

moitié de la dépense publique totale consacrée aux services de l'emploi. Ce sont des notes de profilage qui déterminent quels nouveaux demandeurs d'emploi sont orientés sur ces services.

Seuls les États-Unis profilent les nouveaux chômeurs directement à partir de modèles économétriques de la probabilité d'entrée dans le chômage de longue durée (c'est-à-dire, dans le contexte américain, d'épuisement des droits à l'assurance-chômage). L'Australie prend en compte quelques variables supplémentaires avec des poids déterminés par des spécialistes, et aux Pays-Bas les coefficients utilisés pour pondérer les variables ne sont fondés sur aucune estimation économétrique explicite²⁷. Le système américain utilise un ensemble de variables relativement restreint, à savoir niveau d'instruction, ancienneté dans l'emploi, changement d'emploi dans la branche et la profession précédente, et taux local de chômage : l'utilisation de quelques autres variables courantes dans les modèles statistiques, telles que l'âge, la race ou le groupe ethnique et le sexe, est interdite²⁸. En Australie, non seulement l'âge, le sexe et la situation familiale mais aussi le handicap, l'absence de logement, le casier judiciaire, l'illettrisme et d'autres facteurs personnels peuvent compter chacun pour 5 à 8 points dans la note de l'Instrument de classification des demandeurs d'emploi (JSCI) qui détermine l'orientation d'un individu vers une aide intensive. Ces détails supplémentaires devraient contribuer à améliorer la précision, mais des problèmes opérationnels se posent lorsqu'un client omet de déclarer certains facteurs de désavantage (tels que handicap ou illettrisme) au premier entretien et que ces facteurs ne sont détectés que lorsque l'organisme auquel le client a été affecté commence à s'occuper de lui²⁹. Le JSCI est réappliqué chaque année et (après une récente réestimation des poids) 12 mois de chômage comptent pour au moins 10 points et 10 ans de chômage comptent pour 26 points : 25 points suffisent à qualifier un individu pour une aide intensive et aujourd'hui la majorité des chômeurs de longue durée y sont admissibles.

Aux États-Unis, les services fournis aux personnes sélectionnées par profilage varient considérablement d'un État à l'autre. Un tiers des États n'offrent que des services de réemploi minimum (5 heures, voire moins) aux travailleurs sélectionnés par le mécanisme de profilage, mais dans 45 % environ des États, plus de la moitié de ces demandeurs sont tenus de participer à des services supplémentaires précisés dans leur plan de service (Wandner et Messenger, 1999)³⁰. En Australie et aux Pays-Bas, les prestataires de services intensifs procèdent en général à une évaluation complémentaire des demandeurs d'emploi et fournissent toute une gamme de services supplémentaires. En tout état de cause, les notes de profilage ne sont jamais utilisées seules pour déterminer l'orientation ou l'admissibilité à une formation de longue durée ou à des programmes de création directe d'emplois.

Si l'on élargit la définition du « profilage », on peut dire qu'un certain nombre d'autres pays appliquent une certaine forme de profilage :

- La Corée et la Nouvelle-Zélande utilisent des systèmes de notation basés sur un modèle statistique. Cependant, en Corée ce système est volontaire pour les chômeurs et facultatif pour les conseillers, et en Nouvelle-Zélande les notes sont utilisées pour classer les demandeurs d'emploi mais il n'est pas évident qu'une action spécifique quelconque soit basée uniquement sur cette notation (encore que les personnes identifiées comme difficiles à placer puissent éventuellement bénéficier d'une aide plus coûteuse, notamment des subventions salariales). Il semble possible que l'établissement de notes de profilage aide à structurer l'activité traditionnelle de

recueil et d'enregistrement des informations relatives aux demandeurs d'emploi – après quoi le calcul d'une note synthétique ne coûte rien.

- Dans quelques autres pays, les agents du SPE classent les chômeurs en catégories (notamment « difficiles à placer ») dans le système informatique. En Suède, les agents du SPE jugent si un chômeur donné risque de devenir chômeur de longue durée et, dans ce cas, le placent dans un programme du marché du travail³¹. En République tchèque, les catégories sont définies par la loi ; au Portugal on applique un code allant de 1 à 5 en fonction de l'employabilité perçue, et en Suisse les services de placement classent les chômeurs en différentes catégories selon la facilité de placement : « très facile », « facile », « moyen » et « difficile » (Gerfin et Lechner, 2001, tableau A.3). Ces catégories servent à compléter les informations prises à l'inscription comme le feraient le niveau de qualification ou la profession précédente de l'intéressé, par exemple. L'Allemagne classe directement les demandeurs d'emploi en deux catégories : « immédiatement prêts à prendre un emploi » et « nécessitant une aide ». Dans ce dernier cas, on détermine souvent par la suite, à l'aide d'un questionnaire, toute une série de « caractéristiques de placement » qui aident à déterminer la stratégie d'aide la plus appropriée³².
- Des entretiens intensifs ou des procédures de plan d'action sont souvent importants pour déterminer l'orientation vers des programmes du marché du travail en fonction des caractéristiques individuelles et, de ce point de vue, constituent aussi une sorte de profilage.

Si le profilage par des systèmes de notation chiffrée basée sur des variables multiples est encore relativement peu utilisé, il faut rappeler que ces techniques ne sont pas encore tout à fait au point. L'exactitude des prévisions a encore besoin d'être améliorée. Pour évaluer le désavantage du demandeur d'emploi, on pourrait prendre comme variable dépendante le risque de chômage futur, y compris par épisodes répétés. Les antécédents de chômage de l'individu considéré avant la période en cours pourraient servir de variable explicative, comme le suggère l'analyse de la section 1.C³³, et les variables concernant la possibilité de contacter l'intéressé, ses moyens de transport, et les temps moyens de transport entre le domicile et le travail, semblent également intéressantes. On pourra aussi utilement déterminer les caractéristiques qui indiquent l'aptitude du demandeur d'emploi à tirer profit de services donnés, au lieu de se borner à déterminer son désavantage. Par ailleurs, se fixer un délai d'un mois environ avant d'affecter des ressources aux travailleurs dont on a établi le profil permettrait aussi de réduire les frais improductifs qui pourraient découler d'une mauvaise prévision (OPRA Consulting Group, 1998).

C. Mesures visant le chômage répétitif

La présente sous-section examine un certain nombre d'aspects à prendre en compte dans la politique relative au chômage répétitif. Les deux premiers concernent les systèmes d'assurance-chômage, les deux suivants les stratégies de placement et le cinquième les « effets de carrousel » qui découlent de l'interaction des systèmes de prestations avec les pratiques d'emploi dans le secteur privé et/ou les programmes du marché du travail.

Mises à pied temporaires

Comme on l'a vu à la section 1.C, les données nationales (principalement administratives) montrent qu'un tiers des chômeurs sont en situation de licenciement temporaire aux États-Unis et au Canada, et jusqu'à un cinquième dans certains pays d'Europe. Les

prestations de l'assurance-chômage risquent donc de subventionner artificiellement un recours régulier aux licenciements temporaires. Aux États-Unis, de nombreuses études (sur lesquelles nous ne reviendrons pas ici) analysent la « tarification en fonction des résultats » des prestations d'assurance-chômage. Certains autres pays s'efforcent de limiter par des règles administratives les paiements de prestations aux licenciés temporaires. C'est ainsi qu'en Italie, l'allocation CIG ordinaire est réservée aux travailleurs victimes de licenciements collectifs dus à des causes provisoires indépendantes aussi bien de l'employeur que du travailleur (OCDE, 1996). En Norvège, en 1990, la période pendant laquelle un travailleur victime d'un licenciement temporaire pouvait percevoir des allocations de chômage normales sans avoir été formellement licencié ou être disponible pour un autre travail était limitée à 12 semaines. Cette limite a ensuite été portée à 26 semaines en 1993 et 52 semaines en 1994. Les taux de rappel par les employeurs dans les mois précédant ces limites étaient plusieurs fois supérieurs à ceux des autres mois (Roed et Nordberg, 2001)³⁴.

Du fait que le SPE n'oriente pas les personnes qui sont en situation déclarée de licenciement temporaire vers des vacances d'emploi, si le marché du travail est tendu, les employeurs peuvent être incités à déclarer les licenciements comme temporaires. Dans un marché du travail où il y a sous-emploi, ils n'auront guère cette incitation, car ils pourront souvent recruter à nouveau leurs anciens salariés même s'ils ne sont pas identifiés comme licenciés temporaires. Jansson (2002) indique qu'en Suède, au milieu des années 90, la distinction administrative entre les licenciements temporaires et les autres formes de chômage n'était pas véritablement appliquée, et les épisodes de chômage qui se terminaient par un rappel chez le même employeur étaient rarement déclarés par celui-ci comme un licenciement temporaire ou identifié par le SPE comme un rappel. D'une façon générale, il faut que les administrations chargées du versement des prestations mesurent la fréquence des demandes de prestations liées à des licenciements temporaires qui ne semblent pas relever réellement de l'assurance, et l'efficacité des mesures permettant de les limiter.

Durées de cotisation et durée des droits à l'assurance-chômage

Les cas d'allers et retours successifs entre l'emploi et le chômage posent deux problèmes aux régimes d'assurance-chômage. Lorsque les périodes d'emploi sont trop courtes pour ouvrir droit à l'assurance-chômage, c'est la précarité et l'incitation aux petits boulots dans l'économie informelle. En même temps, les périodes d'emploi juste assez longues pour ouvrir droit aux allocations ont tendance à entraîner un ratio relativement élevé d'allocations perçues par rapport aux cotisations versées, de sorte qu'en fait les régimes d'assurance-chômage subventionnent les modes de travail intermittent correspondant aux durées en question.

S'il n'y avait pas le risque moral, les régimes d'assurance-chômage pourraient offrir une couverture illimitée du chômage involontaire dès le premier jour de cotisation (comme c'est plus ou moins le cas pour l'assurance-accidents du travail par exemple). Dans la pratique, cependant, de nombreux régimes d'assurance-chômage imposent des conditions restrictives. Le tableau 4.10 indique les durées minimum de cotisation pour les demandes répétées de prestations de chômage (une première demande exige davantage de cotisations au Canada mais moins en Suisse) et les limites correspondantes de durée des droits à prestations pour 20 pays.

Dans 11 pays, la durée des prestations n'est pas plus longue que la durée des cotisations : dans quatre d'entre eux, la durée des prestations n'en représente que la moi-

Tableau 4.10. **Périodes minimales de cotisation à l'assurance-chômage et durée maximale des droits^a**

Travailleur âgé de 40 ans, ne faisant pas valoir ses droits pour la première fois

	Durée minimum de cotisation	Durée des droits à prestations ouverts par la durée minimum de cotisation	Ratio prestations/cotisations
Autriche	28 semaines	20 semaines	0.7
Belgique	468 jours (78 semaines)	Illimitée	–
Canada ^b	420 heures (11 semaines)	45 semaines	4.1
Danemark	6 mois ou 1 an ^c	4 ans	4 ou 8
Finlande	10 mois	500 jours (100 semaines)	2.3
France	4 mois	4 mois	1
Allemagne	12 mois	6 mois	0.5
Grèce	125 jours (25 semaines)	5 mois	0.9
Irlande	13 semaines	390 jours (65 semaines)	8.5
Italie	78 jours (3 mois)	180 jours (6 mois)	1
Japon	6 mois	90 jours (3 mois)	0.5
Corée	6 mois	90 jours (3 mois)	0.5
Pays-Bas	26 semaines	18 mois	1
Norvège	Environ 10 semaines ^d	3 années	15.6
Portugal	540 jours (18 mois)	18 mois	1
Espagne	360 jours (12 mois)	120 jours (4 mois)	0.3
Suède	6 mois	300 jours (60 semaines)	2.3
Suisse	12 mois	2 ans	2.0
Royaume-Uni	Environ 10 semaines ^e	182 jours (6 mois)	2.6
États-Unis	2 trimestres ^f	6 mois	1

a) Les durées minimum de cotisation s'appliquent pour des épisodes répétés de chômage : dans certains cas, la durée de cotisation exigée pour une première demande de prestations est plus longue (à l'exception de la Belgique, où une fois les droits ouverts, ils se prolongent indéfiniment). Les durées de droits indiquées correspondent à ces minimas (dans certains cas, des durées plus longues de cotisation ouvrent droit à des durées plus longues de prestations).

b) Les durées minimum de cotisation et maximum de droits citées ne s'appliquent que pour les utilisateurs récurrents dans les régions de fort chômage. Pour une première demande, la durée minimum de cotisation exigée est de 26 semaines. Pour un tableau des droits par région, voir <http://www14.hrdc-drhc.gc.ca/ei-ae/ratescf.htm>.

c) 12 mois pour les personnes encore dans la période de droit à l'assurance-chômage de 4 ans, afin de commencer une nouvelle période ; 6 mois pour celles en fin de droits.

d) Le salaire minimum d'emploi est de 1.25 fois le montant de base, et celui-ci représente environ 18 % du salaire de l'ouvrier moyen.

e) La durée minimum de cotisation exigée dépend du salaire et peut atteindre 25 semaines pour un travail à temps partiel faiblement rémunéré.

f) Le minimum de cotisation est fonction des gains au cours de chacun des deux trimestres : les salariés ayant des gains faibles (par exemple 5 à 10 semaines de travail à temps plein) peuvent prétendre aux prestations, mais pour un nombre de mois plus faible.

Source : Base de données de l'OCDE sur les systèmes de prestations et incitations au travail ; UNEDIC (2001) ; Missoc (europa.eu.int/comm/employment_social/missoc2001/index_fr.htm).

tié, voire moins³⁵. Dans ces conditions, il semble possible que la durée maximum des allocations de chômage soit parfois considérée comme un droit, de sorte que les efforts de placement faits par le SPE avant l'épuisement des droits sont relativement inefficaces. Dans ce contexte, un modèle restrictif des conditions de cotisation et de durée d'allocation sera important pour maîtriser les coûts et le niveau du chômage indemnisé. Au Canada, la durée des droits est plus longue que la durée de cotisation, mais elles sont toutes les deux inférieures à un an, le chiffre exact variant selon la région. Ce dispositif semble lié à un taux relativement élevé de chômage récurrent (voir plus haut, sous-section 1.C) et les modifications à apporter éventuellement aux durées de cotisation et de prestations sont un grand sujet d'analyse et de débat (voir notamment HDRC, 2001).

Dans neuf pays cependant, la durée des allocations est au moins le double de la durée de cotisation, et il existe aussi des pays où les prestations d'assistance-chômage de durée indéfinie jouent un rôle majeur. Or, même les prestations de durée indéfinie comportent une incitation au chômage récurrent, en ce sens que les configurations où le travail est concentré sur un nombre relativement faible de semaines (avec chômage le reste du temps) vont généralement maximiser le revenu des allocations (pour un nombre

quelconque d'heures totales travaillées sur une période donnée, un an par exemple). Dans ces pays, les mesures actives du marché du travail (y compris les conditions d'attribution des prestations non monétaires) tendent à être le principal instrument de maîtrise du chômage assuré. C'est ainsi que la Norvège, si l'on considère les conditions des droits à prestations, semblerait courir un risque de chômage élevé dans les régions isolées et les régions de pêche, comme le Canada, mais ses mesures actives du marché du travail – qui comprennent une obligation de mobilité géographique – aident sans doute à maintenir le chômage à un niveau faible.

Définitions opérationnelles du chômage de longue durée

Pour toute politique qui prévoit des délais d'intervention donnés (par exemple la règle selon laquelle un plan d'action personnalisé doit être établi dans les premières semaines du chômage, voir la sous-section 2.B), il faut des règles administratives qui permettent de distinguer la poursuite d'une période de chômage *en cours* du début d'une période *nouvelle*. Ainsi, en Australie, les règles administratives permettent à une personne qui a déjà le statut de bénéficiaire de longue durée de conserver ce statut après des périodes d'emploi pouvant aller jusqu'à 25 semaines. En 2000, 60 % des bénéficiaires avaient ce statut (qui est généralement le même que le statut de chômeur inscrit utilisé pour déterminer le moment des interventions dans le cadre des mesures du marché du travail), mais un peu plus de la moitié d'entre eux n'avaient en fait perçu aucune allocation pendant au moins une quinzaine au cours de l'année précédente (OCDE, 2001b).

Dans la plupart des pays d'Europe, les statistiques administratives paraissent enregistrer davantage d'interruptions brèves du chômage et aboutir à un taux de chômage de longue durée plus faible que les statistiques tirées des enquêtes de population active^{36,37}. Deux problèmes peuvent se poser lorsque le « compteur » de la durée du chômage est remis à zéro après une interruption, même brève :

- Les mesures ciblées sur les chômeurs de longue durée risquent de ne pas être appliquées à des individus dont la période de chômage de longue durée n'a été interrompue que brièvement.
- Les mesures qui ne se traduisent que par des réductions « cosmétiques » des statistiques du chômage de longue durée en interrompant brièvement les épisodes de chômage sont faussement créditées d'un effet positif.

L'Autriche a récemment abordé ce problème en établissant à titre provisoire et à usage interne du SPE une situation dite de « non-emploi de longue durée ». On entre dans cette catégorie au bout de 12 mois de chômage et/ou de participation à des mesures officielles de formation et d'emploi. Le compteur de la durée de chômage de l'individu n'est pas remis à zéro par une interruption du chômage et/ou de la participation à des programmes d'une durée inférieure à deux mois. Au premier semestre 2000, il n'y avait que 22 210 « chômeurs de longue durée » mais 41 316 personnes en situation de « non-emploi de longue durée » et au premier semestre 2001, 12 137 « chômeurs de longue durée », mais 31 329 personnes en situation de « non-emploi de longue durée ». Cela aussi montre que le nombre de « chômeurs de longue durée » peut doubler lorsqu'on utilise une notion large de ce terme.

Le tableau 4.11 donne quelques définitions de l'entrée (ou du maintien) dans le statut de chômeur de longue durée utilisées par le SPE pour décider de la participation aux principaux programmes du marché du travail (ces définitions ne sont pas nécessairement celles qui sont utilisées pour les statistiques du chômage basées sur les fichiers

Tableau 4.11. **Modalités de prise en compte des interruptions du chômage dans l'application des mesures actives du marché du travail**

	Règles générales relatives aux interruptions de l'épisode de chômage, y compris pour un emploi temporaire	Règles particulières relatives aux périodes de maladie et de participation à des programmes
Australie	Le statut de bénéficiaire est conservé, avec des paiements nuls, pour un travail de 12 semaines au plus. Le statut de chômeur de longue durée (plus d'un an) est rétabli après une interruption du statut du bénéficiaire qui peut aller jusqu'à 13 semaines.	L'allocation de chômage continue à être versée en période de maladie temporaire. La participation à la plupart des programmes (à l'exception d'un emploi subventionné chez un employeur privé) est assimilée au chômage.
Autriche	Les « chômeurs de longue durée » sont les chômeurs inscrits depuis 12 mois, les interruptions éventuelles jusqu'à 28 jours n'étant pas prises en compte. En 2002, la catégorie « non-emploi de longue durée » utilisée de manière interne au SPE désigne les personnes inscrites au chômage et/ou bénéficiant d'une formation ou d'une mesure active pour une durée totale de 12 mois, le statut de chômeur étant maintenu lors des interruptions de 62 jours au plus.	Pour la définition du « chômage de longue durée », les périodes de maladie ou de participation à un programme pouvant aller jusqu'à 28 jours sont assimilées au chômage. Les interruptions plus longues remettent le compteur à zéro. Pour la définition du « non-emploi de longue durée », les périodes de participation à des mesures de formation ou d'activation ne sont pas comptées comme chômage mais ne remettent pas le compteur à zéro.
Belgique	Les interruptions du chômage de moins de 3 mois, quelle qu'en soit la raison, ne sont pas prises en compte.	Pas de traitement particulier.
Danemark	La période de droits à prestations dure 4 ans. Avant la fin de cette période, 12 mois de travail normal sont nécessaires pour ouvrir une nouvelle période de droits. Au terme de cette période, 6 mois de travail sont nécessaires. Les adultes font l'objet d'une mesure d'activation lorsqu'ils ont perçu l'allocation pendant 12 mois et les jeunes lorsqu'ils ont perçu l'allocation pendant 6 mois au cours des 9 derniers mois.	Les six premières semaines d'une période de maladie sont comptées comme périodes d'indemnisation, les semaines supplémentaires reportent la durée des droits. Les périodes de participation à des programmes sont assimilées à une période de poursuite de l'indemnisation.
Finlande	Un chômeur de longue durée est un chômeur demandeur d'emploi pendant au moins douze mois, en un ou plusieurs épisodes, sur une période de 16 mois.	Maladie : non spécifié. Emploi subventionné : assimilé à un emploi normal : toutefois, depuis 1997, 10 mois de cotisations sont nécessaires pour la réouverture des droits et l'emploi subventionné à lui seul ne suffit pas.
France	Si le retour au chômage s'effectue dans les six mois, le Plan d'action personnalisé (PAP) précédent est repris, ainsi que le décompte de la durée du chômage dans le cadre de ce plan. Dans le cas contraire, on établit un nouveau PAP. L'admissibilité à de nombreux programmes d'emploi et de formation (CIE, SIFE, CQA, CES, CEC) intervient après un total de 12 mois d'inscription au chômage sur les 18 mois précédant l'admission.	Toute période de maladie, maternité ou accident du travail prolonge d'autant la période de référence de 18 mois. En outre, pour le CIE (Contrat initiative emploi – programme de subvention à l'embauche), toute période de formation prolonge la période de référence, et pour le CQA (Contrat de qualification), toute période de CES (Contrat emploi solidarité) la prolonge également, de sorte que les intéressés peuvent passer directement d'un programme à l'autre.
Allemagne	Les chômeurs de longue durée adultes sont ceux qui ont été au chômage un an au total sur les cinq dernières années, sauf que le compteur est remis à zéro après une période de travail de plus de six mois.	Les périodes de maladie et de participation à des programmes (ainsi que les périodes d'inactivité et d'emploi de courte durée) ne sont pas comptées comme chômage, mais ne remettent pas le compteur à zéro.
Grèce	Les chômeurs de longue durée sont ceux qui ont été au chômage plus de 12 mois consécutifs.	Non spécifié.
Hongrie	Dans le cas d'une participation à des mesures actives, la période avant et après l'interruption du chômage est comptée.	Pour la maladie : l'allocation de chômage continue à être payée.
Irlande	Les chômeurs de longue durée sont les personnes qui ont perçu une allocation de chômage pendant plus de 15 mois. En principe, les « interruptions brèves pour emploi » ne sont pas prises en compte.	Les périodes de maladie et de participation à des programmes publics d'emploi et de formation sont assimilées au chômage.

— Tableau 4.11. **Modalités de prise en compte des interruptions du chômage dans l'application des mesures actives du marché du travail (suite)** —

	Règles générales relatives aux interruptions de l'épisode de chômage, y compris pour un emploi temporaire	Règles particulières relatives aux périodes de maladie et de participation à des programmes
Italie	(A l'exception des personnes qui figurent sur la liste de mobilité et de certains types de prestations de chômage) la plupart des incitations à l'emploi s'adressent aux personnes inscrites au chômage depuis 24 mois. Après un contrat de durée déterminée pouvant aller jusqu'à 12 mois, le compteur reprend : tout dépassement des 12 mois est décompté de la durée du chômage.	Non spécifié.
Pays-Bas	Un nouvel épisode débute après un emploi de 65 jours au minimum, d'au moins 12 heures par semaine.	Les périodes de maladie et de participation à une formation et à des programmes d'emploi pour les chômeurs n'interrompent pas l'épisode de chômage, à l'exception de certains emplois créés par les municipalités pour les chômeurs mais qui sont autrement des emplois normaux.
Nouvelle-Zélande	Des formations et des subventions salariales sont accessibles aux personnes qui sont inscrites comme demandeurs d'emploi depuis au moins 26 semaines. Le compteur est temporairement stoppé si l'inscription est interrompue jusqu'à 3 mois : seules les interruptions plus longues remettent le compteur à zéro.	Pour la maladie, la règle des trois mois s'applique. Le comptage de la durée est également suspendu temporairement pendant la participation à un ou plusieurs stages dits de Training Opportunities (TO).
Norvège	L'accès aux programmes n'est généralement pas fonction d'une durée particulière du chômage. Cependant, opérationnellement les chômeurs de longue durée sont définis comme les personnes au chômage depuis plus de 26 semaines. Les interruptions de moins de 2 semaines sont assimilées à une poursuite du chômage ; les interruptions plus longues remettent le compteur à zéro.	Les interruptions de chômage dues à la maladie ou à une participation à un programme sont traitées de la même façon que les autres interruptions.
Portugal	Les chômeurs adultes sont admissibles à des mesures incitatives de création d'emplois s'ils ont été inscrits au chômage pendant au moins un an au total et s'ils avaient eu un contrat de durée déterminé n'excédant pas 12 mois, consécutifs ou à intervalles répétés.	Non spécifié.
République slovaque	Les chômeurs de longue durée sont ceux qui sont au chômage depuis au moins 12 mois consécutifs.	Les périodes de maladie sont assimilées à des périodes de chômage. Toute autre interruption du chômage remet le compteur à zéro.
Espagne	Les subventions pour les contrats à durée indéfinie dans le cadre du programme de promotion de l'emploi interviennent après 12 mois d'inscription pour le travail, abstraction faite des périodes dans l'emploi qui durent moins de six mois. Le droit au revenu actif d'insertion (payé seulement aux ouvriers âgés de plus de 45 ans) intervient après 12 mois d'enregistrement dans l'emploi, abstraction faite des périodes dans l'emploi qui durent moins de 90 jours au total.	Non spécifié.
Suède	Un emploi de courte durée fait perdre le statut de chômeur de longue durée.	Les périodes temporaires de maladie, où l'individu reste disponible pour un travail, ne modifient pas le statut de chômeur de longue durée. Avant 2001, la participation à des programmes du marché du travail était assimilée à un emploi normal. Désormais, elle ne compte plus pour la réouverture des droits à une nouvelle période de prestations.

— Tableau 4.11. **Modalités de prise en compte des interruptions du chômage dans l'application des mesures actives du marché du travail (suite)** —

	Règles générales relatives aux interruptions de l'épisode de chômage, y compris pour un emploi temporaire	Règles particulières relatives aux périodes de maladie et de participation à des programmes
Royaume-Uni	<p>Pour de nombreuses mesures, la durée de l'épisode concerne une période continue de perception de l'allocation de chômage^a (JSA) : par exemple l'orientation initiale vers le New Deal for Young People (NDYP) n'est obligatoire que pour les personnes qui ont été au chômage pendant 6 mois consécutifs.</p> <p>Pour la prime de retour à l'emploi, le comptage de la durée peut être temporairement suspendu pendant une période de formation ou d'allocation de maternité allant jusqu'à 12 semaines en l'absence d'autre prestation, et jusqu'à deux ans en cas de prestations d'invalidité.</p> <p>L'admissibilité au Work Base Learning for Adults, ainsi que l'entrée volontaire au NDYP, intervient au bout de 26 mois de chômage, les interruptions pouvant aller jusqu'à 4 semaines (y compris pour emploi temporaire) étant assimilées à du chômage.</p>	<p>Maladie : l'allocation JSA peut être versée pendant deux périodes de deux semaines maximum chacune, par période de 12 mois. Après des périodes de maladie plus longues ou plus fréquentes, une nouvelle demande doit être introduite (qui implique un nouvel entretien à titre de « nouveau demandeur d'emploi »).</p>

a) Une quinzaine qui comprend quelques jours de travail mais aussi des jours indemnisés n'est pas comptée comme interruption. Tout travail de plus de 16 heures par semaine en moyenne sur deux semaines, ou dont la rémunération est supérieure au montant de l'allocation hebdomadaire interrompt la période de chômage (Unemployment Unit and Youthaid, 1999).

Source : Autorités nationales : pour la Belgique, CCE (2001) ; pour le Royaume-Uni, Unemployment Unit and Youthaid (1999, 2000).

d'inscription)³⁸. Une période d'emploi remet le compteur administratif de durée du chômage à zéro après :

- Deux semaines (voire moins) en Grèce, (éventuellement) en Irlande, en Norvège, en République slovaque, (souvent) en Espagne, en Suède et (pour des motifs d'orientation obligatoire vers le New Deal) au Royaume-Uni.
- Quatre semaines (notion du chômage de longue durée) ou deux mois (notion du non-emploi de longue durée) en Autriche.
- Trois mois en Belgique, aux Pays-Bas et en Nouvelle-Zélande et (pour les chômeurs de courte durée) en Australie, et quatre mois en Finlande.
- Six mois en Australie (pour les chômeurs de longue durée), en Allemagne et (pour l'admissibilité à une prime à l'embauche) en Espagne et (pour l'admissibilité à de nombreux programmes) en France.
- Une année au Danemark (pour les adultes) et (pour pouvoir prétendre à un emploi subventionné) au Portugal.

En Italie, la durée nominale du chômage peut rester élevée même lorsqu'on a perdu un emploi qui a duré plus de 12 mois. Ces règles administratives reflètent peut-être l'idée qu'un droit « long » ne peut être perdu qu'après une durée « longue » d'emploi : au Danemark, en Espagne, en France, en Italie et au Portugal, les règles citées plus haut déterminent l'accès à des régimes d'intervention et à des incitations à l'embauche relativement longs (un à trois ans).

Des interruptions relativement brèves du chômage sont souvent assimilées à des périodes de chômage, de sorte que le compteur continue de tourner. C'est ce qui se passe lorsque le statut de chômeur de longue durée est déterminé en examinant si l'intéressé était au chômage un an plus tôt, sous condition d'un plafond pour les interruptions éventuelles. C'est probablement une manière courante de traiter les périodes d'emploi qui ne durent que quelques jours (de sorte qu'une allocation a été payée ou le statut de chômeur inscrit a été conservé pour chaque période administrative), mais apparemment cela s'applique aussi à des emplois allant jusqu'à quatre semaines en Autriche (notion de chômeur de longue durée), trois mois en Belgique et trois ou six mois (selon le programme) en Espagne. Pendant les périodes un peu plus longues d'emploi non subventionné (inférieures aux durées énumérées plus haut qui remettent le compteur à zéro), le comptage de la durée du chômage est souvent temporairement suspendu. C'est le cas en Allemagne, au Danemark, en Finlande, en France, en Italie, en Nouvelle-Zélande, au Portugal et (pour l'admissibilité à un programme au moins) au Royaume-Uni. C'est ce qui se produit si le chômage de longue durée est défini par le montant total de la prestation perçue dans la période courante de droits (comme au Danemark) ou la durée du chômage inscrit au cours des 16 derniers mois (Finlande).

Dans certains pays, si le compteur de durée du chômage est remis à zéro (ou cesse de tourner) pour une période d'emploi brève, il continue de tourner pendant les périodes de maladie. C'est le cas en Australie, au Danemark (pour les six premières semaines de maladie seulement), en Irlande, en République slovaque, en Suède et au Royaume-Uni (au maximum deux périodes de deux semaines par an). En France et en Allemagne, au contraire, le compteur cesse de tourner pendant une maladie temporaire. De même, dans certains pays (Australie, Danemark, Irlande), les participants à des programmes du marché du travail (à l'exception de ceux qui occupent un emploi subventionné dans le secteur privé) perçoivent une allocation analogue à l'allocation de chômage et le compteur du

chômage continue de tourner. C'est le cas aussi en Autriche pour la notion « non-emploi de longue durée ». En Allemagne, en Hongrie et en Nouvelle-Zélande, le comptage de la durée du chômage est temporairement suspendu pendant la participation à un programme. En revanche, en Finlande, en Norvège, en République slovaque et probablement dans quelques autres pays, une participation à des programmes de longue durée remet généralement le compteur de durée du chômage à zéro.

Les résultats de toutes ces enquêtes montrent que la majorité des pays ciblent les mesures destinées aux chômeurs de longue durée sur des personnes qui ne le sont pas au sens statistique classique. Les définitions nationales, peut-être pour des raisons de commodité administrative ou de précédents, sont excessivement disparates. Deux principes pourraient aider à les repenser et à les redéfinir :

- Les périodes de maladie et de participation à des programmes du marché du travail (si les conditions de disponibilité pour un travail sont suspendues pendant cette participation) pourraient toutes deux « arrêter la pendule » temporairement. Dans ce cas, par exemple, une maladie temporaire reportera le droit et/ou l'obligation de participer aux programmes, mais pas plus longtemps que la durée de la période de maladie. D'autre part, une personne accédant à un cours de formation d'une année au début de sa période de chômage ne pourra pas nécessairement prétendre, à l'issue de ce cours, à une subvention à l'embauche qui est ciblée sur les chômeurs de longue durée ; en revanche, une personne qui a déjà droit à cette subvention à l'embauche pourra participer à une formation sans perdre ce droit.
- Des périodes d'emploi suffisamment longues vont par définition remettre à zéro le compteur de durée du chômage. Le dispositif danois par lequel (une fois cumulée la durée applicable du chômage) il faut douze mois d'emploi non subventionné pour éviter d'entrer dans la « période d'activation » est à première vue plus logique que le dispositif britannique où on peut reporter de six mois – éventuellement à plusieurs reprises – la participation au New Deal simplement en travaillant quelques jours (ou d'ailleurs en ne pointant pas au chômage pendant une quinzaine). Une analyse pourrait éclaircir cette question ; on pourrait montrer que même une courte période d'emploi récente améliore les perspectives d'un emploi non subventionné de plus longue durée.

Emplois de courte durée et subventions de longue durée

Dans certains pays, le SPE assure une présélection individuelle des candidats, applique des procédures formelles d'orientation – les employeurs rendant compte du résultat des entretiens d'embauche – et d'une façon générale s'efforce de placer les chômeurs dans des emplois stables à plein-temps. Dans certains cas cependant, le SPE s'occupe aussi de travail précaire et intérimaire. En Australie, les services de placement qui sont des prestataires sous contrat sont rémunérés pour chaque placement réalisé et une évaluation statistique a montré que « les personnes qui acceptent tout emploi de plus de 15 heures par semaine accroissent leurs chances d'accéder à un emploi permanent à plein-temps » (DEWRSB, 2001). Les deux approches peuvent être intéressantes, à condition de ne pas oublier que le principal et ultime objectif est la sortie définitive du chômage.

Un autre problème est celui de la durée de l'emploi subventionné. Les programmes de création d'emplois créent en général des emplois qui durent de six mois à un an, ce qui permet d'interrompre le chômage de longue durée, mais génère à la place un chômage répétitif. De nombreux pays disposent d'ateliers protégés pour les handicapés, qui créent

un certain nombre d'emplois subventionnés permanents pour cette catégorie, mais les programmes qui créent des emplois subventionnés permanents pour les chômeurs sont très exceptionnels. Il y a bien longtemps, le Japon a créé des emplois permanents pour les travailleurs licenciés suite à la fermeture de bases militaires et de mines de charbon³⁹. La Belgique a créé quelques emplois permanents surtout dans les années 80, et les Pays-Bas dans les années 90 (Brodsky, 2001). Un « programme » offrant des conditions de travail normales qui, exceptionnellement, semble avoir été maintenu en vigueur pour de nouveaux recrutements pendant de nombreuses années est en Italie la liste prioritaire (la durée du chômage étant l'une des variables qui contribuent à donner des points de priorité) pour le placement par le SPE de demandeurs d'emploi dans des emplois du secteur public, au niveau le plus bas (OCDE, 1996). Récemment, le Danemark a mis en place des subventions (un tiers, la moitié ou les deux tiers des coûts salariaux) à l'appui des « dispositifs flexibles de travail » destinés aux personnes dont la capacité de travail est limitée de façon permanente et qui ne perçoivent pas d'allocation d'invalidité : la moitié de ces recrutements ont jusqu'ici eu lieu dans le secteur privé (SM, 2001). Les programmes d'emplois permanents où le nombre d'entrées annuel est faible en raison de critères de ciblage très stricts peuvent probablement être maintenus, mais alors ils constitueront une solution de dernier recours pour seulement un petit nombre de demandeurs d'emploi défavorisés.

Limitation des effets de carrousel

En politique du marché du travail, on peut dire qu'un mécanisme qui génère des allers et retours répétés entre l'emploi et le chômage produit des « effets de carrousel ».

Dans certains pays, les interactions entre l'assurance-chômage et la déréglementation des contrats de durée déterminée ont probablement généré de tels effets. Lorsqu'un salarié titulaire d'un contrat permanent quitte son emploi soit volontairement, soit parce qu'il est licencié pour faute (par exemple, manque de ponctualité), en principe l'allocation n'est pas versée, ou elle est versée moyennant une pénalité ou un report (OCDE, 2000, tableau 4.1). Pour appliquer cette disposition, le SPE ne verse en principe pas l'allocation avant d'avoir reçu de l'employeur une attestation précisant les conditions du départ. Il peut s'agir d'un licenciement avec préavis et indemnité de licenciement, d'un licenciement pour faute ou d'un départ volontaire. Dans de nombreux pays, la loi impose un préavis et une indemnité de licenciement (voir OCDE, 1999, chapitre 2) et le SPE peut ne pas accepter une déclaration selon laquelle aucune de ces situations ne s'applique, ou ne l'accepter que dans des cas exceptionnels. Ces vérifications administratives de la raison du départ tendent à en limiter le nombre, du fait que les employeurs s'efforcent de réduire au minimum le nombre de licenciements avec préavis et indemnisation, et que les salariés s'efforcent d'éviter les départs classés comme licenciements pour faute ou départ volontaire.

En revanche, la fin d'un contrat de durée déterminée n'implique souvent aucun coût particulier pour l'employeur et le SPE n'a pas de moyen de déterminer si le non-renouvellement du contrat s'assimile à un licenciement pour faute ou à un départ volontaire. Les droits à prestations constituent alors une incitation aux employeurs à offrir des contrats de durée déterminée plutôt que des contrats permanents. L'Italie et la Suède sont des exemples de pays où la pratique des contrats de durée déterminée et les demandes d'allocations d'assurance-chômage se sont développées parallèlement⁴⁰. Les mesures possibles permettant d'aller contre cette tendance consistent à ne plus reconnaître un caractère légal aux contrats de durée déterminée (en garantissant une législation adéquate pour les contrats permanents), à n'autoriser les contrats de durée déterminée que pour des raisons

« objectives », ou à taxer les contrats qui n'obéissent pas à telles raisons ou à calculer les cotisations de l'employeur à l'assurance-chômage en fonction de ses pratiques antérieures⁴¹.

Les mécanismes qui encouragent les allers et retours entre le chômage et les programmes du marché du travail sont bien connus. Au Danemark, en Finlande et en Suède, le SPE a dans le passé systématiquement donné aux personnes en fin de droits des places dans des programmes ouvrant une nouvelle période de droits. Comme on l'a vu à la section 2.B, le Danemark comme la Suède ont maintenant supprimé cette possibilité de réouverture des droits par la participation à un programme. La Finlande a été obligée au début des années 90 de restreindre un système de subvention généralisée des recrutements par le secteur privé de chômeurs de longue durée, mais elle a continué à offrir des places dans des programmes aux personnes en fin de droits (OCDE, 1996). Plus de la moitié des personnes qui ont participé à un programme en 1995 et 63 % de celles qui y ont participé en 1998 avaient déjà participé à au moins un programme depuis 1991 (Aho *et al.*, 1999, actualisé en 1998 par un mémorandum séparé). En 1997, la période de cotisation exigée pour pouvoir prétendre à l'assurance-chômage a été portée de 6 à 10 mois, de sorte qu'il n'est plus possible d'obtenir la réouverture des droits par une participation à un programme de six mois.

Un problème assez proche se pose dans les pays où de nombreux chômeurs perçoivent des allocations d'aide sociale financées au niveau local ou régional. Il est courant que les collectivités locales ou régionales emploient leurs bénéficiaires de l'aide sociale juste le temps suffisant pour qu'ils aient droit à l'assurance-chômage. Parmi les pays où cette pratique semble répandue ou assez répandue, on peut citer l'Allemagne, la Belgique, le Canada et la Suisse, mais il y en a peut-être quelques autres⁴². Elle existe aux Pays-Bas dans une mesure limitée (voir tableau 4.11) peut-être parce que jusqu'à une date récente 10 % seulement du coût des allocations d'aide incombaient aux communes. Les autorités nationales ne peuvent pas forcément empêcher les collectivités locales et régionales de recruter les clients dans des emplois ordinaires avec versement de cotisations à l'assurance-chômage. Cela dit, quand une rotation à répétition s'installe, les différents niveaux des pouvoirs publics ont intérêt à coopérer pour y mettre fin⁴³.

Bien qu'il soit souhaitable d'une façon générale de limiter les effets de carrousel décrits plus haut, il est important d'examiner les autres solutions possibles. Si l'État ne souhaite pas réduire les niveaux de garantie de revenu ou les salaires à l'intérieur des programmes, ou si de telles mesures seraient inefficaces, les solutions évidentes pour éviter les allers et retours sont une quasi-permanence de la garantie de revenu ou de la participation à des programmes, ce qui ne vaut peut-être pas mieux. Plutôt que de se borner à essayer d'empêcher tout effet de carrousel, il s'agit dans les réformes de se demander par exemple comment faire la distinction entre les licenciements pour des raisons économiques objectives et les départs volontaires et le recours régulier par l'employeur à l'assurance-chômage, et comment traiter le chômage répétitif comme une forme de chômage de longue durée pour laquelle s'appliquent les considérations formulées à la sous-section 2.B.

Conclusions

Les pays où le pourcentage du chômage de longue durée dans le chômage total est faible ont aussi un faible niveau de chômage global : même si cette relation n'est pas très étroite, elle se vérifie dans les comparaisons internationales aussi bien des niveaux que de leur variation dans le temps. L'étude des données longitudinales relatives à 11 pays

d'Europe au milieu des années 90 a montré le rôle central du chômage de longue durée là où le chômage total est élevé. Nombre d'individus ne connaissent qu'un épisode bref de chômage qui ne se répète pas, mais ils ne représentent qu'une proportion relativement faible du nombre total de mois de chômage. Environ 40 % des personnes qui étaient à un moment donné (décembre 1995) chômeurs de courte durée, selon la définition classique de la durée du chômage, ont en définitive vu leur épisode de chômage en cours atteindre 12 mois ou plus. Environ la moitié du reste ont accumulé 12 mois de chômage au total sur quatre ans, si l'on tient compte également des autres épisodes de chômage. Autrement dit, en fin de compte, en moyenne cinq sur six des personnes qui étaient au chômage en décembre 1995 ont connu 12 mois de chômage.

Les chômeurs de longue durée semblent avoir relativement plus de probabilités de tomber dans le chômage de très longue durée dans certains pays, et de quitter la population active dans d'autres. Dans les pays d'Europe, même parmi les hommes d'âge très actif, le total de la population inactive est plusieurs fois celui de la population de chômeurs de longue durée, selon la définition classique. Mais dans ce groupe, la population qui se trouve dans une situation d'invalidité ou de préretraite potentiellement évitable et celle qui est au chômage de longue durée sont à peu près de la même importance. Les schémas de variation d'un pays à l'autre semblent en partie corroborer l'hypothèse selon laquelle le chômage de longue durée, l'invalidité et la préretraite sont mutuellement substituables.

Les modalités d'accès aux allocations de chômage pourraient expliquer certains cas de chômage de très longue durée, particulièrement chez les travailleurs âgés. Cependant, pour les jeunes, la situation est inverse, puisque dans plusieurs pays d'Europe du Sud, nombreux sont les jeunes en chômage de très longue durée qui n'ont pas la possibilité de percevoir des allocations de chômage. Pour interpréter de telles corrélations entre les différents pays, il faut considérer la causalité inverse, c'est-à-dire se demander si l'importance du chômage a encouragé le retrait des allocations (plausible pour les jeunes, qui dans certains pays sont censés se faire entretenir par leurs parents) ou l'accès à des prestations plus généreuses (plausible pour les travailleurs âgés). Nous n'avons pas analysé ici des facteurs environnants tels que les conditions globales de la demande, la législation sur la protection de l'emploi et les systèmes de détermination des salaires mais ils jouent sans doute un rôle important.

La deuxième section du chapitre se concentre sur la question de savoir à quel moment doivent intervenir les mesures actives du marché du travail. La plupart de ces mesures peuvent être considérées comme visant soit à « prévenir », soit à « guérir » le chômage de longue durée. Il ne manque pas d'arguments pour ou contre le ciblage de l'aide essentiellement sur les chômeurs de longue durée. Si les taux de sortie du chômage baissent à mesure que s'allonge la période de chômage à cause de l'effet de dépendance (les antécédents de chômage par eux-mêmes réduisant l'employabilité), ou si les chômeurs de longue durée sont pratiquement inemployables, il est peut-être plus valable de cibler l'aide au réemploi sur les chômeurs de courte durée, et de traiter le chômage de longue durée en partie par des mesures sociales. Toutefois, les effets « d'immobilisation » s'opposent au placement des chômeurs de courte durée dans des programmes du marché du travail de longue durée. Lorsqu'on envisage des mesures d'activation qui impliquent un élément d'obligation pour le chômeur, un autre argument intervient : le fait de rendre les obligations plus strictes à mesure que le chômage s'allonge aide à motiver les chômeurs de courte durée à rechercher un emploi.

Face à ces arguments et arbitrages contradictoires entre les mesures « préventives » et « curatives », la plupart des pays où les droits à allocations sont de longue durée adop-

tent une stratégie d'interventions régulières au cours de l'épisode de chômage, assorties de programmes spéciaux ciblés sur les chômeurs de longue durée. L'idée d'offrir une aide intensive précoce aux personnes qui risquent le chômage de longue durée, telles que les détermine le « profilage » statistique, suscite beaucoup d'intérêt. Toutefois, les techniques de profilage ne sont pas encore au point, et il n'est pas certain que les techniques actuelles ciblent effectivement l'aide là où elle sera le plus efficace. Relativement peu de pays recourent de façon intensive à l'établissement de profils, et c'est encore la conjugaison de règles standardisées d'admissibilité et d'évaluation individualisée qui s'applique pour orienter les intéressés vers une formation ou des programmes de création d'emplois. Certains des chômeurs de courte durée les plus défavorisés pourraient, comme le suggère ce chapitre, être admis plus précocement dans des programmes du marché du travail actuellement ciblés sur les chômeurs de longue durée, simplement en adoptant une définition plus large du chômage de longue durée (par exemple, 12 mois de chômage sur les 18 derniers mois).

Dans les pays où le chômage est élevé sans qu'il y ait un fort taux de chômage de longue durée, le chômage de courte durée qui constitue l'essentiel du chômage total a lieu essentiellement dans des épisodes récurrents. Divers « effets de carrousel » ont été évoqués. Les pays où les droits à l'assurance-chômage sont de relativement courte durée peuvent compter sur ce facteur pour limiter le coût des allocations à verser. Cependant, cela permet aux marchés du travail de s'adapter aux conditions d'attribution de ces droits, ce qui favorise l'alternance entre emploi et demande d'assurance-chômage. La déréglementation des contrats de durée déterminée, qui conduit à une prolifération de ce type de contrats (chapitre 3) en même temps qu'à une multiplication des demandes d'allocations de chômage mérite également une interprétation comme facteur générateur d'effets de carrousel.

D'autres pays, où la durée des droits est longue, ont plus souvent eu recours pour limiter les demandes d'allocations à des programmes du marché du travail coûteux. Cette stratégie a parfois réussi, mais elle a quelquefois suscité un autre type d'effet de carrousel, entre le chômage et la participation à des programmes, chez les chômeurs les plus défavorisés. Le Danemark d'abord et la Suède plus récemment ont pris des mesures pour mettre fin à ce type d'allers et retours en rendant la participation à des programmes du marché du travail, après un certain temps de chômage, quasi permanente. Depuis quelques décennies, seuls quelques programmes ont offert des emplois subventionnés permanents aux chômeurs, mais au bout de quelques années les plus anciens de ces programmes ont cessé d'admettre de nouveaux arrivants. Les stratégies récentes sont plus prudentes et mieux étudiées, mais elles n'évitent pas encore tous ces risques.

Les fortes variations d'un pays à l'autre des taux d'invalidité, de préretraite, d'activité féminine (chapitre 2) et d'emploi total (chapitre 5) indiquent qu'en prenant les mesures adéquates on peut encore faire beaucoup pour augmenter les taux d'emploi dans de nombreux pays. Cependant, le succès des réformes visant à réduire les taux d'inactivité dépendra beaucoup de l'existence préalable de mesures qui permettent de convertir rapidement les entrées sur le marché du travail en entrées dans l'emploi : ces réformes ne seront pas productives si elles viennent encore alourdir des mesures qui ont déjà des difficultés à contenir le chômage de longue durée. Il importe que les mesures futures soient fondées sur l'expérience, l'étude et la connaissance des difficultés rencontrées lorsqu'on a essayé de contenir le chômage tout en ayant des niveaux élevés de protection sociale, ainsi que des cas où cette conjugaison s'est dans une certaine mesure maintenue dans la durée.

Notes

1. Machin et Manning (1999) observent que la hausse du chômage constatée dans la majorité de ces pays européens après le premier choc pétrolier est liée davantage à une augmentation de la durée moyenne du chômage qu'à une augmentation des entrées dans le chômage.
2. Corak et Heisz (1996) préconisent aussi de mesurer la durée en termes de durée moyenne complète de chômage mais (contrairement à Karr, 1997, qui la mesure pour les individus en cours de chômage) leur mesure porte sur des cohortes d'individus dont l'épisode de chômage commence en même temps. Cette mesure serait sensible à la fréquence des périodes très courtes, qui n'ont qu'un faible impact sur le taux de chômage total.
3. Le graphique 4.2 porte sur deux années, 1990 et 2000, qui dans la plupart des pays ont été précédées d'assez longues périodes de croissance de l'emploi. Dans les séries chronologiques, un graphique qui illustre le chômage en fonction de la durée moyenne du chômage selon la mesure classique présente des « boucles », parce qu'au début d'une récession le chômage de courte durée augmente. Corak et Heisz (1996) montrent qu'il y a une relation presque linéaire entre le chômage et leur mesure de la durée complète des épisodes de chômage (voir note 2).
4. Au Canada en 1999, 9 % des chômeurs étaient des chômeurs de longue durée, mais 34 % n'avaient pas été occupés l'année précédente. Ce dernier chiffre a beaucoup augmenté depuis les années 80 ; cela peut correspondre à des difficultés plus grandes pour intégrer ou réintégrer le marché du travail ou à des changements institutionnels encourageant davantage de Canadiens sans emploi à rechercher du travail (Bédard *et al.*, 2000).
5. Voir Schwartz *et al.* (2001) pour des données d'enquête plus récentes sur les utilisateurs fréquents de l'assurance-emploi.
6. D'après les chiffres de 1984 au Royaume-Uni, 58 % des personnes au chômage depuis moins de six mois et 40 % des individus au chômage depuis plus de 12 mois sont retournés au chômage dans l'année, mais en 1990 ces deux pourcentages convergeaient aux alentours de 50 %. La stratégie du « Nouveau départ » (Restart strategy) mise en place entre 1986 et 1990 a augmenté le rythme auquel les chômeurs de longue durée sortaient du chômage (dans certains cas en entrant dans un programme du marché du travail).
7. Selon Winter-Ebmer et Zweimuller (1992), il est bien connu que la durée de chaque épisode est inversement proportionnelle au facteur de répétition.
8. Winter-Ebmer et Zweimuller intègrent dans leurs régressions certaines variables de contrôle, mais néanmoins, l'autocorrélation des expériences de chômage d'un individu qu'ils observent peut tenir à des changements (de situation personnelle ou professionnelle) qui augmentent le risque de chômage de l'individu pour plusieurs années, plutôt qu'à un lien de cause à effet entre les antécédents de chômage et le chômage futur.
9. Le niveau de l'allocation spécifique de solidarité augmente de 44 % pour les chômeurs de 55 ans et plus, qui peuvent par ailleurs demander à être exemptés de l'obligation de recherche d'emploi (voir la page *indemnisation du chômage* sur www.service-public.fr). En Espagne, les allocations d'assistance-chômage sont limitées en durée pour les travailleurs de moins de 52 ans. On trouvera un aperçu concis des dispositions relatives aux allocations dans les pays de l'Union européenne sur le site www.europa.eu.int/comm/employment_social/missoc2001/missoc_238_en.htm et les pages correspondantes. En Australie, une allocation « d'âge mûr » exemptant les intéressés de l'obligation de recherche d'emploi a été créée en 1994, et en 1999 le nombre d'indemnités de chômage versées au groupe d'âge concerné, 60-64 ans, avait augmenté de 85 % par rapport aux autres groupes d'âge (OCDE, 2001*b*). La causalité inverse pourrait également expliquer les corrélations entre pays, à savoir qu'un chômage élevé parmi les travailleurs âgés tend à leur ouvrir des dispositifs d'allocation plus généreux. Brunet et Richet-Mastain (2002) étudient les faibles taux de recrutement des travailleurs âgés en France.
10. Il existe en Italie et en Espagne des incitations non monétaires à s'inscrire au chômage : notamment des tarifs privilégiés pour les transports en commun et l'admissibilité à des subventions à l'embauche. Ce sont les seuls pays de l'Union européenne où plus de 80 % des jeunes adultes (de 20 à 24 ans) habitent chez leurs parents, selon une série limitée de données de 1987 citée par Fernandez Cordon (2001), ce qui suggère que la garantie de revenu des parents remplace les prestations monétaires.
11. Dans l'espace économique européen, 76 % des chômeurs sont inscrits et le mode le plus courant de recherche d'emploi passe par le Service public de l'emploi (75 % des chômeurs) (Eurostat, 2001). Un

grand nombre de personnes inscrites au chômage ou qui perçoivent une allocation chômage ne sont pas chômeurs selon la définition de l'enquête sur les forces de travail (voir OCDE, 2001b, note 141), et l'action du Service public de l'emploi concerne aussi ce groupe. Certaines estimations anciennes (OCDE, 1998) indiquent que le nombre des allocataires est faible (moins de la moitié du nombre de personnes au chômage) au Japon, aux États-Unis, en Grèce, au Portugal et probablement en Espagne (la couverture des prestations a probablement augmenté au Portugal et en Espagne avec l'introduction de nouvelles allocations d'assistance). La couverture des prestations est faible également en Corée et en Italie et pratiquement nulle en Turquie et au Mexique.

12. Woodbury et Rubin (1997) présentent un certain nombre de raisons de soumettre la prorogation des prestations à des critères rigoureux d'admissibilité et de recherche d'emploi, tout en remarquant que leur validité reste discutable.
13. Beaucoup d'études ont essayé de déterminer dans quelle mesure l'effet négatif de « dépendance à la durée » (baisse du taux mensuel de sortie du chômage en fonction de la durée de celui-ci) est dû à une « hétérogénéité non observée ». (On trouve dans AM, 2000, encadré 6.7, un calcul illustratif de ce phénomène, et une recherche sur Internet aboutit à de nombreux documents qui appliquent la notion de « unobserved heterogeneity ».) Par exemple, les données qui ne font pas la distinction entre un licenciement temporaire et un licenciement permanent – ce qui est une forme d'hétérogénéité – donnent une fausse impression de l'importance de l'effet de dépendance négatif (Jensen et Svarer, 2001). Jansson (2002), citant des données américaines et danoises, observe que les taux de risque de [sortie du chômage] vers de nouveaux emplois sont pratiquement horizontaux. Lacroix (1999) ne trouve pas d'effet de dépendance négatif chez les bénéficiaires d'allocations à Terre-Neuve, compte tenu des formes observées d'hétérogénéité. La dépendance négative, si elle existe, semble représenter une tendance faible qui peut être inversée par des politiques du marché du travail : on a observé une dépendance positive à la durée en Suède (lorsque la durée des allocations était limitée à 60 semaines) et au Danemark (où au bout d'un certain temps le versement des allocations est subordonné à la participation à un programme).
14. Dans certains pays, les analystes soulignent l'importance d'un groupe de chômeurs de longue durée très difficiles à placer qui ont besoin d'aide de la part de plusieurs services publics (par exemple aussi bien de travailleurs sociaux que de conseillers pour l'emploi). Ce souci semble s'exprimer d'autant plus lorsque le chômage de longue durée descend en dessous de 1 % de la population. En Australie et aux Pays-Bas, où l'on soumet les demandeurs d'emploi à des évaluations en vue de les diriger sur des prestataires d'aide intensive sous contrat, environ 0.1 % de la population d'âge actif est orientée vers des programmes spéciaux (le programme de soutien individualisé qui s'attaque aux difficultés individuelles graves en Australie, « l'activation sociale » qui propose des activités non rémunérées mais socialement utiles aux Pays-Bas) pour les personnes qui sont au chômage (plutôt que pour les handicapés) mais qui d'après les évaluations ont peu de perspectives immédiates d'emploi normal (par exemple les alcooliques).
15. Les graphiques de Gerfin et Lechner (2001) pour la Suisse et de Sianesi (2002) pour la Suède illustrent ce schéma, où les taux d'emploi des participants à un programme tombent en dessous de ceux des non-participants pendant la durée du programme, puis les rattrapent partiellement ou totalement dans l'année qui suit.
16. « Une activation dès le début de la période de chômage risque d'orienter l'intéressé vers des programmes d'amélioration de l'employabilité plutôt que vers l'emploi. C'est particulièrement vrai pour les groupes de chômeurs qui ont de grandes chances de trouver un emploi sans avoir à participer à un programme. » (AM, 2000). Voir aussi Raisanen (2001).
17. Voir Holmlund (1998). Dormont *et al.* (2001) et Fougère (2001) font état de phénomènes analogues en France.
18. Exceptionnellement, en Irlande (comme naguère au Royaume-Uni) le taux à long terme de l'allocation d'assistance-chômage (versée après 15 mois) est légèrement plus élevé que le taux à court terme.
19. Les avantages du *workfare* ciblé sur les chômeurs de longue durée par rapport à une stratégie de simple diminution des taux de remplacement, devraient être importants si l'on veut justifier de son coût, beaucoup plus élevé. Obliger les demandeurs d'emploi à participer à des programmes pour l'emploi peut soulever des critiques mais rencontre aussi un soutien dans l'opinion (voir notamment le passage consacré dans OCDE, 2001b aux évaluations du programme Work for the Dole). Martin et Grubb (2001) font état de données qui montrent les effets de motivation, les individus ayant tendance à sortir du chômage vers le moment où ils doivent participer à un programme – et souvent avant.
20. OCDE (2000, chapitre 4) décrit les conditions d'admission aux prestations dans un certain nombre de pays.
21. L'idée que rendre les obligations progressivement plus strictes aboutit à un équilibre plus favorable entre les effets d'incitation à la recherche d'emploi et les coûts des programmes et les effets de désutilité est un argument qui milite contre le profilage, dans la mesure où cela débouche sur l'application d'obligations et l'engagement de coûts dès le début de l'épisode de chômage.

22. Lalive *et al.* (2000) constatent qu'en 1998 et 1999, après expiration de la période de droits non soumis à conditions, le taux d'entrée des chômeurs masculins dans les stages de formation a augmenté de 47 % et leur taux d'entrée dans les programmes pour l'emploi de 80 %. La participation à un programme était souvent limitée à un programme unique (de six mois, voire moins), et non continue jusqu'à la fin des deux ans de droits.
23. Cet assouplissement a été encouragé par la conclusion d'une évaluation selon laquelle il est souvent plus efficace d'orienter tôt les chômeurs vers des programmes d'emploi temporaire que de le faire au bout de sept mois (SECO, 2000).
24. Dans les projets pilotes britanniques, on a constaté que si à l'aide d'un modèle statistique on sélectionnait les 10 % des nouveaux chômeurs clients du service de l'emploi ayant les plus grandes probabilités estimées de rester au chômage, 65 % d'entre eux n'entraient pas en fin de compte dans un chômage de longue durée : cette méthode n'a permis d'identifier que 19 % des clients qui sont effectivement devenus chômeurs de longue durée (Wells, 1998). Avec un autre modèle, Payne et Payne (2000) ont trouvé que les 9 % des nouveaux demandeurs ayant les plus fortes probabilités prédites sont effectivement devenus chômeurs de longue durée dans 52 % des cas, mais que 23 % des autres nouveaux demandeurs sont également devenus chômeurs de longue durée. Berger *et al.* (2001) considèrent qu'une prédiction exacte est possible, mais que la plupart des systèmes de profilage des États américains n'utilisent pas suffisamment de variables exogènes pour y parvenir.
25. Selon Martin et Grubb (2001), les résultats de deux importantes études de l'impact des mesures d'activation montrent que les impacts proportionnels sur les taux de sortie du chômage vers l'emploi ne varient pas systématiquement avec le niveau de désavantage. Cela impliquerait que l'impact absolu (c'est-à-dire l'augmentation en points de pourcentage) sur les taux de rentrée dans l'emploi tend à être plus faible pour les groupes plus défavorisés.
26. Dans l'évaluation rapportée par Eberts (2001), les bénéficiaires d'aide sociale étaient orientés vers trois agences pour l'emploi différentes soit au hasard (groupe témoin) soit selon leur probabilité prédite de retour à l'emploi. Les individus présentant la plus faible employabilité estimée étaient orientés vers l'agence Goodwill, qui offrait le plus grand nombre d'heures d'évaluation et de programmation de l'employabilité, et dont l'approche visait à aider les personnes ayant le moins de compétences employables. Les personnes les plus employables étaient, quant à elles, orientées vers une agence (Behavioral Foundation) assurant des services dont chaque intéressé décide lui-même l'orientation et le rythme. Ce mode de répartition a permis d'augmenter les résultats moyens sur le plan de l'emploi d'un pourcentage estimé à 25 % par rapport à ceux du groupe témoin (c'est-à-dire de les faire passer d'environ 12 % à 15 %), essentiellement parce que pour les groupes à faible probabilité, Goodwill obtenait des résultats nettement meilleurs que les autres agences. Cela dit, il s'agissait là d'un programme pilote évalué sur un échantillon relativement restreint.
27. De Koning *et al.* (2000) décrivent les modèles économétriques estimés utilisés pour calculer les notes de profilage aux Pays-Bas dans les années 90 : région, éducation, origine et âge étaient les facteurs les plus importants qui déterminaient la probabilité d'une personne à devenir chômeur de longue durée. Toutefois, les procédures de profilage ont été modifiées depuis.
28. Les restrictions quant aux variables autorisées dans les modèles de profilage existent aussi dans l'Union européenne, où de nombreux pays interdisent d'enregistrer dans une base de données des caractéristiques « immatérielles » ou des attitudes, en raison de leur effet stigmatisant. C'est pourquoi les informations concernant l'alcoolisme, etc., doivent être tenues séparées. Il n'y a pas de doute que les dépendances ou les facteurs de motivation ont un fort impact sur la réinsertion. Une façon d'atténuer la difficulté est d'affecter les demandeurs d'emploi récurrents toujours au même conseiller (PLS Ramboll, 2001a).
29. Certaines modifications récentes de la politique appliquée devraient contribuer à réduire le problème de l'inexactitude des réponses des demandeurs d'emploi : certains nouveaux clients (travailleurs âgés, parents, aborigènes et anciens détenus) sont maintenant adressés pour un entretien complémentaire d'évaluation à un conseiller personnel qui peut, le cas échéant, revenir sur la note JSCI initiale (FACS, 2002).
30. Il semble qu'aux États-Unis certains agents des services de l'emploi des États hésitent à orienter certains travailleurs vers des programmes plus intensifs, parce que le fait d'obliger certains demandeurs à participer à davantage de services que d'autres pourrait être considéré comme injuste (OCDE, 1999, p. 136, p. 142). Toutefois, les études montrent que la satisfaction des clients est plus grande lorsqu'on met au point des plans de services individualisés et que l'on propose des services plus intensifs, comme le recommande l'Administration fédérale de l'emploi et de la formation (Wandner et Messenger, 1999).
31. Les services suédois de l'emploi peuvent également placer le chômeur dans la catégorie « inapte au travail » (OCDE, 2001a, p. 84).
32. La détermination des « caractéristiques de placement » en Allemagne a souvent lieu assez tôt dans la période de chômage, mais la pratique varie selon le lieu. L'obligation légale de procéder à une évaluation n'intervient qu'au bout de six mois de chômage (PLS Ramboll, 2001b).

33. Dans le prolongement des conclusions de Winter-Ebmer et Zweimuller (1992), Le et Miller (2001) constatent qu'un modèle de prévision qui attribue un poids élevé aux variables relatives aux antécédents de l'individu sur le marché du travail permet de faire une bonne prédiction du nombre de semaines de recherche de travail pour l'année civile suivante. Ils observent que ce sont les antécédents les plus récents de l'individu qui comptent le plus : une variable synthétisant la performance de l'individu sur le marché du travail depuis sa sortie de l'enseignement à plein-temps n'est guère significative. Ainsi, c'est en n'utilisant les antécédents de l'individu que sur les années les plus récentes qu'on pourrait gagner en précision dans la prévision. Leur étude utilise des données rétrospectives autodéclarées, et il faudrait peut-être les confronter aux données administratives, étant donné la faible corrélation entre ces deux sources de données australiennes (OCDE, 2001*b*).
34. Roed et Nordberg (2001) ont également constaté que les taux de rappel étaient supérieurs pour les personnes qui bénéficiaient d'allocations de chômage élevées, ce qui « confirme l'hypothèse du contrat implicite et suggère que les entreprises qui licencient fréquemment choisissent pour cela les travailleurs qui peuvent prétendre à des allocations élevées... il semble qu'alors que les périodes de chômage ordinaires s'expliquent essentiellement par le comportement de l'individu en matière de recherche d'emploi, les périodes de chômage avec rappel s'expliquent largement par le comportement de l'entreprise (c'est-à-dire par un contrat implicite entre le travailleur et l'entreprise) ». Cela dit, Winter-Ebmer (2002) considère que les contrats implicites influent aussi sur les licenciements permanents de travailleurs âgés qui peuvent avoir droit à des allocations jusqu'à l'âge de la retraite.
35. A mesure que croît la durée de cotisation, le ratio de la durée d'allocation à la durée de cotisation augmente en France (où 14 mois de cotisation peuvent être suivis de 30 mois d'allocation) et légèrement aussi en Grèce ; il est constant en Allemagne et en Espagne ; et il baisse en Autriche (la durée des droits passe à 39 semaines seulement après six ans de cotisation). Au Canada, aux États-Unis, au Japon et aux Pays-Bas, les calendriers sont relativement complexes. Dans la plupart des autres pays, le ratio diminue rapidement, puisque la durée potentielle d'allocation ne varie pas du tout en fonction de la durée de cotisation.
36. Certaines statistiques administratives ne tiennent pas compte des interruptions brèves de la période de chômage. CCE (2001) considère comme exceptionnelle la règle belge selon laquelle les interruptions de chômage de moins de trois mois ne sont pas comptées comme des sorties du chômage inscrit. Au Danemark, les chômeurs de longue durée sont définis comme étant les personnes qui ont été au chômage pendant plus de 80 % de l'année. L'analyse des politiques a aussi mis l'accent sur le « groupe marginal » de ceux qui ont été au chômage plus de 70 % du temps (ou soit au chômage soit dans un programme plus de 80 % du temps) sur une période de trois ans (FM, 1997 ; AM, 2000).
37. OCDE (1994*a*, tableau S) donnait des statistiques du taux de chômage de longue durée d'après les fichiers d'inscription pour sept pays d'Europe : le taux de chômage de longue durée était toujours plus faible dans les données d'inscription que dans les données d'enquête sur la population active, et les disparités étaient même de plus de 10 points en Allemagne, en Irlande et au Royaume-Uni. Teasdale (1998) observe cette disparité dans les données britanniques longitudinales. En Allemagne, les personnes interrogées dans le cadre de « l'enquête sur la structure du chômage au début de 2000 » tendent à négliger les interruptions dues à une maladie ou au non-pointage au service de l'emploi (d'après les autorités nationales). Selon Karr (1997), la durée du chômage qui ressort des réponses au questionnaire est forcément toujours plus longue que la durée du chômage inscrit, parce que les personnes interrogées ne considèrent pas les périodes de maladie ou d'absence de pointage comme des interruptions du chômage. Cela dit, certains facteurs pourraient aboutir à un résultat contraire ; par exemple, le travail à temps partiel interrompt l'épisode de chômage dans les données des enquêtes sur la population active, mais il peut être compatible avec la poursuite du chômage dans les données des fichiers d'inscription, et les politiques de certains pays (notamment l'Australie et la France) l'encouragent.
38. Selon Eurostat (1987), les personnes qui sont en stage pour améliorer leurs qualifications ne sont plus classées parmi les chômeurs inscrits sauf si (au Danemark, en Espagne, en Grèce, en Italie, au Luxembourg et aux Pays-Bas) les participants continuent de percevoir l'allocation de chômage ou si le stage a lieu dans un centre du SPE. Les personnes placées dans un emploi subventionné ne sont pas comptées parmi les chômeurs inscrits.
39. OCDE (1993) constate qu'il s'est avéré très difficile de mettre fin aux emplois « temporaires » créés et qu'on ne souhaite pas renouveler ce type d'expérience.
40. En Suède, la forte augmentation de la proportion des chômeurs indemnisés qui a précédé la récession du début des années 90 pourrait bien être due à la déréglementation et à la généralisation de l'utilisation de contrats de durée déterminée (OCDE, 1994*b*, p. 219). En Italie, les demandes d'allocation chômage assorties de conditions allégées (pour les personnes employées entre trois et six mois de l'année) ont plus que doublé entre 1991 et 1999, et cette dernière année elles ont représenté plus de la moitié de la dépense totale consacrée aux allocations de chômage ordinaires (c'est-à-dire un quart de la dépense correspondant à tous les types de prestations de chômage : les effectifs d'allocataires pour raison de licenciement économique, CIG et mobilité, baissent depuis 1994). La croissance de la main-d'œuvre temporaire, en créant

un flux continu de personnes ayant acquis des droits à prestation, a probablement contribué à cette situation (MLPS, 2000). Comme on l'a vu à la section 1.C, ces demandes sont souvent répétées.

41. Les emplois saisonniers posent un problème analogue. Quelques pays (Australie, France et Norvège) ont défini des comportements de travail saisonnier qui ne donnent pas droit à des prestations de chômage. En Australie, depuis 1999, les personnes qui ont effectué un travail saisonnier à haut salaire dans les six mois précédents leur demande d'indemnisation doivent dépenser le salaire en question avant d'avoir accès aux allocations. Ces définitions semblent assez difficiles à mettre en pratique. En revanche, la législation sur les allocations ne comporte généralement pas de clauses particulières relatives à l'emploi sur contrat de durée déterminée.
42. En Belgique, le dispositif qui permet aux collectivités locales d'employer les bénéficiaires du Minimex suffisamment longtemps pour qu'ils acquièrent des droits aux allocations de chômage est officiellement codifié à l'article 60 de la loi de 1976 qui régit l'aide sociale. Au Canada, les programmes pour l'emploi des bénéficiaires de l'aide sociale semblent payer des cotisations à l'assurance-emploi : par exemple, dans l'Île du Prince Édouard, « le personnel social effectue maintenant davantage de suivi pour s'assurer que les bénéficiaires de l'aide sociale acquièrent des droits à l'assurance-emploi en les plaçant dans des programmes d'amélioration de l'emploi et de création directe d'emplois » (publish.uwo.ca/~pomfret/wtw/html/provsun/phase2.html). En Allemagne, on estime à 46 % des bénéficiaires de l'aide sociale qui sont dans un programme du marché du travail ceux qui ont un emploi au titre d'un contrat avec assurance d'une durée en général d'un an, ce qui les qualifie pour l'assurance-chômage. En Suisse, en décembre 1998, la ville de Genève employait 310 personnes en fin de droits dans des emplois temporaires d'une durée maximum de 12 mois (www.ville-ge.ch/geneve/chomage/f_action.htm), ce qui est la durée minimum de cotisation pour la réouverture des droits à l'assurance-chômage. En Finlande, également, les municipalités peuvent donner aux personnes en fin de droits un emploi suffisant (en plus des emplois offerts par les programmes nationaux du SPE) pour rouvrir leurs droits à l'allocation.
43. En 2000, l'Allemagne a adopté à cet effet une loi sur l'amélioration de la coopération entre les services de l'emploi et les services de l'aide sociale.

Annexe 4.A

**Données relatives à la variable « Statut principal d'activité »
du tableau 4.2**

La variable « Statut principal d'activité » d'Eurostat comprend les catégories suivantes :

- Exerce un emploi ou une activité, y compris les travaux non rémunérés pour une entreprise ou une affaire familiale, un apprentissage ou un stage rémunéré, etc.
- Chômeur.
- Élève, étudiant, en formation, travailleur non rémunéré.
- A la retraite ou à la retraite anticipée ou a cessé son activité.
- En invalidité permanente.
- Au service militaire obligatoire.
- Effectue des tâches domestiques.
- Autre personne sans activité.
- Sans objet (enfants de moins de 15 ans).

Les lignes directrices données aux pays par Eurostat (1998) précisent que :

« Le “statut principal d'activité” indique le statut d'activité de chacun tel qu'il le perçoit ; par exemple, il identifie les étudiants qui effectuent des petits boulots et s'associent avec d'autres étudiants plutôt qu'avec les autres salariés ». La plupart des États membres de l'Union européenne ont une question unique qui suit de plus ou moins près la liste ci-dessus. Les lignes directrices demandent qu'elle soit placée après les principales questions relatives à la « situation au regard de l'emploi selon les définitions du BIT » qui servent à classer les intéressés comme ayant un emploi, étant au chômage ou inactifs. Dans la pratique, toutefois, certains pays font l'inverse, ce qui peut avoir une influence sur les résultats.

En principe, le chômage de longue durée doit être un sous-ensemble de la catégorie « chômeur » de la variable « Statut principal d'activité ». Une vérification montre qu'il n'y a que peu de chevauchement avec les autres catégories de cette variable. Les chevauchements les plus importants pour les hommes de 25 à 54 ans concernent les catégories : « exerce un emploi » (République tchèque), « étudiant » (Suède) et « autres personnes sans activité » (Belgique), et dans tous les cas aux environs de 0.3 % de la population d'âge actif.

Annexe 4.B

Transitions des situations au regard de l'emploi dans les données du Panel communautaire des ménages

Les « biais de raccord » (*seam effects*) sont un phénomène bien connu dans les données d'enquête, lorsqu'on demande aux personnes interrogées de rappeler des événements passés. Celles-ci déclarent souvent une situation inchangée au regard de l'emploi sur toute la période de référence remontant jusqu'à la date de l'entretien précédent, de sorte que les transitions sont enregistrées comme intervenant juste après cette date. La recherche cognitive montre que les personnes interrogées oublient des informations dans l'intervalle entre deux réponses, et que leur déclaration présente un biais lorsqu'elles ne peuvent plus se rappeler les vraies réponses (Rips *et al.*, 2000). Les personnes interrogées peuvent même ne pas avoir de base valable pour indiquer le détail des variations de leur situation mois par mois, lorsque les catégories de l'enquête ne correspondent pas vraiment à la réalité telle qu'elles la perçoivent, notamment parce qu'elles exerçaient un travail informel tout en cherchant un emploi, mais les questions de l'enquête ne distinguent pas cette catégorie.

Dans le PCM, les enquêtes se font sur le terrain entre mars et septembre et il est demandé aux individus de se rappeler de leur situation à l'égard de l'emploi mois par mois au cours de l'année civile précédente, de sorte que la présence de biais de raccord au début et à la fin des années civiles n'est pas surprenante (Fisher *et al.*, 2000). L'analyse que nous faisons ici porte sur les données du Panel communautaire des ménages pour les années 1994 à 1997 (vagues 2 à 5 de l'enquête, 1995 à 1998). Tous les épisodes de chômage de longue durée (12 mois consécutifs et plus) ont été identifiés et l'on a examiné la distribution de ces épisodes par mois de début et mois de fin (en laissant de côté les débuts/fins de janvier 1994 et décembre 1997, où les observations sont tronquées). Le tableau 4.B.1 montre la fréquence relative du mois de janvier indiqué comme début et du mois de décembre indiqué comme fin dans les données non pondérées.

Seules les données britanniques et françaises enregistrent une fréquence (presque) égale des transitions pour tous les mois de l'année. Dans les pays où les ratios du tableau 4.B.1 sont supérieurs à 11, plus de la moitié des entrées et des sorties du chômage de longue durée ont été déclarées se produire en janvier. Les taux de transition sont assez régulièrement distribués sur les mois restants, avec une légère augmentation dans les mois d'été et immédiatement après (juillet à octobre). Une conséquence importante des biais de raccord est que

Tableau 4.B.1. **Fréquence relative en fin d'année des débuts et fins des épisodes
de chômage de longue durée dans les données du PCM**

	Ratio des débuts des épisodes de chômage de longue durée en janvier 1995, 1996 et 1997 sur la moyenne des débuts des épisodes les 11 mois précédents	Ratio des fins des épisodes de chômage de longue durée en décembre 1994, 1995 et 1996 sur la moyenne des fins des épisodes les 11 mois suivants
Autriche	3.4	10.9
Belgique	12.3	23.0
Danemark	8.0	15.4
France	2.2	1.8
Allemagne	7.8	3.8
Grèce	15.8	43.4
Irlande	8.0	6.3
Italie	22.8	28.1
Portugal	6.6	15.3
Espagne	18.6	21.9
Royaume-Uni	0.7	1.2
PCM^a	9.7	15.6

PCM : Panel communautaire des ménages.

a) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Calculs de l'OCDE établis sur la base du Panel communautaire des ménages vagues 2 à 5.

Tableau 4.B.2. Taux de chômage moyen et fréquence du chômage de longue durée dans les données du PCM comparés aux données de l'enquête sur les forces de travail^a

	Taux de chômage			Part du chômage de longue durée dans le chômage total		
	Enquête communautaire sur les forces de travail ^b	PCM (repondéré)	Différence	Enquête communautaire sur les forces de travail ^b	PCM (repondéré)	Différence
Autriche	4.1	5.0	0.9	25.1	29.5	4.4
Belgique	9.8	14.4	4.6	60.6	66.4	5.8
Danemark	7.0	10.3	3.3	28.4	46.8	18.3
France	12.2	10.2	-2.0	38.9	45.3	6.4
Allemagne	8.9	9.6	0.8	47.7	46.2	-1.6
Grèce	9.4	10.0	0.7	53.6	36.1	-17.4
Irlande	12.1	14.8	2.7	60.6	67.3	6.7
Italie	11.6	15.4	3.9	64.3	55.2	-9.1
Portugal	7.1	7.4	0.3	50.7	37.8	-13.0
Espagne	22.5	22.4	-0.1	53.0	40.3	-12.7
Royaume-Uni	8.4	5.8	-2.6	41.9	37.6	-4.3
Moyenne^c	10.3	11.4	1.1	47.7	46.2	-1.5
Médiane^d	9.4	10.2	0.8	50.7	45.3	-1.6

PCM : Panel communautaire des ménages.

a) Moyenne non pondérée 1994-97.

b) Taux de chômage standardisés de l'OCDE.

c) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

d) Médiane non pondérée des pays ci-dessus.

Source : PCM vagues 2 à 5 ; taux de chômage standardisés des statistiques trimestrielles de l'OCDE sur la population active et base de données de l'OCDE sur la durée du chômage.

– quand la personne qui déclare être au chômage chaque mois de l'année est classée comme chômeur de longue durée pour la première fois en décembre – le total des chômeurs de longue durée est en moyenne plus élevé d'un tiers en décembre par rapport aux autres mois.

Afin de minimiser des biais dus à l'inclusion de réponses des personnes interrogées qui ne déclarent pas de façon exacte les transitions on a appliqué trois facteurs de pondération : l'un (souvent bien au-dessous d'1) pour les déclarations avec un épisode de chômage de longue durée qui commence en janvier ou se termine en décembre, un deuxième (souvent bien au-dessus d'1) pour les déclarations avec un ou plusieurs épisodes de chômage de longue durée qui commencent ou se terminent uniquement dans d'autres mois et un troisième (près d'1) pour toutes les autres déclarations. Ces facteurs de pondération étaient calculés pour chaque pays de sorte qu'après repondération les ratios du tableau 4.B.1 prenaient la valeur 1 (en moyenne, pour les débuts et fins de période) par construction, avec les mois totaux de chômage et les mois totaux de chômage de longue durée dans l'échantillon inchangés.

Le tableau 4.B.2 compare les taux de chômage et les fréquences du chômage de longue durée du Panel communautaire des ménages aux données similaires des enquêtes de population active. Les taux de chômage du Panel communautaire des ménages sont légèrement plus élevés que les taux de chômage normalisés en moyenne, et la corrélation internationale entre les taux du PCM et ceux des enquêtes sur les forces de travail est élevée (encore qu'elle diminue considérablement si l'on exclut l'Espagne). Les données (repondérées) du PCM relatives à la fréquence du chômage de longue durée sont proches des estimations des enquêtes sur les forces de travail en moyenne, mais avec de grandes disparités au niveau des pays : ainsi, le taux de chômage de longue durée du PCM est plus élevé au Danemark, et plus faible dans les quatre pays d'Europe méridionale.

Annexe 4.C

Utilisation des techniques de profilage statistique dans les pays Membres de l'OCDE

Tableau 4.C.1. Techniques de profilage statistique dans les pays Membres

	Détection précoce des chômeurs de longue durée	Choix des interventions en prévention du chômage de longue durée	Le profilage statistique est-il utilisé pour prédire les situations futures ? Sinon, pourquoi ?
Australie	Au moyen de l'instrument de classification des demandeurs d'emploi (JSCI). La note JSCI est la somme pondérée de 18 facteurs, notamment durée du chômage, âge, niveau d'instruction, expérience professionnelle récente, statut d'aborigène, localisation géographique, handicap/pathologie, maîtrise de la langue anglaise, littératie. Les agents de Centrelink posent une série de questions structurées pour obtenir des informations sur les 18 facteurs.	Le JSCI sert à diriger les demandeurs d'emploi admissibles au <i>Job Network</i> soit sur une formation à la recherche d'emploi, soit sur une aide intensive. Certaines des questions structurées servent de « déclencheurs » d'une évaluation plus approfondie par le Centrelink. Cependant, les agents du <i>Job Network</i> sont responsables de l'évaluation détaillée des besoins des demandeurs d'emploi.	Le JSCI a été mis au point en fonction d'une analyse statistique de détection des facteurs qui accroissent la probabilité de rester au chômage pendant plus de 12 mois, à partir de données-système sur 1995 et 1996, et d'une enquête par correspondance réalisée en 1997 pour déterminer la situation ultérieure au regard de l'emploi. Les poids ont été réestimés avec effet dès 2002. L'évaluation complémentaire du JSCI peut être utilisée pour attribuer les points. Un psychologue peut dans des cas exceptionnels passer outre à la note JSCI.
Autriche	Les personnes au chômage depuis 3 mois et certaines catégories particulières (jeunes sortant d'écoles spéciales, femmes ayant des problèmes de garde d'enfants, personnes handicapées) sont automatiquement orientées vers la zone de conseil. Mais le plus important sont les évaluations par les conseillers (à l'aide d'un manuel d'entretiens) et les besoins des clients. Les souhaits des clients et leur durée de recherche d'emploi sont également pris en compte.	La zone des services donne un dossier d'information de base et aide à la recherche d'emploi tous les chômeurs : ceux qui ont été orientés vers la zone de conseil reçoivent aussi un soutien intensif. Le conseil individualisé porte sur de nombreux aspects, tels qu'orientation professionnelle, solution pour la garde d'enfant, soutien externe individualisé, mesures d'activation, programmes de formation et d'emploi.	N'est pas utilisé, parce que les seuls critères « précis » de détection de risque de chômage de longue durée sont les handicaps, et, dans le cas des jeunes, l'absence de formation. Sinon, les principales causes de risque plus élevé sont le manque de « compétences polyvalentes » ainsi que la situation personnelle, le caractère et les comportements. Ces facteurs ne figurent pas dans les données mais peuvent facilement être repérés par les conseillers et au cours de la gestion individualisée.
République tchèque	La législation définit un certain nombre de catégories qui doivent faire l'objet d'une attention particulière des services de l'emploi : les jeunes qui n'ont pas poursuivi les études au-delà de la scolarité obligatoire, les personnes qui ont à charge des enfants de moins de 15 ans, les demandeurs d'emploi victimes de licenciements collectifs, les personnes de plus de 50 ans et les personnes au chômage depuis plus de six mois.	Les principales interventions sont : la reconversion, les emplois d'utilité sociale, l'aide à l'établissement d'un travail indépendant, les ateliers protégés, et les stages pour les jeunes : cela varie selon le groupe à risque (par exemple, ateliers protégés pour les handicapés). Avant toute orientation, le demandeur d'emploi doit avoir été adressé à une consultation individuelle, un club d'emploi ou un centre d'évaluation spécialisé.	La durée du chômage et sa répétition sont des caractéristiques importantes des demandeurs d'emploi difficiles à placer, mais ce ne sont pas les seules. Les interventions sont déterminées par le service local de l'emploi en fonction de la situation concrète du marché du travail local et de la probabilité de placement des chômeurs de longue durée.

Tableau 4.C.1. **Techniques de profilage statistique dans les pays Membres (suite)**

	Détection précoce des chômeurs de longue durée	Choix des interventions en prévention du chômage de longue durée	Le profilage statistique est-il utilisé pour prédire les situations futures ? Sinon, pourquoi ?
Danemark	Les services régionaux du marché du travail surveillent ce marché et définissent les groupes cibles en fonction de la situation. Les caisses d'assurance-chômage donnent au SPE la liste des personnes appartenant au groupe cible. A partir de 2001, on met davantage l'accent sur la sélection individuelle en fonction d'un entretien au bout de trois mois de chômage. Dans deux régions, le SPE utilise des questionnaires proforma pour les entretiens, de façon à identifier davantage de caractéristiques (essentiellement « immatérielles », telles que motivation, souhaits irréalistes).	Sur la base des entretiens qui ont lieu entre 3 et 6 mois, on établit dans la majorité des cas un plan d'action individualisé.	Le manque de données fiables et de méthodes applicables pour calculer le risque de chômage de longue durée a été le principal obstacle à un profilage statistique. Une méthode basée sur les taux de risque, sous l'angle de l'analyse de la durée en fonction des caractéristiques et des antécédents de chômage de l'individu, d'après la série de données DREAM du ministère du Travail, est actuellement testée. Cependant, des mises au point complémentaires sont nécessaires, et un système statistique ne serait utilisé qu'en complément des évaluations faites par les agents du SPE.
Finlande	Dès que possible le demandeur d'emploi est invité à un entretien où l'on établit un recensement de ses compétences et un plan personnalisé de recherche d'emploi. La participation à l'établissement de ce plan est obligatoire dans les cinq mois. A partir de 2001, le cas échéant, il peut être remplacé par un « plan d'activation » qui fait également intervenir la municipalité.	Le plan de recherche d'emploi doit être aussi concret que possible (cours de recherche d'emploi, formation professionnelle, travail subventionné, etc.). C'est un préalable à l'affectation à des mesures de réemploi.	On a beaucoup discuté du profilage des chômeurs, mais de l'avis général, le classement des clients ou la prédiction de leur situation ultérieure poserait problème aussi bien pour les agents que pour les clients. Toutefois, une méthode d'estimation de la qualité et de la quantité des services nécessaires est actuellement mise au point et sera testée au cours de l'année 2002.
France	A compter de 2001, un Plan d'action personnalisée (PAP) est établi au cours d'un entretien approfondi qui a lieu dans le mois qui suit l'inscription au chômage.	Le PAP identifie les services dont le demandeur d'emploi a besoin et tout risque potentiel de chômage de longue durée.	Deux approches sont envisagées : a) une approche statistique, utilisée pour renforcer et faciliter l'évaluation par l'agent du service de l'emploi : dans 70 % des cas environ il semble possible de prévoir le chômage de longue durée à partir des données administratives ; b) la formalisation de la procédure d'entretien.
Allemagne	Il existe au plan national des « critères de placement », qui déterminent si un chômeur est considéré comme « quelqu'un que l'on peut placer sans restriction », si « un soutien est nécessaire/utile » ou si « des mesures de qualification doivent être prises ». La loi AQTIV envisage à compter de 2002 une procédure de « profilage » au début du chômage afin de recenser les points forts et les points faibles du demandeur d'emploi et de déterminer son risque de chômage de longue durée.	Les « critères de placement » sont le point de départ d'un classement des chômeurs selon le type de service dont ils ont besoin. Au bout de 6 mois, le service de l'emploi doit déterminer, avec le chômeur, par quelles mesures, prestations ou efforts personnels, il peut éviter le chômage de longue durée. La procédure de « profilage » prévue par la loi sur l'emploi débouchera sur une stratégie individuelle de placement qui fera l'objet d'une convention d'insertion.	Il n'y a pas de procédure de prévision à l'échelle nationale, mais un certain nombre de régions testent actuellement des techniques dans ce sens. La loi AQTIV prévoit une procédure fiable et uniforme d'identification du risque de chômage de longue durée.
Grèce	Mention est faite de la mise en place d'une « approche personnalisée ».		Pas encore élaboré.
Hongrie	Pas de méthode formelle	Les principales interventions sont : 1. Subventions pour la recherche intensive d'un emploi 2. Services du marché du travail (fournissant l'information, bourse de l'emploi, conseil pour trouver un emploi)	Pas encore élaboré.
Islande	Les personnes au chômage depuis 6 à 7 mois font un stage de 4 jours en prévention du chômage de longue durée.	Certaines mesures du marché du travail sont conçues pour des groupes particuliers, comme les femmes en zone rurale ou les jeunes.	Pas nécessaire compte tenu du faible nombre de chômeurs en Islande.
Irlande	Pas de système de détection précoce.	L'orientation sur telle ou telle mesure se fait en fonction de la durée effective du chômage.	Un projet pilote est étudié.

Tableau 4.C.1. **Techniques de profilage statistique dans les pays Membres (suite)**

	Détection précoce des chômeurs de longue durée	Choix des interventions en prévention du chômage de longue durée	Le profilage statistique est-il utilisé pour prédire les situations futures ? Sinon, pourquoi ?
Italie	Non.	Les caractéristiques individuelles des chômeurs doivent être prises en compte, en particulier le chômage de longue durée.	Non.
Japon	Non.	Non.	Non. Le chômage étant dû à des raisons extrêmement diverses, l'accent est mis sur les situations individuelles.
Corée	La subvention au réemploi s'adressait initialement aux chômeurs depuis un an ou davantage et déjà dirigés trois fois sur des emplois. Depuis 2001, tous les chômeurs de plus de 6 mois sont éligibles.	Appréciation des conseillers.	Un programme de prédiction de la probabilité de chômage de longue durée est appliqué depuis juillet 2000. Les variables utilisées sont l'âge, l'éducation, la santé, le sexe, le lien avec le chef de ménage, la situation maritale, cinq variables concernant les antécédents professionnels et trois concernant le marché du travail local. On ne dispose pas encore d'une évaluation de la validité de ces prédictions. Le système est facultatif pour les chômeurs et consultatif pour les conseillers.
Luxembourg	La détection précoce se fait au moyen du « Programme de soutien psychosocial » appliqué dans un délai de 3 mois aux jeunes et de 6 mois aux adultes.	Un soutien personnalisé est assuré par des psychologues, des enseignants, des travailleurs sociaux et des médecins.	Non. En raison du faible niveau de chômage, il est facile pour les services de l'emploi de connaître à tout moment la population inscrite.
Mexique	Les services publics de l'emploi détectent les personnes qui ont le plus de difficultés, en vue de les former à la recherche d'emploi.	L'accès aux autres programmes se fait sur demande individuelle, avec sélection selon certains critères.	Les données sont utilisées pour l'analyse globale du marché du travail, dans le but d'orienter l'action des pouvoirs publics et non de faire des prédictions individuelles. Une évaluation informatique des capacités des demandeurs d'emploi est envisagée.
Pays-Bas	Le « chance-mètre » est basée sur un questionnaire, qui comporte des instructions au conseiller sur la manière de calculer la note. Les notes classent les individus en 4 groupes. Les groupes 2 et 3 sont considérés comme susceptibles de trouver un emploi mais avec un risque de chômage de longue durée.	Pour le groupe 1 aucune intervention n'est prévue avant 6 mois de chômage. Dans les autres cas, c'est le conseiller qui détermine les mesures du marché du travail ou autres qui conviennent.	Les réponses au questionnaire sont notées comme décrit, mais on n'utilise pas de modèle économétrique.
Nouvelle-Zélande	Le conseiller saisit les réponses du demandeur d'emploi à des QCM dans le système informatique SOLO, qui calcule alors l'indicateur (SGI). Les agents peuvent passer outre cet indicateur, mais ils doivent en donner la raison. La principale différence entre SGI 1 (hautement employable) et SGI 2 (facilement employable) est la motivation de l'intéressé. Les principales différences entre SGI 3 (employable) et SGI 4 (employable avec aide) sont la capacité et les possibilités. SGI 4 est considéré comme un risque de chômage de longue durée.	Les demandeurs d'emploi de courte durée qui obtiennent une certaine note SGI peuvent être admissibles à une aide plus onéreuse (par exemple des subventions salariales). L'agent responsable effectue une deuxième évaluation pour les personnes à qui on a attribué la note SGI 4, pour aider à choisir la mesure appropriée. L'accès à des programmes spécifiques est soumis à des critères d'éligibilité établis par le ministère sur la base de certaines notations SGI, de facteurs catégoriels (âge, handicap, problèmes de littératie, etc.) et de désavantage sur le marché du travail local (évalué par l'agent responsable).	Tous les éléments du système de notation SGI ont été sélectionnés en fonction de « leur capacité à prédire le chômage et de leur utilité pour la gestion des clients telles que déterminées par la consultation des agents, les analyses de régression et l'examen des études en la matière ». L'OPRA Consulting Group (1998) a conclu qu'il était possible, avec les outils adéquats, de prédire de façon assez exacte les personnes à risque ou non. On a suivi des cohortes pour voir si la note SGI permettait de prédire la durée de chômage.
Norvège	L'approche est individualisée, avec un entretien au bout de 3 mois de chômage.	Le principe de base est que les services à offrir doivent être fonction de la situation et des compétences de chaque demandeur d'emploi.	Non. Il vaut mieux se fier au jugement de l'agent du service local de l'emploi, d'autant que le niveau de chômage est faible et qu'on a plus de temps à consacrer à chaque dossier. Un profilage compliquerait la coopération entre le service local de l'emploi et le demandeur d'emploi pour l'établissement d'un plan d'action individualisé.

Tableau 4.C.1. **Techniques de profilage statistique dans les pays Membres (suite)**

	Détection précoce des chômeurs de longue durée	Choix des interventions en prévention du chômage de longue durée	Le profilage statistique est-il utilisé pour prédire les situations futures ? Sinon, pourquoi ?
Portugal	Les chômeurs inscrits se voient attribuer un code de 1 à 5 : les codes 4 ou 5 correspondent aux plus grands risques de chômage de longue durée. Ces indicateurs sont associés aux informations relatives au marché local du travail.	Pour chaque groupe standardisé, des lignes directrices fixent les stratégies à appliquer. Les services de l'emploi appliquent leurs connaissances qualitatives du marché du travail local et du dossier des demandeurs et déterminent des interventions à la fois individualisées et intégrées.	La méthode de profilage a fait l'objet d'une évaluation sur la base d'une enquête auprès des chômeurs, et d'une autre évaluation du constat du CTE selon lequel les chômeurs difficiles à placer sur le marché du travail avaient bien le profil attendu.
République slovaque	Les conseillers déterminent le risque de chômage de longue durée de façon informelle, à partir de 4 facteurs : a) les antécédents longs d'emploi permanent ; b) le faible niveau d'instruction ; c) les obstacles personnels, sociaux et de santé ; d) l'attitude et l'opinion sur « le monde du travail ».		Les systèmes statistiques sont en cours d'amélioration, à la fois pour l'analyse globale, et pour accroître l'efficacité des mesures par une meilleure connaissance des caractéristiques et comportements des différents groupes de chômeurs.
Espagne	Pas de méthode formelle – plan d'action fondé sur des entretiens intensifs.		Seulement sur une base globale, dans le cadre de l'évaluation de l'employabilité de la personne.
Suède	Pas de méthode formelle.	Pas de méthode formelle. Cependant, les agents du service de l'emploi évaluent si l'intéressé risque ou non le chômage de longue durée et, si c'est le cas l'adressent au programme de garantie d'activité (depuis août 2000). Il existe aussi un programme de subventions d'aide à l'emploi.	Non, mais il semble qu'une méthode de profilage statistique globale, utilisée pour la distribution des ressources, puisse être adaptée à un système permettant « d'aider l'agent du SPE à mieux utiliser ses connaissances et son expérience ». La Suède indique que les migrations quotidiennes constituent un élément important sur lequel l'Office national du marché du travail ne possède pas de données, de sorte que toutes les variables importantes n'ont pu être incluses. Mais elle ajoute qu'il faut mettre au point un schéma systémique pour le jugement des cas individuels par les agents du SPE.
Royaume-Uni	Pas de processus formalisé, mais accès universel aux programmes généraux au bout de 6 mois. Pour les adultes, le contenu et l'intensité de l'aide augmentent à partir de là, le point culminant étant l'accès (obligatoire) au New Deal pour les adultes chômeurs de longue durée au bout de 18 mois. Pour les jeunes, l'accès au New Deal for Young People intervient au bout de 6 mois.		Non utilisé car considéré comme insuffisamment précis. La question a été examinée de façon approfondie, et des documents sont disponibles.
États-Unis	Méthode formelle – programme de profilage des travailleurs défini par la loi en 1993, rendu obligatoire pour les organismes des États chargés de l'indemnisation du chômage.	Pas de méthode formelle, mais le ministère du Travail teste un système informatique de soutien aux agents des centres à guichet unique. Il aidera les chômeurs à chercher du travail dans leur « profession antérieure et les professions connexes » et à déterminer quelles sont les prestations qui vont les aider à trouver du travail d'une façon rentable. Le point de savoir si cela concerne uniquement le chômage de longue durée n'est pas clair.	Identification des individus qui risquent d'arriver en fin de droits et qui devraient bénéficier de services de réemploi en fonction des caractéristiques individuelles et des conditions du marché du travail local. Débouche sur une orientation obligatoire et une évaluation où l'avis des agents du SPE peut intervenir. Il existe des études du pouvoir prédictif de ce système.

Source : Synthèse du Secrétariat des réponses à un questionnaire adressé aux autorités nationales du marché du travail en 2001.

BIBLIOGRAPHIE

- ACKUM AGELL, S., BJÖRKLUND, A. et HARKMAN, A. (1995),
« Unemployment Insurance, Labour Market Programmes and Repeated Unemployment in Sweden », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 2, pp. 101-128.
- AHO, S., HALME, J. et NÄTTI, J. (1999),
« Tukityöllistämisen ja työvoimakoulutuksen kohdentuminen ja vaikuttavuus 1990-1996 », *Studies in Labour Policy*, n° 207, ministère du Travail, Helsinki.
- ALLAIRE, G., CAHUZAC, E. et TAHAR, G. (2000),
« Persistance du chômage et insertion », *L'Actualité économique*, vol. 76, n° 2, juin, pp. 237-263.
- AM (ministère de travail danois) (2000),
Effects of Danish Employability Enhancement Programmes, Copenhagen (www.am.dk/english/publications/effects/eodeep.pdf).
- BÉDARD, M., BERTRAND, J.-F. et GRIGNON, L. (2000),
The Unemployed Without Recent Employment, HRDC Applied Research Branch Papers W-00-4E, mars (www.hrdc-drhc.gc.ca/arb/publications/research/2000docs/abw-00-4e.shtml).
- BERGER, M., BLACK, D. et SMITH, J. (2001),
« Evaluating Profiling as a Means of Allocating Government Services », dans F. Pfeiffer et M. Lechner (dir. pub.), *Econometric Evaluations of Active Labour Market Policies in Europe*, Physica, Heidelberg, pp. 59-84.
- BLACK, D., SMITH, J., BERGER, M. et NOEL, B. (1999),
« Is the Threat of Training more Effective than Training Itself ? Experimental Evidence from the UI System », Université de l'Ontario – ouest, Département d'économie, document de travail 99-13 (www.ssc.uwo.ca/economics/econref/html/WP99/wp9913.pdf).
- BRODSKY, M. (2001),
« Public-Service Employment Programs in Selected OECD Countries », *Monthly Labor Review*, octobre, pp. 31-41.
- BRUNET, F. et RICHEL-MASTAIN, L. (2002),
« L'âge des salariés joue surtout à l'embauche », INSEE, *Premières Synthèses*, avril, n° 15.3 (www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html).
- CCE (1999),
« Propositions de lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres en 2000 » (europa.eu.int/comm/employment_social/empl/esf/empl2000/eg2000_fr.pdf).
- CCE (2001),
« Évaluation de la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi 2001 : document de référence pour le rapport conjoint sur l'emploi en l'an 2001 », SEC(2001)1398.
- CEIC (Commission de l'assurance-emploi du Canada) (2000),
Assurance-emploi, Rapport de contrôle et d'évaluation 2000, DRHC Direction de la politique du marché du travail (www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/aerce.shtml).
- CLARK, A. et OSWALD, A. (1994),
« Unhappiness and Unemployment », *Economic Journal*, n° 104, pp. 648-659.
- CORAK, M. (1993),
« Unemployment Insurance Once Again : The Incidence of Repeat Participation in the Canadian UI Program », *Canadian Public Policy*, vol. 19, n° 2, pp. 162-176.
- CORAK, M. (1995),
« L'assurance-chômage, les mises à pied temporaires et les attentes quant au rappel au travail », HRDC (www11.hrdc-drhc.gc.ca/edd/TLREX.shtml).
- CORAK, M. et HEISZ, A. (1996),
« Alternative Measures of the Average Duration of Unemployment », *Review of Income and Wealth*, Series 42, n° 1, pp. 63-74.

- DE KONING, J., VAN DE VEEN, C. et WIJDEVELD, M. (2000),
« Long-term Unemployment Benchmarking Study », rapport par la NEI Division of Labour and Education pour la Commission européenne, polycopié.
- DEWRSB (2001),
Job Matching : A Stepping Stone to a Better Future?, Evaluation and Program Performance Branch Report 4/2001 (www.workplace.gov.au).
- DORMONT, B., FOUGÈRE, D. et PRIETO, A. (2001),
« L'effet de l'allocation unique dégressive sur la reprise d'emploi », *Économie et statistique*, n° 343, pp. 3-28.
- EBERTS, R. (2001),
« Design, Implementation, and Evaluation of the Work First Profiling Pilot Project », rapport préparé pour l'Employment and Training Administration, US Department of Labor, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan (www.upjohninst.org/cproject.html).
- EUROSTAT (1987),
Schemes with an Impact on the Labour Market and their Statistics Treatment in the Member States of the European Community, Bureau des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- EUROSTAT (1998),
Enquête communautaire sur les forces de travail – Méthodes et définitions, 1998, Bureau des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- EUROSTAT (2001),
Enquête sur les forces de travail Résultats 2000, Bureau des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- FACS (Department of Family and Community Services) (2002),
« Submission to the Productivity Commission Review of the Job Network » (www.pc.gov.au/inquiry/jobnetwork/subs/sub042.pdf).
- FERNANDEZ CORDÓN, J. (2001),
« La jeunesse, une période de transition vers la pleine autonomie », *Family Observer*, n° 3 (europa.eu.int/comm/employment_social/eoss/publications_fr.html).
- FISHER, K., FOUARGE, D., MUFFELS, R. et VERMA, V. (2000),
« Examining Flexible Labour in Europe : The First Three Waves of the ECHP », document préparé dans le contexte du projet « ECHP – Flexible Labour and Its Impact on Earnings and Poverty ».
- FM (ministère des finances) (1997),
« The Danish Economy – Medium Term Economic Survey » (www.fm.dk/udgivelser/publikationer/FR97/uk/index.htm).
- FOUGÈRE, D. (2001),
« La durée du chômage en France », *Réduction du chômage : les réussites en Europe*, Conseil d'analyse économique (www.ladocfrancaise.gouv.fr/pdf/0040014.71/pdf/0000.pdf).
- FREDRIKSSON, P. et HOLMLUND, B. (2001),
« Optimal Unemployment Insurance in Search Equilibrium », *Journal of Labor Economics*, vol. 19, n° 2, pp. 370-399.
- GERFIN, M. et LECHNER, M. (2001),
« Microeconomic Evaluation of the Active Labour Market Policy in Switzerland » (version révisée de l'IZA Discussion Paper n° 154, www.iza.org).
- GOBBI, M. et REA, D. (2000),
« Unemployment Dynamics in New Zealand », polycopié.
- GRAY, D. et SWEETMAN, A. (2001),
« Analyse typologique des utilisateurs du régime canadien d'assurance-emploi : mesures de fréquence et de saisonnalité », dans S. Schwartz et A. Aydemir (dir. pub.), *Comptes rendus sur le recours fréquent à l'assurance-chômage*, SRDC, Ottawa, pp. 15-64 (www.srdc.org/french/publications/ESP2-French.pdf).
- HDRC (2001),
« Projet de modification de Loi sur l'assurance-emploi », Communiqué de presse, 2 février (www.hrdrhc.gc.ca/common/news/insur/01-05x.shtml).
- HOLMLUND, B. (1998),
« Unemployment Insurance in Theory and Practice », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 100, n° 1, pp. 113-141 (www.nek.uu.se/Pdf/1997wp25.pdf).

- JANSSON, F. (2002),
« Rehires and Unemployment Duration on the Swedish Labour Market – New Evidence of Temporary Layoffs », *Labour*, vol. 16, n° 2.
- JENSEN, P. et SVARER, M. (2001),
« Short and Long-Term Unemployment : How do Temporary Layoffs Affect this Distinction? », *Empirical Economics* (www.cls.dk/~msn/mptxt.pdf).
- KARR, W. (1997),
« Conceptual Problems in the Understatement of Long-Term Unemployment », IAB Topics n° 21 (www.iab.de/iab/publikationen/inhtopics.htm).
- KLEMMER, P. et WINK, R. (2001),
Preventing Unemployment in Europe : A New Framework for Labour Market Policy, Edward Elgar, Cambridge.
- LACROIX, G. (1999),
« The Dynamics of Welfare Participation in Newfoundland : 1986-1998 » (www.hrdc-drhc.gc.ca/arb/publications/research/alph_f.shtml).
- LALIVE, R., VAN OURS, J. et ZWEIMULLER, J. (2000),
« The Impact of Active Labor Market Programs and Benefit Entitlement Rules on the Duration of Unemployment », Tilburg University Center for Economic Research Discussion Paper 2000-41 (greywww.kub.nl:2080/greyfiles/center/2000/41.html).
- LE, A. et MILLER, P. (2001),
« Is a Risk Index Approach to Unemployment Possible ? », *The Economic Record*, vol. 77, n° 236, mars, pp. 51-70.
- MACHIN, S. et MANNING, A. (1999),
« The Causes and Consequences of Long-Term Unemployment in Europe », dans O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, Elsevier Science.
- MARTIN, J. et GRUBB, D. (2001),
« What Works and for Whom : A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies », document de travail IFAU 14 (www.ifau.se/eng/index.html).
- MAVROMARAS, K. et RUDOLPH, H. (1998),
« Verteilungseffekte der Arbeitslosenversicherung in Deutschland in den 80er Jahren », *MittAB*, 31. Jg., vol. 1, pp. 93-107.
- MEYER, B. et ROSENBAUM, D. (1996),
« Repeat Use of Unemployment Insurance », document de travail NBER 5423.
- MLPS (Ministero del Lavoro e Della Previdenza Sociale) (2000),
Rapport di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro, n° 2 (www.minwelfare.it/minlavoro/reti/ret-StudiRicerche.asp : synthèse disponible en anglais).
- OCDE (1983),
Perspectives de l'emploi, Paris.
- OCDE (1985),
Perspectives de l'emploi, Paris.
- OCDE (1993),
Le service public de l'emploi : Japon, Norvège, Espagne et Royaume-Uni, Paris.
- OCDE (1994a),
Perspectives de l'emploi, Paris.
- OCDE (1994b),
L'étude de l'OCDE sur l'emploi, Partie 2, Paris.
- OCDE (1996),
Le service public de l'emploi : Danemark, Finlande et Italie, Paris.
- OCDE (1998),
Le service public de l'emploi : Grèce, Irlande et Portugal, Paris.
- OCDE (1999),
Le service public de l'emploi aux États-Unis, Paris.
- OCDE (2000),
Perspectives de l'emploi, Paris (chapitre 4 sur www.oecd.org/pdf/M00028000/M00028079.pdf).
- OCDE (2001a),
Politiques du marché du travail et service public de l'emploi, Paris.

- OCDE (2001b),
Des politiques du marché du travail novatrices. La méthode australienne, Paris.
- OPRA CONSULTING GROUP (1998),
« Forecasting Individual Long-term Unemployment : A Report Prepared for Work and Income New Zealand », polycopié.
- PAYNE, C. et PAYNE, J. (2000),
Early Identification of the Long-Term Unemployed, PSI Research Discussion Paper, n° 4, PSI, Londres (www.psi.org.uk/publications/publ.htm).
- PEDERSEN, P. (1994),
« Persistent Unemployment – Aspects of the Danish Experience », dans T. Eriksson, S. Leppänen et P. Tossavainen (dir. pub.), *Proceedings of the Symposium on Unemployment*, Government Institute for Economic Research, Helsinki.
- PLS RAMBOLL (2001a),
Study on Early Identification of High Risk Unemployed Final Report (www.pls-ramboll.com/homepage/uk/publications/).
- PLS RAMBOLL (2001b),
Study on Early Identification of High Risk Unemployed : Annex Report I (www.pls-ramboll.com/homepage/uk/publications/).
- RAISANEN, H. (2001),
« La mise en œuvre des mesures relevant de la politique du marché du travail en Finlande : expériences, évolution et contexte », *Politiques du marché du travail et service public de l'emploi*, OCDE, Paris.
- RIPS, L., CONRAD, F. et FRICKER, S. (2000),
« Unraveling the Seam Effect », *Proceedings of the Section on Survey Research Methods*, American Statistical Association.
- ROED, K. et NORDBERG, M. (2001),
« Temporary Layoffs and the Duration of Unemployment », University of Oslo, Department of Economics, Memorandum 12/2001 (www.oekonomi.uio.no/memo/memopdf/memo1201.pdf).
- SCHWARTZ, S., BANCROFT, W., GYARMATI, D. et NICHOLSON, C. (2001),
Le recours fréquent à l'assurance-emploi au Canada, SRSA, Ottawa (www.srdc.org/french/publications/publications.htm).
- SECO (2000),
Évaluation de la mise en œuvre des mesures du marché du travail : rapport final, Politique du marché du travail, Publication n° 8, Berne.
- SIANESI, B. (2002),
« Differential Effects of Swedish Active Labour Market Programmes for Unemployed Adults during the 1990s », *Swedish Economic Policy Review*.
- SM (Ministry of Social Affairs) (2001),
Social Policy in Denmark (www.sm.dk/eng/dansk_socialpolitik/index.html).
- TEASDALE, P. (1998),
« Incidence and Repeat Spells of Unemployment in Analysis Using Claimant Data », *Labour Market Trends*, novembre, pp. 555-561.
- UNEDIC (2001),
Zoom 2001 : Dispositifs européens et internationaux d'assurance-chômage, Paris (www.unedic.fr).
- UNEMPLOYMENT UNIT et YOUTH AID (1999),
Unemployment and Training Rights Handbook (6^e édition), Londres.
- UNEMPLOYMENT UNIT et YOUTH AID (2000),
New Deal Handbook, Londres.
- WANDNER, S. et MESSENGER, J. (1999),
Worker Profiling and Reemployment Services : Final Report and Recommendations, US Department of Labour Employment and Training Administration (wdr.doleta.gov/opr/fulltext/).
- WELLS, B. (1998),
« Early Identification/Profiling in the United Kingdom », *Early Identification of Jobseekers at Risk of Long-term Unemployment : the Role of Profiling*, OCDE, Paris.
- WINKELMANN, L. et WINKELMANN, R. (1998),
« Why Are the Unemployed So Unhappy? Evidence from Panel Data », *Economica*, n° 65, pp. 1-15.

- WINTER-EBMER, R. (2002),
« Benefit Duration and Unemployment Entry : Quasi-Experimental Evidence for Austria », *European Economic Review* (www.economics.uni-linz.ac.at/Members/Winter/cv.htm).
- WINTER-EBMER, R. et ZWEIMULLER, J. (1992),
« Do They Come Back Again ? Job Search, Labour Market Segmentation and State Dependence as Explanations of Repeat Unemployment », *Empirical Economics*, vol. 17, pp. 273-292.
- WOODBURY, S. et RUBIN, M. (1997),
« The Duration of Benefits », dans C. O'Leary et S. Wandner (dir. pub.), *Unemployment Insurance in the United States*, Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan.

Chapitre 5

La rencontre de deux logiques : effets croisés des politiques des marchés du travail et des politiques des marchés des produits

Les politiques représentant les meilleures pratiques sur les marchés des produits et du travail ont été au centre de beaucoup de recherches, mais peu d'attention a été accordée aux effets croisés de ces politiques, c'est-à-dire à l'influence exercée par les politiques des marchés des produits sur les résultats du marché du travail, et inversement. Le présent chapitre analyse ces interactions et évalue leur incidence sur l'amélioration des politiques et des résultats des marchés du travail. Il apparaît que les réglementations des marchés des produits limitant la concurrence ont d'importants effets sur la performance du marché du travail. Premièrement, les réglementations anti-concurrentielles semblent diminuer l'emploi global, l'environnement réglementaire des marchés des produits représentant, pour certains pays, jusqu'à 3 points de pourcentage des écarts du taux d'emploi non agricole par rapport à la moyenne de l'OCDE. Deuxièmement, les primes salariales sectorielles augmentent à mesure que la concurrence sur les marchés des produits est réduite, encore que ces avantages soient un peu plus faibles dans les secteurs non manufacturiers les plus réglementés (par exemple les services d'utilité publique). Troisièmement, la déréglementation des marchés des produits pourrait réduire la sécurité de l'emploi pour les travailleurs des secteurs les plus réglementés, même si les politiques du marché du travail (par exemple, la LPE et les systèmes d'indemnisation du chômage) jouent, semble-t-il, un rôle plus important dans la détermination du niveau de sécurité de l'emploi. Aucune donnée empirique ne vient donner foi aux craintes selon lesquelles la libéralisation des marchés des produits pourrait se traduire par une accentuation permanente de l'inégalité des gains. Ce chapitre démontre aussi que les politiques du marché du travail ont d'importantes conséquences pour la performance des marchés des produits. La LPE et les dispositifs de négociation salariale, en particulier, influent sur l'intensité de l'activité d'innovation dans le secteur des entreprises privées. Une LPE contraignante semble réduire l'intensité de R-D dans les pays où les dispositifs de relations du travail sont relativement décentralisés, mais encourager la R-D dans les secteurs de haute technologie des pays où les systèmes de relations du travail sont relativement centralisés/concertés. En résumé, l'analyse empirique amène à penser que les effets croisés sont importants et devraient être pris en compte dans les choix de politiques.

INTRODUCTION	267
PRINCIPAUX RÉSULTATS	268
1. EFFETS DES RÉGLEMENTATIONS DES MARCHÉS DES PRODUITS SUR LES RÉSULTATS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI	269
2.. EFFETS DES POLITIQUES ET INSTITUTIONS DES MARCHÉS DU TRAVAIL SUR LES RÉSULTATS DES MARCHÉS DES PRODUITS	296
CONCLUSIONS	307
<i>Annexe 5.A. Définitions et sources des données</i>	315
<i>Annexe 5.B. Méthodes économétriques</i>	320
BIBLIOGRAPHIE	321

Liste des encadrés

- 5.1. Réforme des marchés des produits et performance du marché du travail : mécanismes de transmission. 270
 5.2. Description de la réforme de la réglementation dans les pays de l'OCDE..... 272

Liste des tableaux

- 5.1. Déterminants sur les marchés du travail et des produits du taux d'emploi non agricole, 1982-1998 274
 5.2. Effets des politiques et institutions sur les primes salariales 279
 5.3. Mesures de l'insécurité utilisées dans l'analyse 286
 5.4. Politiques, institutions et insécurité 290
 5.5. Mesures de l'inégalité utilisées dans l'analyse 293
 5.6. Politiques, institutions et inégalité 295
 5.7. Politiques, institutions et innovation 299
 5.8. Effets des politiques et institutions sur l'intensité de R-D 301
 5.9. Effets nets de la LPE et de la coordination des négociations sur l'intensité de R-D 302
 5.10. Politiques des marchés du travail et des produits et spécialisation dans les secteurs d'intense R-D
 et les secteurs où les primes salariales sont importantes..... 306
 5.A.1. Indicateurs opérationnels et institutionnels utilisés dans l'analyse empirique 316
 5.A.2. Réglementation sectorielle des marchés des produits : couverture et sources..... 318
 5.A.3. Réforme de la réglementation des marchés des produits, 1978-1998..... 319
 5.A.4. Politiques et institutions du marché du travail : définitions et sources..... 319

Liste des graphiques

- 5.1. Taux d'emploi dans le secteur des entreprises non agricoles et réglementation des marchés
 des produits, 1998 273
 5.2. Effet de la libéralisation des marchés des produits sur le taux d'emploi, 1978-1998..... 275
 5.3. Primes salariales et réglementation des activités non manufacturières 280
 5.4. Réglementation globale des marchés des produits et insécurité, 1998 287
 5.5. Réglementation globale des marchés des produits et inégalité, 1998..... 294
 5.6. Caractéristiques institutionnelles du marché du travail et innovation 300
 5.7. Effet des politiques et institutions des marchés du travail et des produits sur l'intensité de R-D 303
 5.8. Intensité de R-D : effets de la composition intra et intersectorielle..... 305
 5.9. Spécialisation dans les secteurs à salaires élevés et de haute R-D..... 307

Introduction

La performance du marché du travail, mesurée à l'aune de l'évolution de l'emploi et du chômage, a fortement varié entre les pays de l'OCDE ces dernières décennies (OCDE, 1994a, 1999b), tout comme les niveaux et les taux tendanciels de croissance du PIB et de la productivité (OCDE, 2000a). Un large éventail de politiques et de dispositifs institutionnels sont réputés pour avoir influé sur ces différences de performance des marchés du travail et des produits (OCDE, 2000b). L'OCDE a donc lancé des travaux approfondis d'analyse et de recherche sur les politiques exemplaires en matière de marchés des produits et de marchés du travail, en vue notamment d'étayer la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi* (OCDE, 1994a et b, 1999b ; Martin, 2000) et le *Projet de l'OCDE sur la réforme de la réglementation* (OCDE, 1997b, 1999a, 2001a ; Gonenc *et al.*, 2000). Mais les effets *croisés* de ces politiques, c'est-à-dire l'influence des politiques des marchés des produits sur les résultats des marchés du travail ont suscité relativement peu d'intérêt. Le présent chapitre a pour objet de mettre en évidence certains des mécanismes par le biais desquels se manifestent ces effets inter-marchés et d'évaluer leur pertinence pour l'amélioration des politiques et des résultats du marché du travail¹.

L'analyse présentée ici porte essentiellement sur les conséquences de la vigueur de la concurrence sur les marchés des produits pour la performance du marché du travail. Les conséquences des réglementations des marchés des produits pour l'emploi global, les primes salariales sectorielles, la sécurité de l'emploi et l'inégalité des gains sont passées en revue dans la première section. La deuxième section illustre ensuite les effets potentiels des politiques des marchés du travail sur la performance des marchés des produits, au moyen d'une analyse des interactions entre les dispositifs du marché du travail et le potentiel d'innovation du secteur des entreprises. La stratégie empirique adoptée pour étudier les effets croisés a consisté à rassembler la grande quantité d'indicateurs des politiques et institutions des marchés du travail et des réglementations des marchés des produits qui ont été établis dans le cadre de la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi* (OCDE, 1999b) et le *Projet de l'OCDE sur la réforme de la réglementation* (OCDE, 1997b ; OCDE, 1999a). Les interactions des marchés du travail et des produits sont ensuite analysées au moyen de modèles de régression en forme réduite, rapportant chacun une mesure de la performance des marchés du travail ou des produits à divers indicateurs des réglementations et institutions sur les deux marchés. Ces indicateurs couvrent essentiellement : *i*) les réglementations macroéconomiques et sectorielles des marchés des produits qui entravent les mécanismes du marché, y compris les échanges internationaux² ; *ii*) les restrictions à l'embauche et au licenciement (LPE) ; *iii*) les politiques en matières d'impôts et de prestations (coûts fiscaux, assurance-chômage) ; et *iv*) les dispositifs de relations du travail (coordination et centralisation des négociations, syndicalisation, extension administrative des conventions collectives).

Cette analyse revêt un caractère exploratoire. Les interactions des marchés du travail et des produits sont nombreuses et complexes et les coefficients exprimés pour les équations de régression en forme réduite ne constituent peut-être pas des estimations fiables du lien de cause à effet entre les politiques et la performance économique. Trois difficultés rencontrées pour mettre en évidence les effets des politiques méritent plus particulièrement d'être soulignées : *i*) un grand nombre de facteurs potentiellement importants n'ont

pas été inclus parmi les régresseurs et les variables couvertes pourraient représenter, pour partie, ces facteurs omis (*biais dû à l'omission de facteurs*) ; ii) la *multicollinéarité* est souvent forte entre les différentes variables³, rendant difficile l'estimation de leurs effets séparés ; et iii) la configuration des politiques peut être en partie le fruit de la performance économique (*biais d'endogénéité*)⁴. Ces difficultés peuvent être exacerbées par les lacunes existant dans les données disponibles, rendant impossible l'estimation des coefficients de régression sur la base des variations des trois dimensions pertinentes, à savoir les pays, les secteurs et les périodes⁵. La portée de l'étude présentée dans ce chapitre est aussi limitée par deux aspects importants. Premièrement, les analyses concernent exclusivement les effets à *long terme* et ne traitent pas de la question importante des coûts d'ajustement occasionnés par la réforme de la réglementation. Deuxièmement, un grand nombre d'interactions potentiellement importantes entre les caractéristiques institutionnelles des marchés du travail et des produits, d'interactions entre ces caractéristiques et ceux d'autres marchés (par exemple les marchés de capitaux⁶) ou d'interactions avec les politiques macroéconomiques, ne sont pas couvertes.

Principaux résultats

- Même en tenant compte de plusieurs facteurs opérationnels et institutionnels affectant le marché du travail, on a constaté que des réglementations anti-concurrentielles des marchés des produits (par exemple l'établissement de barrières à l'entrée sur des marchés potentiellement concurrentiels ou la limitation de la concurrence par les prix) ont d'importants effets négatifs sur les taux d'emploi non agricoles dans les pays de l'OCDE. Les résultats empiriques donnent à penser que, dans certains pays, l'environnement réglementaire des marchés des produits pourrait entrer pour pas moins de 3 points de pourcentage dans les écarts du taux d'emploi par rapport à la moyenne de l'OCDE.
- On a observé également que les primes salariales estimées dans les activités manufacturières sont plus importantes en cas d'affaiblissement de la concurrence sur les marchés des produits et de réglementations de ces marchés qui limitent les pressions concurrentielles ou établissent des barrières à l'entrée (par exemple, obstacles tarifaires et non tarifaires ou licences restrictives). Cependant, dans les activités non manufacturières, la relation entre les primes salariales et la réglementation semble s'inscrire sur une courbe en cloche, les primes étant moins importantes là où la propriété publique est la plus étendue et les réglementations strictes les plus nombreuses (comme dans les services d'utilité publique). Ces résultats pourraient amener à penser que la réglementation empêche efficacement les rentes et le partage des rentes, mais, en fait, il est plus probable qu'ils reflètent des dysfonctionnements réglementaires conduisant à des pièges de faible productivité et/ou à l'existence de rentes non pécuniaires.
- Les politiques du marché du travail [par exemple, celles concernant la législation sur la protection de l'emploi (LPE) et les systèmes d'indemnisation du chômage] semblent être plus importantes pour la sécurité de l'emploi que les réglementations des marchés des produits. L'effet net des réglementations des marchés des produits sur la sécurité globale de l'emploi n'a pu être clairement identifié, encore qu'il semblerait qu'un renforcement de la concurrence puisse conduire à une réduction de la

sécurité dans les secteurs les plus réglementés. En particulier, certaines données montrent que des réglementations anti-concurrentielles des marchés des produits tendent sans doute à réduire l'incidence des pertes d'emploi conduisant à un chômage de longue durée. Cependant, ces considérations relatives à l'insécurité de l'emploi doivent être rapprochées des données concernant l'incidence sur l'emploi de la réglementation des marchés des produits.

- Aucune donnée empirique n'a confirmé la crainte de voir la libéralisation des marchés des produits se traduire par une accentuation permanente de l'inégalité des gains. Cependant, cette conclusion est très préliminaire et, même si elle était confirmée par des recherches ultérieures, cela ne voudrait pas dire que certains n'aient pas beaucoup à gagner et d'autres beaucoup à perdre de la déréglementation.
- D'après les données disponibles, il semble aussi que la législation sur la protection de l'emploi et les dispositifs de relations du travail (régimes de négociations, associations d'entreprises, codes de conduite des entreprises, etc.) aient d'importants effets sur l'activité d'innovation dans le secteur manufacturier. Cependant, la LPE, le degré de coordination des négociations salariales et le développement technologique du secteur concerné interagissent de façon complexe pour influencer sur les incitations à réaliser de la R-D. Des politiques strictes en matière de protection de l'emploi semblent réduire l'intensité de R-D dans les pays où les systèmes de relations du travail sont très décentralisés, mais peuvent encourager la R-D dans les secteurs de haute technologie de pays où les dispositifs de relations du travail sont relativement centralisés/concertés. Cette situation contrastée peu s'expliquer par des divergences dans le processus d'innovation des divers secteurs ainsi que par le rôle joué par les systèmes de relations du travail dans la façon dont les entreprises se procurent la main-d'œuvre qualifiée requise pour l'innovation.
- Il existe apparemment une relation systématique entre les différences entre pays des réglementations des marchés des produits et des marchés du travail et les différences dans la spécialisation sectorielle, les pays ayant des réglementations plus strictes se spécialisant dans les secteurs où l'intensité de R-D et les salaires sont relativement faibles.

1. Effets des réglementations des marchés des produits sur les résultats du marché de l'emploi

En influant sur la concurrence effective et/ou potentielle, les dispositifs des marchés des produits peuvent avoir d'importantes répercussions sur le marché du travail. Les mécanismes par lesquels les réglementations des marchés des produits et la réforme de la réglementation peuvent influencer sur la performance du marché du travail sont multiples (voir encadré 5.1). La présente section passe en revue certaines de ces interactions, en tenant compte des différences entre les pays et (si cela est pertinent et possible) des différences entre les secteurs des dispositifs des marchés du travail. On s'intéresse surtout aux effets des réglementations anti-concurrentielles (par exemple celles qui génèrent des rentes sur les marchés des produits), ces effets étant représentés par un ensemble détaillé d'indicateurs réglementaires macroéconomiques et sectoriels ayant à la fois une dimension internationale et une dimension intertemporelle (voir annexe 5.A). Dans les sections suivantes, ces indicateurs, et les autres mesures connexes de la concurrence sur les marchés des produits, sont utilisés pour analyser les effets des réglementations des marchés

Encadré 5.1. Réforme des marchés des produits et performance du marché du travail : mécanismes de transmission

Pressions de la concurrence entre entreprises existantes. La déréglementation des marchés des produits renforce les pressions concurrentielles entre les entreprises en place, augmentant l'élasticité de la demande de produits. Au niveau des entreprises, pour des salaires donnés, une plus grande élasticité de la demande accroît la production et la demande de main-d'œuvre. Au niveau global, si le nombre des entreprises reste constant, cette situation entraîne à la fois une progression des salaires réels et une progression de l'emploi, car la demande globale de main-d'œuvre s'accroît (Nickell, 1999). Cependant, une fois pris en compte le taux de rotation des entreprises, ces effets dépendent de l'incidence sur le nombre d'entreprises. Dans certaines conditions, une diminution (augmentation) du nombre d'entreprises pourrait annuler (renforcer) les effets initiaux de la déréglementation des marchés des produits sur l'élasticité de la demande, les salaires réels et l'emploi (Blanchard et Giavazzi, 2001).

Nouvelles entrées. La déréglementation des marchés des produits diminue les coûts d'entrée, encourageant la création d'entreprises. En général, cela conduit vraisemblablement à une progression permanente de l'élasticité de la demande globale, des salaires réels et de l'emploi (Blanchard et Giavazzi, 2001). L'effet sur les salaires réels dépend toutefois de façon déterminante de l'importance des rentes initiales et de la façon dont elles sont partagées entre les entreprises et les travailleurs (c'est-à-dire du pouvoir relatif de négociation des travailleurs) (Spector, 2000). En outre, sur les marchés du travail décentralisés, les effets sur l'emploi d'un renforcement de la concurrence sur les marchés des produits s'inscrivent sans doute sur une courbe en cloche car, à mesure que les pressions de la concurrence se renforcent, l'instabilité de l'emploi peut s'accroître (face à des chocs, les entreprises ajustent les quantités de préférence aux marges bénéficiaires), ce qui peut déboucher sur des salaires d'efficience d'équilibre plus élevés et un emploi global plus faible, ainsi que sur une plus grande insécurité de l'emploi (Amable et Gatti, 2002).

Rentes sur les marchés des produits et les marchés du travail. Le renforcement de la concurrence tend à atténuer les rentes tirées du pouvoir de marché, réduisant ainsi la possibilité d'un comportement de recherche de rentes par les salariés ou les employeurs. Lorsque les rentes ont été partagées avec les salariés sous la forme de primes salariales, ces phénomènes tendent à disparaître, ce qui a des effets négatifs sur les salaires et des effets potentiellement positifs sur l'emploi. L'élimination des rentes non pécuniaires (par exemple, rétention de main-d'œuvre ou laxisme dans la gestion) peut conduire à des licenciements à court terme, mais les effets sur l'emploi seront vraisemblablement positifs à long terme lorsqu'auront lieu de nouvelles entrées et des redéploiements de main-d'œuvre. De moindres primes salariales peuvent aussi réduire la persistance du chômage en accentuant la sensibilité des salaires au sous-emploi des ressources sur le marché du travail (Nickell *et al.*, 1994) et diminuer le chômage frictionnel en réduisant le « chômage d'attente » (Kletzer, 1992) et le phénomène de « file d'attente », du fait d'une baisse des taux effectifs de remplacement (mesurés par rapport aux salaires du marché). La diminution des primes salariales peut aussi modifier la distribution des gains, avec une incidence potentielle sur le niveau de l'inégalité.

Entreprenariat et composition sectorielle. A mesure que les barrières à l'entrée sont abaissées, l'offre d'une forme particulière de capital, la capacité entrepreneuriale, peut s'accroître. L'augmentation du taux de création et de survie d'entreprises peut avoir une incidence positive sur le niveau d'emploi (Krueger et Pischke, 1998 ; OCDE, 1998a ; Pissarides, 2002), tout comme sur le taux de croissance de la productivité (OCDE, 2001b). De même, les obstacles à l'entrée et les autres formes de réglementation peuvent modifier la composition sectorielle de l'emploi, car ces restrictions tendent à être plus contraignantes dans certains secteurs que dans d'autres (Bertrand et Kramarz, 2001).

des produits sur l'évolution des taux d'emploi globaux au cours des deux dernières décennies, sur les écarts de salaires intersectoriels, sur l'insécurité de l'emploi et sur l'inégalité des gains.

A. Emploi

Si les premières conséquences d'un renforcement de la concurrence sur les marchés des produits sont d'accroître la production et la productivité, la concurrence peut aussi influencer de diverses manières sur l'emploi global (voir encadré 5.1). L'analyse économique donne à penser que, dans la plupart des cas, une augmentation de l'emploi est le résultat escompté (Blanchard et Giavazzi, 2001). Cependant, les effets sur l'emploi dépendront des politiques particulières qui ont entraîné un renforcement de la concurrence sur les marchés des produits ainsi que des politiques et institutions sous-jacentes du marché du travail⁷. En outre, les effets sur l'emploi sont vraisemblablement différents à court et à long terme, lorsque la rotation des entreprises et les redéploiements intersectoriels de main-d'œuvre se sont totalement concrétisés⁸. Les effets de la concurrence sur l'emploi sont donc en fin de compte un problème empirique.

La présente section analyse les effets à long terme sur les taux d'emploi de la concurrence sur les marchés des produits dans 20 pays de l'OCDE au cours de la période 1982-98⁹. Les différences de la concurrence sur les marchés des produits entre les pays et entre les périodes sont représentées par des différences ou des modifications, favorables aux mécanismes du marché, des réglementations des marchés des produits. Se focaliser sur la réglementation des marchés des produits plutôt que sur d'autres variables représentatives de la concurrence (comme les taux de concentration, les marges ou les enquêtes auprès des entreprises) permet de relier directement les résultats de l'emploi aux facteurs opérationnels qui affectent la concurrence sur le marché, une fois que les autres facteurs structurels (comme les caractéristiques technologiques spécifiques aux pays) ont été pris en compte. Des analyses des conséquences pour l'emploi global des différences entre les pays des réglementations des marchés des produits ont été présentées par Boeri *et al.* (2000) et Nicoletti *et al.* (2001b). S'inspirant de Nicoletti et Scarpetta (2002), la présente section met à jour ces analyses et les pousse plus loin en examinant les effets de la *réforme de la réglementation* des marchés des produits. Dans cette optique, les indicateurs synthétiques (statiques) de la réglementation macroéconomique présentés dans OCDE (1999a) ont été complétés par un indicateur réglementaire variant dans le temps, qui a été construit pour chaque pays de l'échantillon (encadré 5.2).

Ces deux dernières décennies, la réforme de la réglementation (mesurée à la fois par la variation absolue et la diminution en pourcentage de l'indicateur réglementaire) a été particulièrement importante au Royaume-Uni, en Nouvelle-Zélande, aux États-Unis et en Australie, alors que les politiques ont relativement peu changé dans les pays d'Europe du Sud, en Irlande et en Suisse (tableau 5.A.3). Trois principaux groupes de pays peuvent être mis en évidence lorsqu'on examine l'évolution des indicateurs de la réglementation : les États-Unis, qui ont commencé à réformer la réglementation au début des années 80 ; le Royaume-Uni, la Nouvelle-Zélande et le Canada, qui ont commencé leur réforme dans les années 80 ; et la plupart des autres pays, qui ont changé leur politique réglementaire dans les années 90.

Le graphique 5.1 rapporte l'indicateur transversal plus complet de la réglementation des marchés des produits aux taux d'emploi dans le secteur des entreprises non agricoles en 1998¹⁰. Il existe une forte relation négative entre la réglementation des marchés des

Encadré 5.2. Description de la réforme de la réglementation dans les pays de l'OCDE

Les évolutions passées de la réglementation des marchés des produits sont mesurées en utilisant les données sur les réglementations et les conditions du marché dans sept secteurs énergétiques et de services sur la période 1970-98 : gaz, électricité, postes, télécommunications (services mobiles et fixes), transport aérien de passagers, chemins de fer (services de passagers et de fret) et transport routier. La couverture des domaines réglementaires varie selon les secteurs (voir tableau ci-après). Si les obstacles réglementaires à l'entrée sont indiqués pour tous les secteurs, la prise en compte des autres dimensions réglementaires est adaptée à chacun d'entre eux, en fonction de ses caractéristiques et de la disponibilité des données. La structure du marché est explicitée pour le gaz, les télécommunications et les chemins de fer afin de fournir des informations sur la mise en œuvre effective des dispositions réglementaires.

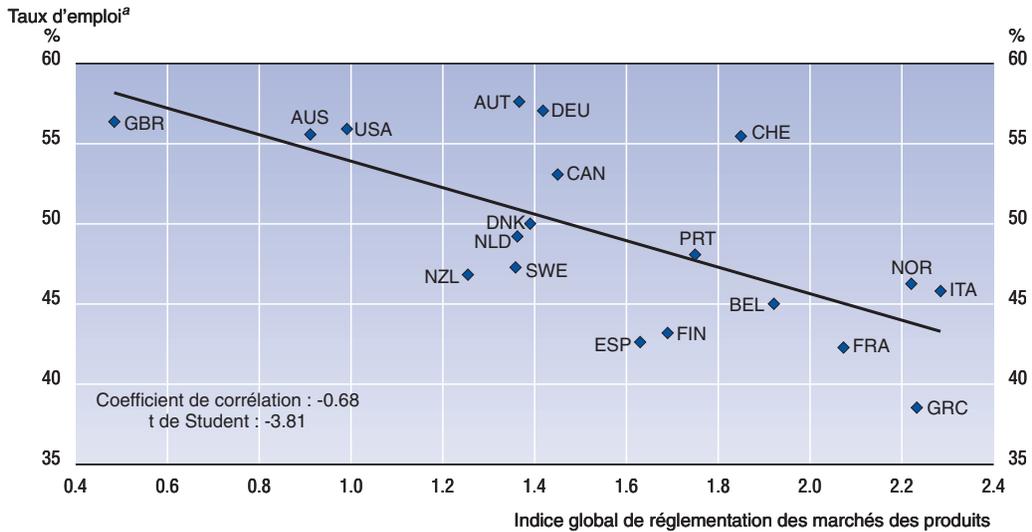
Les pays ont été classés pour chaque période sur une échelle de 1 à 6, du moins au plus restrictif, dans chacun des domaines réglementaires et des marchés couverts par l'analyse. Des indicateurs sectoriels temporels de l'environnement réglementaire et du marché ont été établis en faisant une moyenne simple des aspects de la réglementation et du marché couverts dans chaque secteur, alors que l'indicateur temporel agrégé utilisé dans l'analyse de régression a été obtenu en faisant la moyenne sur tous les secteurs dans chaque pays. Les indicateurs obtenus sont considérés comme des variables représentatives de l'ensemble des politiques réglementaires suivis par les pays de l'OCDE au cours de la période considérée. (On trouvera dans l'annexe 5.A des précisions sur les sources et la méthodologie.)

Composition sectorielle des indicateurs temporels agrégés de la réforme réglementaire

	Entrée	Propriété publique	Structure du marché	Intégration verticale	Contrôle des prix
Transport aérien	X	X			
Chemin de fer	X	X	X	X	
Transport routier	X				X
Gaz	X	X	X	X	
Électricité	X	X		X	
Postes	X	X			
Télécommunications	X	X	X		

produits et les taux d'emploi, qui donne à penser à l'existence d'un lien entre le renforcement de la concurrence et l'accroissement de l'emploi¹¹. Afin d'examiner de plus près cette association et de tenir compte des modifications de la réglementation au fil du temps, un modèle de régression en forme réduite, sur des données de panel, de l'emploi non agricole – fondé sur le cadre type de Layard-Nickell-Jackman (1991) – a été estimé. Les taux d'emploi ont été rapportés à l'indicateur de la rigueur des réglementations des marchés des produits, en tenant compte de plusieurs autres facteurs opérationnels et institutionnels considérés dans les ouvrages comme contribuant au niveau d'équilibre de l'emploi (OCDE, 1994a, 1994b, 1999b ; Nickell et Layard, 1999). Ici, seuls ceux pour lesquels on dispose de données pour un grand nombre de pays et de périodes ont été incorporés (voir annexe 5.A pour les définitions et les sources) : i) un indicateur du taux de remplacement

Graphique 5.1. Taux d'emploi dans le secteur des entreprises non agricoles et réglementation des marchés des produits, 1998



a) Secteur des entreprises non agricoles.
Source : Nicoletti et Scarpetta (2002).

moyen (brut) des indemnités de chômage (moyenne des différentes durées de prestations et situations familiales des chômeurs) ; *ii*) le système de négociations salariales, notamment la syndicalisation (proportion de travailleurs syndiqués) et la forme des négociations ; *iii*) le poids des prélèvements fiscaux sur l'utilisation de main-d'œuvre¹² ; *iv*) l'indicateur synthétique de la rigueur de la LPE. L'écart de production a aussi été incorporé pour contrôler les asymétries entre les pays et les variations entre les périodes du cycle d'activité. Enfin, toutes les équations intègrent des variables de contrôle pour le taux d'emploi public et les effets spécifiques aux pays, qui saisissent l'influence des variables omises concernant les différences entre les pays des taux d'emploi.

Le tableau 5.1 résume les résultats des estimations. Pour ce qui est des effets des politiques et des institutions du marché du travail, les conclusions ne sont que partiellement compatibles avec celles de, entre autres, Nickell et Layard (1999), Elmeskov *et al.* (1998) et Nicoletti *et al.* (2001*b*), vraisemblablement pour partie en raison de différences dans la couverture des pays et dans la période couverte par l'échantillon, du choix de la variable dépendante et des révisions de données. En outre, la signification des variables opérationnelles et institutionnelles individuelles dépend souvent de la spécification du modèle. Les données globales concernant l'incidence des systèmes d'aide au revenu, des coins fiscaux et des systèmes de négociations sur les taux d'emploi sont un peu moins convaincantes que dans la plupart des autres études précédentes, alors que l'effet estimé de la syndicalisation est plus marqué. Comme dans certaines études précédentes, les résultats des régressions font apparaître une incidence significative et négative de la LPE sur les taux d'emploi, cette incidence ne semblant se faire sentir, toutefois, que dans les pays caractérisés par un degré intermédiaire de centralisation/coordination des négociations salariales (c'est-à-dire ceux où la négociation sectorielle des salaires est prédominante sans coordination)¹³.

Tableau 5.1. **Déterminants sur les marchés du travail et des produits du taux d'emploi non agricole, 1982-1998**

Régressions des MCO à effets fixes par pays

	Sans contrôle de la réglementation des marchés des produits		Avec contrôle de la réglementation des marchés des produits		
Marché du travail et cycle économique					
Écart de production	0.50** (13.05)	0.52** (13.47)	0.49** (12.90)	0.50** (13.33)	0.47** (12.86)
Taux d'emploi public	0.93** (8.01)	0.78** (6.29)	1.01** (8.64)	0.86** (6.97)	1.03** (9.15)
Coin fiscal	-0.03 (-0.90)	-0.01 (-0.17)	-0.14** (-2.95)	-0.12* (-2.52)	-0.16** (-3.52)
Syndicalisation	-0.22** (-11.38)	-0.22** (-11.30)	-0.20** (-9.29)	-0.19** (-9.18)	-0.20** (-9.20)
Fort corporatisme	0.68 (1.48)	0.66 (1.41)	0.78 (1.70)	0.71 (1.54)	0.27 (0.59)
Corporatisme moyen	-0.83 (-1.86)	-0.60 (-1.34)	-0.32 (-0.68)	-0.04 (-0.09)	-0.68 (-1.51)
Indemnités de chômage	-0.07* (-2.41)	-0.05 (-1.58)	-0.06* (-2.10)	-0.04 (-1.47)	-0.06* (-2.33)
Législation sur la protection de l'emploi (LPE)	-2.22** (-5.42)		-1.33** (-2.80)		-1.92** (-4.12)
LPE x faible corporatisme ^a		-0.93 (-0.68)		-0.85 (-0.64)	
LPE x corporatisme moyen ^a		-4.08** (-5.89)		-3.26** (-4.55)	
LPE x fort corporatisme ^a		-1.13* (-2.11)		0.06 (0.10)	
Réglementation des marchés des produits (RMP)					
Indice global de RMP			-0.70** (-3.56)	-0.76** (-3.86)	
RMP x faible corporatisme ^a					-2.25** (-6.84)
RMP x corporatisme moyen ^a					-0.52* (-2.13)
RMP x fort corporatisme ^a					-0.16 (-0.68)
Effets fixes (test F)	196	172	68.8	59.7	65.9
Observations	335	335	335	335	335
Pays	20	20	20	20	20

*, ** significatifs à 5 % et 1 % respectivement. T de Student entre parenthèses. Toutes les équations comportent une constante.

a) Le corporatisme est une mesure composite de la centralisation et de la coordination des négociations salariales.

Source : Nicoletti et Scarpetta (2002).

Pour ce qui est des interactions des marchés des produits et du marché du travail (tableau 5.1, colonnes 3-5), les réglementations anti-concurrentielles des marchés des produits ont, selon les estimations, une incidence négative et très significative sur le taux d'emploi. La signification et la taille des coefficients estimés pour les autres variables sont peu affectées par l'incorporation de l'indicateur temporel de la réforme de la réglementation, à deux exceptions près : le coefficient de la LPE, dont la taille est réduite de moitié par rapport aux résultats de la spécification de base excluant la réglementation des marchés des produits, et le coefficient du coin fiscal, qui est maintenant statistiquement significatif. Cela montre qu'il importe de spécifier correctement l'équation en raison des interactions importantes entre les différents facteurs explicatifs. Enfin, on notera que les réglementations des marchés des produits limitant la concurrence semblent être moins dommageables pour l'emploi dans les situations caractérisées par des régimes du marché

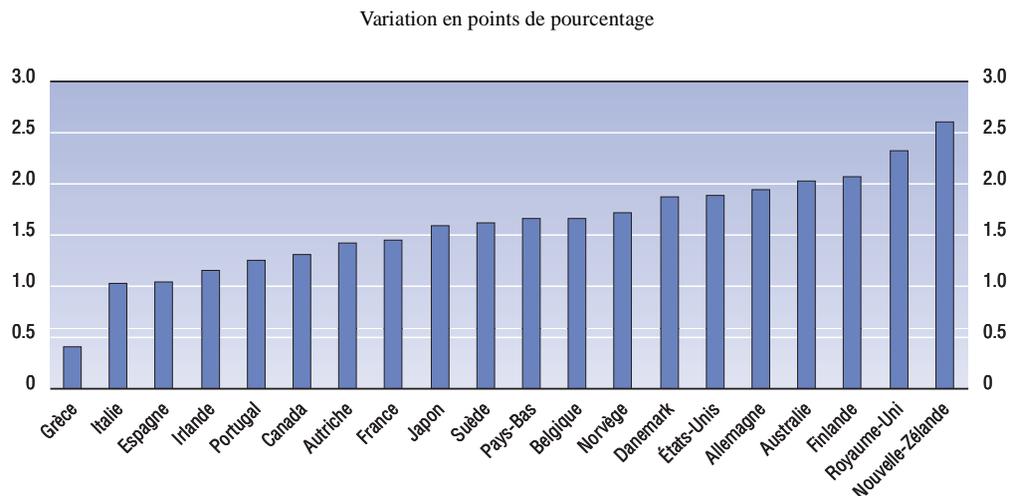
du travail corporatistes, où les rigidités des marchés des produits peuvent être en partie compensées par la coordination/centralisation des mécanismes de négociation salariale (par exemple en réduisant l'extraction de rentes sous la forme de primes salariales).

Si l'on utilise ces coefficients de régression pour décomposer les différences entre les pays des taux d'emploi, on constate que les différences dans les réglementations des marchés des produits représentent 7 % de l'écart des taux d'emploi dans le secteur des entreprises non agricoles par rapport à la moyenne des pays de l'OCDE (voir Nicoletti et Scarpetta, 2002). Pour se placer en perspective, les différences de coin fiscal représentent 14 % environ de cet écart et l'incidence conjuguée de toutes les politiques du marché du travail est beaucoup plus importante que celle de la réglementation des marchés des produits dans la plupart des pays. Cependant, l'effet des réglementations des marchés des produits semble être plus prononcé dans certains pays. Par exemple, en Italie, où les taux d'emploi moyens étaient de 5 % inférieurs à la moyenne des pays de l'OCDE, les réglementations anti-concurrentielles des marchés des produits expliquent environ un quart de cet écart¹⁴. Inversement, aux États-Unis et au Royaume-Uni, les faibles niveaux de la réglementation des marchés des produits expliquent environ un quart de la majoration du taux d'emploi par rapport à la moyenne des pays de l'OCDE (respectivement 10 et 7 points de pourcentage).

Conclusions concernant l'emploi

Globalement, les résultats des régressions donnent à penser que la concurrence sur les marchés des produits a des effets bénéfiques pour l'emploi, du moins à long terme. De fait, les réformes de la réglementation semblent avoir beaucoup contribué à accroître l'emploi dans la zone de l'OCDE au cours des deux dernières décennies (graphique 5.2). C'est

Graphique 5.2. Effet de la libéralisation des marchés des produits sur le taux d'emploi^a, 1978-1998



a) Le graphique présente l'effet estimé d'une réforme de régulation pro-concurrentielle dans 7 activités non manufacturières (gaz, électricité, postes, télécommunications, transport aérien des passagers, chemins de fer et transport routier) sur le taux d'emploi des entreprises non agricoles. Selon l'activité considérée, les changements dans les dimensions suivantes ont été prises en compte : obstacles à l'entrée, participation de l'État au capital, structure des marchés, intégration verticale et contrôle des prix.

Source : OCDE (2001d).

notamment le cas des pays où l'évolution pro-concurrentielle des politiques a été particulièrement marquée. Ainsi, les réformes des marchés des produits en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni ont, selon les estimations, ajouté environ 2½ % au taux d'emploi dans le secteur des entreprises non agricoles au cours de la période 1982-98¹⁵. En revanche, dans les pays qui se sont montrés plus hésitants dans le renforcement du rôle des forces du marché, les gains induits sur le plan de l'emploi par la réforme de la réglementation ont été proportionnellement moindres, la Grèce, l'Italie et l'Espagne n'ajoutant qu'environ ½ à 1 point de pourcentage à leur taux d'emploi du fait de ces réformes. Malgré ces effets notables, il convient de souligner que les politiques et institutions du marché du travail semblent être des déterminants encore plus importants des taux d'emploi que la réglementation des marchés des produits. En conséquence, des réformes de la réglementation sur les marchés du travail *comme* sur les marchés des produits semblent nécessaires pour augmenter sensiblement les taux d'emploi dans nombre de pays de l'OCDE.

B. Primes salariales sectorielles

Nombreuses sont les données qui mettent en évidence l'existence d'importants écarts sectoriels de salaires dans les pays de l'OCDE (voir Krueger et Summers, 1988 ; Gittleman et Wolff, 1993 ; OCDE, 1996a, et les références qui y figurent ; Haisken-DeNew et Schmidt, 1999). Ces écarts s'expliquent en partie par les différences dans les caractéristiques des travailleurs (âge, sexe, éducation, qualifications), par les conditions de travail (emplacement, risques sanitaires, etc.) et par les caractéristiques des entreprises (technologie, taille, etc.), mais ils peuvent aussi tenir à des différences dans les pressions concurrentielles et dans le pouvoir de négociation des salariés entre les pays et les secteurs, qui peuvent conduire à différents degrés de partage des rentes. Il importe donc d'étudier les liens entre les réglementations anti-concurrentielles des marchés des produits et les primes salariales pour mieux appréhender les conséquences des politiques réglementaires.

Les données empiriques concernant l'influence de la réglementation des marchés des produits sur les écarts intersectoriels de salaires sont peu nombreuses, en particulier au niveau des différents pays. Quelques études ont été consacrées aux effets que la concurrence sur les marchés des produits exerce sur les avantages de salaires dans certains pays ou dans certains secteurs réglementés. Dans les activités manufacturières, le pouvoir de marché paraît être associé à des avantages de salaires plus importants (voir Nickell *et al.*, 1994, pour le Royaume-Uni). Cependant, les résultats pour les activités non manufacturières réglementées sont partagés : si on constate souvent que la déréglementation conduit à une diminution des gains moyens (Peoples, 1998), dans certains cas il apparaît que la réglementation est associée à une diminution des niveaux de rémunération, alors que la déréglementation a des effets positifs ou nuls sur les primes salariales (voir, par exemple Hendricks, 1977, 1994, pour les États-Unis). D'autres études ont été axées sur les effets exercés par l'ouverture des échanges sur les primes salariales dans le secteur manufacturier de pays considérés individuellement (par exemple, Gaston et Trefler, 1994, 1995, et Pizer, 2000, pour les États-Unis) ou de plusieurs pays (Oliveira-Martins, 1993). OCDE (1996a) est la seule étude complète jusqu'ici couvrant à la fois les différents pays, les différents secteurs et plusieurs périodes. L'analyse présentée concernait, cependant, les effets de la concurrence sur les marchés des produits, et non de la réglementation, sur les salaires relatifs¹⁶.

Cette section présente une analyse empirique intersectorielle et internationale des conséquences de la réglementation des marchés des produits pour les primes salariales¹⁷.

Il s'agit d'une analyse transversale qui vise donc à vérifier si les données permettent de confirmer que les rentes liées aux marchés du travail sont relativement élevées là où la réglementation est la plus restrictive pour la concurrence. Dans cette optique, sont exploitées les variations des réglementations à la fois entre les pays et entre les secteurs. Il faut souligner au départ qu'il est impossible de prendre directement en compte dans l'analyse les rentes non pécuniaires, comme la rétention de main-d'œuvre ou le faible effort de travail, qui semblent particulièrement importantes dans les secteurs très réglementés, mais pour lesquelles on ne dispose pas de mesures adéquates.

La stratégie empirique suit de près l'approche en deux temps adoptée par l'OCDE (1996a)¹⁸. Premièrement, les avantages de salaires sont estimés, pays par pays, en régressant les salaires par rapport à des variables indicatives sectorielles et à un ensemble de caractéristiques observables des travailleurs dans chaque secteur. Ces estimations sont fondées sur des données détaillées concernant les salaires horaires versés à différentes catégories de travailleurs, en fonction du type de contrat (plein-temps ou temps partiel), de l'âge, du sexe et du niveau d'instruction. Deuxièmement, les avantages de salaires estimés font l'objet d'une régression par rapport à une série de variables explicatives spécifiques aux secteurs et/ou aux pays, regroupant ensemble les pays et les secteurs. La deuxième série d'estimations tient compte expressément de l'influence des politiques et institutions des marchés des produits et des marchés du travail sur les avantages de salaires. L'analyse ne concerne qu'une seule année (1996 et quelques mois avant ou après) et les données couvrent 11 pays de l'OCDE (10 pays de l'UE et les États-Unis) et 41 activités à deux chiffres des secteurs manufacturier et non manufacturier, où la variabilité des conditions des marchés des produits est la plus grande.

Les primes salariales sectorielles estimées sont conjointement significatives aux niveaux conventionnels et leurs écarts types individuels sont généralement faibles et à peu près uniformes entre les secteurs et les pays¹⁹. Comme dans les conclusions précédentes (Gittleman et Wolff, 1993 ; OCDE, 1996a), la structure intersectorielle des primes salariales est remarquablement semblable entre les pays : *i*) les primes les plus importantes sont généralement constatées dans les secteurs des produits du tabac et des produits pétroliers, dans les services d'utilité publique (gaz et électricité), dans les services financiers et informatiques et dans les transports aériens ; *ii*) l'habillement et les produits en cuir, la distribution et, en particulier, les hôtels et restaurants se caractérisent par les primes les plus faibles ; et, *iii*) la dispersion intersectorielle des primes salariales est notable dans tous les pays et à la même amplitude dans le secteur manufacturier et le secteur non manufacturier, considérés séparément. Les primes salariales estimées peuvent tenir à la fois aux salaires d'efficience et au partage de la rente pure découlant du pouvoir de négociation des travailleurs en présence de rentes sur les marchés des produits²⁰. Cependant, on peut s'attendre à ce que seul l'élément rente pure diminue avec la concurrence sur les marchés des produits.

La deuxième série de régressions met en relation les primes salariales estimées et deux ensembles de variables : *i*) les variables de contrôle de l'hétérogénéité des entreprises ; et *ii*) les indicateurs de la concurrence sur les marchés des produits et du pouvoir de négociation des travailleurs, reflétant l'importance globale des rentes dégagées par les entreprises opérant sur des marchés imparfaitement concurrentiels et l'aptitude des travailleurs à s'approprier une partie de ces rentes. Dans les variables sectorielles de contrôle de l'hétérogénéité des entreprises figurent la taille moyenne des entreprises, l'intensité de R-D, l'intensité des exportations et la composition par professions de la population active (qui n'a pas été totalement intégrée dans la première série de régressions), ainsi que les

effets sectoriels²¹. Parmi les variables de contrôle représentant les pressions concurrentielles figurent les indicateurs sectoriels de la réglementation des marchés des produits, les taux d'entrée et les taux de pénétration des importations. La syndicalisation au niveau sectoriel représente le pouvoir de négociation des travailleurs. Compte tenu des différences entre les secteurs manufacturier et non manufacturier pour ce qui est de la disponibilité des données et des caractéristiques des entreprises et des environnements des marchés (par exemple en termes d'ouverture aux échanges et de réglementation), l'analyse des déterminants des primes salariales a été réalisée séparément pour ces deux secteurs. Pour la plupart des aspects, les équations estimées sont identiques, mais les mesures des réglementations des marchés des produits sont sensiblement différentes : la réglementation des marchés des produits est représentée par les obstacles tarifaires et non tarifaires dans le secteur manufacturier, et par un indice synthétique de la réglementation des marchés des produits intérieurs dans le secteur non manufacturier (voir annexe 5.A).

Le tableau 5.2 résume les résultats de la deuxième série de régressions sur des données de panel pour les activités manufacturières et non manufacturières. Plusieurs conclusions peuvent être tirées des régressions :

- *Les réglementations des marchés des produits qui limitent la concurrence, y compris les barrières commerciales, augmentent les primes salariales.* Dans les modèles concernant les activités manufacturières, les obstacles tarifaires et non tarifaires tendent à accentuer les écarts de salaires, en raison peut-être de l'appropriation par les travailleurs des rentes liées au pouvoir de marché ou à des avantages de coûts pour les producteurs nationaux²². Cet effet s'ajoute à l'incidence potentielle des obstacles à la pénétration des importations. De même, le terme linéaire de la réglementation des marchés des produits dans les activités non manufacturières fait apparaître des primes salariales plus importantes dans les secteurs plus réglementés. (Le terme non linéaire est examiné ci-dessous.)
- *La concurrence sur les marchés des produits limite les primes salariales.* La pénétration des importations a une incidence négative significative sur les écarts de salaires dans le secteur manufacturier. En outre, les primes salariales tendent à être plus faibles dans les secteurs caractérisés par des taux d'entrée plus élevés.
- *Les primes salariales dans le secteur manufacturier tendent à s'accroître à mesure que la part des travailleurs non qualifiés syndiqués augmente.* Le coefficient positif et significatif estimé pour la variable représentant les interactions donne à penser que l'effet de la syndicalisation sur les salaires est relativement plus marqué pour les travailleurs non qualifiés ou, autrement, que le pouvoir de négociation des syndicats diminue avec la part des travailleurs qualifiés²³.
- *Les influences structurelles sur les primes salariales sectorielles tiennent notamment à la taille des entreprises et à la structure par professions.* Les primes salariales augmentent avec la taille de l'entreprise²⁴ et la part des travailleurs qualifiés, en raison vraisemblablement d'un phénomène de salaire d'efficience.

L'incidence non linéaire de la réglementation des marchés des produits sur les primes salariales dans le secteur non manufacturier est analysée dans le graphique 5.3. Le panel A de ce graphique sert de référence en rapportant la première série d'estimations des primes salariales sectorielles à l'indicateur sectoriel synthétique de la réglementation des marchés des produits, faisant apparaître la situation à la fois pour les secteurs et pour les pays. Une corrélation positive entre les deux phénomènes est mise en évidence (le coefficient de

Tableau 5.2. Effets des politiques et institutions sur les primes salariales

Résultats des régressions sur des données de panel
Variable dépendante : primes salariales horaires estimées pour les travailleurs à temps plein

Méthode	Secteur manufacturier		Secteur non manufacturier	
	Effets fixes sectoriels	Effets aléatoires sectoriels	Effets fixes sectoriels	Effets aléatoires sectoriels
Obstacles tarifaires	0.33* (2.51)	0.19** (3.19)		
Obstacles non tarifaires	0.12* (2.43)	-0.01 (-0.52)		
Réglementation des marchés des produits			0.29* (2.37)	0.20* (2.14)
Effet non linéaire de la réglementation ^a			-0.63** (-3.64)	-0.55** (-3.01)
Taux de pénétration des importations ^b	-0.03* (2.48)	-0.03** (-3.41)		
Intensité des exportations ^b	0.02 (1.69)	0.003 (0.32)		
Densité syndicale ^b			0.03 (1.52)	0.03 (1.95)
Densité syndicale x pourcentage moyen de travailleurs qualifiés ^c	0.10** (5.23)	0.11** (5.37)		
Taille ^b	0.05** (3.67)	0.06** (5.80)		
R-D ^b	0.002 (0.33)			
Taux d'entrée moyen		-1.9** (-3.11)		-0.02** (-4.30)
Qualification moyenne ^b		0.19** (10.90)		
Taille moyenne ^b				0.10** (7.88)
Variables indicatrices de secteur	Oui	Non	Oui	Non
Variables indicatrices de pays	Oui	Oui	Oui	Oui
RESET	2.31		1.67	
R-carré	0.87		0.80	
Test F sur les variables indicatrices de secteur	14.8**		14.9**	
Cook-Weisberg	0.29		1.81	
Breusch-Pagan		60.7**		21.0**
Hausman		92.6**		1.07
Observations	206	206	84	84
Pays	11	11	10	10
Secteurs	29	29	12	12

*, ** significatifs à 5 % et 1 % respectivement. T de Student entre parenthèses. Toutes les équations comportent une constante.

Les échantillons sont ajustés pour tenir compte des valeurs aberrantes.

a) Défini comme le produit des indicateurs sectoriels de la réglementation des marchés des produits et de leurs écarts par rapport à leurs moyennes sectorielles.

b) En logarithme.

c) Produit de la densité syndicale moyenne dans le secteur manufacturier pour le pays considéré et du pourcentage moyen (indépendant du pays) de travailleurs non qualifiés dans ce secteur.

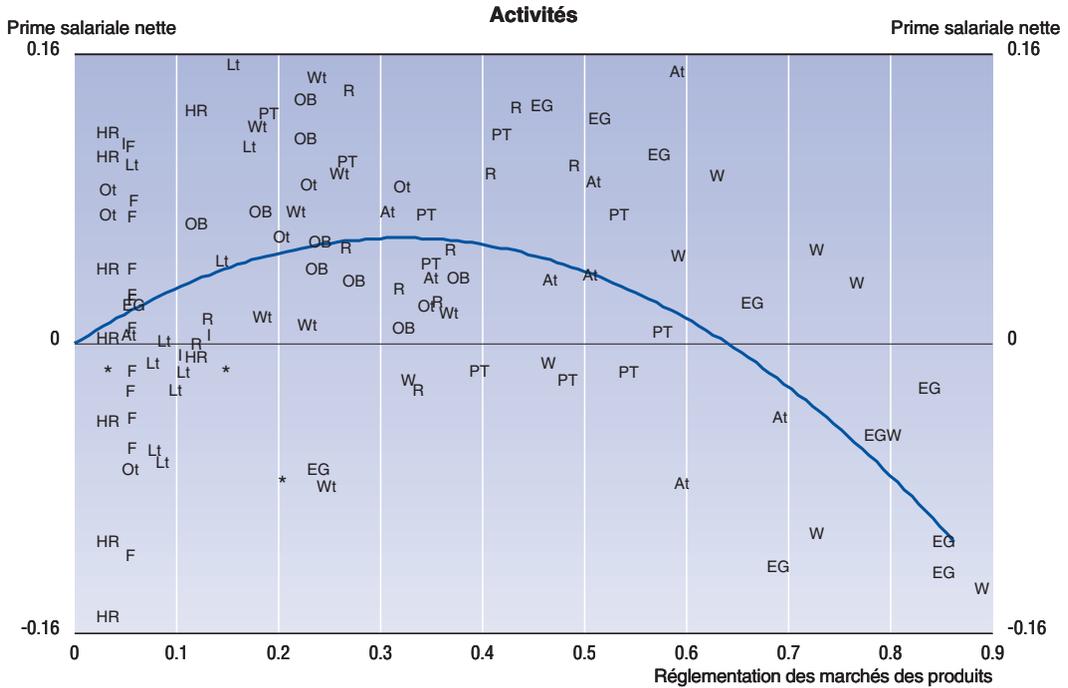
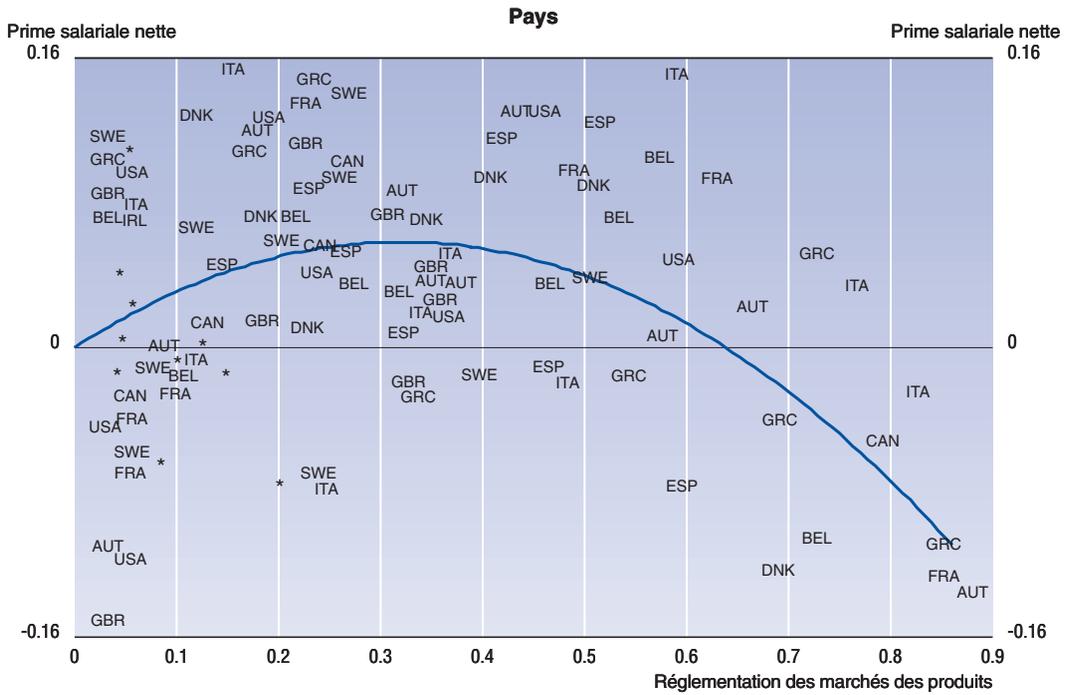
Source : Jean et Nicoletti (2002).

corrélation de 0.3 est significatif aux niveaux conventionnels), bien qu'elle soit quelque peu atténuée par la dispersion relativement forte des primes salariales.

L'association bivariable n'est qu'en partie confirmée par les résultats des régressions sur des données de panel, qui font apparaître une relation étroite mais plus complexe entre les avantages de salaires et la réglementation dans les activités non manufacturières.

Graphique 5.3. Primes salariales et réglementation des activités non manufacturières (suite)

B. Primes salariales nettes des effets autres que ceux de la réglementation^a



* Deux observations ou plus.

a) Les primes salariales nettes sont les primes salariales brutes, abstraction faite des effets spécifiques aux pays et aux secteurs.

Source : Jean et Nicoletti (2002).

Le panel B du graphique 5.3 représente la relation entre les avantages de salaires ajustés et la réglementation des marchés des produits, qui forme une courbe en cloche²⁵. La pente descendante de la courbe décrit pour l'essentiel la relation entre la réglementation et les salaires dans les pays/secteurs d'activité qui sont dominés par des entreprises publiques fortement réglementées (par exemple services d'utilité publique et compagnies aériennes nationales sans concurrents intérieurs). Cela pourrait tenir à l'efficacité de la réglementation dans la limitation des rentes générées par les marchés des produits et du partage des rentes dans la plupart des secteurs réglementés, mais une explication plus probable est qu'une réglementation généralisée accroît la possibilité de dysfonctionnements réglementaires, entraînant à la fois une faible productivité de la main-d'œuvre et un bas niveau de salaires. Une autre explication de la relation en cloche est que la réglementation préserve les rentes des marchés des produits qui sont partagées avec les travailleurs sous une forme pécuniaire et non pécuniaire, mais que les rentes non pécuniaires gagnent progressivement en importance à mesure que la réglementation se durcit et interfère avec toutes les dimensions de l'activité d'entreprise (structure du capital, objectifs, choix des intrants et des produits)²⁶.

Conclusions concernant les primes salariales

Les marchés du travail de l'OCDE sont caractérisés par l'existence d'importants écarts intersectoriels de salaires qui ne peuvent s'expliquer seulement par des différences dans les caractéristiques des travailleurs et des entreprises. Les conditions des marchés des produits semblent être des facteurs déterminants des primes salariales implicites, qui tiennent donc vraisemblablement en partie au partage des rentes sur ces marchés entre entreprises et travailleurs. Dans la plupart des secteurs, les primes salariales sont plus importantes lorsque les obstacles réglementaires limitent la concurrence sur les marchés des produits. Par exemple, d'après les estimations empiriques concernant les activités manufacturières, pour un pays de l'OCDE moyen, une réduction d'un point des droits de douane moyens ou une augmentation de 10 % de la pénétration des importations se traduirait chacun par une diminution des avantages de salaires d'environ 0.3 %. Dans les activités non manufacturières, la situation est plus complexe, car les primes salariales s'accroissent d'abord avant de diminuer à mesure que les obstacles réglementaires à la concurrence deviennent plus restrictifs. Ce phénomène peut tenir à l'élimination efficace des rentes sur les marchés des produits et les marchés du travail au moyen de la réglementation, mais il reflète plus vraisemblablement l'existence de rentes non pécuniaires et/ou une faible efficacité dans les services d'utilité publique fortement réglementés. Dans les secteurs non manufacturiers relativement concurrentiels avec des niveaux initiaux intermédiaires de réglementation, les estimations donnent à penser que la totale libéralisation des marchés des produits (mesurée par une chute à zéro de la valeur moyenne de l'indicateur réglementaire) peut diminuer les primes salariales de jusqu'à 8 points de pourcentage.

C. Insécurité

Le sentiment selon lequel des réformes de la réglementation déterminées par l'efficacité peuvent se traduire par une aggravation de l'insécurité et de l'inégalité semble jouer un rôle important dans l'économie politique de la réglementation (Agell, 1999). Compte tenu de ces préoccupations, la présente section analyse les effets des réglementations des marchés des produits sur l'inégalité²⁷. Une meilleure compréhension de ces liens potentiels, notamment les arbitrages éventuels entre les objectifs d'efficacité, de sécurité

et d'équité, devrait contribuer à des choix plus rationnels lors de l'élaboration de la politique réglementaire. Le soutien politique aux mesures d'amélioration de l'efficacité pourrait aussi se renforcer s'il pouvait être démontré que ces mesures n'ont pas d'incidences négatives importantes sur les objectifs d'équité et de sécurité ou du moins qu'elles ont été conçues de façon à minimiser ces incidences.

La principale difficulté pratique à laquelle se heurte cette analyse est la nécessité de rassembler des mesures de l'insécurité de l'emploi et de l'inégalité des gains qui soient raisonnablement comparables pour un nombre important des pays de l'OCDE et disponibles à un niveau de désagrégation sectorielle correspondant à celui pour lequel les indices des réglementations des marchés des produits ont été établis. Comme on le verra ci-après, les mesures qui ont été rassemblées souffrent de deux contraintes importantes. Premièrement, elles ne reflètent pas pleinement la complexité des concepts sous-jacents d'insécurité et d'inégalité. Deuxièmement, la couverture des pays et des secteurs n'est pas aussi large que celle utilisée pour l'analyse dans les sections 1.A-B. Enfin, on ne dispose de données que pour une période donnée (fin des années 90). En conséquence, seuls les effets à *long terme* des réglementations des marchés des produits sont pris en compte, malgré l'importance que peuvent revêtir les perturbations *transitoires* résultant de la déréglementation (Card, 1998). À l'exception notable de l'incidence de la libéralisation des échanges sur l'inégalité des revenus (OCDE, 1997a ; Pizer, 2000), ces effets à long terme ont suscité peu d'intérêt chez les chercheurs. Du fait de ces contraintes, l'analyse empirique présentée ici et dans la section suivante ne doit être considérée que comme une évaluation préliminaire de l'importance potentielle des liens entre la déréglementation des marchés des produits et l'accentuation de l'insécurité ou de l'inégalité, et non comme une estimation quantitative précise des arbitrages opérationnels possibles.

Comment les réglementations des marchés des produits affectent-elles l'insécurité ? Comme on l'a vu plus haut, les recherches précédentes ont été axées sur les conséquences des réglementations et de la concurrence sur les marchés des produits pour la performance des marchés du travail aux niveaux *global* et *sectoriel* (par exemple sur les effets au niveau de l'emploi global et des écarts sectoriels de salaires) et non sur leurs conséquences pour l'insécurité de l'emploi des travailleurs *individuels*. Ces recherches ont néanmoins mis en évidence plusieurs mécanismes par le biais desquels les réglementations des marchés des produits pourraient influencer sur l'insécurité de l'emploi. Les liens potentiellement importants entre la concurrence sur les marchés des produits et l'insécurité sont notamment les suivants :

- Une structure réglementaire permettant une concurrence vigoureuse sur les marchés des produits peut réduire la mesure dans laquelle les employeurs sont désireux ou à même d'offrir des emplois stables. Hicks (1935) a fait l'observation bien connue selon laquelle « le plus appréciable de tous les profits de monopole est une vie tranquille », les salariés des entreprises ayant un important pouvoir de marché pouvant aussi jouir d'une plus grande stabilité dans leur carrière. Par exemple, un plus grand pouvoir de marché peut signifier que les entreprises et – par extension – leurs salariés sont moins exposés à des chocs négatifs de la demande (par exemple, pertes de parts de marché faisant suite à un renforcement de la concurrence imputable à l'entrée de nouvelles entreprises dans le secteur)²⁸.
- La diminution des gains associée aux licenciements peut être réduite par des réformes de la réglementation entraînant une baisse du taux de chômage d'équilibre. Ce dernier résultat peut être observé dans certains modèles théoriques récents (par

exemple Blanchard et Giavazzi, 2001 ; Gersbach et Schniewind, 1999 ; Layard et Nickell, 1990). Il convient de noter, toutefois, que ces modèles n'analysent pas la façon dont le changement prévu du taux de chômage affecte la durée du chômage après une perte d'emploi. Néanmoins, l'étroite association empirique entre la baisse des taux de chômage et le raccourcissement de la durée du chômage (Machin et Manning, 1999) permet de penser que ce lien existe, ce qui est aussi corroboré par la conclusion selon laquelle les travailleurs déplacés s'en sortent mieux lorsque le taux de chômage est plus faible (Farber, 2001).

- Les primes salariales dont bénéficient les travailleurs dans les secteurs fortement réglementés (section 1.B) peuvent se traduire par des périodes de chômage particulièrement longues pour les travailleurs déplacés de ces secteurs. Ces derniers peuvent préférer attendre de nouveaux emplois dans le même secteur plutôt que de chercher à travailler dans d'autres secteurs où les emplois à pourvoir sont peut-être plus nombreux, car changer de secteur entraîne une importante réduction de la rémunération (Kletzer, 1998 ; voir aussi l'examen du « chômage d'attente » dans l'encadré 5.1).
- Amable et Gatti (2002) analysent un modèle d'équilibre général qui illustre plusieurs de ces mécanismes : la déréglementation des marchés des produits se traduit par une augmentation du taux des pertes d'emploi, mais aussi par un raccourcissement de la durée de chômage. On ne peut pas dire avec précision, toutefois, si ces résultats sont robustes à d'autres hypothèses concernant la détermination des salaires ou la mobilité de la main-d'œuvre. Néanmoins, le modèle d'Amable et Gatti confirme que les réglementations des marchés des produits peuvent influencer sur l'insécurité en agissant *à la fois* sur l'incidence des pertes d'emploi et sur l'importance des pertes de revenu qui en résultent. Il donne aussi à penser que les effets d'interaction peuvent être importants. En particulier, l'effet des réglementations des marchés des produits sur la rotation de la main-d'œuvre peut dépendre de la nature des institutions de détermination des salaires²⁹.

Mesures de l'insécurité

Dans le présent contexte, le terme « insécurité » s'entend du risque pour un travailleur d'enregistrer une forte diminution de ses gains suite à une perte involontaire de son emploi³⁰. Le coût escompté de la perte d'emploi pour un salarié pourvu d'un emploi peut être exprimé sous la forme du produit de la probabilité de perte d'emploi et du coût moyen de la perte d'emploi :

$$E(\text{coût-de-la-perte-d'emploi}) = Pr(\text{perte-d'emploi}) \times E(\text{coût} \mid \text{perte-d'emploi}) \quad [1]$$

où « perte d'emploi » représente les cessations d'emploi qui sont « involontaires » du point de vue du travailleur. Le coût (conditionnel) de la perte d'emploi tend à être plus élevé sur les marchés du travail où la durée du non-emploi est plus grande et/ou les travailleurs déplacés doivent accepter de plus fortes réductions de salaire pour retrouver un emploi.

Les analyses de l'insécurité de l'emploi ne prennent souvent en compte que le risque de perte d'emploi (c'est-à-dire la première partie du terme de droite de l'équation 1). Or, le coût escompté d'une perte d'emploi constitue une mesure plus complète de la mesure dans laquelle les suppressions d'emploi accentuent l'insécurité pour les travailleurs et leur famille. Pondérer la probabilité d'un licenciement par les conséquences économiques de la perte d'emploi peut être particulièrement important lorsque l'on cherche à comparer

l'insécurité entre les secteurs et au niveau international, ce qui est l'approche appliquée ici pour analyser l'impact des réglementations des marchés du travail et des produits sur l'insécurité. Il peut y avoir effet de compensation entre la fréquence des pertes d'emploi et les coûts correspondants (des marchés plus concurrentiels peuvent être caractérisés par des taux relativement élevés de pertes d'emploi involontaires, mais aussi par un réemploi relativement rapide à des salaires identiques)³¹.

Des données de panel suivant les travailleurs sur une longue période sont requises pour mesurer l'incidence et les coûts de la perte d'emploi de façon tout à fait satisfaisante. Malheureusement, les efforts faits pour construire ces mesures en utilisant trois années de données longitudinales du Panel communautaire des ménages (PCM) n'ont rien donné³². La majeure partie des mesures d'insécurité analysées ici sont tirées des enquêtes sur la population active qui ont une meilleure couverture par pays et pour lesquelles les échantillons utilisés pour calculer les mesures désagrégées par secteur sont plus importants. Ces mesures approchées sont assez sommaires, mais elles permettent une évaluation initiale de l'influence éventuellement exercée par les réglementations des marchés des produits et des marchés du travail soit sur l'incidence des pertes d'emploi soit sur la diminution des gains pendant la recherche d'un nouvel emploi.

Le tableau 5.3 fournit une vue d'ensemble des six mesures d'insécurité utilisées dans l'analyse. Les trois premières donnent des informations sur l'ampleur de la rotation de la main-d'œuvre, qui est un indicateur représentatif de la probabilité de perte d'emploi (c'est-à-dire la première partie du terme de droite de l'équation 1). Une contrainte importante de ces mesures est qu'elles ne font pas de différenciation entre les pertes d'emploi involontaires et les départs volontaires. On notera aussi que la première mesure (c'est-à-dire la part des travailleurs embauchés l'année précédente) peut aussi refléter une facilité de réembauche. La quatrième mesure est l'incidence du chômage de longue durée, qui sert de mesure représentative de la perte de gains consécutive à une perte d'emploi (c'est-à-dire la deuxième partie du terme de droite de l'équation 1). Toutefois, cette mesure ne tient compte ni des différences dans la durée du chômage entre les travailleurs ayant perdu leur emploi et les autres chercheurs d'emploi ni de l'éventuelle décote salariale des personnes ayant retrouvé un emploi. Les deux derniers indicateurs sont des mesures représentatives du coût attendu des pertes d'emploi (c'est-à-dire l'effet conjugué de la probabilité et du coût d'une perte d'emploi) : la cinquième mesure correspond au taux des pertes d'emploi conduisant au chômage de longue durée (c'est-à-dire le pourcentage dans l'emploi total des travailleurs qui perdent leur emploi et sont encore au chômage une année plus tard)³³ ; et la sixième mesure est une évaluation subjective par les travailleurs de la sécurité de leur emploi actuel. Aucune de ces six mesures ne constitue une estimation totalement satisfaisante du(des) terme(s) correspondant(s) de l'équation 1, mais elles devraient avoir une corrélation suffisamment positive avec les concepts visés pour fournir des informations qualitatives valables³⁴.

Les valeurs moyennes nationales des six mesures représentatives de l'insécurité de l'emploi sont reportées sur le graphique 5.4. Les différences entre les pays sont considérables, les comparaisons nationales variant quelque peu suivant les mesures. Les associations internationales entre ces mesures de l'insécurité et l'indice global de la limitation de la concurrence imputable aux réglementations des marchés des produits sont aussi indiquées. Ces associations bivariées sont souvent peu significatives, mais elles permettent de penser qu'un renforcement des réglementations sur les marchés des produits peut être associé à une plus grande sécurité de l'emploi, représentée par les variables de l'ancien-

Tableau 5.3. Mesures de l'insécurité utilisées dans l'analyse

Description de la variable	Source des données	Secteurs couverts ^{a)}	Pays couverts	Commentaires sur l'interprétation des données
Mesures du risque de perte d'emploi :				
1. Travailleurs ayant leur emploi depuis un an au maximum (pourcentage de l'emploi total)	Enquête sur la population active	9 (5)	15	Des valeurs plus élevées indiquent une plus grande rotation de la main-d'œuvre, utilisée comme variable représentative d'un accroissement de la probabilité de perte d'emploi.
2. Ancienneté moyenne dans l'emploi (années)	Enquête sur la population active	9 (5)	16	Des valeurs plus élevées indiquent une plus grande stabilité de l'emploi, utilisée comme variable représentative d'une moins grande probabilité de perte d'emploi.
3. Travailleurs temporaires (pourcentage de l'emploi total)	Enquête sur la population active	9 (5)	17	Valeurs plus élevées utilisées comme variable représentative d'une augmentation du pourcentage des travailleurs confrontés à un risque imminent de perte d'emploi.
Mesures du coût de la perte d'emploi :				
4. Incidence du chômage de longue durée (pourcentage de l'ensemble des chômeurs à la recherche d'un emploi depuis un an ou plus)	Enquête sur la population active	13 (13)	13	Des valeurs plus élevées indiquent que les pertes de gain consécutives à une perte d'emploi sont plus importantes. Il n'est pas tenu compte, toutefois, des salaires perçus une fois qu'un emploi a été retrouvé.
Mesures conjuguant le risque et le coût de la perte d'emploi :				
5. Incidence des pertes d'emploi se traduisant par un chômage de longue durée	Enquête sur la population active	13 (13)	13	Reflète à la fois le taux de perte d'emploi involontaire et la probabilité selon laquelle les travailleurs ayant perdu leur emploi serait encore au chômage un an plus tard. Normalisée sous la forme d'un taux relatif par secteur pour l'analyse de régression.
6. Indice moyen de satisfaction concernant la sécurité de l'emploi actuel	Panel communautaire des ménages	5 (3)	10	Évaluation par les travailleurs de la sécurité de leur emploi actuel, les valeurs plus élevées correspondant à un meilleur indice de satisfaction (échelle de 1 à 6).
<i>a)</i> Nombre de secteurs de services pour lesquels on dispose de la mesure de l'insécurité et de l'indice global de la réglementation des marchés des produits. La valeur entre parenthèses est le nombre de cas dans lesquels il y a une correspondance exacte entre les définitions sectorielles des deux variables. Les régressions fondées uniquement sur les secteurs où il y a correspondance exacte donnent des résultats analogues à ceux obtenus pour les secteurs où la correspondance est soit exacte, soit approximative (voir Nicoletti <i>et al.</i> , 2001a, pour des précisions).				

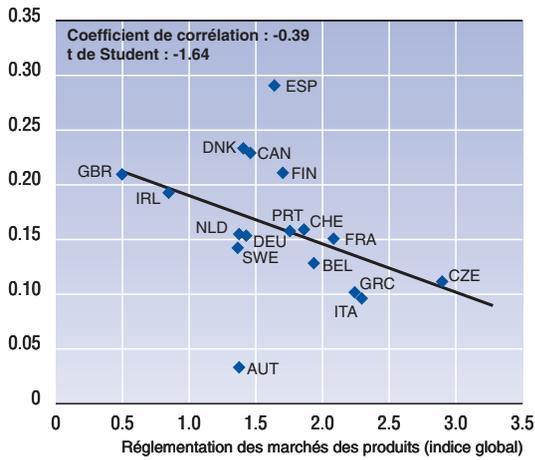
neté dans l'emploi signalées dans les deux premiers cadres du graphique 5.4. Toutefois, nombre de facteurs, outre la réglementation des marchés des produits, qui peuvent expliquer les différences internationales de la rotation de main-d'œuvre et de l'insécurité de l'emploi, n'ont pas été pris en compte³⁵. L'analyse multivariée qui suit permet de se faire une idée plus claire de la question de savoir si les réglementations des marchés des produits ont un impact sur la rotation de main-d'œuvre et l'insécurité.

Analyse de régression

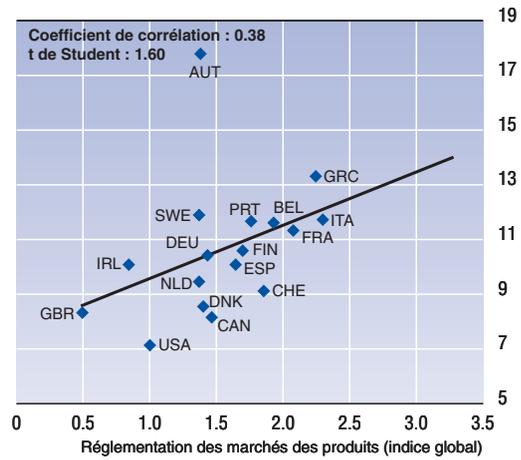
Des modèles de régression en forme réduite sont utilisés ici pour analyser les incidences des réglementations et des institutions sur l'insécurité des gains à la fin des années 90³⁶. Les six mesures représentatives de l'insécurité sont utilisées comme variables dépendantes, alors que le coefficient de régression présentant le plus d'intérêt est l'indice global des réglementations des marchés des produits. Les valeurs sectorielles sont utilisées à la fois pour les mesures de l'insécurité et pour les réglementations des

Graphique 5.4. Réglementation globale des marchés des produits et insécurité, 1998

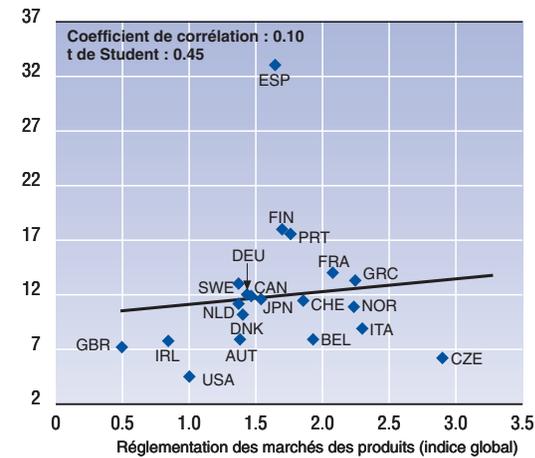
Travailleurs avec un an d'ancienneté ou moins
(% de l'emploi total)



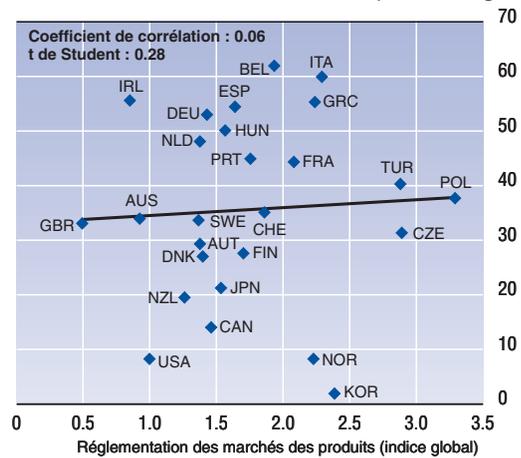
Ancienneté moyenne
(années)



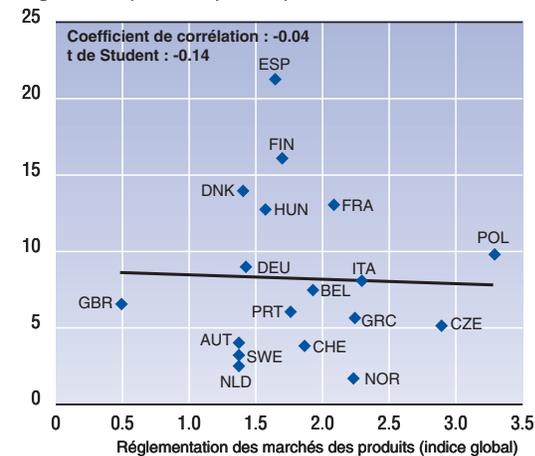
Travailleurs temporaires
(% de l'emploi total)



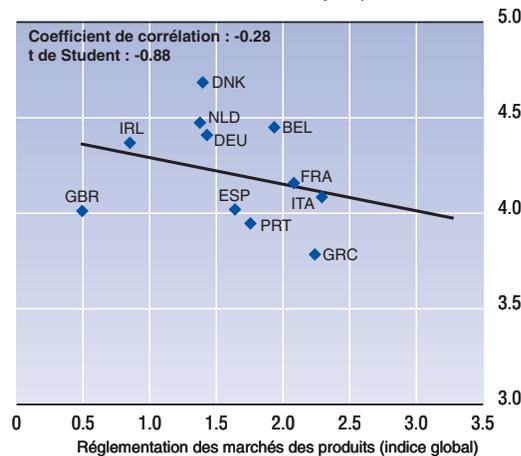
Fréquence du chômage de longue durée
(% du chômage total)



Fréquence des pertes d'emploi débouchant sur du chômage
de longue durée (% de l'emploi total)



Satisfaction moyenne à l'égard de la sécurité
de l'emploi (échelle allant de 1 à 6)



Source : Nicoletti *et al.* (2001a).

marchés des produits. Plusieurs approches différentes ont été testées pour saisir les non-linéarités potentielles de l'effet des réglementations des marchés des produits sur l'insécurité. Les modèles permettant à l'effet marginal des variations de l'indice global des réglementations des marchés des produits de différer en fonction d'un niveau de référence faible ou élevé de concurrence sont ceux qui se sont révélés les plus performants et ceux dont les résultats sont signalés ici³⁷. L'analyse de régression tient compte aussi de trois aspects des réglementations et institutions du marché du travail : la LPE, la syndicalisation et la générosité des prestations d'assurance-chômage. Afin de contrôler les effets du cycle d'activité sur la rotation de la main-d'œuvre, l'écart de PIB est aussi incorporé dans l'équation de régression.

Les résultats des estimations sont présentés pour un modèle de *base*, incorporant les coefficients de régression réglementaires et institutionnels, ainsi que pour un modèle *augmenté*, tenant compte aussi des effets sectoriels et par pays. Comme on le verra dans l'annexe 5.B, le modèle augmenté peut éviter les biais imputables à des erreurs de spécifications en tenant compte des variables omises qui diffèrent en fonction du secteur ou pays. Cependant, deux problèmes liés à l'inclusion des effets sectoriels et par pays dans cette analyse doivent être notés :

- Les caractéristiques technologiques des secteurs qui affectent directement la rotation de main-d'œuvre peuvent aussi être des déterminants importants des différences intersectorielles des réglementations des marchés des produits (c'est le cas par exemple des économies d'échelle et de l'intensité de capital dans les secteurs de l'électricité, du gaz et de l'approvisionnement en eau). Il faut donc être prudent lorsqu'on essaie de différencier entre les effets des facteurs réglementaires et des facteurs technologiques sur la sécurité de l'emploi.
- En raison des contraintes de données, il a parfois été impossible d'estimer un modèle couvrant à la fois les effets au niveau des secteurs et au niveau des pays. Dans ces cas, seuls les effets sectoriels sont estimés car ils tendent à être plus statistiquement significatifs et à avoir plus d'effet sur les coefficients des variables mesurant les réglementations et institutions des marchés des produits et du travail³⁸.

Le tableau 5.4 présente les résultats des régressions réalisées à l'aide des six mesures de l'insécurité de l'emploi. Dans tous les cas, les effets au niveau des secteurs et des pays sont statistiquement significatifs, ce qui donne à penser que le modèle augmenté est plus approprié que le modèle de base. Cependant, le test d'Hausman fait apparaître la possibilité d'une erreur de spécification liée aux effets aléatoires au niveau des pays dans le modèle augmenté expliquant la part des emplois temporaires. Réestimer ce modèle en omettant les effets aléatoires a très peu d'effet sur les résultats des estimations³⁹.

Les résultats des estimations pour les trois variables représentatives du risque de perte d'emploi donnent à penser que les réglementations réduisant la concurrence sur les marchés des produits peuvent parfois se traduire par une plus grande sécurité de l'emploi (panel A du tableau 5.4). Cependant, cet effet semble être limité aux secteurs les plus réglementés (car il n'est corroboré que par les coefficients à la partie supérieure du spline). En outre, les effets estimés sont moins importants et peu significatifs statistiquement lorsque l'on introduit dans le modèle les dimensions nationale et sectorielle. Cela confirme qu'il est difficile de déterminer si l'association entre des réglementations rigoureuses des marchés des produits et une grande sécurité de l'emploi est en partie une relation de cause à effet ou si elle est totalement due à d'autres caractéristiques des secteurs fortement réglementés. Si les estimations les plus hautes ressortant du modèle de base

étaient valides, l'incidence des réglementations des marchés des produits serait suffisante pour être d'une importance considérable. A partir de la valeur médiane, un accroissement de un de l'écart type de l'indice de réglementation implique une progression d'environ un an et demi de l'ancienneté moyenne (soit un écart type de 0.45). Or, le modèle augmenté met en évidence un effet représentant moins d'un quart des valeurs indiquées ci-dessus et revenant en fait quasiment à un effet nul. Il convient aussi de noter que toute amélioration de la stabilité de l'emploi imputable aux réglementations des marchés des produits semble être limitée à quelques secteurs fortement réglementés, comme l'électricité, le gaz, l'alimentation en eau, où la propriété par l'État est courante et peut conduire les employeurs à offrir aux travailleurs des rentes non pécuniaires, comme des garanties d'emploi à vie (section 1.B).

Parmi les variables du marché du travail, seule la LPE semble avoir une incidence systématique sur le risque de perte d'emploi. Une LPE plus stricte diminue la rotation globale de la main-d'œuvre et allonge l'ancienneté moyenne, mais favorise aussi une expansion de la part des travailleurs sous contrats temporaires⁴⁰. La sécurité de l'emploi pourrait se trouver accrue pour les travailleurs ayant des contrats réguliers (c'est-à-dire les « travailleurs intégrés ») mais réduite pour les travailleurs dans l'impossibilité d'obtenir des emplois « permanents » (travailleurs « à la marge »). Ces effets estimés sont suffisants pour être économiquement importants. Par exemple, les coefficients de la LPE dans les deux modèles expliquant l'ancienneté moyenne dans l'emploi impliquent qu'un accroissement d'un écart type de l'indice de la rigueur de la LPE se traduit par un prolongement de l'ancienneté moyenne d'un peu plus d'une année (soit un écart type de 0.3).

Les résultats des régressions pour les variables dépendantes qui reflètent le coût de la perte d'emploi sont indiqués dans le panel B du tableau 5.4. Le postulat selon lequel une plus grande rigueur des réglementations des marchés des produits se traduit par un allongement de la durée du chômage n'est que faiblement corroboré pour les secteurs les plus réglementés. Les résultats concernant l'incidence des pertes d'emploi conduisant au chômage de longue durée – mesures reflétant à la fois le risque de perte d'emploi et la durée du non-emploi après un licenciement – sont plus robustes, ce qui donne à penser que la réduction du risque de perte d'emploi associée à des réglementations plus strictes des marchés des produits compense tout allongement de la durée du chômage, générant un recul net de l'insécurité de l'emploi. Ce résultat n'est significatif que lorsque la réglementation est déjà stricte toutefois. Les résultats des estimations réalisées sur la base des appréciations suggestives des travailleurs quant à la sécurité de leur emploi donnent à penser que les salariés des secteurs soumis à des niveaux intermédiaires de réglementation sont ceux qui se sentent le plus en sécurité, toutes choses égales par ailleurs.

Comme l'ont montré les recherches précédentes, une LPE plus rigoureuse est associée de façon significative à une incidence accrue des longues périodes de chômage, un accroissement d'un écart type de la LPE augmentant le taux de chômage de longue durée de 5 à 6 points de pourcentage (soit un écart type de 0.3). Cela peut expliquer pourquoi une LPE plus rigoureuse n'est pas associée à plus grande satisfaction des travailleurs quant à la sécurité de leur emploi actuel. En revanche, des indemnités d'assurance-chômage plus généreuses et une syndicalisation plus importante se traduisent par un plus fort sentiment positif des travailleurs à l'égard de la sécurité de leur emploi, peut-être parce que les revenus de leur famille sont mieux protégés s'ils viennent à être licenciés. Cet effet est assez significatif. Un accroissement de un de l'écart type du taux net de remplacement implique une progression de l'écart type de l'indice de satisfaction de près de 0.6.

Tableau 5.4. **Politiques, institutions et insécurité^a**

Résultats des régressions sur des données de panel pour les secteurs de services

Panel A. Mesures du risque de perte d'emploi

	Travailleurs ayant un an maximum d'ancienneté (% de l'emploi total)		Ancienneté moyenne dans l'emploi (années)		Travailleurs temporaires (% de l'emploi total)	
	Modèle de base	Modèle augmenté ^b	Modèle de base	Modèle augmenté ^b	Modèle de base	Modèle augmenté ^b
Réglementation des marchés des produits (RMP)						
Indice global de RMP (bas du spline) ^c	0.09 (0.70)	-0.10 (-0.76)	-1.72 (-0.57)	-2.47 (-0.47)	0.14 (1.40)	-0.11 (-0.90)
Indice global de RMP (haut du spline) ^c	-0.17** (-4.82)	-0.01 (-0.20)	9.47** (10.05)	2.20 (1.36)	-0.10** (-3.81)	-0.05 (-1.29)
Marché du travail et cycle économique						
Indice global de LPE	-0.02* (-2.32)	-0.02 (-1.36)	0.99** (3.85)	1.12** (4.41)	0.03** (4.56)	0.03** (5.60)
Densité syndicale	0.00 (-1.64)	0.00 (-0.31)	0.03* (2.84)	0.01 (1.41)	0.00 (-1.50)	0.00 (-0.12)
Assurance-chômage (taux nets de remplacement)	0.00 (1.74)	0.00 (0.45)	-0.04* (-2.78)	-0.02 (-0.80)	0.00 (0.14)	0.00 (0.89)
Écart de production	-0.01 (-0.65)	0.00 (-0.16)	-0.14 (-0.63)	-0.28 (-1.37)	-0.01 (-1.74)	-0.01 (-1.66)
RESET	0.29		1.02		6.57**	
R-carré	0.27	0.62	0.43	0.74	0.33	0.58
Effets fixes (test F)		249.8**		172.7**		94.81**
Breusch-Pagan		104.2**		67.7**		8.11**
Hausman		0.41		0.10		123.4**
Observations	116	114	127	125	129	129
Pays	15	15	16	16	17	17
Secteurs	9	9	9	9	9	9

*, ** significatifs à 5 % et 1 % respectivement. T de Student entre parenthèses. Toutes les équations comprennent une constante.

Les échantillons sont ajustés pour tenir compte des observations aberrantes définies eu égard à la distance limite de Welsch (Chatterjee et Hadi, 1988).

Le modèle de base est estimé à l'aide des moindres carrés ordinaires, les erreurs types étant ajustées pour tenir compte des effets de groupes.

a) Voir tableau 5.3 pour les définitions des mesures de l'insécurité (les variables dépendantes).

b) Modèle de base augmenté pour couvrir les effets fixes sectoriels et les effets aléatoires par pays. Estimation à l'aide des moindres carrés généralisés.

c) Les effets de l'indice global de la RMP sont modélisés sous la forme de fonctions spline linéaires avec un seul coude.

Source : Nicoletti *et al.* (2001a).**Conclusions concernant l'insécurité**

Malgré son caractère préliminaire, cette analyse amène à penser que la réglementation des marchés des produits peut avoir des effets économiquement significatifs sur la sécurité de l'emploi. Cependant, les données indiquant que des réglementations strictes des marchés des produits réduisent l'insécurité de l'emploi ne sont pas très robustes et sont sujettes à deux réserves importantes lorsqu'on cherche à tirer des enseignements intéressants l'action des pouvoirs publics. Premièrement, le fait que les gains éventuels en matière de sécurité de l'emploi concernent essentiellement les travailleurs se trouvant dans les secteurs les plus réglementés suggère que relativement peu de travailleurs en bénéficient. Deuxièmement, des réglementations des marchés des produits aussi strictes semblent avoir des coûts d'efficacité importants (OCDE, 1997b). Dans ces conditions, la

Tableau 5.4. **Politiques, institutions et insécurité^a (suite)**

Résultats des régressions sur des données de panel pour les secteurs de services

Panel B. Mesures du coût de la perte d'emploi

	Fréquence du chômage de longue durée (% de l'ensemble des chômeurs)		Fréquence des pertes d'emploi débouchant sur du chômage de longue durée (taux relatif par secteur) ^b		Satisfaction moyenne à l'égard de la sécurité de l'emploi (échelle allant de 1 à 6)	
	Modèle de base	Modèle augmenté ^c	Modèle de base	Modèle augmenté ^d	Modèle de base	Modèle augmenté ^e
Réglementation des marchés des produits (RMP)						
Indice global de RMP (bas du spline) ^e	-0.45* (-2.40)	-0.04 (-0.09)	0.79 (1.35)	1.51 (1.60)	-0.48 (-1.17)	1.86* (2.57)
Indice global de RMP (haut du spline) ^e	0.15 (1.30)	0.31 (1.66)	-1.17** (-4.22)	-0.68* (-2.04)	-1.40 (-1.43)	-1.26 (-1.05)
Marché du travail et cycle économique						
Indice global de LPE	0.06* (2.64)	0.06** (4.14)			-0.04 (-0.99)	-0.06 (-1.53)
Densité syndicale	0.00 (0.08)	0.00 (-0.04)	0.00 (0.24)	0.00 (1.54)	0.01* (2.44)	0.00 (2.17)
Assurance-chômage (taux nets de remplacement)	0.00 (0.74)	0.00 (1.55)			0.02* (2.57)	0.02* (2.66)
Écart de production	-0.03 (-1.59)	-0.03 (-1.48)			-0.10 (-2.09)	-0.08 (-1.71)
RESET	2.17	1.90	0.40		0.60	0.41
R-carré	0.18	0.29	0.10	0.59	0.45	0.63
Effets fixes (test F)		95 000**		178.2**		6.26**
Breusch-Pagan				5.07*		
Hausman				6.20		
Observations	135	133	142	142	48	47
Pays	13	13	13	13	10	10
Secteurs	13	13	13	13	5	5

*, ** significatifs à 5 % et 1 % respectivement. T de Student entre parenthèses. Toutes les équations comprennent une constante.

Les échantillons sont ajustés pour tenir compte des observations aberrantes définies eu égard à la distance limite de Welsch (Chatterjee et Hadi, 1988).

Le modèle de base est estimé à l'aide des moindres carrés ordinaires, les erreurs types étant ajustées pour tenir compte des effets de groupes.

a) Voir tableau 5.3 pour les définitions des mesures de l'insécurité (les variables dépendantes).

b) Les régressions ne faisant pas apparaître de variation intersectorielle au sein d'un pays ne sont pas utilisées pour cette variable dépendante, car il ne peut y avoir d'effets communs entre les secteurs pour ce qui est du risque relatif de perte d'emploi.

c) Modèle de base augmenté pour couvrir les effets fixes sectoriels. Estimation à l'aide des moindres carrés ordinaires, les erreurs types étant ajustées pour tenir compte des effets de groupes.

d) Modèle de base augmenté pour couvrir les effets fixes sectoriels et les effets aléatoires par pays. Estimation à l'aide des moindres carrés généralisés.

e) Les effets de l'indice global de la RMP sont modélisés sous la forme de fonctions spline linéaires avec un seul coude.

Source : Nicoletti *et al.* (2001a).

limitation de la concurrence sur les marchés des produits ne constitue pas un instrument particulièrement efficace par rapport aux coûts pour accroître la sécurité de l'emploi. Cette conclusion est confirmée par le fait que certaines politiques du marché du travail semblent être des déterminants plus importants de la sécurité de l'emploi que le niveau de la concurrence sur les marchés des produits. La LPE, en particulier, a des effets importants à la fois sur le risque de perte d'emploi et sur la durée du chômage, alors que des indemnités de chômage plus généreuses et une syndicalisation plus importante semblent rendre plus positive l'évaluation subjective de la sécurité de l'emploi.

En résumé, la présente analyse conduit à penser que les objectifs de sécurité méritent d'être pris en compte lors de la mise en œuvre des réformes de la réglementation sur les marchés des produits. Les initiatives de déréglementation – en particulier celles visant des secteurs où les niveaux de concurrence sont faibles – peuvent donner lieu à une aggrava-

tion à long terme de l'insécurité de l'emploi face à laquelle les responsables de la politique économique pourront vouloir mettre en œuvre des mesures directement conçues pour améliorer le fonctionnement du marché du travail. Il semble donc qu'il y ait une complémentarité potentielle entre les réformes des marchés des produits favorisant la concurrence et l'amélioration de l'aide apportée aux travailleurs licenciés pour qu'ils retrouvent un emploi (par exemple, aide à la recherche d'un emploi ou formation) ou les politiques visant à amortir l'incidence négative des pertes d'emploi sur le revenu familial (par exemple, assurance-chômage).

D. Inégalité

Dans le présent contexte, le terme « inégalité » désigne l'inégalité des gains et des revenus, l'accent étant mis surtout sur l'inégalité des *gains* (c'est-à-dire la dispersion des gains entre les différents salariés), étant donné que c'est l'aspect le plus étroitement lié au marché du travail⁴¹. Les nombreux ouvrages consacrés récemment à l'inégalité des gains n'ont pas considéré que les réglementations des marchés des produits figuraient parmi les principaux déterminants de cette inégalité (Katz et Autor, 1999). Néanmoins, le niveau de la concurrence sur les marchés des produits pourrait influencer sur l'inégalité des gains par les mécanismes suivants :

- Les réglementations des marchés des produits limitant la concurrence sont souvent associées à des primes salariales (section 1.B). Les mesures qui limitent la concurrence sur les marchés des produits affectent donc généralement la distribution des gains, mais l'effet sur l'inégalité globale des gains semble être difficile à prévoir⁴².
- Les changements réglementaires sur les marchés des produits qui accentuent les pressions de la concurrence tendent à réduire les rentes pouvant être « capturées » par les syndicats dans le cadre des négociations salariales, ce qui peut conduire à une baisse du pouvoir des syndicats ou à des négociations salariales plus décentralisées, qui, à leur tour, entraîneront une plus grande dispersion des salaires. Une telle évolution est sans doute moins probable dans les pays où les taux de syndicalisation sont élevés et où la centralisation/coordination des négociations collectives est bien établie.
- Les incidences des réglementations des marchés des produits sur la distribution par taille des entreprises ou sur leur potentiel d'innovation (voir section 2) peuvent, à leur tour, affecter l'inégalité des gains. En particulier, le renforcement de la concurrence peut se traduire par un développement et une diffusion plus rapides des nouvelles technologies de production. Étant donné que ces technologies (et la R-D elle-même) sont généralement à forte intensité de main-d'œuvre qualifiée, cette modification de la demande relative augmente, toutes choses égales par ailleurs, le salaire relatif des travailleurs qualifiés et accentue l'inégalité des gains.
- Les effets des réglementations des marchés des produits et des marchés du travail sur le niveau global et la composition sectorielle de l'emploi (sections 1.A et 2.B, respectivement) tendent à affecter la distribution de l'emploi et du chômage entre les groupes de travailleurs ou entre les ménages, risquant de modifier la distribution des revenus du travail.

Mesures de l'inégalité

Le tableau 5.5 décrit les trois mesures de l'inégalité utilisées dans l'analyse : l'inégalité des gains est mesurée à la fois sur la base de la dispersion globale des gains

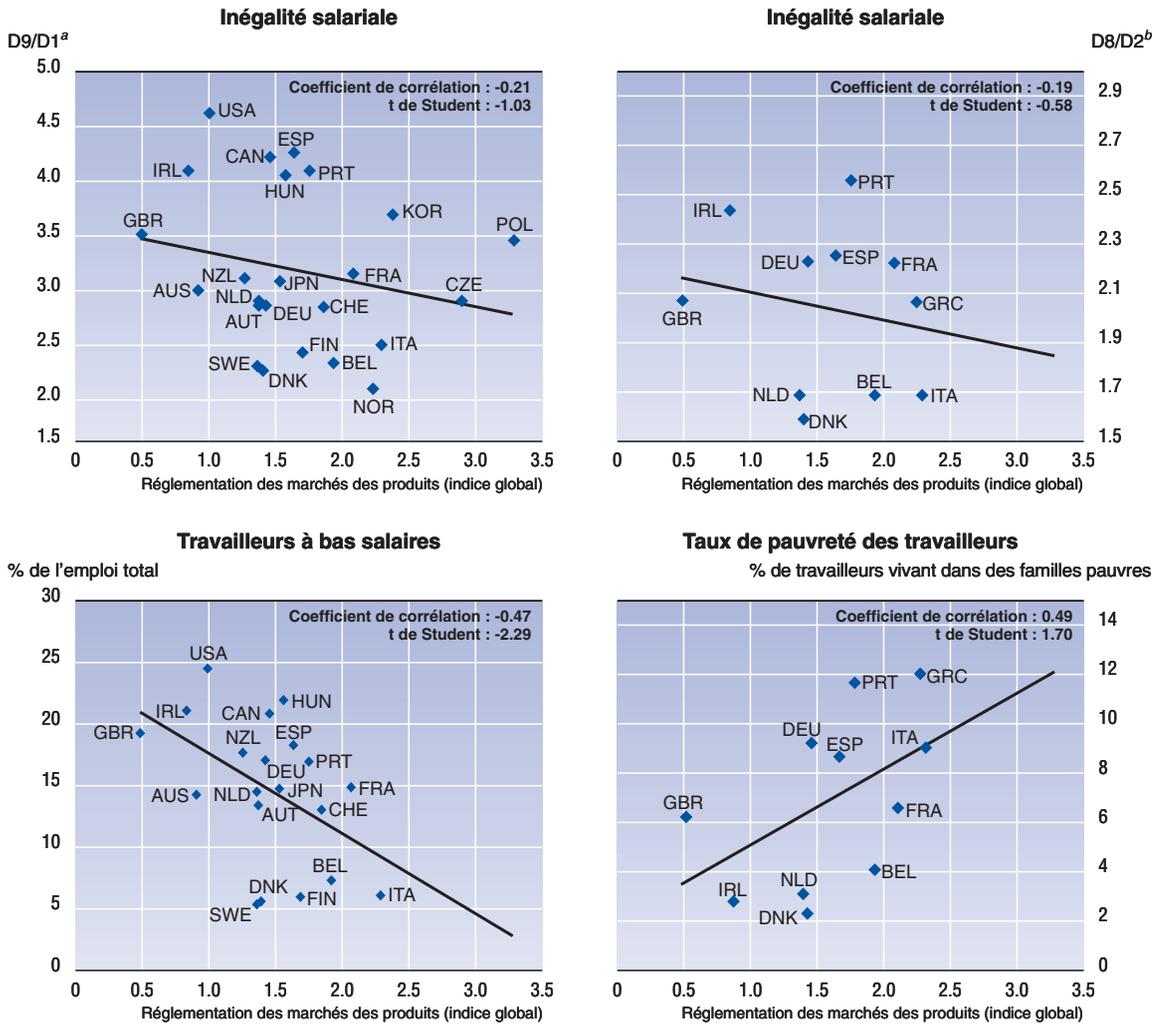
Tableau 5.5. Mesures de l'inégalité utilisées dans l'analyse

Description de la variable	Source des données	Secteurs couverts ^{a)}	Pays couverts	Commentaires sur l'interprétation des données
Mesures de l'inégalité des gains :				
1. Inégalité des salaires (ratio entre les salaires du 80 ^e percentile et les salaires du 20 ^e percentile)	Panel communautaire des ménages	5 (3)	10	Des valeurs plus élevées pour D8/D2 indiquent une plus grande inégalité des gains au sein des secteurs. (Les valeurs des percentiles sont calculées séparément pour chaque secteur.)
2. Travailleurs faiblement rémunérés (pourcentage des travailleurs ayant un salaire de moins des deux tiers du salaire médian national)	Panel communautaire des ménages	5 (3)	10	Des valeurs plus élevées indiquent une plus grande incidence des travailleurs ayant un salaire sensiblement inférieur à celui du travailleur type dans le pays considéré. Cette mesure reflète l'inégalité des gains au sein des secteurs et entre les secteurs.
Mesures de l'inégalité des revenus :				
3. Pourcentage des travailleurs pauvres (pourcentage des travailleurs vivant dans des familles démunies)	Panel communautaire des ménages	5 (3)	10	Des valeurs plus élevées indiquent un pourcentage plus important de travailleurs dont les gains ne permettent pas de porter les revenus familiaux (ajustés en fonction de la taille de la famille) à la moitié de la valeur moyenne nationale.
a) Nombre de secteurs de services pour lesquels on dispose de la mesure de l'inégalité et de l'indice global de la réglementation des marchés des produits. La valeur entre parenthèses est le nombre de cas dans lesquels il y a correspondance exacte entre les définitions sectorielles des deux variables. Les régressions fondées uniquement sur les secteurs où il y a correspondance exacte donnent des résultats analogues à ceux obtenus pour les secteurs où la correspondance est soit exacte, soit approximative (voir Nicoletti <i>et al.</i> , 2001a, pour des précisions).				

(mesure 1) et de l'incidence de l'emploi faiblement rémunéré (mesure 2). L'indice de pauvreté des travailleurs est aussi pris en compte (mesure 3), la pauvreté étant définie sur la base d'un revenu familial ajusté en fonction de la taille du ménage inférieur à la moitié de la valeur médiane nationale⁴³. Une importante contrainte pesant sur ces mesures est qu'aucune d'entre elles ne tient compte de la façon dont les réglementations des marchés des produits peuvent influencer sur les niveaux de vie des familles dont aucun membre ne travaille et qui courent un risque élevé de pauvreté (OCDE, 2001c). Les restrictions à la concurrence qui se traduisent par une diminution de l'emploi global (section 1.A) tendent à accroître le nombre de ces familles. Malheureusement, il s'est révélé impossible d'intégrer cet aspect de l'inégalité dans le cadre sectoriel adopté pour la présente étude, car les familles dont aucun membre ne travaille n'ont généralement pas d'affiliation sectorielle pertinente.

Le graphique 5.5 représente les trois mesures de l'inégalité et leur association internationale avec l'indice global des réglementations des marchés des produits⁴⁴. On observe une variation considérable entre les pays des mesures de l'inégalité, l'inégalité des salaires – en particulier l'incidence de l'emploi faiblement rémunéré – étant généralement moindre dans les pays où la réglementation est plus rigoureuse. En revanche, l'incidence de la pauvreté des travailleurs semble s'accroître avec la réglementation des marchés des produits⁴⁵. Globalement, ces associations bivariées sont relativement compatibles avec l'hypothèse selon laquelle un renforcement de la concurrence sur les marchés des produits peut conduire à une plus grande inégalité des gains. Cependant, une analyse multivariée est requise pour déterminer si ces associations bivariées reflètent la possibilité d'un arbitrage entre les objectifs d'équité et d'efficacité.

Graphique 5.5. **Réglementation globale des marchés des produits et inégalité, 1998**



a) D9/D1 désigne le rapport des limites supérieures des neuvième et premier déciles de salaires.

b) D8/D2 désigne le rapport des limites supérieures des huitième et deuxième déciles de salaires.

Source : Nicoletti *et al.* (2001a).

Analyse de régression

Le tableau 5.6 présente les résultats des régressions utilisant les trois mesures de l'inégalité comme variable dépendante. Ces résultats donnent à penser que les associations bivariées entre l'inégalité et les réglementations des marchés des produits indiquées dans le graphique 5.5 ne témoignent probablement pas d'importantes relations de cause à effet entre la vigueur de la concurrence sur les marchés des produits et l'inégalité des gains ou des revenus. Aucun effet statistiquement significatif de la réglementation n'est constaté dans les spécifications augmentées et préférées, lorsque des variables indicatives sectorielles sont ajoutées au modèle, bien qu'un coefficient négatif soit estimé dans la spécification de base lorsque le taux de pauvreté des travailleurs est utilisé comme variable dépendante.

Tableau 5.6. Politiques, institutions et inégalité^a

Résultats des régressions sur des données de panel pour les secteurs de services

	Inégalité des salaires (D8/D2) ^b		Travailleurs faiblement rémunérés (% de l'emploi total)		Pourcentage des travailleurs pauvres (% des travailleurs vivant dans des familles démunies)	
	Modèle de base	Modèle augmenté ^c	Modèle de base	Modèle augmenté ^d	Modèle de base	Modèle augmenté ^e
Réglementation des marchés des produits (RMP)						
Indice global de RMP (bas du spline) ^e	-0.17 (-0.27)	-1.62 (-1.09)	-0.12 (-0.46)	-0.04 (-0.13)	0.09 (1.22)	-0.18 (-0.75)
Indice global de RMP (haut du spline) ^e	1.95 (1.62)	1.27 (0.91)	-0.30 (-0.87)	-0.17 (-0.79)	-0.20* (-2.40)	-0.01 (-0.05)
Marché du travail et cycle économique						
Indice global de LPE	0.04 (0.92)	0.03 (0.58)	-0.01* (-2.96)	-0.02 (-0.98)	0.01 (1.96)	0.01 (1.11)
Densité syndicale	0.00 (-0.80)	0.00 (-1.71)	0.00* (-2.28)	0.00** (-2.80)	0.00* (-2.30)	0.00 (-0.72)
Assurance-chômage (taux nets de remplacement)	0.00 (0.14)	0.00 (0.17)	0.00 (0.79)	0.00 (0.06)	0.00* (-3.12)	0.00 (-2.12)
Écart de production	-0.04 (-0.65)	-0.05 (-0.91)	-0.02 (-1.92)	-0.02 (-0.96)	0.01 (1.36)	0.01 (1.30)
RESET	2.00	1.90	5.01**		0.62	1.92
R au carré	0.18	0.31	0.19	0.87	0.36	0.65
Effets fixes (test F)		2.55		330**		7.81**
Breusch-Pagan				10.40**		
Hausman				0.13		
Observations	46	46	48	46	46	48
Pays	10	10	10	10	10	10
Secteurs	5	5	5	5	5	5

* , ** significatifs à 5 % et 1 % respectivement. T de Student entre parenthèses. Toutes les équations comprennent une constante.

Les échantillons sont ajustés pour tenir compte des observations aberrantes définies eu égard à la distance limite de Welsch (Chatterjee et Hadi, 1988).

Le modèle de base est estimé à l'aide des moindres carrés ordinaires, les erreurs types étant ajustées pour tenir compte des effets de groupes.

a) Voir tableau 5.5 pour les définitions des mesures de l'inégalité (les variables dépendantes).

b) D8/D2 correspond au ratio des taux de salaires à la limite entre le huitième et le neuvième déciles et à la limite entre le deuxième et le troisième déciles.

c) Modèle de base augmenté de façon à couvrir les effets fixes sectoriels. Estimation à l'aide des moindres carrés ordinaires. Les erreurs types sont ajustées pour tenir compte des effets de groupes.

d) Modèle de base augmenté pour couvrir les effets fixes sectoriels et les effets aléatoires par pays. Estimation à l'aide des moindres carrés généralisés.

e) Les effets de l'indice global de la RMP sont modélisés sous la forme de fonctions spline linéaires avec un seul coude.

Source : Nicoletti *et al.* (2001a).

Une syndicalisation plus importante est associée à une réduction de l'incidence de l'emploi faiblement rémunéré et, sans doute, à une diminution de la dispersion globale des gains, ce qui est compatible avec les résultats des recherches précédentes selon lesquels l'intervention de syndicats conduit à une compression de la structure des salaires (Blau et Kahn, 1999 ; Fortin et Lemieux, 1997). Une syndicalisation plus importante comme une plus grande générosité des indemnités d'assurance-chômage peuvent être associées à une réduction de la part des travailleurs dont les familles sont pauvres, encore que l'effet de la syndicalisation disparaisse lorsqu'on tient compte des effets sectoriels. L'effet estimé de l'augmentation des indemnités de chômage – qui sont utilisées ici comme variable représentative de la générosité globale de l'État providence – est assez fort, un accroissement d'un écart type du taux de remplacement impliquant une diminution de 0.45 d'un écart type de l'incidence de la pauvreté des travailleurs, c'est-à-dire environ deux fois plus que la plus importante des deux estimations de l'incidence de la syndicalisation sur la pauvreté des travailleurs.

Conclusions concernant l'inégalité

La présente analyse ne permet pas de soutenir l'hypothèse selon laquelle les réglementations des marchés des produits ont un impact à long terme sur l'inégalité observée sur le marché du travail. La déréglementation des marchés des produits peut néanmoins entraîner d'importantes pertes économiques lors de la transition vers un équilibre plus concurrentiel, par exemple celles que subissent les travailleurs dont les avantages de salaires étaient liés aux rentes de monopole, encore que cette possibilité n'ait pas été analysée dans le présent document. Il semble, cependant, qu'il s'agisse là d'une préoccupation de caractère transitionnel qui n'a que peu, voire pas, de conséquences pour le choix des réglementations des marchés des produits les plus adaptées pour générer une large prospérité. En revanche, la générosité des programmes de transferts publics et un fort degré de syndicalisation semblent avoir des effets égalisateurs sur certains aspects des gains et des revenus à long terme.

2. Effets des politiques et institutions des marchés du travail sur les résultats des marchés des produits

Pour juger du bien-fondé des politiques du marché du travail, le critère essentiel est leur contribution à une amélioration de la performance du marché. Cependant, ces politiques peuvent aussi avoir une influence sur les résultats des marchés des produits. Si cette influence est suffisamment importante, elle doit aussi être prise en compte au moment de faire des choix d'orientation. Une analyse complète des effets inter-marchés sort du cadre du présent chapitre. Mais leur importance potentielle sera illustrée dans la présente section en examinant les effets des réglementations et caractéristiques institutionnelles du marché du travail sur le potentiel d'innovation des entreprises et sur l'activité économique dans son ensemble.

A. Potentiel d'innovation des activités manufacturières

L'activité d'innovation, mesurée par exemple par l'intensité de R-D, est l'une des explications les plus importantes des différences de croissance du PIB entre les pays et entre les périodes (voir Cameron, 1998, 2000 ; Ahn et Hemmings, 2000 ; Guellec et Van Pottelsberghe, 2001 ; et Bassanini et Scarpetta, 2001). L'analyse économique des déterminants de l'innovation a été axée essentiellement sur la relation entre les incitations à innover et la concurrence sur les marchés des produits (voir Dasgupta et Stiglitz, 1980 ; Nelson et Winter, 1982 ; Schmalensee, 1989 ; Nickell, 1996 ; Aghion et Howitt, 1998 ; et Boone, 2000). Du point de vue empirique, les données récentes donnent à penser qu'il existe une relation positive entre la concurrence sur les marchés des produits et l'innovation, pour un niveau donné de protection des droits de propriété intellectuelle (Geroski, 1990 ; Nickell, 1996 ; Blundell *et al.*, 1995, 1999). Inversement, Aghion *et al.* (2001*b*) présentent des données au niveau des entreprises et au niveau des différents pays qui corroborent l'existence d'une relation en forme de cloche entre la concurrence et l'innovation (représentée par le nombre de brevets déposés)⁴⁶.

Les institutions du marché du travail également peuvent influencer sur la propension d'une économie à innover (Soskice, 1997 ; Eichengreen et Iversen, 1999 ; Acemoglu et Pischke, 1999*b*). C'est par le biais des règles en matière de licenciement et d'embauche et des systèmes de relations du travail que les dispositifs du marchés du travail influent vraisemblablement le plus sur l'innovation, bien que les salaires minimums et la générosité de

l'assurance-chômage puissent aussi jouer un rôle du fait de leur incidence sur la structure des salaires ainsi que sur le pouvoir de négociation des travailleurs et leur attitude à l'égard du risque (Acemoglu et Pischke, 1999c ; Acemoglu, 2000). Par exemple, une LPE restrictive peut limiter les rentes d'innovation en empêchant les ajustements de main-d'œuvre intervenant souvent après l'introduction des innovations par les entreprises en place (Audretsch et Thurik, 2001 ; Caroli *et al.*, 2001 ; Hobjin et Jovanovic, 2001). Les dispositifs du marché du travail qui favorisent le partage des rentes d'innovation, par exemple en renforçant le pouvoir de négociation des travailleurs en place ou en liant les négociations aux résultats de l'entreprise, peuvent aussi peser sur l'activité de l'innovation en réduisant sa rentabilité escomptée.

Les règles en matière d'embauche et de licenciement et les systèmes de relations du travail peuvent avoir des effets indépendants sur l'activité d'innovation, mais l'intensité (et peut-être même le signe) de cet effet dépend vraisemblablement de la façon dont ces politiques et institutions interagissent. Par exemple, la façon dont la LPE et les systèmes de relations du travail influent sur la qualité et la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée, qui est souvent considérée comme un complément des nouvelles technologies, a des effets importants sur l'innovation. Si le progrès technologique a une forte intensité de qualifications, les entreprises en place doivent passer d'un panachage optimal de qualifications à un autre afin de mettre en œuvre efficacement une innovation. Essentiellement, deux stratégies sont possibles pour l'entreprise en place qui a réussi à innover : soit elle forme elle-même sa main-d'œuvre existante, soit elle licencie une partie de son personnel et embauche des travailleurs plus qualifiés, vraisemblablement en puisant dans les effectifs de travailleurs qualifiés des autres entreprises⁴⁷. Une LPE restrictive et des systèmes de relations du travail très concertés incitent généralement les entreprises à recourir à des réaffectations internes de main-d'œuvre et à entreprendre elles-mêmes des activités internes de formation. En effet, dans ces régimes, la rotation de la main-d'œuvre est gênée (Bertola, 1992), les liens entre les travailleurs et leur employeur empêchent souvent le « braconnage » des compétences⁴⁸ et les entreprises peuvent bénéficier de la différence entre la productivité marginale des travailleurs qualifiés et leurs gains, du fait de la compression des salaires sur l'éventail des compétences (Acemoglu et Pischke, 1998, 1999a, 1999b)⁴⁹. Inversement, une LPE souple et des systèmes de relations du travail décentralisés favorisent la rotation de la main-d'œuvre et tendent à accroître la dispersion des salaires et les primes liées aux qualifications. Cela décourage la prise en charge de la formation par les entreprises et conduit celles-ci à se procurer les travailleurs qualifiés dont elles ont besoin sur le marché du travail externe. Compte tenu de la complémentarité entre l'innovation et les qualifications au niveau de l'entreprise, chaque association de LPE et de systèmes de relations du travail peut conduire à une propension spécifique des secteurs à innover, à une spécialisation sectorielle nationale spécifique et, enfin, à un potentiel d'innovation spécifique au niveau macroéconomique.

Étant donné qu'aussi bien les influences des marchés des produits que les influences des marchés du travail peuvent agir en sens opposé, leurs effets nets sur l'innovation sont sujets à controverses et ne peuvent être évalués que de façon empirique. La présente section est consacrée à une analyse économétrique inter-pays des liens entre les politiques, institutions et performances d'innovation, en utilisant la dimension sectorielle lorsqu'elle est connue⁵⁰. Les dimensions nationale et sectorielle sont importantes car, si les caractéristiques institutionnelles du marché du travail diffèrent essentiellement entre les pays, les liens entre institutions et résultats peuvent être radicalement différents suivant les secteurs. Par exemple, dans les secteurs à faible technologie, où les élasticités de la demande sont généralement faibles (au niveau du

secteur), l'innovation vise essentiellement à réduire les coûts et non à développer la capacité, ce qui se traduit souvent par des licenciements. Ainsi, dans ces secteurs, les restrictions en matière de licenciement risquent davantage de réduire l'activité d'innovation que dans les secteurs de haute technologie. L'intégration de la dimension sectorielle permet aussi de prendre en compte les divergences des possibilités technologiques des différents secteurs.

L'analyse sectorielle ne couvre que les activités manufacturières, compte tenu de la rareté et de la faible qualité des données concernant l'activité d'innovation dans les autres secteurs. En outre, on s'attache essentiellement à l'intensité de R-D, car c'est la seule variable disponible qui soit comparable simultanément entre les pays et les secteurs. Les dépenses de R-D sont au mieux un indicateur des apports dans l'activité d'innovation et non un indicateur des produits de l'activité d'innovation. C'est pourquoi est aussi analysée l'influence des politiques et des institutions sur le dépôt de brevets et l'intensité des dépenses au titre des technologies de l'information (TI), bien que seulement au niveau global car aucune ventilation sectorielle n'est disponible pour ces variables dans les différents pays⁵¹.

Le tableau 5.7 rend compte des résultats des régressions internationales reliant l'intensité de R-D dans le secteur des entreprises, le nombre de brevets déposés par habitant et l'intensité de technologie de l'information à des indicateurs des politiques et institutions des marchés des produits et du travail. Compte tenu du relativement petit nombre de degrés de liberté disponibles et de l'absence de variables de contrôle adéquates, ces régressions doivent être interprétées comme une analyse de données exploratoire visant à mettre en évidence les covariances opérationnelles et institutionnelles de l'innovation. Les estimations internationales ne font apparaître aucune relation évidente entre les réglementations des marchés des produits et les mesures de l'activité d'innovation dans le secteur des entreprises. Dans la plupart des régressions, l'intensité de R-D, l'adoption de TI et le dépôt de brevets diminuent quand le degré de contrôle exercé par l'État augmente, mais ils progressent lorsque les obstacles à l'activité d'entreprise s'amplifient (sauf pour ce qui est de l'adoption de TI). En outre, aucune association avec les obstacles aux échanges ne peut être mise en évidence à ce niveau d'agrégation. D'après les estimations, l'intensité de R-D a une relation inverse avec la LPE et la centralisation et la coordination des négociations salariales. Elle diminue lorsque la protection de l'emploi est stricte et augmente avec la centralisation ou la coordination.

Pour examiner plus en détails les interactions possibles entre la LPE et les relations du travail, le graphique 5.6 rassemble les intensités de R-D du secteur des entreprises dans les différents pays de l'échantillon en quatre sous-groupes, suivant quatre cas de figure : LPE peu stricte/faible coordination des relations du travail, LPE stricte/faible coordination, LPE peu stricte/étroite coordination, LPE stricte/étroite coordination⁵². Il ressort de ce graphique qu'il existe une interaction entre la LPE et la coordination des relations du travail aussi bien pour les brevets que pour l'intensité de R-D (encore dans une moindre mesure), les meilleures performances correspondant à des régimes polarisés, alors qu'aucune interaction n'est suggérée pour les TI⁵³.

Les données rassemblées au niveau agrégé peuvent être mieux appréhendées dans des régressions transversales conjuguant les dimensions nationales et sectorielles. Le tableau 5.8 présente des estimations des déterminants de l'intensité de R-D obtenues dans un échantillon de 18 secteurs manufacturiers et de 18 pays de l'OCDE. Les modèles estimés intègrent les effets de la LPE, des régimes de relations du travail et de leurs interactions potentielles, mais aussi des réglementations des marchés des produits orientées vers l'intérieur et vers l'extérieur (à la fois au niveau sectoriel et au niveau macro-économique). En outre, ils tiennent compte de la taille des entreprises (part de l'emploi dans les grandes

Tableau 5.7. **Politiques, institutions et innovation**

Régressions des MCO entre pays

Variable dépendante	Intensité de R-D ^a			Intensité de TI ^b			Brevets ^c		
	Réglementation des marchés des produits	Réglementation des marchés du travail et des produits	Réglementation des marchés des produits	Réglementation des marchés du travail et des produits	Réglementation des marchés des produits	Réglementation des marchés du travail et des produits	Réglementation des marchés des produits	Réglementation des marchés du travail et des produits	
Réglementation des marchés des produits									
Contrôle de l'état	-0.66** (-3.52)	-0.99** (-5.43)	-0.61** (-3.82)	-0.29* (-2.45)	-0.41** (-3.02)	-0.22 (-1.84)	-0.91* (-2.06)	-2.11** (-3.91)	-1.36** (-3.00)
Obstacles à l'activité d'entreprise	0.38 (1.70)	0.93** (4.34)	0.61** (2.83)	-0.22 (-1.55)	0.09 (0.54)	-0.07 (-0.44)	0.27 (0.53)	1.30* (2.05)	0.67 (1.09)
Obstacles aux échanges	0.08 (0.41)			0.01 (0.11)			-0.69 (-1.61)		
Marché du travail									
Législation sur la protection de l'emploi		-0.40* (-2.50)	-0.41* (-2.24)		-0.26* (-2.20)	-0.23 (-1.73)		-0.48 (-1.00)	-0.47 (-0.90)
Coordination des négociations salariales			0.56** (3.19)			0.13 (0.98)			0.99* (1.99)
Centralisation des négociations salariales		1.00** (4.19)			0.44* (2.50)			1.92** (2.73)	
Jarque-Bera	1.50	1.76	0.59	0.39	0.22	0.52	2.92	2.69	1.18
R-carré	0.40	0.69	0.62	0.42	0.59	0.50	0.39	0.50	0.43
R-carré ajusté	0.32	0.64	0.55	0.34	0.54	0.43	0.31	0.40	0.32
Observations	26	26	26	26	26	26	26	26	26

*, ** significatifs à 5 % et 1 % respectivement. T de Student entre parenthèses. Toutes les équations comportent une constante.

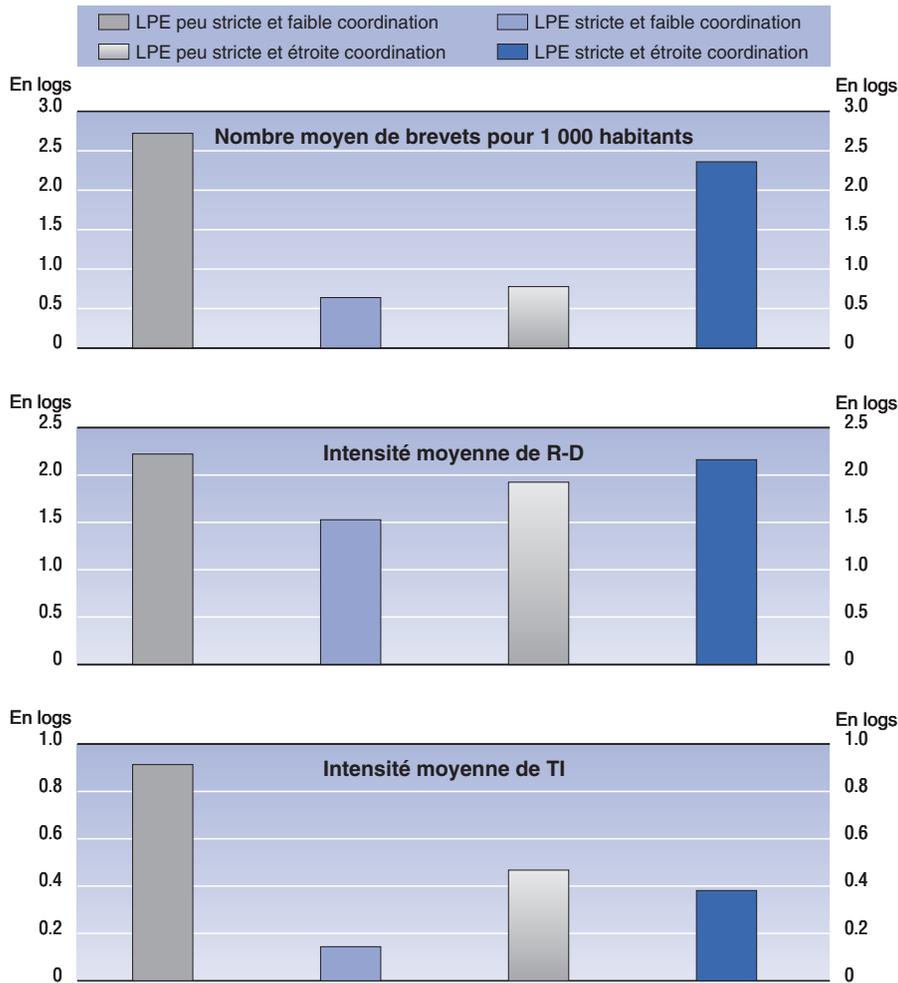
Dans l'échantillon entrent tous les pays de l'OCDE à l'exception de l'Islande, du Luxembourg, du Mexique et de la République slovaque.

a) Logarithme du rapport des dépenses en R-D des entreprises au PIB.

b) Logarithme du rapport des dépenses en technologie de l'information au PIB.

c) Logarithme des brevets par habitant.

Source : Nicoletti *et al.* (2001a).

Graphique 5.6. **Caractéristiques institutionnelles du marché du travail et innovation**

LPE : Législation sur la protection de l'emploi.

Note : Les pays sont classés par ordre croissant de LPE :

LPE peu stricte et faible coordination : USA, GBR, CAN, NZL, AUS, CHE, HUN, BEL, FIN.

LPE stricte et faible coordination : SWE, FRA, ESP, TUR, PRT.

LPE peu stricte et étroite coordination : IRL, DNK, CZE, POL.

LPE stricte et étroite coordination : AUT, JPN, KOR, NLD, NOR, DEU, GRC, ITA.

Source : Nicoletti *et al.* (2001a).

entreprises) et de l'ouverture des échanges (représentée par la pénétration des importations). Toutes les régressions incorporent également des variables indicatives sectorielles pour saisir les caractéristiques non expliquées du secteur (par exemple l'opportunité technologique) ainsi que des effets pays fixes ou aléatoires. Enfin, l'interaction potentielle entre la LPE, les régimes de relations du travail et les caractéristiques technologiques des différents secteurs a conduit à l'introduction d'une variable indicative correspondant aux secteurs de haute technologie, définis suivant la classification type de l'OCDE (Hatzichronoglou, 1997).

Comme en témoignent les analyses précédentes, l'intensité de R-D est positivement associée à la part des grandes entreprises ; elle s'accroît aussi avec l'ouverture des échan-

Tableau 5.8. Effets des politiques et institutions sur l'intensité de R-D

Résultats des régressions sur des données de panel pour 18 secteurs manufacturiers

Variable dépendante : intensité de R-D

Méthode	Effets fixes	Effets aléatoires sans interaction	Effets aléatoires avec interactions
Marchés des produits			
Part des grandes entreprises dans l'emploi ^a	1.39** (3.41)	1.66** (4.64)	1.58** (4.40)
Pénétration des importations ^a	0.39** (3.48)	0.34** (2.76)	0.34** (2.89)
Obstacles non tarifaires	-0.02** (-2.81)	-0.03** (-2.82)	-0.03** (-3.20)
Obstacles tarifaires ^a	0.18* (2.07)	-0.04 (-0.40)	-0.06 (-0.58)
Contrôle de l'état	..	-0.42** (-5.36)	-0.40** (-5.18)
Obstacles à l'activité d'entreprise	..	0.75** (7.93)	0.74** (7.90)
Marché du travail			
Législation sur la protection de l'emploi (LPE)	..	-0.29** (-3.74)	
Coordination des négociations	..	0.21** (2.73)	
LPE dans les secteurs de haute technologie	..		-0.48** (-3.75)
LPE dans les secteurs de faible technologie	..		-0.16 (-1.40)
Coordination des négociations dans les secteurs de haute technologie	..		-0.34 (-1.85)
Coordination des négociations dans les secteurs de faible technologie	..		0.73** (4.00)
LPE x coordination des négociations dans les secteurs de haute technologie	..		0.23** (2.64)
LPE x coordination des négociations dans les secteurs de faible technologie	..		-0.21** (-2.58)
Variables indicatrices de secteur	Oui	Oui	Oui
Variables indicatrices de pays	Oui	Non	Non
RESET	1.95		
R-carré	0.88		
Test du Chi2 sur les variables indicatrices de pays	13.5**		
Test du Chi2 sur les variables indicatrices de secteur	17.8**	200.1**	141.8**
Breusch-Pagan		72.9**	70.3**
Hausman		3.55	13.9
Observations	255	255	255
Pays	18	18	18

*, ** significatifs à 5 % et 1 % respectivement. T de Student entre parenthèses. Toutes les équations comportent une constante. Les échantillons sont ajustés pour tenir compte des valeurs aberrantes eu égard à la distance limite de Welsch (Chatterjee et Hadi, 1988). Les secteurs de haute technologie correspondent aux secteurs 24 et 29-35 de la CITI, Rév. 3.

a) En logarithme.

Source : Nicoletti et al. (2001a).

ges, ce qui met peut-être en évidence l'existence de retombées positives du savoir⁵⁴. Parmi les réglementations des marchés des produits, les obstacles non tarifaires, le contrôle de l'État et les obstacles à l'activité d'entreprise sont les plus importants, les obstacles non tarifaires ayant une incidence négative sur la R-D, alors que le contrôle de l'État et les obstacles à l'activité d'entreprise ont des effets opposés sur la R-D, ce qui confirme les résultats des régressions globales⁵⁵.

La LPE et la coordination des relations du travail ont des effets significatifs sur l'intensité de R-D et leurs signes sont compatibles avec ceux ressortant des régressions globales. Toutes choses égales par ailleurs, la R-D semble être d'autant moins importante que la LPE est stricte et d'autant plus importante que la coordination est étroite. En outre, on ne constate aucun effet sur la R-D de l'interaction entre la LPE et la coordination des relations du travail, lorsqu'on regroupe tous les secteurs. Les résultats changent, toutefois, si des coefficients séparés sont estimés pour les secteurs à haute et à faible technologie, ce qui donne à penser que le regroupement peut être inadéquat pour évaluer les effets des interactions entre la LPE et la coordination sur la R-D. Si les estimations des variables de contrôle et des réglementations des marchés des produits ne varient pas, les termes représentant les interactions ont maintenant des effets significatifs et opposés sur les deux catégories de secteurs. Quelles que soient la rigueur de la LPE et l'étroitesse de la coordination des relations industrielles, leur association semble avoir un effet positif sur l'intensité de R-D dans les secteurs de haute technologie et un effet négatif dans les secteurs à faible technologie. La coordination tend à compenser en partie l'influence négative de la LPE dans les secteurs de haute technologie, peut-être en raison du fait que la LPE est moins contraignante pour l'activité d'innovation lorsque les entreprises ont recours au marché du travail interne. Comme on l'a mentionné plus haut, cela est moins probable dans les secteurs où l'élasticité de la demande est faible, ce qui explique en partie l'effet négatif constaté dans les secteurs de faible technologie.

Pour mieux comprendre cet aspect, une autre spécification a été testée dans laquelle les effets de la LPE diffèrent en fonction de trois niveaux de coordination, en modérant l'hypothèse de linéarité des effets de coordination. L'objectif de cette spécification, que les tests amènent à préférer par rapport au modèle linéaire, est de mettre en évidence les situations dans lesquelles les décideurs qui souhaitent modifier les politiques en matière de protection de l'emploi doivent s'inquiéter des effets possibles de ces modifications sur les résultats en matière d'innovation, considérant comme donné le régime actuel de relations du travail. Les effets nets estimés sur la R-D de la LPE et de la coordination des relations du travail sont décrits dans le tableau 5.9. Les résultats montrent que le durcissement de la LPE semble

Tableau 5.9. Effets nets de la LPE et de la coordination des négociations sur l'intensité de R-D

	Secteurs de haute technologie	Secteurs de faible technologie
A. Effets de la LPE en cas de :		
Forte coordination des négociations	0.25* (1.9)	-0.29** (-2.1)
Coordination intermédiaire des négociations	-0.61*** (-3.6)	-0.79*** (-4.8)
Faible coordination des négociations	-2.28** (-2.0)	-0.53 (-0.7)
B. Effets de la coordination des négociations en cas de :		
LPE contraignante	3.04** (2.0)	0.82 (1.0)
LPE peu contraignante	1.46 (1.4)	0.60 (1.1)

LPE : Législation sur la protection de l'emploi.

*, **, *** significatifs à 10 %, 5 % et 1 % respectivement. T de Student entre parenthèses. Les échantillons sont ajustés pour tenir compte des observations aberrantes définies eu égard à la distance limite de Welsch (Chatterjee and Hadi, 1988).

Note : Le tableau rend compte des effets estimés totaux de la LPE (de la coordination) pour des valeurs données de la coordination (de la LPE). Le modèle estimé intègre une interaction non linéaire entre la LPE et la coordination. Le panel B rend compte des effets moyens estimés du renforcement de la coordination d'un niveau pour deux groupes de pays (pays où la LPE est contraignante et pays où la LPE est peu contraignante). Le caractère contraignant de la LPE est défini ici par rapport à sa valeur moyenne.

Source : Nicoletti et al. (2001a).

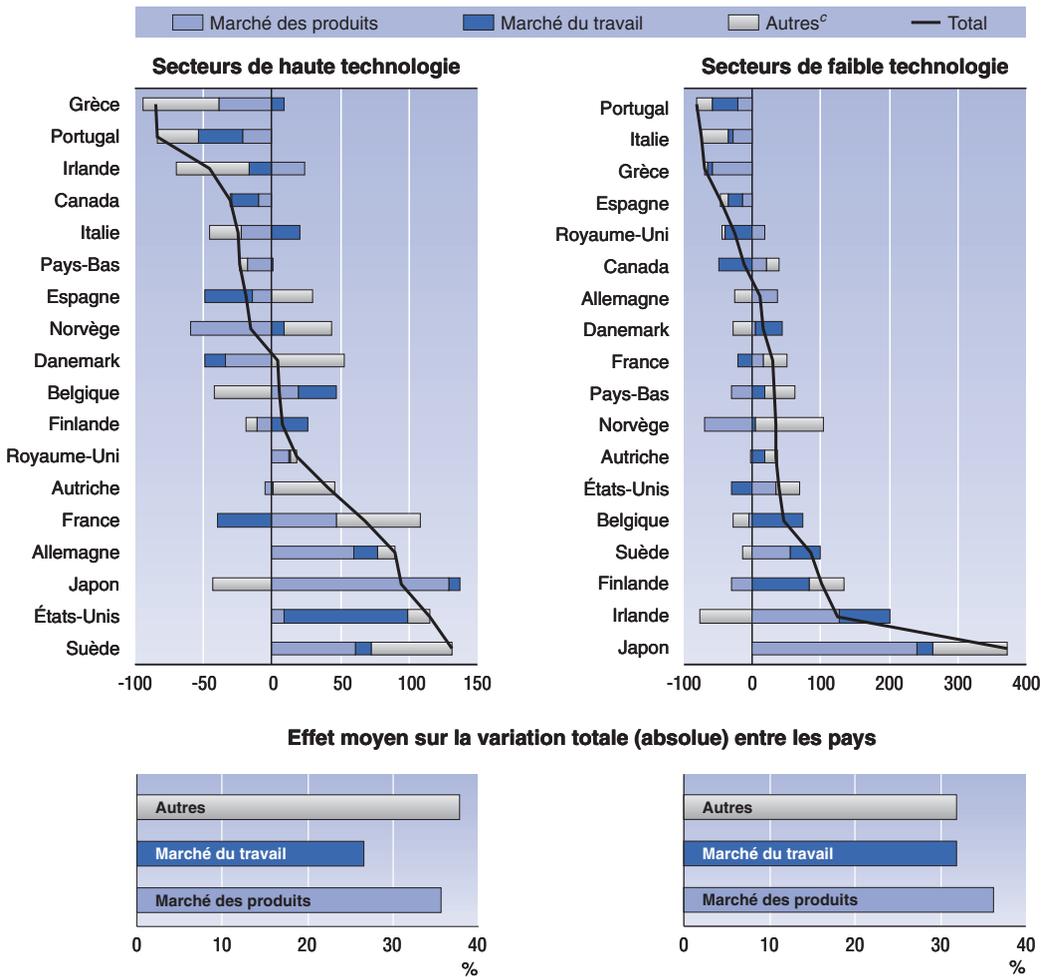
décourager l'investissement dans la R-D, sauf dans le cas des secteurs de haute technologie des pays à négociations salariales coordonnées, où le durcissement de la LPE semble encourager ces investissements (panel A)⁵⁶. L'effet de la coordination sur l'activité d'innovation est sans conteste positif dans les secteurs de haute technologie des économies à LPE contraignante, alors que son effet dans tous les autres cas est ambigu (panel B).

Conclusions concernant l'innovation

L'environnement opérationnel et institutionnel du marché du travail paraît jouer un rôle aussi important que les conditions des marchés des produits dans la détermination de l'activité d'innovation dans les pays de l'OCDE. Quantitativement, les influences

Graphique 5.7. **Effet des politiques et institutions des marchés du travail et des produits sur l'intensité de R-D^a**

Pourcentage de déviation par rapport à la moyenne de l'OCDE^b



a) Basé sur la spécification non linéaire.
 b) Ajusté pour tenir compte de la composition sectorielle.
 c) Autres contrôles, effet aléatoire plus effet résiduel.
 Source : Nicoletti et al. (2001a).

exercées par les marchés du travail et les marchés des produits mises en évidence par les estimations empiriques sont souvent comparables (graphique 5.7), ce qui donne à penser qu'il faudrait prendre en compte leurs répercussions potentielles sur l'activité d'innovation lors de la conception des politiques du marché du travail. Dans les secteurs de haute technologie, représentant généralement 70 % environ de l'ensemble de la R-D, l'incidence estimée des facteurs liés aux marchés du travail est particulièrement marquée aux États-Unis, où elle est positive, et en France, au Portugal et en Espagne, où elle est négative.

Les interactions de l'activité d'innovation et des politiques et institutions du marché du travail sont complexes. L'analyse de la présente section étudie certains des mécanismes par lesquels ces interactions peuvent se manifester, en se concentrant sur les règles d'embauche et de licenciement et sur les systèmes de relations du travail. Sur la base des données agrégées, il semble qu'il y ait une relation en forme de U entre l'activité d'innovation et les régimes du marché du travail, définis par différentes combinaisons de LPE et de coordination des relations du travail. L'intensité de R-D est relativement élevée soit dans les pays où la LPE est stricte et la coordination est étroite, soit dans ceux où la LPE est peu stricte et la coordination faible, alors que d'autres combinaisons de politiques et d'institutions semblent être associées à une moindre activité d'innovation globale. Cette non-linéarité apparaît aussi au niveau sectoriel, rendant difficile l'analyse des statistiques comparatives des changements des politiques et institutions. Au niveau d'agrégation auquel les données sont disponibles, il est impossible de déterminer laquelle (le cas échéant) des deux combinaisons extrêmes de LPE et de coordination des relations du travail est à privilégier du point de vue des résultats d'innovation.

B. Spécialisation dans les secteurs où la R-D est importante et les salaires élevés

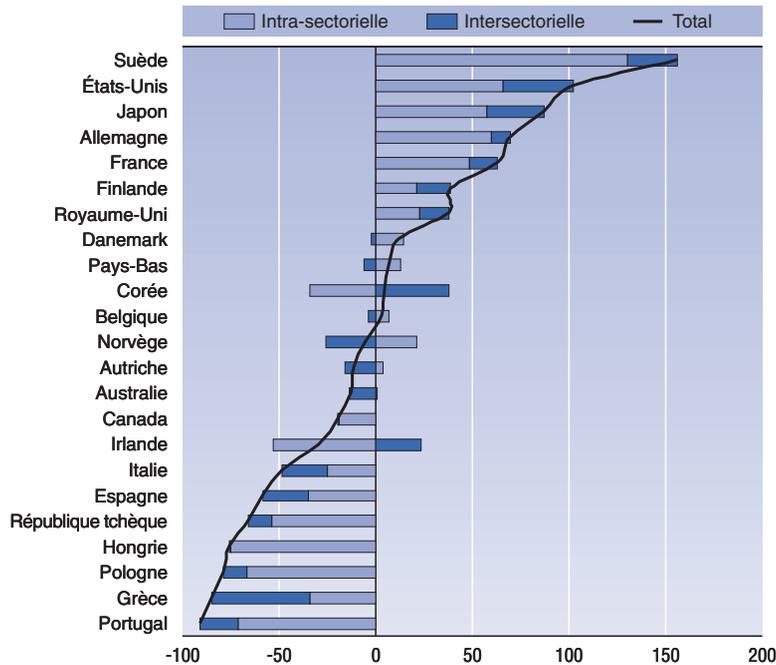
Effets de la composition sectorielle sur l'intensité de R-D

Les différences entre les pays dans la taille moyenne des entreprises et l'intensité de R-D dépendent à la fois de facteurs sectoriels spécifiques et de la composition du PIB par secteurs. Jusqu'ici, l'analyse a été axée essentiellement sur l'activité d'innovation au niveau de secteurs considérés isolément, étudiant les effets des caractéristiques institutionnelles du marché du travail sur les différences de l'intensité de R-D entre les secteurs et les pays. Cependant, du moins à long terme, on peut imaginer que la composition par secteurs joue un rôle au moins aussi important que les facteurs sectoriels spécifiques dans la détermination des résultats globaux. En outre, les politiques et institutions des marchés du travail et des marchés des produits peuvent influencer sur cette composition.

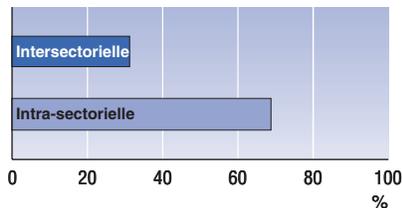
Le graphique 5.8 décompose pour chaque pays l'écart en pourcentage par rapport à la moyenne de l'OCDE de l'intensité de R-D en éléments intra-sectoriels et intersectoriels⁵⁷. Les résultats donnent à penser que, globalement et au niveau d'agrégation considéré, les différences dans la composition par secteurs n'expliquent qu'une partie relativement peu importante des différences entre les pays de l'intensité de R-D. Néanmoins, les effets de la composition par secteurs sur l'intensité de R-D sont sensibles dans plusieurs pays, la part des secteurs fondamentalement intensifs en R-D étant plus grande en Finlande, en Irlande, au Japon, en Corée, en Suède, au Royaume-Uni et aux États-Unis, et alors que l'Autriche, la Grèce, l'Italie, la Norvège et l'Espagne ont une composition par secteurs qui tend à limiter l'intensité de R-D par rapport à la moyenne de l'OCDE.

Graphique 5.8. **Intensité de R-D : effets de la composition intra et intersectorielle**

Pourcentage de déviation par rapport à la moyenne de l'OCDE



Effet moyen sur la variation totale (absolue) entre les pays

Source : Nicoletti *et al.* (2001a).

Le tableau 5.10 (colonne 1) étudie la relation possible entre les effets de réaffectation intersectoriels et les politiques et institutions des marchés du travail et des marchés des produits au moyen de corrélations bivariées simples⁵⁸. Plusieurs politiques et institutions semblent être associées à une composition sectorielle à moindre contenu d'innovation. Certaines de ces corrélations négatives confirment les résultats de l'analyse au niveau des différents secteurs, tout comme pour la rigueur de la LPE, le contrôle de l'État et la réglementation globale des marchés des produits. Les autres résultats donnent à penser que le coin fiscal et la couverture des conventions collectives pourraient aussi être négativement corrélés aux effets de la composition sectorielle sur la R-D. Ces résultats pourraient tenir au fait que ces politiques des marchés du travail (et des produits) affectent la rapidité de la réaffectation des ressources entre les secteurs caractérisés par différentes opportunités technologiques, donnant un avantage comparatif dans les secteurs de haute technologie aux pays où la fiscalité est moins lourde et où les restrictions en matière de licenciement et les réglementations des marchés des produits sont moins pesantes.

Tableau 5.10. **Politiques des marchés du travail et des produits et spécialisation dans les secteurs d'intense R-D et les secteurs où les primes salariales sont importantes**

Coefficients de corrélation entre pays

	Effet de la composition sectorielle sur l'intensité globale de R-D	Effet de la composition sectorielle sur les primes salariales moyennes
Coin fiscal	-0.43 *	-0.08
Indemnités de chômage	-0.13	0.24
Extension administrative des accords collectifs	-0.65 **	0.02
Législation sur la protection de l'emploi	-0.47 *	-0.43 **
Réglementation excessive des sociétés	-0.64 **	-0.51 **
Réglementation des marchés des produits	-0.45 *	-0.36 *
Contrôle de l'état	-0.79 **	-0.50 **
Obstacles à l'activité d'entreprise	0.19	-0.03
Obstacles aux échanges	-0.19	-0.19

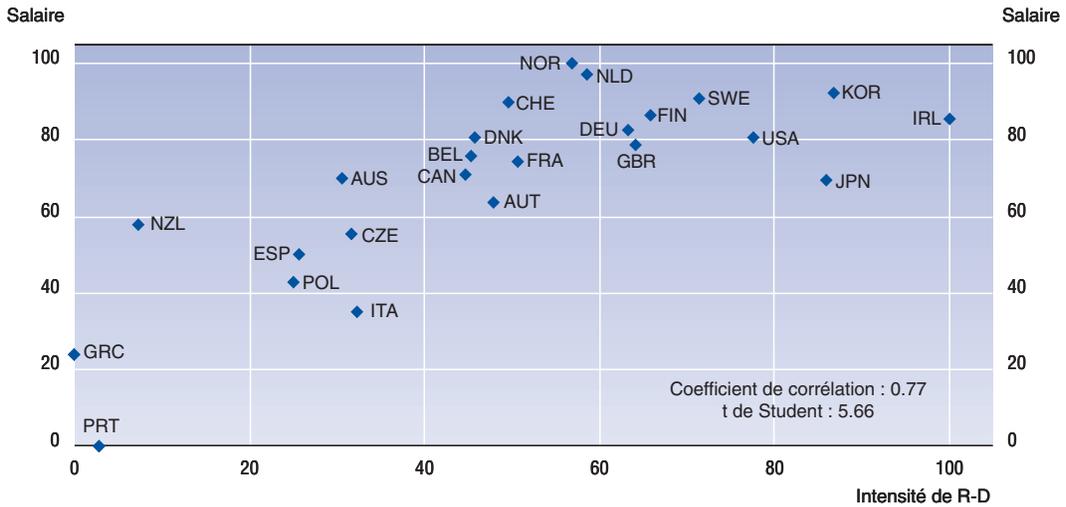
*, ** significatifs à 5 % et 1 % respectivement.

Source : Nicoletti *et al.* (2001a).

Effets de la composition sectorielle sur les primes salariales moyennes

Tout comme certains pays bénéficient d'un avantage comparatif dans les secteurs à forte intensité de R-D, la part de l'emploi total attribuable aux secteurs à hauts salaires peut aussi varier entre les pays et être influencée par les réglementations des marchés du travail et des produits. En utilisant les estimations des primes salariales intersectorielles (voir section 1.B), on peut comparer les pays de l'OCDE en fonction de leur spécialisation dans les secteurs généralement caractérisés par des primes salariales importantes. Pour chaque pays, l'indicateur de spécialisation permet de pondérer la part de l'emploi dans chaque activité manufacturière par la moyenne (internationale) de l'avantage de salaire correspondant, estimé pour les pays de l'échantillon. Avec un indicateur identique, les pays peuvent aussi être comparés suivant leur spécialisation dans les secteurs à importante R-D⁵⁹. Le graphique 5.9 montre que les deux indicateurs sont étroitement corrélés entre les pays, les pays se spécialisant dans les secteurs à importante R-D se spécialisant également dans les secteurs où les primes salariales sont marquées. Cette relation permet de penser que les deux dimensions de cette spécialisation sont sans doute dues aux mêmes facteurs, ce qui est compatible avec les théories de la codétermination des salaires d'efficience et du choix de la technologie (Acemoglu et Shimer, 2000)⁶⁰.

Le tableau 5.10 (colonne 2) étudie la relation possible entre la spécialisation dans les secteurs à hauts salaires et les politiques et institutions dans un cadre bivarié simple. L'indice de spécialisation est relié entre les pays aux réglementations des marchés des produits et aux politiques et institutions du marché du travail. Les corrélations observées donnent à penser que les pays où les réglementations des marchés des produits et la législation sur la protection de l'emploi sont relativement strictes tendent aussi à se spécialiser dans les secteurs où les avantages de salaires sont peu marqués. Des corrélations négatives du même type ont été constatées entre les réglementations des marchés des produits et des marchés du travail et les effets de composition sectorielle sur l'intensité globale de R-D (colonne 1). Compte tenu de la relation étroite existant entre la spécia-

Graphique 5.9. Spécialisation dans les secteurs à salaires élevés et de haute R-D^a

a) Indices de spécialisation de l'emploi en fonction des primes salariales moyennes entre les secteurs et l'intensité de R-D (estimés à l'aide des variables catégorielles de secteurs dans les régressions à effets fixes).

Source : Nicoletti *et al.* (2001a).

lisation dans les secteurs à importante R-D et à hauts salaires, une interprétation possible de ces corrélations bivariées est que l'environnement réglementaire qui décourage la spécialisation dans les secteurs à hauts salaires peut aussi peser sur le potentiel d'innovation d'un pays. Cette interprétation doit toutefois être considérée comme très provisoire, car d'autres facteurs pourraient être à l'origine de différences dans les schémas de spécialisation des différents pays et ces relations bivariées ne tiennent pas compte des effets d'interaction jugés critiques dans l'analyse de régression sur des données sectorielles réalisée pour l'intensité de R-D.

Conclusions

Les politiques concernant les marchés des produits et les marchés du travail visent essentiellement à influencer sur les résultats des marchés auxquels elles s'appliquent directement. Cependant, les conclusions empiriques présentées dans ce chapitre donnent à penser que les interactions des politiques des marchés des produits et du travail peuvent avoir des effets significatifs, l'incidence étant même parfois comparable à celle des mesures visant expressément un certain marché. Par exemple, aux États-Unis, les dispositifs du marché du travail et des marchés des produits semblent avoir contribué dans la même mesure à une intensité de R-D supérieure à la moyenne de l'OCDE. Inversement, les réglementations anti-concurrentielles des marchés des produits et une combinaison défavorable des politiques du marché du travail ont aussi, semble-t-il, contribué dans la même mesure à maintenir les taux d'emploi au-dessous de la moyenne de l'OCDE dans certains pays européens. Il paraît donc important, pour bien concevoir l'action à mener, de tenir compte des effets croisés potentiels des politiques des marchés des produits et des marchés du travail.

La meilleure façon de tenir compte de ces effets croisés est loin d'être évidente, compte tenu de leur complexité et du fait qu'ils ne sont pas encore bien appréhendés. L'analyse présentée ici suggère quelques grands axes de réflexion :

- *Il existe, semble-t-il, une complémentarité globale entre la réforme réglementaire des marchés des produits et la politique de l'emploi.* En particulier, la suppression des obstacles aux échanges et à la concurrence sur des marchés des produits potentiellement concurrentiels peut compléter les réformes du marché du travail destinées à accroître les niveaux d'emploi à long terme dans les pays de l'OCDE. L'analyse présentée ici donne à penser qu'une partie des effets sur l'emploi tiennent à une réduction de la part des salaires correspondant au partage des rentes. D'autres effets bénéfiques pour l'emploi et les salaires réels peuvent aussi être attendus d'une spécialisation dans les secteurs ayant un plus fort potentiel de croissance.
- *La réforme de la réglementation sur les marchés des produits exige sans doute des ajustements des politiques et programmes du marché du travail.* Les politiques renforçant la concurrence sur les marchés des produits se traduisent par des licenciements à court terme et peuvent conduire à des taux de perte d'emploi en permanence plus élevés dans les secteurs auparavant très réglementés. Il importe, en conséquence, qu'aussi bien les mesures actives – accélérer le réemploi des travailleurs déplacés – que les mesures passives – garantir un revenu suffisant en cas de perte d'emploi – soient adaptées à leur objectif. Cependant, des mesures actives de ce type sont requises indépendamment de l'orientation réglementaire des marchés des produits (voir chapitres 1 et 4).
- *Des arbitrages sont sans doute possible lorsqu'on examine les effets directs et croisés des politiques sur les marchés.* L'évidence préliminaire rassemblée ici donne à penser que les réformes des marchés des produits qui renforcent la concurrence risquent de conduire à une moins grande sécurité de l'emploi pour certains groupes de travailleurs. Il semble donc que des arbitrages doivent être opérés lors de la détermination de la politique réglementaire, car des changements dans la réglementation qui renforcent l'efficacité et l'emploi total peuvent aussi diminuer la sécurité de l'emploi pour certains travailleurs. Cependant, les conditions de ces arbitrages sont complexes, car les réglementations des marchés des produits et du marché du travail qui améliorent la sécurité pour certains travailleurs (« travailleurs intégrés ») semblent aussi se traduire par une réduction de la sécurité pour ceux qui ne sont pas intégrés. En outre, les données disponibles donnent à penser que les effets croisés des réglementations des marchés des produits sur la sécurité de l'emploi sont sans doute moins importants que les effets directs des politiques du marché du travail, en particulier s'agissant de la LPE et des indemnités de chômage.
- *Les politiques des marchés du travail et des produits interagissent de façon complexe, ce qui doit inciter à la prudence lorsqu'on essaie de tirer parti des effets croisés.* De simples associations entre pays donnent à penser qu'une LPE plus stricte rend l'innovation par les entreprises plus difficile, ce qui peut avoir des conséquences négatives pour les perspectives de croissance économique. Cependant, une analyse plus complète fait apparaître une réalité plus complexe dans laquelle la protection de l'emploi peut soit freiner soit faciliter les investissements de R-D, en fonction de l'organisation des négociations salariales et de la nature de la technologie utilisée par un secteur particulier.

En résumé, les responsables devraient rester attentifs à la possibilité d'effets croisés importants, mais les recherches sur ces interactions n'ont pas encore suffisamment progressé pour que l'on puisse formuler des prescriptions d'action précises. Néanmoins, certaines des interactions potentiellement les plus importantes ont été identifiées. Elles permettent aux responsables d'avoir une idée des principales incompatibilités entre les politiques des marchés des produits et du travail et de tirer ainsi parti des complémentarités. Depuis la fameuse maxime de Rudyard Kipling, « L'Orient est l'Orient et l'Occident est l'Occident et ils ne se rencontreront jamais », les contacts et la compréhension mutuelle se sont renforcés entre les différents peuples du monde. Il faut espérer que des progrès semblables pourront être accomplis dans l'intégration des politiques intéressant les marchés des produits et du travail.

Notes

1. L'analyse présentée ici s'inspire d'une étude plus large de l'OCDE consacrée aux effets inter-marchés et à leurs conséquences pour l'élaboration des politiques (Nicoletti *et al.*, 2001a).
2. Dans les analyses intersectorielles et les analyses macroéconomiques intertemporelles, les indicateurs déjà disponibles des réglementations des marchés des produits sont complétés et étendus pour couvrir une ventilation sectorielle plus fine et plusieurs périodes (voir annexe 5.A).
3. Par exemple, d'après Nicoletti *et al.* (1999), la corrélation inter-pays entre la réglementation globale des marchés des produits et la LPE est fortement positive.
4. Le biais d'endogénéité est probablement plus important dans les études des effets croisés de la situation sur les marchés des produits, où les résultats des marchés du travail font l'objet d'une régression sur les « *mark-ups* » ou indices de majoration (représentatifs de la concurrence sur les marchés des produits), car ces résultats sont déterminés conjointement avec l'emploi et les salaires (OCDE, 1996a).
5. Des combinaisons différentes de deux ou trois de ces dimensions sont utilisées dans chaque cas, comme cela est décrit dans les première et deuxième sections. Voir Nicoletti *et al.* (2001a) pour un examen détaillé des techniques économétriques utilisées pour minimiser ces problèmes, ainsi que pour des vérifications approfondies de la solidité des résultats présentés ici.
6. Bednarzik (2001) présente des données selon lesquelles les différences internationales dans l'efficacité des marchés de capitaux contribuent beaucoup à expliquer les différences des taux d'emploi.
7. Par exemple, une baisse des coûts d'entrée (par exemple, ceux liés aux barrières réglementaires) aura vraisemblablement un effet positif à long terme plus important sur l'emploi qu'une simple accentuation de l'intensité des pressions concurrentielles (induite, par exemple, par des modifications des politiques de la concurrence), car elle suppose une augmentation du nombre d'entreprises à l'équilibre (Blanchard et Giavazzi, 2001). Sur des marchés du travail flexibles, l'emploi peut devenir plus instable à court terme lorsque la concurrence sur les marchés des produits s'accroît, mais les réajustements de main-d'œuvre vers un nouvel équilibre sont aussi plus rapides.
8. Par exemple, les améliorations de productivité induites par les pressions concurrentielles découlent souvent de délestages de main-d'œuvre en courte période, alors que l'expansion de la production et les nouvelles entrées ne peuvent vraisemblablement compenser ces pertes d'emploi qu'à terme. De même, les pressions à la baisse sur les rentes des marchés des produits et des marchés du travail stimulent l'emploi, car les avantages de salaires diminuent dans les secteurs abrités (voir section 1.B), mais elles peuvent aussi se traduire par des licenciements et/ou un effort de travail accru en cas de partage des rentes sous une forme non pécuniaire.
9. Voir Nicoletti et Scarpetta (2002) pour une présentation plus détaillée de l'analyse reproduite dans la présente section.
10. L'emploi agricole n'est pas pris en compte dans le graphique, eu égard à la forte proportion de travailleurs indépendants dans ce secteur qui ne sont que marginalement affectés par les réglementations des marchés des produits incorporées dans les indicateurs synthétiques.
11. L'association est à peu près identique lorsque les valeurs de 1998 pour l'indicateur temporel moins complet de la réglementation des marchés des produits sont rapportées aux taux d'emploi (Nicoletti et Scarpetta, 2002).
12. Le *coin fiscal* ne peut avoir une incidence sur le niveau d'équilibre de l'emploi qu'en présence de dysfonctionnements du marché. Par exemple, les travailleurs peuvent être en mesure de résister à des réductions de salaires compensatoires dans le cadre des négociations collectives ; les prestations de chômage sont dans certains cas fixes ou assujetties à des seuils et des plafonds qui affaiblissent leur relation avec les gains ; en outre les effets sur le revenu non salarial peuvent être importants (Phelps, 1994 ; Pissarides, 1998).
13. OCDE (1999b) signale une incidence négative, peu significative de la LPE sur l'emploi total, mais une incidence positive et significative sur le travail indépendant, impliquant une incidence négative sur l'emploi salarié, ce qui est qualitativement compatible avec l'effet négatif constaté ici pour l'emploi non agricole.
14. Les réformes de la réglementation intervenues en Italie après 1998 (voir OCDE, 2001e, pour des précisions) ne sont pas prises en compte dans ces calculs.

15. Les valeurs indiquées dans le graphique 5.2 sont fondées sur les coefficients estimés à partir de la spécification sans termes représentatifs des interactions (tableau 5.1, colonne 3). Voir aussi OCDE (2001*d*).
16. Comme on l'a mentionné dans l'introduction, le biais d'endogénéité peut être particulièrement marqué lorsque les « *mark-ups* » et les indices sont utilisés comme variables représentatives de la concurrence sur les marchés des produits, car ces variables sont codéterminées avec les salaires. En outre, OCDE (1996*a*) n'analysait que les salaires mensuels moyens dans les activités manufacturières et les variables de contrôle utilisées pour tenir compte des caractéristiques des travailleurs et des entreprises étaient limitées.
17. Voir Jean et Nicoletti (2002) pour une présentation plus complète de l'analyse proposée ici.
18. Katz et Summers (1989) ont été les premiers à utiliser cette approche, en l'appliquant à des micro-données.
19. Dans tous les pays, les profils de salaires estimés sont compatibles avec les équations types de Mincer, les salaires augmentant avec l'âge et les niveaux d'instruction, le sexe ayant aussi une incidence significative.
20. Dans la perspective du salaire d'efficience, les primes salariales correspondent à la rémunération payée par les entreprises pour éviter les dépenses de suivi, de collecte d'informations, etc. Même du point de vue théorique, il est difficile de faire une distinction entre l'élément relatif au salaire d'efficience et celui relatif au partage des rentes. Dans la mesure où le partage des rentes est un moyen d'éviter les coûts liés à l'instabilité sociale, il pourrait aussi être considéré comme faisant partie des salaires d'efficience (Krueger et Summers, 1988).
21. Plusieurs des variables de contrôle de l'hétérogénéité des entreprises (par exemple, les taux d'entrée, la taille des entreprises et les compétences de la population active), sont des mesures sectorielles dont la moyenne a été faite pour les pays pour lesquels on dispose de données. Étant donné que ces variables ne varient pas entre les pays, elles ne peuvent être incorporées dans les modèles de régression qui intègrent aussi des effets fixes sectoriels.
22. L'effet estimé pour les obstacles non tarifaires n'est pas significatif dans le modèle à effets aléatoires, mais le test de spécification de Hausman indique que le modèle à effets fixes est plus fiable.
23. Acemoglu *et al.* (2001) avancent que cette réduction du pouvoir de négociation est imputable aux options plus larges offertes à l'extérieur aux travailleurs qualifiés, ce qui nuit à la coopération entre travailleurs qualifiés et non qualifiés en faveur des syndicats.
24. La relation positive entre les salaires et la taille des entreprises constitue, même après l'introduction de variables de contrôle représentant les caractéristiques observables des travailleurs et les autres attributs des emplois, une conclusion empirique courante (pour un examen, voir Oi et Idson, 1999).
25. Les primes salariales sectorielles (nettes) ajustées correspondent aux primes salariales (brutes) issues des premiers calculs nettes des effets spécifiques aux pays et aux secteurs, telles qu'estimées par l'équation de régression à effets fixes (tableau 5.2, colonne 3), une fois abandonnée la variable non significative de la syndicalisation.
26. Les rentes non pécuniaires peuvent se traduire par de faibles incitations au travail (par exemple absence de suivi), une utilisation inefficace des facteurs de production (par exemple, rétention de main-d'œuvre) et d'autres pratiques incitant les entreprises à se situer au-dessous de la frontière d'efficience (inefficience-X), tout en augmentant l'utilité des travailleurs. Ces phénomènes sont sans doute particulièrement prononcés là où la réglementation est la plus contraignante. Par exemple, les entreprises publiques sont généralement plus exposées à l'ingérence politique et la maximisation des profits passe souvent après d'autres objectifs, ce qui peut être compatible avec une certaine forme d'inefficience-X (Haskel et Sanchis, 1995). De même, les considérations de « service public » et la forte participation syndicale peuvent rendre un niveau élevé de rémunération et les inégalités de salaires moins politiquement acceptables, que de fortes rentes pécuniaires.
27. Comme dans les sections 1.A-1.B, l'accent est mis essentiellement sur les effets inter-marchés des réglementations des marchés des produits. Cependant, les effets sur les marchés eux-mêmes sont aussi brièvement examinés, bien qu'ils aient fait l'objet d'une plus grande attention dans les études précédentes [par exemple, Bertola (1999), OCDE, 1999*c* et Pissarides (2001) analysent l'incidence de la LPE sur la stabilité de l'emploi et des gains, alors que Blau et Khan (1999) et OCDE (1997*a*) analysent l'impact des négociations collectives sur l'inégalité des salaires]. Tenir compte des effets croisés devrait permettre d'estimer plus précisément les effets directs et de déterminer si les interactions des réglementations des marchés du travail et des produits sont importantes. Voir Nicoletti *et al.* (2001*a*) pour une présentation plus complète de l'analyse reprise ici et dans la section suivante.
28. Dans la mesure où ce renforcement de la sécurité de l'emploi implique des écarts par rapport à la recherche d'un profit maximum, il peut être assimilé à une forme de rente non pécuniaire, comme on l'a vu dans la section 1.B.
29. Nombre des modèles statiques utilisés dans les ouvrages théoriques impliquent aussi que les incidences des réglementations des marchés des produits sur l'emploi et le chômage au niveau global sont fortement

- tributaires des institutions de détermination des salaires (Nickell, 1999). De même, les ouvrages empiriques amènent à penser qu'une partie des rentes dégagées par les entreprises ayant un pouvoir de marché sont généralement transférées aux travailleurs syndiqués sous la forme d'une hausse des salaires, mais que ce phénomène est beaucoup moins marqué pour les travailleurs non syndiqués.
30. Bien que ce ne soit pas l'objet de la présente analyse, les gains peuvent aussi diminuer sans qu'il y ait perte d'emploi (par exemple, le revenu salarial diminue pour les travailleurs gardant leur emploi mais dont le temps de travail ou le taux de rémunération baisse). Bien que les réductions nominales des salaires semblent rares, les travailleurs relevant de systèmes salariaux incitatifs (par exemple, partage des bénéfices) peuvent être confrontés à un risque plus grand de diminution de leurs gains sans changer d'employeur.
 31. Les modèles de recherche bilatérale retenus par Mortensen et Pissarides (1999a, 1999b) constituent un cadre unifié pour l'analyse de la façon dont l'incidence et la durée du chômage sont affectées par des réorientations de la politique économique, comme l'introduction d'une LPE (Pissarides, 2001). Une comparaison des travailleurs déplacés en Belgique et au Danemark donne à penser qu'une LPE plus stricte est en fait associée à une diminution du taux de perte d'emploi et à un allongement de la durée du chômage (Albaek *et al.*, 1998).
 32. Seuls de petits échantillons de chômeurs sont observés pour une combinaison donnée de secteurs et de pays et les effets de la perte d'emploi sur l'emploi et les gains futurs ne peuvent être observés que sur une courte période.
 33. Théoriquement, cette mesure correspond mieux au coût escompté de la perte d'emploi tel que défini dans l'équation 1. Cependant, elle est calculée à partir de questions rétrospectives quelque peu imprécises dans l'Enquête européenne sur les forces de travail.
 34. Cette supposition est probablement plus sujette à caution pour les trois mesures de la rotation de la main-d'œuvre, car l'effet de freinage exercé sur le taux des départs volontaires par les réglementations des marchés des produits ou du travail pourrait être interprété par erreur comme une diminution du taux de perte d'emploi. Par exemple, si la réglementation des marchés des produits se traduit par un écart positif de salaires dans un secteur particulier (voir section 1.B), cet avantage décourage vraisemblablement les départs volontaires, sans nécessairement impliquer une amélioration de la sécurité de l'emploi.
 35. Par exemple, le lien apparent entre une moindre concurrence sur les marchés des produits et une moins grande rotation de la main-d'œuvre indiqué dans les deux premiers cadres du graphique 5.4 pourrait refléter, en fait, l'effet restrictif d'une LPE plus rigoureuse sur les licenciements, car les pays ayant une LPE plus rigoureuse tendent aussi à avoir une réglementation des marchés des produits plus stricte (Nicoletti *et al.*, 1999).
 36. Les résultats des régressions sont indiqués pour des panels de secteurs de services sur la base de données de 1998. Des régressions transversales, réalisées à l'aide de valeurs nationales agrégées, et des régressions sur des données de panel pour les activités manufacturières ont, les unes comme les autres, apporté peu d'informations en raison du manque de données disponibles (voir Nicoletti *et al.*, 2001a, pour une analyse plus détaillée).
 37. L'effet sur l'insécurité de la concurrence sur les marchés des produits est modélisé sous la forme d'une spline linéaire à la valeur échantillon médiane de l'indice global des réglementations des marchés des produits.
 38. Du fait du nombre relativement peu important de pays et de secteurs pour lesquels les mesures d'insécurité ont pu être appariées aux variables mesurant les réglementations et institutions des marchés du travail et des produits, seul un petit nombre d'observations sont disponibles pour l'estimation statistique. Les problèmes d'estimation dus au petit nombre de degrés de liberté sont exacerbés par une multicollinéarité importante entre certains de ces coefficients.
 39. Les données ne conviennent pas pour l'estimation d'un modèle incluant des effets fixes à la fois pour les secteurs et pour les pays.
 40. Bien que l'application d'une LPE plus stricte aux emplois réguliers incite les employeurs à contourner ces restrictions en utilisant davantage les contrats temporaires, une analyse réalisée précédemment par l'OCDE (1999c) n'a pas permis de vérifier un tel effet dans les différents pays de l'OCDE.
 41. Les réglementations des marchés des produits peuvent aussi affecter la distribution du revenu par des mécanismes qui ne font pas intervenir le marché du travail. Par exemple, une diminution des prix résultant de la réforme de la réglementation dans un secteur particulier avantagera les familles qui sont de gros consommateurs de ces produits.
 42. Le renforcement de la concurrence sur les marchés des produits lié aux importations a entraîné, semble-t-il, une accentuation de l'inégalité des salaires ces dernières décennies aux États-Unis (Borjas et Ramey, 1995), car les rentes salariales ont été réduites surtout pour les ouvriers ayant le plus faible niveau d'instruction. Cependant, cela pourrait ne pas être une évolution applicable de manière générale. Cependant,

- cela pourrait ne pas être une évolution applicable de manière générale, car Fortin et Lemieux (1997) trouvent que la déréglementation des marchés des produits a contribué dans une faible mesure à l'inégalité des salaires aux États-Unis.
43. Étant donné que le faible niveau de rémunération et la pauvreté sont définis en termes relatifs, les différences internationales des gains et des revenus moyens ne sont pas reflétées dans ces mesures de l'inégalité. Le faible niveau de rémunération est défini sur la base de l'analyse de l'inégalité des gains et de la mobilité figurant dans les numéros de 1996-97 des *Perspectives de l'emploi*, alors que la définition de la pauvreté s'inspire de l'analyse de la dynamique de la pauvreté figurant dans le numéro de 2001 des *Perspectives de l'emploi* [OCDE (1996b, 1997a, 2001c)].
 44. Une deuxième mesure de la dispersion des gains est aussi indiquée dans le graphique 5.5 ; il s'agit du ratio entre les gains au 90^e centile et les gains au 10^e centile. Le ratio 90-10 est pris en compte car il est disponible pour un large éventail de pays de l'OCDE et constitue une mesure plus commune de la dispersion des gains que le ratio 80-20. Compte tenu des petits échantillons disponibles dans le Panel communautaire des ménages, il n'a pas été possible de calculer de façon fiable le ratio 90-10 au niveau sectoriel, comme l'aurait requis l'analyse de régression.
 45. Une plus grande prévalence des emplois faiblement rémunérés ne se traduit pas nécessairement par un taux plus élevé de pauvreté car les travailleurs ayant un faible revenu peuvent être membres de familles ayant d'autres sources de revenu (par exemple d'autres gains salariaux ou des transferts de revenus de l'État).
 46. En situation de concurrence parfaite, innover ou ne pas innover est une alternative qui importe peu aux entreprises, mais l'innovation apparaît souhaitable lorsque, dans un environnement à forte compétitivité, il y a une possibilité de dégager des rentes. Lorsque la protection des rentes devient suffisamment forte, les incitations à innover disparaissent de nouveau. En conséquence, si un marché passe du monopole à la concurrence parfaite, l'activité d'innovation se développe d'abord pour diminuer ensuite.
 47. Il ressort des données empiriques sur ce phénomène que le fait de changer d'emploi se traduit par une augmentation des salaires aux États-Unis (Topel et Ward, 1992 ; McCue, 1996) mais pas en Allemagne (Zimmermann, 1998). En outre, Blinder et Krueger (1996) signalent que la mobilité des travailleurs entre les entreprises est pratiquement inexistante au Japon en raison des pratiques de fidélisation des entreprises. Inversement, ils signalent que nombre d'entreprises multinationales japonaises ont été contraintes de revoir leurs stratégies de formation dans leurs filiales américaines peu après leur établissement, parce que d'autres entreprises puisaient dans leurs effectifs de main-d'œuvre.
 48. Les recherches récentes (pour un examen, voir Acemoglu et Pischke, 1999b) donnent à penser que le « braconnage » de compétences pourrait être freiné par plusieurs facteurs : *i*) cadres centralisés et/ou coordonnés de négociations salariales, qui peuvent étendre les contrats et/ou les pratiques de relations industrielles à pratiquement toutes les entreprises et tous les travailleurs ; *ii*) manque d'information sur la formation antérieure des candidats ; *iii*) frictions et coûts de recherche élevés ; *iv*) compétences en partie spécifiques à l'entreprise ; *v*) les licenciements et les départs volontaires peuvent souffrir d'une sélection adverse.
 49. Les entreprises ne sont incitées à entreprendre elles-mêmes la formation de leur main-d'œuvre que si la différence entre la productivité des travailleurs et les salaires versés est plus grande dans le cas de travailleurs qualifiés que dans le cas de travailleurs non qualifiés. Lynch (1994), Blinder et Krueger (1996), Soskice (1997), Acemoglu et Pischke (1999a, 1999b) et OCDE (1993 et 2000c) présentent des données témoignant d'une plus grande importance de la prise en charge de la formation par les entreprises dans les pays où la coordination est plus étroite. Davis (1992), Blau et Kahn (1996), Blinder et Krueger (1996), Gottschalk et Smeeding (1997), OCDE (1997a) et Kahn (1998) font tous état de données reliant la compression de la structure des salaires à la centralisation/coordination des systèmes de négociations salariales.
 50. Voir Bassanini et Ernst (2002a) et Nicoletti *et al.* (2001a) pour une présentation plus détaillée de l'analyse reprise dans cette section.
 51. D'autres aspects importants de l'innovation, qui sont ignorés ici, sont les liens entre la science et l'industrie, la coopération entre les entreprises et les institutions du marché financier (par exemple, capital risque). Voir OCDE (2000d).
 52. Dans l'optique de l'analyse de l'innovation, la variable représentative des systèmes de relations du travail tient compte des paramètres de centralisation et de décentralisation, de sorte que, dans la présente section, les systèmes de relations du travail sont censés être coordonnés lorsque les négociations sont soit coordonnées soit centralisées soit les deux, et décentralisés lorsque les négociations ne sont ni centralisées ni coordonnées. L'objectif est de déterminer les répercussions que les régimes de relations du travail ont sur l'innovation du fait de leurs effets sur les structures de salaires et les stratégies de renforcement des qualifications choisies par les entreprises (recourir aux marchés du travail externe ou interne, puiser dans le vivier de compétences des entreprises concurrentes, etc.). D'une part, la coordination étroite des associa-

- tions d'entreprises et le code de conduite entre entreprises tendent à diminuer la probabilité d'un braconnage des compétences ; de l'autre, la centralisation et la coordination des négociations salariales tendent à entraîner une compression des structures salariales.
53. L'intensité de TI peut être considérée comme une variable représentative de l'adoption de technologies et du changement organisationnel, et non de l'innovation. Le changement organisationnel est plus fréquent que l'innovation dans les secteurs de faible technologie, ce qui conduit souvent à des délestages de main-d'œuvre (Caroli *et al.*, 2001). Il n'est donc pas surprenant que les restrictions en matière de licenciement aient, semble-t-il, une incidence plus négative sur l'intensité de TI que sur d'autres indicateurs de la performance en matière d'innovation.
 54. L'ouverture des échanges accroît la variété des produits sur les marchés intérieurs, les producteurs nationaux cherchant pour leur part à imiter les produits importés. L'imitation exige des dépenses de R-D (Cohen et Levinthal, 1989).
 55. Des obstacles non tarifaires élevés influent vraisemblablement sur l'élasticité de la substitution entre les produits importés et les produits d'origine nationale, diminuant ainsi les incitations à innover lorsque les entreprises nationales et étrangères ont le même niveau de compétitivité (cas de la concurrence « au coude à coude », voir Aghion *et al.*, 1997, 2001a et Boone, 2000).
 56. Bassanini et Ernst (2002b) étendent cette analyse en établissant une différenciation entre les secteurs de haute technologie où la base de connaissances est générale et les innovations fréquemment réalisées par des *start-ups* (activités de type I, comme le développement de logiciels) et les secteurs de haute technologie caractérisés par une base technologique cumulative et plus spécifique à l'entreprise (c'est-à-dire activités de type II, comme la fabrication d'avions). L'interaction bénéfique entre la LPE et la coordination des négociations est, semble-t-il, due dans une large mesure aux activités de type II, où la technologie se prête particulièrement bien au développement des compétences au sein de l'entreprise plutôt que par recrutement externe.
 57. On trouvera des précisions sur la méthode de décomposition dans Nicoletti *et al.* (2001a).
 58. En raison des contraintes de données, aucune analyse multivariée des déterminants des effets de la composition sectorielle n'est possible.
 59. En raison de contraintes de données, les indicateurs de spécialisation ne couvrent pas les activités non manufacturières. Ces indicateurs augmentent avec le degré de spécialisation dans les secteurs à hauts salaires et à importante R-D. Voir Nicoletti *et al.* (2001a) pour plus de précisions sur la méthodologie utilisée pour les construire.
 60. L'investissement dans la R-D exige de la main-d'œuvre qualifiée, laquelle réclame d'importantes primes salariales ; inversement, des salaires élevés poussent à choisir des technologies novatrices permettant d'économiser de la main-d'œuvre.

Annexe 5.A

Définitions et sources des données

Le tableau 5A.1 fournit des précisions sur la variabilité entre pays et entre secteurs des indicateurs opérationnels et institutionnels utilisés dans l'analyse empirique du chapitre, qui est réalisée aussi bien au niveau agrégé (échantillon de 26 pays de l'OCDE) qu'au niveau sectoriel (panel de 18 pays de l'OCDE et de 30 activités manufacturières et non manufacturières). S'agissant de l'analyse du marché du travail, la principale nouveauté de cette base de données est la présence de mesures détaillées sur les réglementations des marchés des produits qui limitent la concurrence. Dans cette optique, les données internationales existantes sur les réglementations sectorielles des marchés des produits [voir les documents dans OCDE (2001a)] ont été sensiblement étendues pour couvrir la majeure partie des secteurs énergétiques et des secteurs de services marchands (un total de 21 secteurs et agrégats sectoriels). Suivant le secteur, les indicateurs réglementaires synthétiques couvrent les obstacles à l'entrée, la propriété publique, les contrôles de prix, la participation de l'État aux opérations commerciales et industrielles, la concentration du marché et l'intégration verticale. Dans le secteur manufacturier, les indicateurs réglementaires sectoriels couvrent seulement les obstacles tarifaires et non tarifaires au commerce. Les indicateurs rendent généralement compte de la situation dans les années 1995 à 1998. Pour un sous-ensemble d'activités non manufacturières, les indicateurs synthétiques couvrent une série temporelle relativement longue de réglementations.

On trouvera d'autres informations sur les indicateurs sectoriels des réglementations des marchés des produits dans le tableau 5A.2, concernant notamment la couverture sectorielle et par pays, les aspects de la réglementation qui sont pris en compte et les sources de données. Comme indiqué dans la section 1.A, l'analyse du taux d'emploi global exploite les variations dans le temps d'un indicateur synthétique moins détaillé de la réglementation des marchés des produits. L'évolution de l'indicateur temporel de la rigueur réglementaire au cours de la période 1978-98 est présentée dans le tableau 5.A.3. Enfin, le tableau 5.A.4 indique les définitions et les sources pour les principales variables institutionnelles et opérationnelles du marché du travail utilisées dans la présente analyse.

Tableau 5A.1. Indicateurs opérationnels et institutionnels utilisés dans l'analyse empirique

Indicateur	Échelle	Max.	Min.	Observations	Moyenne	Coefficient de variation
Réglementation des marchés des produits au niveau macro-économique, 1998						
Indicateur synthétique	0-6	3.28 (POL)	0.49 (GBR)	26	1.73	0.38
Contrôle de l'État	0-6	4.25 (POL)	0.55 (GBR)	26	2.33	0.42
Participation à des opérations commerciales	0-6	4.50 (GRC)	0.46 (IRL)	26	2.27	0.43
Participation de l'État au capital	0-6	5.07 (POL)	0.03 (GBR)	26	2.39	0.52
Obstacles à l'activité d'entreprise	0-6	3.37 (TUR)	0.48 (IRL)	26	1.75	0.42
Réglementation excessive des sociétés ^a	-6 à 6	2.0 (GRC, ESP)	-2.5 (BEL)	26	0.15	6.47
Obstacles aux échanges	0-6	4.18 (CZE)	0.62 (GBR)	26	1.47	0.69
Séries temporelles de la réglementation des marchés des produits^b, 1978-98						
Indicateur synthétique	0-6	6.00 (1978, FRA)	1.02 (1998, GBR)	441	4.36	0.26
Réglementation sectorielle des marchés des produits						
Indicateur synthétique (CITI 40-74), 1998	0-1					
Inter-pays (moyenne des secteurs)		0.50 (POL)	0.13 (GBR)	26		0.27
Intersectoriel (moyenne des pays)		0.71 (Élec.)	0.01 (Hôtels et rest.)	13		0.89
Total		0.86 (Élec.*)	0.00 (Ventes, Répar., Com. de gros, Hôtels et rest., Activ. ann. de transp. **)	292	0.25	0.97
Obstacles tarifaires (CITI 15-35), 1996	Pourcentage					
Inter-pays (moyenne des secteurs)		28.1 (POL)	4.35 (JPN)	26		0.41
Intersectoriels (moyenne des pays)		60.4 (Tabac)	2.90 (Matériel de bur.)	21		1.35
Total		246.3 (Tabac, POL)	0.00 (***, JPN)	546	10.08	1.79
Obstacles non tarifaires (CITI 15-35), 1996	Pourcentage					
Inter-pays (moyenne des secteurs)		16.6 (USA)	0.00 (POL)	26		0.65
Intersectoriels (moyenne des pays)		59.0 (Textiles)	0.00 (Tabac)	21		2.38
Total		97.0 (Textiles, PRT)	0.00 (****)	546	7.28	2.98
Politiques et institutions du marché du travail au niveau macroéconomique, 1996						
Corporatisme	1-3	3 (a)	1 (d)	26	2.04	0.43
Coordination	1-3	3 (b)	1 (e)	26	2.25	0.35
Centralisation	1-3	3 (c)	1 (d)	26	1.81	0.38
Densité syndicale	Pourcentage	52.9 (BEL)	9.1 (FRA)	9	25.0	0.50
Législation sur la protection de l'emploi (licenciements individuels)	0-6	3.7 (PRT)	0.2 (USA)	22	2.15	0.51
Législation sur la protection de l'emploi (licenciements collectifs)	Variable indicatrice	1	0	19	-	-
Extension administrative	Pourcentage	85.9 (FRA)	-7.0 (DNK)	18	30.0	0.98
Coin fiscal	Pourcentage	47.9 (BEL)	9.6 (KOR)	23	34.5	0.30
Taux de remplacement bruts (moyenne 1993-97)	Pourcentage	69.4 (DNK)	5.2 (ITA)	26	30.2	0.45

Tableau 5A.1. Indicateurs opérationnels et institutionnels utilisés dans l'analyse empirique (suite)

Indicateur	Échelle	Max.	Min.	Observations	Moyenne	Coefficient de variation
Institutions sectorielles du marché du travail						
Densité syndicale (ISIC 40-74)	Pourcentage					
Pays		70.1 (SWE)	9.6 (FRA)	11	34.5	0.52
Secteur		61.5 (Com.)	19.3 (Com. de gros et dét., Hôtel et rest.)	20	34.4	0.43
Total		100 [(f) BEL, SWE]	1.7 (Finance, USA)	180	33.9	0.74

a) Différence entre les indicateurs de rigueur des obstacles administratifs imposés aux sociétés et de ceux imposés aux entreprises individuelles.

b) Synthèse des évolutions réglementaires dans sept secteurs de services.

* Pays concernés : (41) AUT, CAN, DEU, FIN, KOR, NLD, NZL, POL.

** Pays concernés : (50-51) BEL, CHE, CZE, DEU, DNK, FRA, GBR, GRC, ITA, JPN, KOR, NLD, NOR, NZL, PRT, TUR, USA.

(55) AUS, AUT, BEL, CHE, CZE, DEU, ESP, FIN, FRA, GBR, GRC, HUN, IRL, JPN, KOR, NLD, NOR, NZL, PRT, SWE, TUR, USA.

(63) BEL, GBR, HUN, KOR, NLD.

*** Matériel de bureau, Radio et télévision, Véhicules à moteur, Autres équipements de transport.

**** Dans de nombreux cas.

(a) Pays concernés : AUT, CZE, DEU, DNK, GRC, IRL, ITA, NLD, NOR, POL.

(b) Pays concernés : AUT, CZE, DEU, DNK, GRC, IRL, ITA, JPN, KOR, NLD, NOR, POL.

(c) Pays concernés : CZE, ITA, NOR, POL.

(d) Pays concernés : AUS, CAN, CHE, GBR, JPN, KOR, NZL, TUR, USA.

(e) Pays concernés : CAN, GBR, NZL, TUR, USA.

(f) BEL : Électricité, gaz et eau ; SWE : Électricité, gaz et eau, construction.

Source : Nicoletti *et al.* (2001a).

Tableau 5A.2. Réglementation sectorielle des marchés des produits : couverture et sources

Secteur	Code CITI Révision 3	Période	Dimensions de la réglementation et des marchés prises en compte ^a	Couverture des segments industriels	Couverture des pays	Sources principales ^b
Électricité	401	1998	P, E, PE, SM, IV	Product., Transp., Distrib.	24-25	OCDE
		1975-98	E, PE, IV		21	OCDE, CE, PI, BM
Fabrication et distribution de gaz	402	1998	P, E, PE, SM, IV	Product., Transp., Distrib.	26	OCDE, CE, PI, BM
		1975-98	E, PE, SM, IV		21	
Énergie	40	1998	E, PE, IV	Product., Transp., Distrib.	25	OCDE, CE, PI, BM
Captage, épuration et distribution d'eau	41	1998	E, PE, IV		23	OCDE, CE, PI, BM
Électricité, gaz et eau	40-41	1998	E, PE, IV		23	OCDE, CE, PI, BM
Commerce de gros	50-51	1998	E, PE		25	OCDE
Commerce de détail	52	1998	E, CFE		28	OCDE
Restaurants et hôtels	55	1998	E		25	OCDE
Transports par chemin de fer	601	1998	P, E, PE, SM, IV	Passagers, fret	27	OCDE, CEMT
		1975-98	E, PE, SM, IV		21	
Autres transports terrestres	602	1998	P, E, CFE		27-29	OCDE
		1975-98	P, E		21	OCDE, CEMT
Transports terrestres	60	1998	P, E		27	OCDE, CEMT
Transports par voie d'eau	61	1998	E, CFE		22	APC
Transports aériens	62	1998	E, PE, SM	Passagers	27	OCDE
		1975-98	E, PE		21	OCDE, CE
Transport	60-62	1998	E		22	OCDE, CEMT, CE, APC
Activités annexes et auxiliaires des transports	63	1998	E, PE		21	OCDE
Postes	641	1998	P, E, PE, IV	Lettres, colis, exprès	22-26	OCDE, CE, UPU
		1975-98			21	
Télécommunications	642	1998	P, E, PE, SM, IV	Fixes, mobiles	20-29	OCDE
		1975-98	E, PE, SM		21	
Communication	64	1998	P, E, PE, SM		26	OCDE
Intermédiation financière	65	1998	E, CFE		23	OCDE, APC
Assurance	66	1998	P, E	Vie, générale, santé	12	OCDE
Activités juridiques	7 411	1998	E, CFE		22	APC
Activités comptables	7 412	1998	E, CFE		23	APC
Activités d'architecture et d'ingénierie	7 421	1998	E, CFE		23	APC
Autres activités de services aux entreprises	74	1998	E, CFE		22	APC

a) P = Contrôle des prix
E = Barrières à l'entrée
PE = Participation de l'État au capital
CFE = Contraintes dans le fonctionnement de l'entreprise
SM = Structure des marchés
IV = Intégration verticale
Source : Nicoletti *et al.* (2001a).

b) CEMT = Conférence Européenne des Ministres du Transport
CE = Commission européenne
BM = Banque mondiale
PI = Privatisation internationale
APC = Australian Productivity Commission
UPU = Union Postale Universelle

Tableau 5.A.3. Réforme de la réglementation des marchés des produits, 1978-1998

Séries chronologiques des indicateurs réglementaires^a dans certains pays de l'OCDE
(échelle de 0 à 6 du moins restrictif au plus restrictif)

	1978	1982	1988	1993	1998	1998-1978	Variation en pourcentage
Australie	4.5	4.5	4.2	3.3	1.6	-2.9	-0.65
Autriche	5.2	5.1	4.5	3.9	3.2	-2.0	-0.39
Belgique	5.5	5.5	5.0	4.3	3.1	-2.4	-0.43
Canada	4.2	4.2	2.8	2.6	2.4	-1.9	-0.44
Danemark	5.6	5.5	5.5	4.0	2.9	-2.7	-0.48
Finlande	5.6	5.5	4.8	4.0	2.6	-3.0	-0.53
France	6.0	5.9	5.7	4.7	3.9	-2.1	-0.35
Allemagne	5.2	5.2	4.7	3.8	2.4	-2.8	-0.54
Grèce	5.7	5.7	5.7	5.5	5.1	-0.6	-0.10
Irlande	5.7	5.7	5.1	4.8	4.0	-1.7	-0.29
Italie	5.8	5.8	5.8	5.3	4.3	-1.5	-0.25
Japon	5.2	5.2	3.9	3.2	2.9	-2.3	-0.44
Pays-Bas	5.3	5.5	5.5	4.1	3.0	-2.4	-0.44
Nouvelle-Zélande	5.1	5.1	3.6	2.2	1.4	-3.7	-0.73
Norvège	5.0	5.0	4.3	3.2	2.5	-2.5	-0.49
Portugal	5.9	5.9	5.4	4.9	4.1	-1.8	-0.30
Espagne	4.7	4.7	4.6	4.2	3.2	-1.5	-0.31
Suède	4.5	4.4	4.2	3.5	2.2	-2.3	-0.51
Suisse	4.5	4.5	4.5	4.4	3.9	-0.6	-0.14
Royaume-Uni	4.3	4.2	3.5	1.9	1.0	-3.3	-0.76
États-Unis	4.0	3.3	2.5	2.0	1.4	-2.7	-0.66

a) Moyenne simple des indicateurs pour 7 secteurs : gaz, électricité, postes, télécommunications, transports aériens, chemins de fer, transports routiers. Selon le secteur, les dimensions suivantes ont été prises en compte : barrières à l'entrée, participation de l'État au capital, structure du marché, intégration verticale, contrôle des prix.

Source : Nicoletti *et al.* (2001a).

Tableau 5.A.4. Politiques et institutions du marché du travail : définitions et sources

Indicateur	Définition	Source
Corporatisme	Indice de corporatisme	Elmeskov, Martin et Scarpetta (1998), OCDE (1997a) et <i>Études économiques</i> de l'OCDE (diverses années)
Coordination	Indice de coordination des négociations	Elmeskov, Martin et Scarpetta (1998), OCDE (1997a) et <i>Études économiques</i> de l'OCDE (diverses années)
Centralisation	Indice de centralisation des négociations	Elmeskov, Martin et Scarpetta (1998), OCDE (1997a) et <i>Études économiques</i> de l'OCDE (diverses années)
Densité syndicale	Nombre de travailleurs syndiqués rapporté à l'emploi total	Elmeskov, Martin et Scarpetta (1998)
Législation sur la protection de l'emploi (licenciements individuels)	Indice de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi	Nicoletti, Scarpetta et Boylaud (1999)
Législation sur la protection de l'emploi (licenciements collectifs)	Indice de la rigueur de la législation sur les licenciements collectifs	OCDE (1999a) et Watson Wyatt (1997)
Couverture des accords collectifs	Pourcentage de travailleurs couverts	OCDE (1997a)
Coin fiscal	Cotisations salariales et patronales à la sécurité sociale et impôt sur le revenu et sur les bénéfices, moins les transferts, en pourcentage des coûts de main-d'œuvre bruts	Base de données de l'OCDE sur la fiscalité et les prestations sociales des salariés
Taux de remplacement brut	Taux de remplacement brut, en pourcentage du salaire	Base données de l'OCDE sur les droits à prestations sociales et les taux de remplacement bruts

Annexe 5.B

Méthodes économétriques

Les techniques de régression sur des données de panel sont largement utilisées dans le présent chapitre pour étudier les effets directs et croisés des politiques et institutions sur la performance économique. Cependant, seule une analyse du taux d'emploi global permet d'appliquer ces techniques de la façon la plus familière, le panel étant alors composé d'observations multiples sur différentes périodes pour une coupe transversale d'unités (dans ce cas, les pays). Dans les régressions internationales/sectorielles, chaque point de donnée (couple pays-secteur) est une unité différente d'observation et le panel peut être conçu comme des observations multiples sur la même série transversale de secteurs (chaque pays constituant une observation supplémentaire) ou, inversement, suivant la formulation la plus intéressante pour le résultat analysé. Afin de minimiser les distorsions dues à des variables omises, les effets par pays et par secteurs ont été pris en compte dans toute la mesure du possible dans les équations de régression.

Dans les régressions internationales/sectorielles, certaines variables peuvent être définies seulement dans l'optique secteur ou dans l'optique pays (par exemple, les variables macroéconomiques et un grand nombre de variables des politiques du marché du travail ne varient pas entre les secteurs). Dans ces conditions, ces variables ont la même valeur sur des groupes d'observations. Cela crée des difficultés à la fois pour l'identification de l'effet causal de ces variables et pour estimer avec précision les coefficients :

- *Identification.* L'incidence causale des variables ne variant pas suivant les secteurs (par exemple la LPE) a été estimée soit en se fondant exclusivement sur leur variabilité internationale soit en exploitant les interactions entre ces indicateurs nationaux et les caractéristiques sectorielles, comme la taille moyenne de l'entreprise ou l'utilisation de technologies de pointe.
- *Erreurs types.* L'utilisation de la MCO pour estimer des modèles comprenant des unités d'observations ou des variables répétées qui peuvent avoir la même valeur sur des groupes d'observations peut entraîner des distorsions et des incohérences dans les estimations des erreurs types qui tendent à amplifier la signification statistique des coefficients estimés (Moulton, 1986). Dans Nicoletti *et al.* (2001a), trois approches d'estimation ont été appliquées pour résoudre ce problème : l'estimateur à effets fixes, dans lequel le modèle est spécifié à l'aide de variables représentatives qui tiennent compte des unités répétées ou groupes d'observations (par exemple les effets pays ou secteurs fixes) ; l'estimateur MCO « dégroupé », qui permet d'analyser les effets des variables qui sont constantes sur des groupes d'observations (notamment les variables uniformes entre les secteurs) ; et l'estimateur MCG à effets aléatoires, dans lequel les effets spécifiques aux pays sont représentés par des variables aléatoires distribuées de façon indépendante avec une moyenne zéro et une variance constante. Ce chapitre présente certains des modèles qui se sont révélés les plus instructifs et les plus fiables*.

* Pour faire la différence entre les résultats des régressions, Nicoletti *et al.* (2001a) analyse une panoplie complexe de tests de spécification. En outre, les résultats des régressions sont testés pour déterminer leur solidité face à l'exclusion des observations aberrantes ou à des modifications de la liste des coefficients de régression inclus dans le modèle.

BIBLIOGRAPHIE

- ACEMOGLU, D. (2000),
« Productivity Gains from Unemployment Insurance », *European Economic Review*, vol. 44, pp. 1195-1224.
- ACEMOGLU, D. et PISCHKE, S. (1998),
« Why Do Firms Train? Theory and Evidence », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, pp. 79-119.
- ACEMOGLU, D. et PISCHKE, S. (1999a),
« The Structure of Wages and Investment in General Training », *Journal of Political Economy*, vol. 107, pp. 539-572.
- ACEMOGLU, D. et PISCHKE, S. (1999b),
« Beyond Becker : Training in Imperfect Labor Markets », *Economic Journal*, vol. 109, pp. F112-142.
- ACEMOGLU, D. et PISCHKE, S. (1999c),
« Minimum Wages and On-the-Job Training », NBER Working Paper n° 7184.
- ACEMOGLU, D. et SHIMER, R. (2000),
« Wage and Technology Dispersion », *Review of Economic Studies*, 67, pp. 585-607.
- ACEMOGLU, D., AGHION, P. et VIOLANTE, G. (2001),
« Deunionisation, Technical Change and Inequality », CEPR Discussion Paper n° 2764.
- AGELL, J. (1999),
« On the Benefits from Rigid Labour Markets : Norms, Market Failures, and Social Insurance », *The Economic Journal*, 109, pp. F143-F164, février.
- AGHION, P. et HOWITT, P. (1998),
Endogenous Growth Theory, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- AGHION, P., HARRIS, C. et VICKERS, J. (1997),
« Competition and Growth with Step-by-Step Innovation : An Example », *European Economic Review*, vol. 41, pp. 771-782.
- AGHION, P., HARRIS, C., HOWITT, P. et VICKERS, J. (2001a),
« Competition, Imitation and Growth with Step-by-Step Innovation », *Review of Economic Studies*, vol. 68, pp. 467-492.
- AGHION, P., BLOOM, N., BLUNDELL, R., GRIFFITH, R. et HOWITT, P. (2001b),
« Empirical Estimates of Product Market Competition and Innovation », University College London, document non publié.
- AHN, S. et HEMMINGS, P. (2000),
« Policy Influences on Economic Growth in OECD Countries : An Evaluation of the Evidence », Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 246, Paris.
- ALBAEK, K., VAN AUDENRODE, M. et BROWING, M. (1998),
« Employment Protection and the Consequences for Displaced Workers : A Comparison of Belgium and Denmark », document non publié.
- AMABLE, B. et GATTI, D. (2002),
« Macroeconomic Effects of Product Market Competition in a Dynamic Efficiency Wage Model », *Economics Letters*, vol. 75(1), pp. 39-46.
- AUDRETSCH, D. et THURIK, R. (2001),
« Linking Entrepreneurship to Growth », Document de travail de la DSTI, n° 2, OCDE, Paris.
- BASSANINI, A. et ERNST, E. (2002a),
« Labour Market Institutions, Product Market Regulation and Innovation : Cross-Country Evidence », Document de travail du Département des affaires économiques, n° 316, OCDE, Paris.
- BASSANINI, A. et ERNST, E. (2002b),
« Labour Market Regulation, Industrial Relations, and Technological Regimes : A Tale of Comparative Advantage », *Industrial and Corporate Change*, vol. 11(3), à paraître.
- BASSANINI, A. et SCARPETTA, S. (2001),
« The Driving Forces of Economic Growth : Panel Data Evidence for the OECD Countries », *OECD Economic Studies*, n° 33(2), pp. 9-56, Paris.

- BEDNARZIK, R. (2001),
« The Importance of “Flexible” Markets in Explaining US and European Job Growth and Unemployment Differentials », *Labor Market Flexibility : Proceedings of a Joint United States and European Union Seminar*, US Department of Labor, Bureau of International Labour Affairs, Washington, septembre, pp. 6-24.
- BERTOLA, G. (1992),
« Labour Turnover Costs and Average Labour Demand », *Journal of Labor Economics*, n° 4, pp. 389-411.
- BERTOLA, G. (1999),
« A Pure Theory of Job Security and Labor Income Risk », European University Institute, document non publié.
- BERTRAND, M. et KRAMARZ, F. (2001),
« Does Entry Regulation Hinder Job Creations? Evidence from the French Retail Industry », NBER Working Paper n° 8211, avril.
- BLANCHARD, O. et GIAVAZZI, F. (2001),
« Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation in Goods and Labor Markets », MIT Department of Economics Working Paper, n° 01-02.
- BLAU, D.M. (1987),
« A Time-Series Analysis of Self-Employment in the United States », *Journal of Political Economy*, vol. 95, pp. 445-467.
- BLAU, F. et KAHN, L. (1996),
« International Differences in Male Wage Inequality : Institutions vs. Market Forces », *Journal of Political Economy*, vol. 104, pp. 791-837.
- BLAU, F. et KAHN, L. (1999),
« Institutions and Laws in the Labor Market », dans O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labour Economics*, vol. 3a, chapitre 25, North-Holland Press, Amsterdam.
- BLINDER, A. et KRUEGER, A. (1996),
« Labor Turnover in the USA and Japan : A Tale of Two Countries », *Pacific Economic Review*, vol. 1, pp. 27-57.
- BLUNDELL, R., GRIFFITH, R. et VAN REENEN, J. (1995),
« Dynamic Count Data Models of Technological Innovation », *Economic Journal*, vol. 105, pp. 333-344.
- BLUNDELL, R., GRIFFITH, R. et VAN REENEN, J. (1999),
« Market Share, Market Value and Innovation in a Panel of British Manufacturing Firms », *Review of Economic Studies*, vol. 66, pp. 529-554.
- BOERI, T., NICOLETTI, G. et SCARPETTA, S. (2000),
« Regulation and Labour Market Performance », CEPR Discussion Paper Series, n° 2420.
- BOONE, J. (2000),
« Competition », Center Discussion Paper, n° 2000-104, Tilburg University, Pays-Bas, octobre.
- BORJAS, G.J. et RAMEY, V.A. (1995),
« Foreign Competition, Market Power, and Wage Inequality », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 110(4), pp. 1075-1110.
- CALMFORS, L. et DRIFFILL, J. (1988),
« Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance », *Economic Policy*, vol. 6, pp. 14-61.
- CAMERON, G. (1998),
« Innovation and Growth : A Survey of the Empirical Evidence », Nuffield College, University of Oxford, document non publié.
- CAMERON, G. (2000),
« R&D and Growth at the Industry Level », Nuffield College Discussion Paper, n° 2000-W4.
- CARD, D. (1996),
« The Effect of Unions on the Structure of Wages : A Longitudinal Analysis », *Econometrica*, vol. 64, n° 4, pp. 957-979.
- CARD, D. (1998),
« Deregulation and Labor Earnings in the Airline Industry », dans J. Peoples (dir. pub.), *Regulatory Reforms And Labor Markets*, Kluwert Academic Publishers, Norwell, Mass.
- CAROLI, E., GREENAN, N. et GUELLEC, D. (2001),
« Organizational Change and Skill Accumulation », *Industrial and Corporate Change*, vol. 10, pp. 481-506.
- CHATTERJEE, S. et HADI, A. (1988),
Sensitivity Analysis in Linear Regression, Wiley, New York.

- COHEN, W. et LEVINTHAL, D. (1989),
« Innovation and Learning : The Two Faces of R&D », *Economic Journal*, vol. 99, pp. 569-596.
- DASGUPTA, P. et STIGLITZ, J. (1980),
« Industrial Structure and the Nature of Innovative Activity », *Economic Journal*, vol. 90, pp. 226-293.
- DAVIS, S. J. (1992),
« Cross-Country Patterns of Change in Relative Wages », dans O. Blanchard et S. Fischer (dir. pub.), *NBER Macroeconomic Annual, 1992*, MIT Press, Cambridge, Mass., pp. 239-292.
- EICHENGREEN, B. et IVERSEN, T. (1999),
« Institutions and Economic Performance : Evidence from the Labour Market », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 15, pp. 121-138.
- ELMESKOV, J., MARTIN, J. et SCARPETTA, S. (1998),
« Key Lessons for Labour Market Reforms : Evidence from OECD Countries' Experiences », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 5, pp. 205-252.
- FARBER, H.S. (2001),
« Job Loss in the United States, 1981-1999 », Princeton University, Industrial Relations Section, document de travail, n° 453, juin.
- FORTIN, N. et LEMIEUX, T. (1997),
« Institutional Changes and Rising Wage Inequality : Is There a Linkage? », *Journal of Economic Perspectives*, printemps, pp. 75-96.
- GASTON, N. et TREFLER, D. (1994),
« Protection, Trade and Wages : Evidence from US Manufacturing », *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 47, pp. 574-593.
- GASTON, N. et TREFLER, D. (1995),
« Union Wage Sensitivity to Trade and Protection : Theory and Evidence », *Journal of International Economics*, vol. 39, pp. 1-25.
- GEROSKI, P.A. (1990),
« Innovation, Technological Opportunity, and Market Structure », *Oxford Economic Papers*, vol. 42, pp. 586-602.
- GERSBACH, H. et SCHNIEWIND, A. (1999),
« Imperfect Competition, General Equilibrium and Unemployment », CESifo Working Paper, n° 224, décembre.
- GITTLEMAN, M. et WOLFF, E.N. (1993),
« International Comparisons of Inter-Industry Wage Differentials », *Review of Income and Wealth, Series 39*, n° 3, pp. 295-312.
- GONENC, R., MAHER, M. et NICOLETTI, G. (2000),
« The Implementation and the Effects of Regulatory Reform : Past Experience and Current Issues », Document de travail du Département des affaires économiques, n° 251, OCDE, Paris.
- GOTTSCHALK, P. et SMEEDING, T. (1997),
« Cross-National Comparisons of Earnings and Income Inequality », *Journal of Economic Literature*, vol. 35, pp. 633-687.
- GUELLEC, D. et VAN POTTELSBERGHE, B. (2001),
« R&D and Productivity Growth : Panel Data Analysis of 16 OECD Countries », *OECD Economic Studies*, n° 33(2), pp. 103-126, OCDE, Paris.
- HAISKEN-DENEW, J.P. et SCHMIDT, C.M. (1999),
« Industry Wage Differentials Revisited : A Longitudinal Comparison of Germany and USA (1984-1996) », IZA Discussion Paper, n° 98.
- HASKEL, J. et SANCHIS, A. (1995),
« Privatisation and X-inefficiency : A Bargaining Approach », *The Journal of Industrial Economics*, vol. 43, n° 3, septembre.
- HATZICHRONOGLOU, T. (1997),
« Revision of the High-Technology Sector and Product Classification », Document de travail de la DSTI, OCDE, Paris.
- HENDRICKS, W. (1977),
« Regulation and Labor Earnings », *The Bell Journal of Economics*, vol. 8, pp. 483-496.
- HENDRICKS, W. (1994),
« Deregulation and Labor Earnings », *Journal of Labor Research*, vol. XV, n° 3, pp. 207-234, été.

- HICKS, J. (1935),
« Annual Survey of Economic Theory : The Theory of Monopoly », *Econometrica*, vol. 3, pp. 1-20.
- HOBIIJN, B. et JOVANOVIĆ, B. (2001),
« The Information Technology Revolution and the Stock Market : Evidence », *American Economic Review*, pp. 1203-1220, décembre.
- JEAN, S. et NICOLETTI, G. (2002),
« Product Market Regulation and Wage Premia in Europe and North America : Empirical Investigation », Document de travail du Département des affaires économiques, n° 318, OCDE, Paris.
- KAHN, L. (1998),
« Collective Bargaining and the Inter-Industry Wage Structure : International Evidence », *Economica*, vol. 65, pp. 507-534.
- KATZ, L.F. et AUTOR, D.H. (1999),
« Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality », dans O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3a, chapitre 26, North-Holland Press, Amsterdam.
- KATZ, L.F. et SUMMERS, L.H. (1989),
« Industry Rents : Evidence and Implications », *Brookings Papers on Economic Activity : Microeconomics*, pp. 209-275, Washington D.C.
- KLETZER, L. (1992),
« Industry Wage Differentials and Wait Unemployment », *Industrial Relations*, vol. 31, n° 2, pp. 250-269.
- KLETZER, L.G. (1998),
« Job Displacement », *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 12(1), pp. 115-136.
- KRUEGER, A.B. et PISCHKE, J.S. (1998),
« Observations and Conjectures on the US Employment Miracle », *Third Public German-American Academic Council Symposium*, Bonn, pp. 99-112.
- KRUEGER, A.B. et SUMMERS, L.H. (1988),
« Efficiency Wage and Inter Industry Wage Structure », *Econometrica*, 56, pp. 259-293.
- LAYARD, R. et NICKELL, S.J. (1990),
« Is Unemployment Lower if Unions Bargain over Employment? », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 105(3), pp. 773-787.
- LAYARD, R., NICKELL, S.J. et JACKMAN, R. (1991),
Unemployment : Macroeconomic Performance and the Labour Market, Oxford University Press, Oxford.
- LYNCH, L. (1994),
Training and the Private Sector : International Comparisons, University of Chicago Press pour NBER, Chicago.
- MACHIN, S. et MANNING, A. (1999),
« The Causes and Consequences of Longterm Unemployment in Europe », dans O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3c, chapitre 47, North-Holland Press, Amsterdam.
- MARTIN, J. (2000),
« What Works Among Active Labour Market Policies : Evidence From OECD Countries' Experiences », *OECD Economic Studies*, n° 30, pp. 79-114, OCDE, Paris.
- McCUE, K. (1996),
« Promotions and Wage Growth », *Journal of Labor Economics*, vol. 14, pp. 175-209.
- MORTENSEN, D.T. et PISSARIDES, C.A. (1999a),
« New Developments in Models of Search in the Labor Market », dans O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3b, chapitre 39, North-Holland Press, Amsterdam.
- MORTENSEN, D.T. et PISSARIDES, C.A. (1999b),
« Job Reallocation, Employment Fluctuations and Unemployment », dans J. Taylor et M. Woodford (dir. pub.), *Handbook of Macroeconomics*, vol. 1b, chapitre 18, North-Holland Press, Amsterdam.
- MOULTON, B.R. (1986),
« Random Group Effects and the Precision of Regression Estimates », *Journal of Econometrics*, n° 32, pp. 385-397.
- NELSON, R. et WINTER, S. (1982),
An Evolutionary Theory of Economic Change, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- NICKELL, S. (1996),
« Competition and Corporate Performance », *Journal of Political Economy*, vol. 104, pp. 724-746.

- NICKELL, S. (1999),
« Product Markets and Labour Markets », *Labour Economics*, vol. 6, pp. 1-20.
- NICKELL, S. et LAYARD, R. (1999),
« Labour Market Institutions and Economic Performance », dans O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, North-Holland Press, Amsterdam.
- NICKELL, S., VAINIOMAKI, J. et WADHWANI, S. (1994),
« Wages and Product Market Power », *Economica*, n° 61, pp. 457-473.
- NICOLETTI, G. et SCARPETTA, S. (2002),
« Interactions Between Product and Labour Market Regulations : Do They Affect Employment? Evidence from OECD Countries », Document de travail du Département des affaires économiques, OCDE, Paris (à paraître).
- NICOLETTI, G., SCARPETTA, S. et BOYLAUD, O. (1999),
« Summary Indicators of Product Market Regulation with an Extension to Employment Protection Legislation », Document de travail du Département des affaires économiques, n° 226, OCDE, Paris.
- NICOLETTI, G., BASSANINI, A., ERNST, E., JEAN, S., SANTIAGO, P. et SWAIM, P. (2001a),
« Product and Labour Market Interactions in OECD Countries », Document de travail du Département des affaires économiques, n° 312, OCDE, Paris.
- NICOLETTI, G., HAFFNER, R.C.G., NICKELL, S., SCARPETTA, S. et ZOEGA, G. (2001b),
« European Integration, Liberalisation and Labour Market Performance », dans G. Bertola, T. Boeri et G. Nicoletti (dir. pub.), *Welfare and Employment in a United Europe*, The MIT Press, Cambridge, Mass.
- OCDE (1993),
Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE, Paris.
- OCDE (1994a),
L'étude de l'OCDE sur l'emploi : faits, analyse, stratégies, Paris.
- OCDE (1994b),
L'étude de l'OCDE sur l'emploi : données et explications, Partie II, Paris.
- OCDE (1996a),
« Concurrence, salaires et productivité », Département des affaires économiques, Document pour le Groupe de travail n° 1 du Comité de politique économique, Paris.
- OCDE (1996b),
Perspectives de l'emploi, Paris.
- OCDE (1997a),
Perspectives de l'emploi, Paris.
- OCDE (1997b),
Rapport de l'OCDE sur la réforme de la réglementation, Paris.
- OCDE (1998a),
Stimuler l'esprit d'entreprise, Paris.
- OCDE (1998b),
Perspectives de l'emploi, Paris.
- OCDE (1999a),
« Profil international de la réglementation des marchés des produits », *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 66, Paris.
- OCDE (1999b),
La mise en œuvre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Évaluation des performances et des politiques, Paris.
- OCDE (1999c),
Perspectives de l'emploi, Paris.
- OCDE (2000a),
« Tendances récentes de la croissance dans les pays de l'OCDE », *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 67, Paris.
- OCDE (2000b),
« Liens entre la politique économique et la croissance : Constatations au niveau international », *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 68, Paris.
- OCDE (2000c),
Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE, Paris.

- OCDE (2000d),
Une nouvelle économie ? Transformation du rôle de l'innovation et des technologies de l'information dans la croissance, Paris.
- OCDE (2001a),
Revue économique de l'OCDE, n° 32, Numéro spécial sur la réforme de la réglementation, Paris.
- OCDE (2001b),
 « Productivité et dynamique de l'entreprise : leçons à tirer des microdonnées », *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 69, Paris.
- OCDE (2001c),
Perspectives de l'emploi, Paris.
- OCDE (2001d),
Perspectives économiques de l'OCDE, n° 70, Paris.
- OCDE (2001e),
Réforme de la réglementation en Italie, Paris
- OI, W. et IDSON, T.L. (1999),
 « Firm Size and Wages », dans O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, North-Holland Press, Amsterdam.
- OLIVEIRA-MARTINS, J. (1993),
 « Market Structure, International Trade and Relative Wages », Document de travail du Département des affaires économiques, n° 134, OCDE, Paris.
- PAVITT, K. (1984),
 « Sectoral Patterns of Technical Change : Towards a Taxonomy and a Theory », *Research Policy*, vol. 13, pp. 343-373.
- PAVITT, K. (1995),
 « Key Characteristics of Large Innovating Firms », dans M. Dodgson et R. Rothwell (dir. pub.), *The Handbook of Industrial Innovation*, Elgar.
- PEOPLES, J. (1998),
 « Deregulation and the Labor Market », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, n° 3, pp. 111-130.
- PHELPS, E.S. (1994),
 « Structural Slumps : The Modern Equilibrium Theory of Unemployment, Interest and Assets », Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- PISSARIDES, C. (1998),
 « The Impact of Employment Tax Cuts on Unemployment and Wages : The Role of Unemployment Benefits and Tax Structure », *European Economic Review*, vol. 42, pp. 155-183.
- PISSARIDES, C.A. (2001),
 « Employment Protection », *Labour Economics*, n° 8, pp. 131-159.
- PISSARIDES, C.A. (2002),
 « Start-up Costs and Employment », Centre for Economic Performance Discussion Paper, n° 520.
- PIZER, S.D. (2000),
 « Does International Competition Undermine Wage Differentials and Increase Inequality? », *Journal of International Economics*, vol. 52, pp. 259-282.
- SCHMALENSEE, R. (1989),
 « Inter-Industry Studies of Structure and Performance », dans R. Schmalensee et R. Willig (dir. pub.), *Handbook of Industrial Organization*, vol. II, North-Holland Press, Amsterdam.
- SOSKICE, D. (1997),
 « German Technology Policy, Innovation, and National Institutional Frameworks », *Industry and Innovation*, vol. 4, pp. 75-96.
- SPECTOR, D. (2000),
 « Competition and the Capital-Labor Conflict », document non publié, <http://www.ecare.ulb.ac.be/ecare/papers/ds2301.pdf>, mai.
- TOPEL, R. et WARD, M. (1992),
 « Job Mobility and the Careers of Young Men », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, pp. 439-480.
- ZIMMERMANN, K. (1998),
 « German Job Mobility and Wages », dans I. Ohashi et T. Tachibanaki (dir. pub.), *Internal Labour Markets, Incentives and Employment*, MacMillan, Londres.

Annexe statistique

Sources et définitions

La plupart des statistiques présentées dans les tableaux de l'annexe figurent également dans plusieurs autres publications ou références :

- l'édition annuelle des *Statistiques de la population active de l'OCDE, 1981-2001* (à paraître) ;
- la base de données en ligne de l'OCDE sur les statistiques de la population active qui comprend des données brutes (<http://www.oecd.org/scripts/cde/members/LFS-DATAAuthenticate.asp>) et des statistiques dérivées (<http://www.oecd.org/scripts/cde/members/LFSINDICATORSAuthenticate.asp>) ; et
- la nouvelle édition du *CD-ROM sur les statistiques du marché du travail de l'OCDE, 2001*.

Ces publications, qui contiennent des informations sur les définitions, les notes et les sources utilisées dans les pays Membres, comprennent des séries longues et des ventilations plus détaillées selon le groupe d'âge, le genre, la durée du chômage, etc., que celles présentées dans cette annexe.

Les sources et définitions des tableaux de l'annexe statistique sont indiquées 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 et l'établissement des prévisions, et reproduites aux tableaux 1.2 et 1.3 du chapitre 1 de ce volume.

Les utilisateurs intéressés peuvent se référer au CD-ROM, qui contient des statistiques annuelles décrivant l'offre de travail : population, population active, emploi et chômage ventilés selon le genre, le groupe d'âge, le niveau d'éducation, la situation dans la profession et le secteur d'activité, le taux d'activité et le taux de chômage, les statistiques sur le travail à temps partiel et sur la durée du chômage. Ce CD-ROM présente en outre des séries statistiques complémentaires sur les résultats du marché du travail et sur les facteurs politiques et institutionnels qui influent sur le fonctionnement des marchés du travail dans les pays Membres de l'OCDE. Ces séries contiennent des données sur :

- la durée annuelle effective de travail par actif occupé ;
- la distribution des gains des travailleurs à plein temps par sexe ;
- le salaire minimum ;
- la rémunération des salariés, les taux de salaires ;
- l'imposition des salaires ;
- les dépenses publiques relatives aux programmes du marché du travail et le nombre de participants ;

- les taux de remplacement bruts et nets des salaires par les prestations de chômage dérivés des modèles de simulations basés sur les systèmes d'imposition et de prestations en vigueur dans chaque pays Membre ;
- les indicateurs de rigueur des législations sur la protection de l'emploi basés sur les procédures institutionnelles en matière de licenciement des travailleurs réguliers et sur la législation relative aux contrats de durée déterminée et au travail intérimaire ;
- les taux de syndicalisation et les taux de couverture par les conventions collectives dans les pays Membres.

Une sélection d'indicateurs macro-économiques (PIB, coût unitaire de main d'œuvre, indices de prix, taux de change, parité de pouvoir d'achat, etc.) est également fournie.

Les informations et les formalités pour commander le CD-ROM sont indiquées à l'adresse Internet suivante : <http://oecdpublications.gfi-nb.com/cgi-bin/OECDBook-Shop.storefront/EN/product/812002043C3>.

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 annexe statistique, 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 26 pays de l'OCDE

En pourcentage de la population active totale

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Australie	6.7	9.3	10.5	10.6	9.5	8.2	8.2	8.3	7.7	7.0	6.3	6.7
Autriche	4.0	3.8	3.9	4.4	4.4	4.5	4.0	3.7	3.6
Belgique	6.6	6.4	7.1	8.6	9.8	9.7	9.5	9.2	9.3	8.6	6.9	6.6
Canada	8.1	10.3	11.2	11.4	10.4	9.4	9.6	9.1	8.3	7.6	6.8	7.2
République tchèque	4.4	4.4	4.1	3.9	4.8	6.5	8.8	8.9	8.2
Danemark	7.2	7.9	8.6	9.6	7.7	6.8	6.3	5.3	4.9	4.8	4.4	4.3
Finlande	3.2	6.6	11.6	16.4	16.7	15.2	14.5	12.6	11.4	10.2	9.7	9.1
France	8.6	9.1	10.0	11.3	11.8	11.4	11.9	11.8	11.4	10.7	9.3	8.6
Allemagne ^{a)}	10.5	10.9	10.5	10.6	10.4	9.8	9.0	8.1	7.6
Grèce	4.8	4.2	6.6	7.9	8.4	8.2	8.9	9.9	9.3	8.6	7.9	7.9
Hongrie	9.9	12.1	11.0	10.4	10.1	8.9	8.0	7.1	6.5	5.8
Irlande	13.4	14.7	15.4	15.6	14.3	12.3	11.7	9.9	7.5	5.6	4.2	3.8
Italie	8.9	8.5	8.7	10.1	11.0	11.5	11.5	11.6	11.7	11.2	10.4	9.5
Japon	2.1	2.1	2.2	2.5	2.9	3.1	3.4	3.4	4.1	4.7	4.7	5.0
Corée	4.3	3.9
Luxembourg	1.7	1.7	2.1	2.6	3.2	2.9	3.0	2.7	2.7	2.4	2.4	2.4
Pays-Bas	5.9	5.5	5.3	6.2	6.8	6.6	6.0	4.9	3.8	3.2	2.8	2.4
Nouvelle-Zélande	7.8	10.3	10.3	9.5	8.1	6.3	6.1	6.6	7.5	6.8	6.0	5.3
Norvège	5.3	5.6	6.0	6.1	5.5	5.0	4.9	4.1	3.3	3.2	3.5	3.6
Pologne	14.0	14.4	13.3	12.3	11.2	10.6	..	16.1	18.2
Portugal	4.8	4.2	4.3	5.6	6.9	7.3	7.3	6.8	5.2	4.5	4.1	4.1
Espagne	16.1	16.2	18.3	22.5	23.9	22.7	22.0	20.6	18.6	15.8	14.0	13.0
Suède	1.7	3.1	5.6	9.1	9.4	8.8	9.6	9.9	8.3	7.2	5.9	5.1
Suisse	..	2.0	3.1	4.0	3.8	3.5	3.9	4.2	3.5	3.0	2.6	..
Royaume-Uni	6.9	8.6	9.8	10.2	9.4	8.5	8.0	6.9	6.2	5.9	5.4	5.0
États-Unis	5.6	6.8	7.5	6.9	6.1	5.6	5.4	4.9	4.5	4.2	4.0	4.8
Union européenne ^{b)}	..	8.1	9.0	10.5	10.9	10.5	10.6	10.4	9.8	9.0	8.1	7.6
OCDE Europe ^{b)}	10.5	10.8	10.4	10.4	10.1	9.5	9.1	8.6	8.3
Total OCDE ^{b)}	7.9	7.8	7.4	7.4	7.1	7.0	6.8	6.3	6.5

a) Jusqu'en 1992 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.

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 respectivement par la moyenne des estimations mensuelles ou trimestrielles. 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.

Pour une description détaillée, voir l'adresse Internet : <http://www.oecd.org/FR/document/0,,FR-document-5-nodirectorate-no-1-29299-5,00.html>.

Source : OCDE, *Statistiques trimestrielles de la population active*, n° 1 (2002), Paris.

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage^d**
Personnes âgées de 15 à 64 ans

	Rapports emploi/population (%)						Taux d'activité (%)					Taux de chômage (%)						
	1990	1997	1998	1999	2000	2001	1990	1997	1998	1999	2000	2001	1990	1997	1998	1999	2000	2001
Australie	67.9	66.3	67.2	67.7	69.1	68.9	73.0	72.4	73.0	72.9	73.8	73.8	7.0	8.5	7.9	7.0	6.3	6.7
Autriche	..	67.2	67.4	68.2	67.9	67.8	..	70.9	71.3	71.6	71.3	70.7	..	5.2	5.5	4.7	4.7	4.0
Belgique	54.4	57.0	57.3	58.9	60.9	59.7	58.7	62.6	63.2	64.6	65.2	63.6	7.3	9.0	9.4	8.7	6.6	6.2
Canada	70.3	68.0	68.9	70.1	71.1	70.9	76.6	74.9	75.2	75.9	76.3	76.5	8.2	9.2	8.4	7.6	6.9	7.3
République tchèque	..	68.7	67.5	65.9	65.2	65.3	..	72.1	72.2	72.2	71.6	71.1	..	4.8	6.5	8.7	8.8	8.2
Danemark	75.4	75.4	75.3	76.5	76.4	75.9	82.4	79.8	79.3	80.6	80.0	79.2	8.5	5.4	5.1	5.2	4.5	4.2
Finlande	74.1	62.8	64.0	66.0	67.0	67.7	76.5	72.1	72.4	73.6	74.3	74.6	3.2	12.8	11.6	10.3	9.9	9.2
France	59.9	58.9	59.4	59.8	61.1	62.0	66.0	67.2	67.4	67.8	68.0	68.0	9.2	12.3	11.9	11.8	10.1	8.8
Allemagne	64.1	63.8	64.7	65.4	66.3	65.9	68.4	70.8	71.4	71.6	72.2	71.6	6.2	9.9	9.3	8.7	8.1	8.0
Grèce	54.8	54.8	55.6	55.4	55.9	55.6	59.1	60.8	62.5	62.9	63.0	62.1	7.2	9.8	11.0	12.0	11.3	10.4
Hongrie	..	52.7	53.8	55.7	56.4	56.6	..	57.8	58.4	59.9	60.2	60.0	..	8.7	7.8	7.0	6.4	5.7
Islande ^{b,c}	79.9	80.0	82.2	84.2	84.6	84.6	82.1	83.1	84.5	85.9	86.6	86.6	2.7	3.8	2.7	1.9	2.3	2.3
Irlande	52.1	56.3	59.6	62.5	64.5	65.0	60.1	62.9	64.8	66.3	67.4	67.5	13.3	10.5	8.0	5.8	4.4	3.7
Italie	52.6	51.6	52.2	52.9	53.9	54.9	59.5	58.5	59.2	59.8	60.3	60.7	11.5	11.8	11.9	11.5	10.6	9.6
Japon	68.6	70.0	69.5	68.9	68.9	68.8	70.1	72.6	72.6	72.4	72.5	72.6	2.2	3.5	4.2	4.9	5.0	5.2
Corée	61.2	63.7	59.5	59.7	61.6	62.1	62.8	65.4	64.0	63.9	64.3	64.6	2.5	2.7	7.0	6.5	4.2	3.9
Luxembourg	59.1	59.9	60.2	61.6	62.7	63.0	60.1	61.5	61.9	63.1	64.2	64.2	1.6	2.5	2.8	2.4	2.4	1.9
Mexique ^c	58.0	61.1	61.4	61.2	60.9	60.1	59.9	63.3	63.2	62.5	62.3	61.5	3.1	3.5	3.0	2.1	2.2	2.2
Pays-Bas	61.1	67.5	69.4	70.9	72.9	74.1	66.2	71.5	72.6	73.6	74.9	75.7	7.7	5.6	4.4	3.6	2.7	2.1
Nouvelle-Zélande	67.3	70.5	69.5	70.0	70.7	71.8	73.0	75.6	75.2	75.2	75.2	75.9	7.8	6.7	7.6	6.9	6.1	5.4
Norvège ^b	73.1	77.0	78.3	78.0	77.9	77.5	77.1	80.2	80.9	80.6	80.7	80.3	5.3	4.0	3.2	3.2	3.5	3.5
Pologne	..	58.8	58.9	57.5	55.0	53.5	..	66.4	66.1	65.9	65.8	65.7	..	11.5	7.0	12.8	16.4	18.6
Portugal	67.5	64.7	66.4	67.3	68.1	68.7	70.9	69.7	70.1	70.6	71.1	71.8	4.9	7.2	5.2	4.6	4.2	4.3
République slovaque	..	61.1	60.5	58.1	56.8	56.9	..	69.4	69.3	69.5	69.9	70.5	..	11.9	12.6	16.4	18.8	19.3
Espagne ^b	51.1	50.7	52.4	55.0	57.4	58.8	60.9	63.9	64.5	65.3	66.7	65.8	16.1	20.7	18.7	15.7	13.9	10.5
Suède ^b	83.1	70.7	71.5	72.9	74.2	75.3	84.6	78.7	78.1	78.5	78.9	79.3	1.8	10.2	8.4	7.1	5.9	5.1
Suisse ^c	79.7	76.9	78.0	78.4	78.3	79.1	79.7	80.3	81.0	80.9	80.5	81.2	1.8	4.2	3.7	3.1	2.7	2.5
Turquie	54.5	51.2	51.1	51.0	48.2	45.1	59.4	54.9	54.9	55.4	51.8	50.6	8.2	6.9	7.0	7.9	6.8	10.9
Royaume-Uni ^b	72.5	70.8	71.2	71.7	72.4	71.3	77.8	76.2	75.9	76.3	76.6	74.9	6.8	7.1	6.2	6.1	5.6	4.8
États-Unis ^b	72.2	73.5	73.8	73.9	74.1	73.1	76.5	77.4	77.4	77.2	77.2	76.8	5.7	5.0	4.5	4.3	4.0	4.8
Union européenne ^d	61.4	60.9	61.7	62.6	63.8	64.1	67.4	68.1	68.6	69.1	69.6	69.2	8.3	10.7	10.0	9.3	8.4	7.4
OCDE Europe ^d	61.0	60.0	60.6	61.1	61.4	61.1	66.7	66.7	67.0	67.4	67.3	66.8	8.1	10.1	9.5	9.3	8.8	8.6
Total OCDE ^d	65.1	65.0	65.2	65.5	65.8	65.3	69.4	70.0	70.1	70.2	70.2	69.8	6.0	7.1	6.9	6.7	6.3	6.4

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, 1981-2001*, partie III (à paraître), Paris.

Pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, 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^a (suite)

	Rapports emploi/population (%)						Taux d'activité (%)						Taux de chômage (%)					
	1990	1997	1998	1999	2000	2001	1990	1997	1998	1999	2000	2001	1990	1997	1998	1999	2000	2001
	Australie	78.5	74.7	75.2	76.1	76.6	76.0	84.4	81.8	82.1	82.1	82.0	81.7	6.9	8.7	8.4	7.3	6.6
Autriche	..	75.9	75.9	76.7	76.2	75.9	..	80.0	80.2	80.5	80.1	79.0	..	5.1	5.4	4.7	4.8	4.0
Belgique	68.1	67.1	67.0	67.5	69.8	68.5	71.3	72.2	72.5	73.0	73.8	72.7	4.6	7.1	7.6	7.5	5.3	5.7
Canada	77.8	73.8	74.3	75.5	76.3	75.9	84.9	81.4	81.4	82.0	82.1	82.1	8.3	9.4	8.7	7.9	7.0	7.6
République tchèque	..	77.4	76.3	74.3	73.6	73.6	..	80.5	80.3	80.2	79.4	79.0	..	3.9	5.0	7.3	7.4	6.8
Danemark	80.1	81.3	80.2	81.2	80.7	80.2	87.1	85.2	83.5	85.0	84.0	83.3	8.0	4.6	3.9	4.5	4.0	3.7
Finlande	76.7	65.2	66.8	68.4	69.4	70.0	79.6	74.6	75.1	75.9	76.4	76.7	3.6	12.5	11.1	9.8	9.2	8.7
France	69.7	66.3	66.6	66.8	68.1	69.0	75.0	74.3	74.1	74.4	74.4	74.3	7.0	10.8	10.2	10.2	8.5	7.1
Allemagne	75.7	72.1	72.9	73.7	74.8	73.0	79.0	79.5	79.9	80.3	81.1	79.3	4.1	9.3	8.8	8.2	7.7	7.9
Grèce	73.4	71.9	71.6	70.9	71.3	70.9	76.8	76.9	77.1	76.9	77.1	76.2	4.4	6.4	7.2	7.7	7.5	6.9
Hongrie	..	60.3	60.6	62.6	63.3	63.5	..	66.6	66.3	67.8	68.0	67.8	..	9.5	8.5	7.5	7.0	6.3
Islande ^{b,c}	85.2	84.2	86.0	88.2	88.2	88.0	87.3	87.1	87.9	89.4	89.8	90.0	2.4	3.3	2.3	1.4	1.8	2.1
Irlande	67.5	67.8	71.0	73.5	75.6	76.0	77.5	75.8	77.4	78.3	79.1	79.0	13.0	10.6	8.3	6.1	4.5	3.9
Italie	69.2	66.8	67.1	67.6	68.2	68.7	75.1	73.5	73.9	74.1	74.3	74.2	7.9	9.0	9.1	8.8	8.2	7.4
Japon	81.3	82.4	81.7	81.0	80.9	80.5	83.0	85.4	85.3	85.3	85.2	85.0	2.1	3.5	4.3	5.0	5.1	5.4
Corée	73.9	76.0	71.7	71.5	73.3	73.4	76.2	78.2	77.8	77.1	76.9	76.8	3.0	2.8	7.9	7.3	4.8	4.4
Luxembourg	76.4	74.3	74.6	74.4	75.0	74.9	77.4	75.7	76.0	75.7	76.4	76.1	1.2	1.9	1.9	1.7	1.8	1.6
Mexique ^c	84.1	84.7	84.8	84.8	84.0	83.4	86.4	87.2	87.1	86.4	85.8	85.2	2.6	2.8	2.6	1.8	2.1	2.1
Pays-Bas	75.2	77.9	79.6	80.3	82.1	82.7	79.7	81.4	82.4	82.6	83.9	84.2	5.7	4.4	3.4	2.7	2.2	1.8
Nouvelle-Zélande	76.1	78.5	77.1	77.3	78.0	78.9	83.0	84.1	83.5	83.2	83.2	83.4	8.3	6.7	7.7	7.1	6.2	5.5
Norvège ^b	78.6	81.7	82.8	82.1	81.7	81.0	83.4	85.0	85.6	85.0	84.8	84.0	5.8	3.9	3.2	3.4	3.6	3.6
Pologne	..	66.1	65.8	63.6	61.2	59.2	..	73.2	72.8	72.3	71.7	71.5	..	9.8	9.5	12.0	14.6	17.2
Portugal	80.1	72.5	75.3	75.5	76.2	76.7	82.8	77.5	78.6	78.7	78.9	79.4	3.3	6.4	4.1	4.0	3.3	3.4
République slovaque	..	68.4	67.8	64.3	62.2	62.1	..	76.9	77.2	76.9	76.8	77.4	..	11.1	12.2	16.3	19.0	19.8
Espagne ^b	71.0	66.1	68.3	70.8	72.7	73.8	80.4	78.6	79.1	79.6	80.4	79.8	11.8	15.8	13.6	11.0	9.6	7.5
Suède ^b	85.2	72.4	73.5	74.8	76.1	77.0	86.7	81.0	80.7	80.9	81.2	81.4	1.8	10.6	8.8	7.5	6.3	5.4
Suisse ^c	90.0	85.9	87.2	87.2	87.3	87.6	91.1	89.8	90.1	89.6	89.4	89.2	1.2	4.4	3.2	2.7	2.3	1.8
Turquie	76.9	74.7	74.1	72.8	71.0	66.0	83.6	79.9	79.6	79.1	76.2	74.3	8.0	6.5	7.0	8.0	6.8	11.2
Royaume-Uni ^b	82.1	77.5	78.1	78.4	79.1	77.9	88.3	84.4	83.9	84.1	84.3	82.2	7.1	8.2	6.9	6.8	6.1	5.3
États-Unis ^b	80.7	80.1	80.5	80.5	80.6	79.3	85.6	84.2	84.2	84.0	83.9	83.4	5.7	4.9	4.5	4.1	3.9	4.9
Union européenne ^d	74.2	70.8	71.6	72.3	73.4	73.2	79.9	78.2	78.4	78.7	79.1	78.3	6.7	9.5	8.7	8.1	7.2	6.5
OCDE Europe ^d	74.8	71.1	71.6	71.8	72.2	71.2	80.6	78.1	78.1	78.3	78.2	77.3	6.7	8.9	8.3	8.3	7.7	7.8
Total OCDE ^d	78.0	76.0	76.1	76.2	76.4	75.6	82.7	81.3	81.3	81.3	81.1	80.5	5.4	6.5	6.4	6.2	5.8	6.1

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, 1981-2001*, partie III (à paraître), Paris.

Pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, 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^d (suite)

Femmes âgées de 15 à 64 ans

	Rapports emploi/population (%)						Taux d'activité (%)						Taux de chômage (%)					
	1990	1997	1998	1999	2000	2001	1990	1997	1998	1999	2000	2001	1990	1997	1998	1999	2000	2001
Australie	57.1	57.8	59.2	59.3	61.6	61.7	61.5	63.0	63.9	63.6	65.5	65.8	7.2	8.1	7.3	6.7	5.9	6.3
Autriche	..	58.5	59.0	59.7	59.7	59.8	..	61.8	62.5	62.7	62.5	62.3	..	5.3	5.6	4.8	4.6	4.1
Belgique	40.8	46.7	47.5	50.2	51.9	50.7	46.1	52.9	53.8	56.0	56.6	54.5	11.5	11.6	11.7	10.3	8.3	6.9
Canada	62.7	62.2	63.6	64.7	65.8	66.0	68.3	68.3	69.1	69.8	70.5	70.8	8.1	8.9	8.0	7.3	6.7	6.8
République tchèque	..	59.9	58.7	57.4	56.9	57.0	..	63.7	64.0	64.1	63.7	63.2	..	6.0	8.2	10.5	10.6	9.9
Danemark	70.6	69.4	70.3	71.6	72.1	71.4	77.6	74.2	75.1	76.1	75.9	75.0	9.0	6.5	6.4	5.9	5.0	4.8
Finlande	71.5	60.4	61.2	63.5	64.5	65.4	73.5	69.5	69.7	71.2	72.1	72.5	2.7	13.1	12.1	10.8	10.6	9.7
France	50.3	51.7	52.4	53.0	54.3	55.2	57.2	60.2	60.8	61.4	61.7	61.8	12.1	14.1	13.8	13.6	11.9	10.8
Allemagne	52.2	55.3	56.3	56.8	57.7	58.6	55.5	61.9	62.5	62.6	63.2	63.8	6.0	10.7	9.9	9.3	8.7	8.2
Grèce	37.5	39.1	40.3	40.7	41.3	41.2	42.6	46.0	48.5	49.7	49.7	48.8	12.0	15.1	16.8	18.2	16.9	15.6
Hongrie	..	45.5	47.3	49.0	49.7	49.8	..	49.3	50.8	52.3	52.7	52.4	..	7.7	6.9	6.3	5.6	5.0
Islande ^{b,c}	74.5	75.6	78.3	80.2	81.0	81.1	76.8	79.1	80.9	82.3	83.3	83.1	3.0	4.4	3.3	2.5	2.8	2.5
Irlande	36.6	44.7	48.2	51.3	53.3	54.0	42.6	49.8	52.1	54.3	55.7	56.0	14.0	10.4	7.5	5.5	4.2	3.5
Italie	36.2	36.4	37.3	38.3	39.6	41.1	44.0	43.5	44.6	45.5	46.3	47.3	17.7	16.3	16.4	15.8	14.6	13.1
Japon	55.8	57.6	57.2	56.7	56.7	57.0	57.1	59.7	59.8	59.5	59.6	60.1	2.3	3.6	4.2	4.7	4.7	5.1
Corée	49.0	51.6	47.4	48.1	50.1	50.9	49.9	52.8	50.4	50.8	51.8	52.6	1.9	2.4	5.8	5.3	3.4	3.2
Luxembourg	41.4	45.4	45.6	48.5	50.0	50.8	42.4	47.1	47.6	50.2	51.7	52.0	2.5	3.7	4.2	3.3	3.2	2.2
Mexique ^c	34.2	39.7	40.0	39.6	40.1	39.4	35.7	41.7	41.5	40.7	41.2	40.4	4.3	4.7	3.6	2.7	2.5	2.4
Pays-Bas	46.7	56.9	58.9	61.3	63.4	65.3	52.4	61.3	62.5	64.4	65.7	66.9	10.9	7.2	5.8	4.9	3.5	2.5
Nouvelle-Zélande	58.5	62.7	62.1	63.0	63.5	64.8	63.2	67.3	67.1	67.4	67.5	68.5	7.3	6.7	7.5	6.6	5.9	5.3
Norvège ^b	67.2	72.2	73.6	73.8	74.0	73.8	70.7	75.3	76.1	76.1	76.5	76.4	4.9	4.1	3.3	3.0	3.2	3.4
Pologne	..	51.8	52.2	51.6	48.9	47.8	..	59.9	59.7	59.8	59.9	59.9	..	13.5	12.6	13.8	18.4	20.2
Portugal	55.4	57.2	58.0	59.4	60.3	61.1	59.6	62.2	62.0	62.8	63.7	64.6	7.0	8.2	6.6	5.3	5.3	5.4
République slovaque	..	54.0	53.5	52.1	51.5	51.8	..	62.0	61.7	62.3	63.2	63.8	..	12.9	13.2	16.4	18.6	18.8
Espagne ^b	31.6	35.2	36.5	39.1	42.0	43.8	41.8	49.2	49.9	50.9	52.9	51.6	24.4	28.5	26.7	23.2	20.6	15.3
Suède ^b	81.0	68.9	69.4	70.9	72.2	73.5	82.5	76.3	75.5	76.0	76.4	77.1	1.8	9.7	8.0	6.7	5.4	4.7
Suisse	66.4	67.8	68.8	69.6	69.3	70.4	68.2	70.6	71.8	72.2	71.6	73.0	2.6	4.0	4.2	3.6	3.2	3.5
Turquie	32.9	27.5	27.9	29.1	25.3	24.1	36.0	29.9	30.1	31.6	27.2	26.7	8.7	8.0	7.1	7.9	6.8	10.0
Royaume-Uni ^b	62.8	64.1	64.2	64.9	65.5	64.7	67.3	68.0	67.9	68.4	68.9	67.6	6.6	5.8	5.3	5.1	4.8	4.2
États-Unis ^b	64.0	67.1	67.4	67.6	67.9	67.1	67.8	70.7	70.7	70.7	70.8	70.5	5.6	5.1	4.7	4.4	4.2	4.7
Union européenne ^d	48.2	50.9	51.8	52.9	54.1	54.9	54.8	58.0	58.7	59.4	60.1	60.1	10.8	12.3	11.8	11.0	10.0	8.7
OCDE Europe ^d	47.1	48.8	49.5	50.4	50.6	50.9	52.8	55.3	55.7	56.4	56.4	56.3	10.3	11.7	11.1	10.7	10.3	9.6
Total OCDE ^d	52.4	54.2	54.5	54.9	55.3	55.2	56.4	58.8	59.0	59.2	59.4	59.3	6.9	7.8	7.6	7.3	6.9	6.8

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, 1981-2001*, partie III (à paraître), Paris.

Pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, le Luxembourg et les Pays-Bas les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge**

		Hommes et femmes (Pourcentages)														
		15 à 24					25 à 54					55 à 64				
		1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001
Australie	Taux de chômage	13.2	14.5	13.5	12.3	12.7	5.1	6.3	5.4	5.0	5.3	5.4	6.1	5.8	4.0	4.7
	Taux d'activité	70.4	67.6	68.4	69.0	69.4	79.9	80.0	79.6	80.5	80.6	44.1	46.6	46.9	49.0	48.6
	Rapports emploi/population	61.1	57.8	59.2	60.5	60.6	75.8	75.0	75.3	76.5	76.4	41.8	43.7	44.2	47.1	46.3
Autriche	Taux de chômage	..	7.5	5.9	6.3	6.0	..	5.0	4.5	4.3	3.6	..	6.4	4.8	6.7	5.6
	Taux d'activité	..	58.5	58.4	56.1	54.7	..	84.7	85.1	85.3	85.2	..	29.9	30.7	31.4	29.0
	Rapports emploi/population	..	54.2	54.9	52.5	51.4	..	80.4	81.3	81.6	82.2	..	28.0	29.2	29.2	27.4
Belgique	Taux de chômage	14.5	20.4	22.6	15.2	15.3	6.5	8.4	7.4	5.8	5.4	3.6	5.3	5.7	3.2	3.0
	Taux d'activité	35.5	32.6	32.9	35.7	33.6	76.7	81.2	82.5	82.8	80.9	22.2	23.8	26.2	25.9	26.0
	Rapports emploi/population	30.4	26.0	25.5	30.3	28.5	71.7	74.4	76.4	77.9	76.6	21.4	22.5	24.7	25.0	25.2
Canada	Taux de chômage	12.4	15.1	14.0	12.6	12.8	7.3	7.1	6.4	5.7	6.2	6.0	6.9	5.9	5.4	5.8
	Taux d'activité	69.7	61.9	63.5	64.4	64.7	84.2	84.3	84.6	84.8	85.1	49.3	48.6	49.9	51.2	51.3
	Rapports emploi/population	61.1	52.5	54.6	56.3	56.4	78.0	78.3	79.2	79.9	79.8	46.3	45.3	46.9	48.4	48.3
République tchèque	Taux de chômage	..	12.4	17.0	17.0	16.6	..	5.5	7.5	7.7	7.2	..	3.8	4.8	5.2	4.9
	Taux d'activité	..	49.1	48.3	46.1	43.2	..	88.5	88.6	88.4	88.4	..	38.6	39.4	38.2	39.0
	Rapports emploi/population	..	43.0	40.1	38.3	36.1	..	83.7	81.9	81.6	82.1	..	37.1	37.5	36.3	37.1
Danemark	Taux de chômage	11.5	7.2	10.0	6.7	8.3	7.9	4.6	4.3	4.1	3.5	6.1	5.1	4.2	4.0	4.0
	Taux d'activité	73.5	71.6	73.3	71.9	67.2	91.2	87.5	88.2	87.9	87.5	57.1	53.1	56.6	56.9	58.9
	Rapports emploi/population	65.0	66.4	66.0	67.1	61.7	84.0	83.4	84.4	84.3	84.5	53.6	50.4	54.2	54.6	56.6
Finlande	Taux de chômage	9.2	23.8	21.5	21.5	19.9	2.1	9.5	8.4	8.0	7.4	2.6	14.0	10.2	9.4	8.9
	Taux d'activité	57.3	45.8	49.4	50.8	50.4	89.7	87.1	87.7	87.9	88.0	43.7	42.0	43.7	46.6	50.3
	Rapports emploi/population	52.1	34.9	38.8	39.8	40.3	87.9	78.9	80.3	80.9	81.5	42.5	36.2	39.2	42.3	45.9
France	Taux de chômage	19.1	25.4	26.5	20.7	18.7	8.0	10.8	10.6	9.2	8.1	6.7	8.7	8.7	7.9	6.1
	Taux d'activité	36.4	27.8	28.2	29.3	29.9	84.1	86.2	86.2	86.2	86.3	38.1	36.2	37.5	37.3	38.8
	Rapports emploi/population	29.5	20.8	20.7	23.2	24.3	77.4	76.8	77.0	78.3	79.3	35.6	33.0	34.2	34.3	36.5
Allemagne	Taux de chômage	4.5	9.0	8.2	7.7	8.4	4.6	8.4	7.8	7.3	7.5	7.7	14.7	14.4	13.5	11.2
	Taux d'activité	59.1	51.3	52.0	52.5	52.2	77.1	85.1	85.7	86.5	86.4	39.8	45.0	44.4	44.7	41.5
	Rapports emploi/population	56.4	46.7	47.7	48.4	47.8	73.6	78.0	79.0	80.2	80.0	36.8	38.4	38.0	38.6	36.8
Grèce	Taux de chômage	23.3	29.7	31.7	29.5	28.0	5.1	9.0	9.8	9.6	8.8	1.6	3.2	4.4	3.8	4.1
	Taux d'activité	39.4	40.0	39.3	38.1	36.2	72.2	76.8	77.6	77.6	77.2	41.5	40.4	40.2	40.6	39.6
	Rapports emploi/population	30.3	28.1	26.8	26.9	26.0	68.5	69.9	70.0	70.2	70.4	40.8	39.1	38.4	39.0	38.0
Hongrie	Taux de chômage	..	13.5	12.4	12.1	10.8	..	6.8	6.2	5.6	5.1	..	4.8	2.7	3.0	3.0
	Taux d'activité	..	40.8	40.7	39.0	36.3	..	75.4	77.1	77.4	77.1	..	17.4	19.9	22.9	24.8
	Rapports emploi/population	..	35.3	35.7	34.3	32.4	..	70.3	72.3	73.0	73.1	..	16.6	19.4	22.2	24.1
Islande^{a, b}	Taux de chômage	4.9	6.0	4.4	4.7	4.8	2.2	2.1	1.4	1.7	1.7	2.1	1.6	1.4	1.7	2.0
	Taux d'activité	59.5	65.5	68.1	71.6	70.2	90.1	90.8	92.1	92.2	92.3	87.2	88.1	87.1	85.7	87.3
	Rapports emploi/population	56.6	61.6	65.1	68.2	66.8	88.1	88.9	90.9	90.6	90.7	85.4	86.7	85.9	84.2	85.6

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)**
Hommes et femmes (Pourcentages)

		15 à 24					25 à 54					55 à 64				
		1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001
Irlande	Taux de chômage	17.7	11.6	8.5	6.4	6.2	12.5	7.3	5.3	4.0	3.2	8.4	5.1	4.3	2.5	2.6
	Taux d'activité	50.3	48.6	50.7	51.6	50.1	68.5	76.1	77.3	78.5	78.9	42.1	43.8	45.7	46.3	47.9
	Rapports emploi/population	41.4	43.0	46.4	48.2	47.0	60.0	70.6	73.2	75.3	76.4	38.6	41.6	43.8	45.2	46.6
Italie^c	Taux de chômage	31.5	32.1	31.1	29.7	27.0	7.3	9.1	8.9	8.3	7.6	1.8	3.8	4.2	4.1	4.4
	Taux d'activité	43.5	40.1	39.6	39.5	37.6	70.0	68.8	69.5	70.1	71.0	22.3	19.3	19.0	19.2	19.4
	Rapports emploi/population	29.8	27.2	27.3	27.8	27.4	64.9	62.5	63.3	64.3	65.6	21.9	18.6	18.3	18.4	18.6
Japon	Taux de chômage	4.3	7.7	9.3	9.2	9.7	1.6	3.4	4.0	4.1	4.4	2.7	5.0	5.4	5.6	5.7
	Taux d'activité	44.1	48.3	47.2	47.0	46.5	80.9	82.1	81.9	81.9	82.2	64.7	67.1	67.1	66.5	65.8
	Rapports emploi/population	42.2	44.6	42.9	42.7	42.0	79.6	79.2	78.7	78.6	78.6	62.9	63.8	63.4	62.8	62.0
Corée	Taux de chômage	7.0	16.0	14.2	10.2	9.7	1.9	6.3	5.8	3.7	3.4	0.8	4.0	4.5	2.7	2.1
	Taux d'activité	35.0	31.3	31.3	31.8	32.3	74.6	75.0	74.7	75.2	75.2	62.4	61.5	60.9	59.2	59.2
	Rapports emploi/population	32.5	26.3	26.8	28.5	29.1	73.2	70.3	70.4	72.4	72.7	61.9	59.0	58.1	57.6	58.0
Luxembourg	Taux de chômage	3.6	6.4	6.8	6.4	6.7	1.4	2.5	2.0	2.0	1.4	0.6	0.6	1.0	1.4	0.3
	Taux d'activité	44.8	35.3	34.0	34.0	34.6	72.8	76.7	78.3	79.8	79.8	28.4	25.1	26.5	27.6	24.9
	Rapports emploi/population	43.1	33.1	31.7	31.8	32.3	71.8	74.7	76.7	78.2	78.7	28.2	25.0	26.3	27.2	24.8
Mexique^b	Taux de chômage	5.4	5.3	3.4	4.4	4.1	2.2	2.2	1.8	1.5	1.6	1.0	1.0	0.8	1.2	1.0
	Taux d'activité	52.2	54.0	52.5	51.8	49.8	65.9	69.8	69.1	69.3	68.9	54.6	54.4	55.7	53.5	52.7
	Rapports emploi/population	49.3	51.1	50.8	49.6	47.7	64.4	68.3	67.8	68.3	67.8	54.1	53.9	55.2	52.8	52.1
Pays-Bas	Taux de chômage	11.1	8.8	7.4	5.3	4.4	7.2	3.7	3.0	2.3	1.7	3.8	2.3	2.7	1.9	1.5
	Taux d'activité	59.6	66.1	67.7	72.2	73.6	76.0	82.3	83.0	83.6	84.2	30.9	33.8	36.3	38.6	39.9
	Rapports emploi/population	53.0	60.3	62.7	68.4	70.4	70.6	79.3	80.6	81.7	82.8	29.7	33.0	35.3	37.9	39.3
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	14.1	14.6	13.8	13.2	11.8	6.0	6.1	5.4	4.5	4.1	4.6	4.6	5.0	4.7	3.5
	Taux d'activité	67.9	65.2	63.3	63.0	63.5	81.2	81.8	82.1	82.3	82.7	43.8	58.4	59.9	60.0	62.9
	Rapports emploi/population	58.3	55.7	54.6	54.7	56.0	76.3	76.8	77.6	78.6	79.3	41.8	55.7	56.9	57.2	60.7
Norvège^d	Taux de chômage	11.8	9.1	9.6	10.2	10.5	4.2	2.4	2.4	2.6	2.6	2.2	1.8	1.1	1.3	1.6
	Taux d'activité	60.5	63.8	63.9	64.7	63.1	85.9	87.9	87.6	87.6	87.4	63.1	68.4	68.0	68.0	68.5
	Rapports emploi/population	53.4	57.9	57.8	58.1	56.5	82.3	85.8	85.5	85.3	85.1	61.7	67.2	67.3	67.1	67.4
Pologne	Taux de chômage	..	23.2	30.0	35.2	41.0	..	9.5	10.8	13.9	15.8	..	5.9	7.7	9.4	9.7
	Taux d'activité	..	37.3	34.7	37.8	37.4	..	82.9	82.6	82.4	82.2	..	34.3	35.2	31.3	32.1
	Rapports emploi/population	..	28.6	24.3	24.5	22.1	..	75.0	73.7	70.9	69.3	..	32.3	32.5	28.4	29.0
Portugal	Taux de chômage	9.6	10.2	8.7	8.6	9.2	3.8	4.4	4.0	3.5	3.5	2.1	3.3	3.1	3.2	3.2
	Taux d'activité	60.7	47.6	47.3	46.7	47.9	81.5	83.9	84.1	84.9	85.3	48.0	51.7	52.4	52.7	52.0
	Rapports emploi/population	54.8	42.7	43.2	42.7	43.5	78.4	80.2	80.8	81.9	82.4	47.0	50.0	50.8	51.0	50.3
République slovaque	Taux de chômage	..	25.1	33.8	37.0	39.1	..	10.2	13.1	15.5	15.9	..	7.5	9.5	12.3	12.3
	Taux d'activité	..	46.8	46.8	46.0	45.8	..	87.4	87.6	88.4	88.9	..	24.6	24.6	24.3	25.4
	Rapports emploi/population	..	35.0	31.0	29.0	27.9	..	78.5	76.1	74.7	74.8	..	22.8	22.3	21.3	22.3

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)****Hommes et femmes (Pourcentages)**

		15 à 24					25 à 54					55 à 64				
		1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001
Espagne^a	Taux de chômage	30.1	33.9	28.3	25.3	20.8	13.1	16.6	14.0	12.3	9.3	8.1	10.3	9.7	9.4	6.3
	Taux d'activité	54.9	46.9	48.0	48.5	46.8	70.3	76.3	76.8	78.0	76.5	40.0	39.2	38.8	40.9	41.9
	Rapports emploi/population	38.3	31.0	34.4	36.3	37.1	61.1	63.6	66.1	68.4	69.5	36.8	35.1	35.1	37.0	39.2
Suède^a	Taux de chômage	4.5	16.8	14.2	11.9	11.8	1.3	7.6	6.2	4.9	4.1	1.5	6.5	6.7	6.1	4.9
	Taux d'activité	69.1	50.0	51.1	52.3	54.3	92.8	88.0	88.0	88.1	88.2	70.5	67.5	68.6	69.4	70.4
	Rapports emploi/population	66.0	41.6	43.8	46.1	47.9	91.6	81.3	82.6	83.8	84.6	69.4	63.0	64.0	65.1	67.0
Suisse^b	Taux de chômage	3.2	5.8	5.6	4.8	5.6	1.6	3.3	2.6	2.3	2.1	1.1	3.1	2.5	2.7	1.7
	Taux d'activité	71.6	67.2	68.6	68.3	67.8	85.9	87.9	87.5	87.4	87.8	63.8	66.6	66.4	65.1	68.2
	Rapports emploi/population	69.3	63.3	64.7	65.0	64.0	84.5	84.9	85.2	85.4	86.0	63.1	64.5	64.7	63.3	67.1
Turquie	Taux de chômage	16.0	14.2	15.2	13.2	19.9	5.4	4.9	5.8	5.0	8.6	3.1	1.8	1.8	2.4	3.5
	Taux d'activité	54.7	45.1	46.4	41.6	40.0	65.1	62.1	62.1	59.3	58.3	44.1	41.1	41.3	36.2	34.2
	Rapports emploi/population	45.9	38.7	39.3	36.1	32.0	61.6	59.0	58.5	56.3	53.3	42.7	40.3	40.6	35.3	32.9
Royaume-Uni^a	Taux de chômage	10.1	12.4	12.3	11.8	10.5	5.8	5.0	4.9	4.4	3.9	7.2	5.3	5.1	4.4	3.3
	Taux d'activité	78.0	69.4	69.2	69.7	61.1	83.9	83.3	83.8	84.1	83.9	53.0	51.0	52.1	52.8	54.0
	Rapports emploi/population	70.1	60.8	60.7	61.5	54.7	79.1	79.1	79.7	80.4	80.7	49.2	48.3	49.4	50.5	52.2
États-Unis^a	Taux de chômage	11.2	10.4	9.9	9.3	10.6	4.6	3.5	3.2	3.1	3.8	3.3	2.6	2.7	2.5	3.1
	Taux d'activité	67.3	65.9	65.5	65.9	64.6	83.5	84.1	84.1	84.1	83.7	55.9	59.3	59.3	59.2	60.2
	Rapports emploi/population	59.8	59.0	59.0	59.8	57.8	79.7	81.1	81.4	81.5	80.6	54.0	57.7	57.7	57.7	58.4
Union européenne^d	Taux de chômage	16.1	18.5	17.3	15.4	13.9	6.7	8.7	8.1	7.3	6.5	6.0	9.2	8.9	8.2	6.4
	Taux d'activité	54.0	47.6	48.0	48.6	47.1	78.3	80.8	81.3	81.8	81.7	41.4	41.1	41.6	42.2	41.9
	Rapports emploi/population	45.1	38.8	39.7	41.2	40.6	72.7	73.8	74.7	75.8	76.4	38.1	37.3	37.9	38.7	39.2
OCDE Europe^d	Taux de chômage	16.0	17.7	17.7	16.6	17.1	6.5	8.2	8.0	7.6	7.4	5.6	8.1	7.9	7.6	6.2
	Taux d'activité	54.3	46.4	46.7	46.3	44.9	77.0	79.2	79.6	79.6	79.4	42.0	40.3	40.8	40.7	40.4
	Rapports emploi/population	45.4	38.2	38.4	38.7	37.2	71.7	72.8	73.2	73.6	73.5	39.0	37.0	37.6	37.6	37.9
Total OCDE^d	Taux de chômage	11.7	12.8	12.5	11.8	12.4	4.8	5.9	5.7	5.3	5.5	3.9	5.4	5.4	5.1	4.7
	Taux d'activité	55.4	52.0	51.9	51.9	50.7	78.7	80.1	80.1	80.2	80.0	50.9	50.7	51.2	50.8	50.8
	Rapports emploi/population	48.9	45.3	45.4	45.7	44.4	74.8	75.4	75.6	75.9	75.6	48.6	48.0	48.4	48.2	48.4

a) 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans.

b) 1991 au lieu de 1990.

c) Les groupes d'âges de 25 à 54 ans et de 55 à 64 ans se réfèrent aux groupes d'âges de 25 à 59 ans et de 60 à 64 ans.

d) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : OCDE, *Statistiques de la population active, 1981-2001*, partie III (à paraître), Paris.

Pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, le Luxembourg et les Pays-Bas, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Tableau C. Rappports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)

		Hommes (Pourcentages)														
		15 à 24					25 à 54					55 à 64				
		1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001
Australie	Taux de chômage	13.9	15.7	14.7	13.1	13.3	4.9	6.7	5.5	5.2	5.5	6.3	7.0	6.3	4.9	5.6
	Taux d'activité	73.0	69.9	70.8	69.8	71.1	93.1	90.4	90.0	90.3	89.9	63.2	60.5	61.7	61.5	60.0
	Rappports emploi/population	62.8	59.0	60.3	60.6	61.6	88.5	84.3	85.0	85.6	85.0	59.2	56.3	57.8	58.5	56.7
Autriche	Taux de chômage	..	7.4	5.5	6.9	6.2	..	4.9	4.5	4.2	3.4	..	6.6	5.3	7.1	5.7
	Taux d'activité	..	61.7	62.6	60.7	59.3	..	93.8	93.8	93.6	93.5	..	42.5	43.9	44.5	40.2
	Rappports emploi/population	..	57.1	59.2	56.5	55.6	..	89.2	89.6	89.7	90.3	..	39.6	41.6	41.4	37.9
Belgique	Taux de chômage	10.1	18.3	22.7	12.9	14.3	4.0	6.6	6.1	4.6	4.8	3.1	5.3	4.5	3.4	3.9
	Taux d'activité	37.0	35.7	35.5	38.7	37.2	92.2	91.7	91.8	92.1	90.9	35.4	33.9	36.8	36.3	36.6
	Rappports emploi/population	33.3	29.2	27.5	33.7	31.8	88.5	85.7	86.2	87.9	86.5	34.3	32.1	35.1	35.1	35.1
Canada	Taux de chômage	13.6	16.6	15.3	13.9	14.5	7.2	7.2	6.5	5.7	6.3	6.2	7.0	6.3	5.4	6.0
	Taux d'activité	72.2	63.5	65.3	65.9	66.1	93.1	91.0	91.1	91.1	91.1	64.3	58.8	60.7	61.0	61.2
	Rappports emploi/population	62.3	52.9	55.4	56.7	56.5	86.4	84.4	85.1	85.9	85.4	60.3	54.7	56.9	57.7	57.6
République tchèque	Taux de chômage	..	10.7	15.9	16.7	16.0	..	3.9	5.9	6.0	5.5	..	3.6	4.6	5.0	4.4
	Taux d'activité	..	55.7	54.2	51.3	48.2	..	95.1	95.1	94.9	95.0	..	55.1	56.2	54.5	55.0
	Rappports emploi/population	..	49.8	45.6	42.8	40.5	..	91.4	89.5	89.3	89.7	..	53.2	53.6	51.7	52.6
Danemark	Taux de chômage	11.4	6.7	9.5	6.5	7.3	7.5	3.2	3.7	3.5	2.9	5.1	4.2	3.2	3.9	4.0
	Taux d'activité	76.5	71.5	76.7	75.2	69.4	94.5	91.9	92.7	91.5	91.4	69.1	61.1	61.9	64.5	65.7
	Rappports emploi/population	67.8	66.7	69.5	70.3	64.3	87.4	88.9	89.3	88.3	88.7	65.6	58.5	59.9	61.9	63.1
Finlande	Taux de chômage	10.4	23.2	21.0	21.2	19.6	2.5	9.0	7.9	7.2	6.9	1.8	14.0	11.0	9.3	8.9
	Taux d'activité	58.1	46.5	49.7	50.4	50.0	92.9	90.2	90.6	90.7	91.0	47.1	44.5	45.0	48.1	51.2
	Rappports emploi/population	52.1	35.7	39.3	39.8	40.2	90.6	82.1	83.4	84.1	84.7	46.3	38.3	40.1	43.7	46.7
France	Taux de chômage	15.3	21.8	24.2	18.4	16.2	5.9	9.2	8.9	7.5	6.3	6.0	8.2	8.7	7.6	5.6
	Taux d'activité	39.6	30.7	31.9	32.6	33.1	95.4	94.5	94.1	94.2	94.1	45.8	41.3	42.7	41.7	43.8
	Rappports emploi/population	33.6	24.0	24.2	26.6	27.8	89.8	85.8	85.7	87.1	88.1	43.0	37.9	39.0	38.5	41.4
Allemagne	Taux de chômage	4.0	9.7	8.6	8.1	9.1	3.7	7.8	7.2	6.7	7.3	7.0	13.6	13.4	12.6	10.3
	Taux d'activité	61.2	55.9	56.6	57.1	56.7	90.2	94.1	94.8	95.8	94.3	55.9	55.4	54.9	55.2	50.6
	Rappports emploi/population	58.7	50.5	51.7	52.5	51.6	86.9	86.8	88.0	89.4	87.5	52.0	47.9	47.5	48.2	45.4
Grèce	Taux de chômage	15.1	21.4	23.0	22.1	21.0	3.2	5.7	6.2	6.1	5.5	1.8	2.9	4.1	3.5	4.1
	Taux d'activité	44.1	43.5	41.3	41.0	38.5	94.3	94.4	94.5	94.3	94.0	59.5	57.5	57.1	57.3	57.0
	Rappports emploi/population	37.4	34.2	31.8	31.9	30.4	91.3	89.0	88.7	88.6	88.8	58.4	55.8	54.8	55.3	54.6
Hongrie	Taux de chômage	..	14.8	13.2	13.0	11.5	..	7.3	6.7	6.2	5.7	..	4.7	3.4	3.7	3.8
	Taux d'activité	..	46.5	46.2	44.4	41.6	..	82.8	84.4	84.5	84.3	..	26.9	30.8	34.5	36.3
	Rappports emploi/population	..	39.6	40.0	38.7	36.8	..	76.8	78.7	79.2	79.5	..	25.6	29.7	33.2	34.9
Islande^{a, b}	Taux de chômage	5.8	6.4	4.4	5.7	5.4	1.8	1.3	0.7	1.1	1.3	1.0	1.8	0.9	0.5	2.0
	Taux d'activité	60.1	63.8	66.2	70.1	70.3	97.0	96.1	97.1	96.1	96.3	93.5	93.3	94.1	94.7	92.8
	Rappports emploi/population	56.6	59.7	63.3	66.1	66.6	95.2	94.8	96.4	95.1	95.0	92.6	91.6	93.2	94.2	91.0

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge** (suite)

		Hommes (Pourcentages)														
		15 à 24					25 à 54					55 à 64				
		1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001
Irlande	Taux de chômage	19.0	11.9	8.6	6.1	6.4	12.0	7.7	5.7	4.3	3.4	8.5	5.4	4.2	2.6	2.6
	Taux d'activité	53.2	52.5	54.4	56.1	55.1	91.8	91.5	91.6	92.0	91.8	65.0	63.0	64.4	64.7	66.4
	Rapports emploi/population	43.1	46.2	49.8	52.7	51.5	80.9	84.4	86.4	88.1	88.7	59.5	59.6	61.7	63.0	64.6
Italie^c	Taux de chômage	26.2	27.2	26.6	25.4	23.2	4.5	6.8	6.6	6.2	5.7	1.6	3.8	4.2	4.4	5.0
	Taux d'activité	46.1	46.1	45.1	44.6	42.4	90.9	85.9	86.2	86.4	86.6	36.0	31.7	31.3	31.4	31.1
	Rapports emploi/population	34.0	33.5	33.1	33.2	32.6	86.8	80.0	80.5	81.0	81.7	35.4	30.5	30.0	30.0	29.5
Japon	Taux de chômage	4.5	8.2	10.3	10.4	10.7	1.4	3.1	3.7	3.9	4.2	3.4	6.3	6.7	6.8	7.0
	Taux d'activité	43.4	48.8	47.7	47.4	46.5	97.5	97.3	97.1	97.1	96.9	83.3	85.2	85.2	84.1	83.4
	Rapports emploi/population	41.4	44.8	42.8	42.5	41.6	96.2	94.3	93.6	93.4	92.8	80.4	79.8	79.5	78.4	77.5
Corée	Taux de chômage	9.5	20.8	17.9	12.9	12.2	2.5	7.1	6.6	4.3	3.9	1.2	5.4	6.2	3.7	3.0
	Taux d'activité	28.4	26.3	26.5	26.7	26.4	94.6	93.6	92.3	92.0	91.6	77.2	75.5	73.6	70.8	71.3
	Rapports emploi/population	25.7	20.8	21.7	23.3	23.1	92.2	86.9	86.2	88.0	88.0	76.3	71.4	69.0	68.2	69.2
Luxembourg	Taux de chômage	2.7	5.8	6.2	5.7	7.8	1.0	1.7	1.4	1.4	1.1	0.6	0.0	0.7	2.0	0.5
	Taux d'activité	45.7	37.2	36.0	37.4	37.1	95.0	94.4	94.2	94.2	94.2	43.2	35.1	35.6	38.6	35.5
	Rapports emploi/population	44.5	35.1	33.7	35.3	34.2	94.0	92.8	92.9	92.8	93.2	42.9	35.1	35.4	37.9	35.3
Mexique^b	Taux de chômage	5.2	4.7	2.7	4.2	3.6	1.5	1.9	1.6	1.4	1.6	1.0	1.1	1.1	1.4	1.2
	Taux d'activité	71.2	71.8	69.8	68.4	66.2	96.8	96.7	96.4	96.3	96.2	85.9	83.3	82.5	80.9	80.5
	Rapports emploi/population	67.5	68.4	67.9	65.6	63.9	95.4	94.8	94.8	95.0	94.6	85.1	82.4	81.7	79.8	79.5
Pays-Bas	Taux de chômage	10.3	8.3	6.6	4.7	4.2	4.9	2.6	2.1	1.7	1.4	2.8	1.8	2.1	1.7	1.7
	Taux d'activité	60.0	67.3	67.4	73.4	74.7	93.4	93.5	93.4	93.8	94.0	45.8	47.0	49.8	50.8	51.4
	Rapports emploi/population	53.8	61.7	62.9	69.9	71.5	88.8	91.0	91.5	92.2	92.7	44.5	46.2	48.8	49.9	50.5
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	14.9	15.6	14.6	14.1	12.1	6.6	6.1	5.5	4.4	4.0	5.0	4.8	5.5	5.4	4.0
	Taux d'activité	71.4	67.9	66.9	65.9	66.5	93.4	91.4	91.1	91.4	91.3	56.8	70.5	71.6	72.2	74.3
	Rapports emploi/population	60.7	57.3	57.2	56.6	58.5	87.3	85.9	86.0	87.3	87.6	53.9	67.1	67.7	68.3	71.3
Norvège^d	Taux de chômage	12.4	8.9	9.6	9.5	10.6	4.7	2.3	2.6	2.9	2.7	3.0	2.0	1.3	1.8	1.7
	Taux d'activité	63.9	66.4	66.7	67.5	64.8	92.3	92.4	91.8	91.4	91.4	72.8	76.0	74.5	74.4	73.6
	Rapports emploi/population	56.0	60.5	60.2	61.0	57.9	88.0	90.2	89.4	88.8	88.9	70.7	74.5	73.6	73.1	72.3
Pologne	Taux de chômage	..	21.5	28.3	33.3	40.1	..	8.0	10.0	12.1	14.2	..	6.2	8.7	9.1	10.4
	Taux d'activité	..	41.0	37.9	40.9	40.5	..	89.3	88.7	88.3	88.0	..	44.5	45.8	40.4	41.5
	Rapports emploi/population	..	32.2	27.2	27.3	24.2	..	82.2	79.8	77.6	75.5	..	41.7	41.8	36.7	37.1
Portugal	Taux de chômage	7.1	8.0	7.0	6.2	7.2	2.3	3.4	3.4	2.7	2.6	2.2	3.5	3.9	3.7	3.2
	Taux d'activité	66.5	50.7	51.2	51.4	53.0	94.3	93.2	93.0	92.8	92.8	66.5	65.7	64.6	64.9	63.6
	Rapports emploi/population	61.8	46.7	47.6	48.2	49.2	92.1	90.0	89.8	90.3	90.4	65.0	63.4	62.1	62.5	61.6
République slovaque	Taux de chômage	..	26.6	35.3	39.7	41.8	..	9.4	12.8	15.2	16.0	..	7.1	10.4	13.5	12.6
	Taux d'activité	..	51.8	50.9	49.4	50.2	..	93.7	93.7	93.9	94.0	..	42.0	41.1	41.0	43.0
	Rapports emploi/population	..	38.0	32.9	29.8	29.2	..	84.9	81.7	79.6	79.0	..	39.0	36.8	35.4	37.6

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)****Hommes (Pourcentages)**

		15 à 24					25 à 54					55 à 64				
		1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001
Espagne^d	Taux de chômage	23.2	27.0	21.7	19.4	16.1	9.3	11.6	9.2	8.0	6.3	8.4	9.6	9.3	8.6	5.6
	Taux d'activité	61.7	52.1	53.3	53.6	52.7	94.3	92.8	92.9	93.0	91.6	62.4	58.2	57.8	60.5	61.4
	Rapports emploi/population	47.4	38.0	41.8	43.2	44.2	85.5	82.0	84.3	85.6	85.9	57.2	52.6	52.4	55.2	57.9
Suède^d	Taux de chômage	4.5	17.5	14.8	12.3	12.7	1.3	7.8	6.5	5.2	4.4	1.3	7.8	7.3	6.9	5.3
	Taux d'activité	69.3	51.4	52.6	53.3	54.2	94.7	90.5	90.3	90.6	90.6	75.4	71.3	72.3	72.8	73.5
	Rapports emploi/population	66.1	42.4	44.8	46.7	47.3	93.5	83.4	84.4	85.8	86.6	74.4	65.8	67.1	67.8	69.6
Suisse^b	Taux de chômage	3.0	4.7	5.6	5.6	5.8	0.8	2.8	2.2	1.6	1.0	1.4	4.0	2.5	3.0	1.8
	Taux d'activité	72.9	70.8	67.9	70.5	68.6	97.8	97.1	97.2	96.7	96.3	86.4	81.6	80.9	79.3	82.5
	Rapports emploi/population	70.7	67.5	64.1	66.5	64.6	97.0	94.3	95.1	95.2	95.3	85.2	78.4	78.9	77.0	81.0
Turquie	Taux de chômage	16.6	14.9	15.8	13.7	20.7	5.2	5.0	5.9	5.0	9.0	4.0	2.3	2.6	3.1	4.3
	Taux d'activité	71.8	59.7	60.3	56.4	53.9	94.2	92.7	91.7	89.4	87.4	61.3	58.0	55.9	52.6	50.8
	Rapports emploi/population	59.9	50.8	50.8	48.6	42.7	89.3	88.1	86.3	84.9	79.5	58.8	56.7	54.4	51.0	48.6
Royaume-Uni^d	Taux de chômage	11.1	14.0	14.1	13.2	12.0	5.6	5.4	5.4	4.8	4.1	8.4	6.8	6.4	5.5	4.4
	Taux d'activité	83.5	73.2	73.2	73.7	65.0	94.8	91.4	91.6	91.9	91.3	68.1	62.6	63.5	63.3	64.4
	Rapports emploi/population	74.2	63.0	62.9	63.9	57.2	89.5	86.4	86.7	87.5	87.6	62.4	58.3	59.4	59.8	61.6
États-Unis^d	Taux de chômage	11.6	11.1	10.3	9.7	11.4	4.6	3.3	3.0	2.9	3.7	3.8	2.8	2.7	2.4	3.4
	Taux d'activité	71.8	68.4	68.0	68.6	67.1	93.4	91.8	91.7	91.6	91.3	67.8	68.1	67.9	67.3	68.1
	Rapports emploi/population	63.5	60.8	61.0	62.0	59.4	89.1	88.8	89.0	89.0	87.9	65.2	66.2	66.1	65.6	65.8
Union européenne^d	Taux de chômage	13.9	16.9	16.0	14.1	13.1	5.1	7.3	6.8	6.0	5.5	6.1	8.9	8.7	8.0	6.3
	Taux d'activité	57.7	51.6	52.1	52.7	51.2	93.3	91.9	92.1	92.4	91.8	56.2	52.4	52.7	53.1	52.2
	Rapports emploi/population	49.3	42.9	43.8	45.3	44.5	88.2	85.1	85.8	86.8	86.8	51.8	47.7	48.1	48.8	48.9
OCDE Europe^d	Taux de chômage	14.2	16.5	16.6	15.4	16.5	5.0	7.0	6.9	6.4	6.5	5.7	7.8	7.9	7.4	6.1
	Taux d'activité	60.2	52.4	52.6	52.4	50.8	93.5	91.8	91.8	91.7	91.0	57.5	52.4	52.7	52.4	51.8
	Rapports emploi/population	51.3	43.8	43.9	44.3	42.4	88.5	85.4	85.5	85.9	85.1	53.4	48.3	48.6	48.5	48.6
Total OCDE^d	Taux de chômage	11.2	12.5	12.2	11.6	12.5	4.1	5.2	5.1	4.7	5.1	4.3	5.7	5.8	5.5	5.2
	Taux d'activité	60.9	57.4	57.2	57.2	55.8	94.3	92.8	92.7	92.6	92.2	66.7	63.9	64.1	63.4	63.1
	Rapports emploi/population	54.0	50.2	50.2	50.5	48.8	90.3	87.9	88.0	88.2	87.5	63.5	60.2	60.4	59.9	59.8

a) 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans.

b) 1991 au lieu de 1990.

c) Les groupes d'âges de 25 à 54 ans et de 55 à 64 ans se réfèrent aux groupes d'âges de 25 à 59 ans et de 60 à 64 ans.

d) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : OCDE, *Statistiques de la population active, 1981-2001*, partie III (à paraître), Paris.

Pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, le Luxembourg et les Pays-Bas, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge** (suite)

		Femmes (Pourcentages)														
		15 à 24					25 à 54					55 à 64				
		1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001
Australie	Taux de chômage	12.4	13.2	12.0	11.5	12.0	5.5	5.7	5.3	4.6	5.0	3.0	4.4	4.7	2.4	3.3
	Taux d'activité	67.7	65.1	65.9	68.2	67.7	66.6	69.6	69.2	70.7	71.4	24.9	32.4	31.7	36.3	36.9
	Rapports emploi/population	59.3	56.5	58.0	60.4	59.5	62.9	65.6	65.6	67.4	67.8	24.2	31.0	30.3	35.4	35.7
Autriche	Taux de chômage	..	7.6	6.4	5.6	5.8	..	5.2	4.6	4.4	3.8	..	5.7	3.4	5.9	5.2
	Taux d'activité	..	55.5	54.2	51.5	50.1	..	75.5	76.3	76.8	76.9	..	18.1	18.3	18.9	18.3
	Rapports emploi/population	..	51.3	50.7	48.6	47.2	..	71.6	72.8	73.5	74.0	..	17.1	17.6	17.8	17.4
Belgique	Taux de chômage	19.2	23.0	22.4	18.2	16.6	10.3	10.7	9.0	7.4	6.1	5.0	5.4	8.1	2.8	0.9
	Taux d'activité	34.1	29.4	30.1	32.6	30.0	60.8	70.5	72.9	73.2	70.7	9.9	14.2	16.1	15.8	15.8
	Rapports emploi/population	27.5	22.6	23.4	26.7	25.0	54.5	62.9	66.4	67.8	66.4	9.4	13.4	14.8	15.4	15.6
Canada	Taux de chômage	11.0	13.6	12.6	11.3	11.0	7.6	6.9	6.3	5.8	6.0	5.7	6.7	5.3	5.5	5.6
	Taux d'activité	67.3	60.2	61.7	62.9	63.3	75.4	77.6	78.2	78.6	79.1	34.9	38.7	39.4	41.6	41.8
	Rapports emploi/population	59.9	52.1	53.9	55.8	56.3	69.7	72.2	73.2	74.0	74.3	33.0	36.1	37.3	39.3	39.4
République tchèque	Taux de chômage	..	14.8	18.5	17.4	17.3	..	7.3	9.5	9.9	9.1	..	4.4	5.1	5.4	5.8
	Taux d'activité	..	42.1	42.1	40.6	38.0	..	81.9	82.0	81.8	81.8	..	23.9	24.4	23.7	24.6
	Rapports emploi/population	..	35.8	34.3	33.6	31.5	..	76.0	74.2	73.7	74.3	..	22.9	23.2	22.4	23.2
Danemark	Taux de chômage	11.6	7.6	10.5	7.0	9.3	8.4	6.1	4.9	4.7	4.1	7.5	6.4	5.6	4.2	4.0
	Taux d'activité	70.4	71.6	70.1	68.8	65.0	87.8	82.9	83.5	84.3	83.5	45.9	44.3	50.6	48.2	51.9
	Rapports emploi/population	62.2	66.1	62.8	64.0	59.0	80.3	77.8	79.4	80.4	80.1	42.4	41.5	47.8	46.2	49.8
Finlande	Taux de chômage	8.3	24.5	22.2	21.8	20.2	1.6	10.1	9.0	8.8	8.0	2.8	13.9	9.4	9.4	8.8
	Taux d'activité	56.9	45.1	49.1	51.1	50.8	86.5	84.0	84.8	85.0	85.0	40.8	39.7	42.4	45.2	49.5
	Rapports emploi/population	52.2	34.1	38.2	39.9	40.5	85.1	75.6	77.1	77.6	78.2	39.7	34.2	38.4	40.9	45.1
France	Taux de chômage	23.9	30.0	29.7	23.7	21.8	10.7	12.7	12.6	11.1	10.1	7.6	9.3	8.7	8.3	6.6
	Taux d'activité	33.1	24.8	24.4	26.0	26.5	72.9	78.0	78.5	78.4	78.7	31.1	31.3	32.6	33.0	34.1
	Rapports emploi/population	25.2	17.4	17.1	19.8	20.7	65.1	68.0	68.6	69.6	70.8	28.8	28.4	29.7	30.3	31.8
Allemagne	Taux de chômage	5.0	8.2	7.7	7.2	7.5	6.0	9.2	8.5	8.0	7.7	9.1	16.4	15.9	15.0	12.5
	Taux d'activité	56.8	46.4	47.1	47.6	47.4	63.4	75.9	76.3	76.9	78.3	24.7	34.5	34.0	34.1	32.4
	Rapports emploi/population	54.0	42.6	43.5	44.2	43.9	59.6	68.9	69.7	70.8	72.2	22.4	28.8	28.6	29.0	28.4
Grèce	Taux de chômage	32.6	39.3	41.0	37.7	35.7	8.6	13.9	15.2	14.7	13.5	1.2	3.7	5.0	4.4	4.0
	Taux d'activité	35.3	36.6	37.4	35.4	33.9	51.5	59.9	61.5	61.7	61.3	24.3	24.5	24.4	25.5	23.7
	Rapports emploi/population	23.8	22.2	22.1	22.0	21.8	47.1	51.6	52.1	52.6	53.0	24.0	23.6	23.1	24.4	22.7
Hongrie	Taux de chômage	..	11.6	11.3	10.9	9.8	..	6.1	5.6	5.0	4.5	..	5.1	1.3	1.6	1.4
	Taux d'activité	..	34.9	35.0	33.3	30.8	..	68.2	70.0	70.4	70.0	..	10.0	11.4	13.5	15.5
	Rapports emploi/population	..	30.9	31.1	29.7	27.8	..	64.0	66.1	66.9	66.9	..	9.5	11.3	13.3	15.3
Islande^{a, b}	Taux de chômage	3.9	5.6	4.4	3.6	4.3	2.6	2.9	2.1	2.4	2.2	3.4	1.4	1.9	3.2	1.9
	Taux d'activité	58.8	67.3	70.1	73.2	70.0	83.0	85.4	87.0	88.2	88.1	81.1	83.0	80.3	76.8	81.7
	Rapports emploi/population	56.5	63.5	67.0	70.5	67.0	80.8	82.9	85.1	86.0	86.2	78.3	81.9	78.8	74.4	80.2

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)**

		Femmes (Pourcentages)														
		15 à 24					25 à 54					55 à 64				
		1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001
Irlande	Taux de chômage	16.1	11.1	8.3	6.9	5.8	13.5	6.6	4.8	3.6	3.0	8.3	4.5	4.4	2.4	2.7
	Taux d'activité	47.3	44.6	46.9	46.9	44.9	45.4	60.8	63.0	65.0	66.1	19.9	24.6	26.9	27.8	29.2
	Rapports emploi/population	39.6	39.7	43.0	43.7	42.3	39.3	56.8	60.0	62.7	64.1	18.2	23.5	25.7	27.1	28.4
Italie^e	Taux de chômage	37.8	39.0	37.4	35.4	32.2	12.2	12.9	12.7	11.7	10.7	2.3	3.8	4.0	2.9	2.5
	Taux d'activité	40.8	33.9	34.0	34.3	32.6	49.5	51.7	52.9	53.9	55.4	10.1	8.1	7.9	8.0	8.7
	Rapports emploi/population	25.4	20.7	21.3	22.1	22.1	43.5	45.0	46.2	47.6	49.5	9.9	7.8	7.5	7.8	8.5
Japon	Taux de chômage	4.1	7.3	8.2	7.9	8.7	2.1	3.8	4.4	4.4	4.7	1.4	2.9	3.3	3.6	3.7
	Taux d'activité	44.8	47.8	46.7	46.6	46.4	64.2	66.6	66.4	66.5	67.3	47.2	49.9	49.8	49.7	49.2
	Rapports emploi/population	43.0	44.3	42.9	43.0	42.4	62.9	64.0	63.6	63.6	64.1	46.5	48.5	48.2	47.9	47.3
Corée	Taux de chômage	5.5	12.9	11.9	8.5	8.2	0.9	4.9	4.4	2.7	2.5	0.3	1.9	2.1	1.4	0.9
	Taux d'activité	40.7	35.7	35.4	36.1	37.4	54.2	56.0	56.6	57.8	58.4	49.6	48.2	48.9	48.2	47.4
	Rapports emploi/population	38.5	31.1	31.2	33.1	34.4	53.7	53.2	54.1	56.3	57.0	49.4	47.2	47.8	47.5	47.9
Luxembourg	Taux de chômage	4.7	7.1	7.4	7.3	5.4	2.0	3.9	2.9	2.9	1.9	0.6	1.9	1.5	0.0	0.0
	Taux d'activité	44.0	33.4	31.9	30.6	32.1	49.7	58.4	62.0	64.9	65.1	13.8	15.6	17.7	16.8	14.4
	Rapports emploi/population	42.0	31.0	29.5	28.3	30.3	48.7	56.2	60.2	63.0	63.8	13.7	15.3	17.5	16.8	14.4
Mexique^b	Taux de chômage	5.8	6.4	4.5	4.7	5.0	3.8	2.7	2.1	1.7	1.7	1.0	0.5	0.2	0.7	0.5
	Taux d'activité	34.5	37.1	36.1	36.1	34.3	38.2	45.8	44.8	45.6	45.3	24.4	28.3	29.5	28.6	27.6
	Rapports emploi/population	32.5	34.7	34.5	34.4	32.6	36.8	44.6	43.9	44.8	44.6	24.2	28.1	29.4	28.4	27.4
Pays-Bas	Taux de chômage	11.9	9.3	8.2	5.9	4.5	10.9	5.1	4.1	3.0	2.1	6.3	3.5	3.9	2.1	1.1
	Taux d'activité	59.2	64.9	68.0	70.9	72.4	57.9	70.7	72.4	73.0	74.2	16.8	20.5	22.8	26.4	28.3
	Rapports emploi/population	52.2	58.9	62.5	66.7	69.2	51.6	67.1	69.4	70.9	72.6	15.8	19.8	21.9	25.8	28.0
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	13.2	13.5	12.8	12.1	11.5	5.4	6.2	5.3	4.6	4.1	4.0	4.1	4.1	3.5	2.8
	Taux d'activité	64.3	62.5	59.6	59.9	60.2	69.3	72.6	73.5	73.8	74.5	30.7	46.3	48.3	48.0	51.8
	Rapports emploi/population	55.8	54.0	52.0	52.7	53.3	65.6	68.1	69.6	70.3	71.5	29.5	44.4	46.3	46.3	50.3
Norvège^d	Taux de chômage	11.0	9.4	9.5	10.9	10.3	3.9	2.4	2.2	2.3	2.5	1.9	1.6	0.8	0.7	1.4
	Taux d'activité	56.9	61.1	61.0	61.8	61.3	79.2	83.2	83.2	83.5	83.3	53.9	61.0	61.5	61.6	63.2
	Rapports emploi/population	50.7	55.3	55.2	55.0	55.0	76.1	81.2	81.4	81.6	81.2	52.8	60.0	61.1	61.2	62.3
Pologne	Taux de chômage	..	25.2	32.0	37.3	42.0	..	11.2	11.8	16.0	17.6	..	5.5	6.1	9.7	8.7
	Taux d'activité	..	33.7	31.5	34.8	34.4	..	76.5	76.7	76.5	76.5	..	25.7	26.1	23.7	24.1
	Rapports emploi/population	..	25.2	21.4	21.8	20.0	..	67.9	67.6	64.3	63.1	..	24.3	24.5	21.4	22.0
Portugal	Taux de chômage	12.8	12.8	10.8	11.6	11.9	5.8	5.7	4.6	4.4	4.4	1.8	2.9	2.0	2.6	3.1
	Taux d'activité	54.4	44.5	43.4	41.9	42.8	69.4	75.0	75.7	77.3	78.1	32.3	39.6	41.9	42.2	41.9
	Rapports emploi/population	47.5	38.8	38.7	37.1	37.7	65.4	70.7	72.1	73.9	74.7	31.7	38.4	41.1	41.1	40.6
République slovaque	Taux de chômage	..	23.4	32.1	33.8	35.7	..	11.2	13.4	15.8	15.8	..	8.7	6.7	8.7	11.2
	Taux d'activité	..	41.9	42.8	42.6	41.5	..	81.1	81.5	82.9	83.9	..	10.4	11.1	10.7	11.0
	Rapports emploi/population	..	32.1	29.0	28.2	26.6	..	72.1	70.6	69.8	70.7	..	9.5	10.3	9.8	9.8

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)**

		Femmes (Pourcentages)														
		15 à 24					25 à 54					55 à 64				
		1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001
Espagne^a	Taux de chômage	39.7	43.0	36.9	32.9	27.0	20.6	24.4	21.2	18.9	13.7	7.2	12.1	11.0	11.3	8.0
	Taux d'activité	47.5	41.4	42.4	43.3	40.7	46.9	59.6	60.7	62.8	61.2	19.5	21.4	21.2	22.6	23.6
	Rapports emploi/population	28.7	23.6	26.8	29.0	29.7	37.2	45.1	47.8	51.0	52.8	18.1	18.8	18.9	20.1	21.8
Suède^a	Taux de chômage	4.4	16.1	13.6	11.4	10.8	1.2	7.3	5.9	4.6	3.7	1.6	5.2	5.9	5.3	4.5
	Taux d'activité	68.9	48.5	49.5	51.2	54.4	90.8	85.3	85.7	85.6	85.6	65.8	63.6	64.8	65.9	67.3
	Rapports emploi/population	65.9	40.7	42.8	45.4	48.5	89.7	79.1	80.6	81.7	82.5	64.8	60.3	61.0	62.4	64.3
Suisse^b	Taux de chômage	3.4	7.0	5.7	3.9	5.5	2.6	4.0	3.2	3.1	3.4	0.6	1.9	2.5	2.3	1.6
	Taux d'activité	70.3	63.5	69.3	66.0	64.5	73.7	78.6	77.6	78.0	79.3	43.8	52.4	52.5	51.3	56.2
	Rapports emploi/population	67.9	59.1	65.4	63.4	61.0	71.8	75.5	75.1	75.6	76.6	43.5	51.4	51.1	50.1	55.3
Turquie	Taux de chômage	15.0	13.0	14.2	12.2	18.3	5.9	4.8	5.5	4.7	7.0	1.0	0.7	0.2	0.5	1.6
	Taux d'activité	39.4	31.1	32.9	27.4	26.5	36.0	30.4	31.5	28.1	28.2	26.6	24.9	27.4	20.5	18.4
	Rapports emploi/population	33.5	27.1	28.3	24.0	21.7	33.9	28.9	29.8	26.8	26.2	26.4	24.7	27.4	20.4	18.1
Royaume-Uni^a	Taux de chômage	9.0	10.5	10.2	10.1	8.7	6.0	4.5	4.3	4.0	3.6	5.0	3.1	3.2	2.8	1.8
	Taux d'activité	72.4	65.4	65.0	65.6	57.2	73.0	75.1	75.9	76.1	76.4	38.7	39.8	41.1	42.6	44.0
	Rapports emploi/population	65.9	58.5	58.4	58.9	52.2	68.6	71.7	72.6	73.1	73.6	36.7	38.5	39.8	41.4	43.2
États-Unis^a	Taux de chômage	10.7	9.8	9.5	8.9	9.7	4.6	3.8	3.4	3.3	3.8	2.8	2.4	2.6	2.5	2.7
	Taux d'activité	62.9	63.3	62.9	63.2	62.2	74.0	76.5	76.8	76.8	76.4	45.2	51.2	51.5	51.8	53.0
	Rapports emploi/population	56.1	57.2	57.0	57.6	56.2	70.6	73.6	74.1	74.3	73.5	44.0	50.0	50.1	50.5	51.6
Union européenne^d	Taux de chômage	18.8	20.4	19.0	17.0	15.0	9.1	10.5	9.8	8.9	7.9	5.9	9.7	9.2	8.4	6.6
	Taux d'activité	50.2	43.4	43.8	44.5	43.0	63.1	69.7	70.5	71.1	71.6	27.6	30.3	30.9	31.6	31.9
	Rapports emploi/population	40.7	34.5	35.5	36.9	36.5	57.1	62.3	63.6	64.8	66.0	25.3	27.3	28.0	29.0	29.8
OCDE Europe^d	Taux de chômage	17.8	19.1	18.7	17.7	17.5	8.6	9.9	9.5	9.2	8.6	5.2	8.3	7.9	7.7	6.2
	Taux d'activité	48.7	40.5	41.0	40.5	39.2	60.4	66.6	67.3	67.3	67.6	28.1	29.3	30.1	30.0	30.2
	Rapports emploi/population	39.9	32.8	33.3	33.3	32.4	54.9	60.0	60.9	61.2	61.8	26.1	26.9	27.7	27.7	28.3
Total OCDE^d	Taux de chômage	12.3	13.1	12.7	11.9	12.2	5.8	6.7	6.4	6.1	6.0	3.2	4.7	4.7	4.6	4.1
	Taux d'activité	50.1	46.6	46.6	46.6	45.7	63.4	67.5	67.8	67.9	68.0	36.3	38.5	39.1	39.2	39.4
	Rapports emploi/population	43.9	40.5	40.7	41.1	40.2	59.6	62.9	63.4	63.8	63.9	34.8	36.7	37.3	37.4	37.8

a) 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans.

b) 1991 au lieu de 1990.

c) Les groupes d'âges de 25 à 54 ans et de 55 à 64 ans se réfèrent aux groupes d'âges de 25 à 59 ans et de 60 à 64 ans.

d) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : OCDE, *Statistiques de la population active, 1981-2001*, partie III (à paraître), Paris.

Pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, le Luxembourg et les Pays-Bas, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2000**

		Personnes âgées de 25 à 64 ans (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
Australie	Taux de chômage	7.5	4.5	3.6	8.0	4.1	3.7	7.0	5.5	3.4
	Taux d'activité	65.8	80.3	85.9	80.2	88.8	92.3	55.5	65.8	80.3
	Rapports emploi/population	60.8	76.7	82.9	73.8	85.2	88.8	51.6	62.2	77.5
Autriche	Taux de chômage	6.3	3.0	1.6	6.9	2.8	1.4	5.9	3.2	1.9
	Taux d'activité	57.4	76.9	88.1	70.9	84.8	90.5	49.3	68.0	84.4
	Rapports emploi/population	53.8	74.6	86.7	66.1	82.4	89.2	46.4	65.8	82.8
Belgique	Taux de chômage	9.8	5.3	2.7	7.7	3.9	2.3	13.5	7.0	3.1
	Taux d'activité	56.0	79.3	87.7	70.8	87.5	92.0	41.2	70.6	83.5
	Rapports emploi/population	50.5	75.1	85.3	65.4	84.0	89.9	35.6	65.6	80.9
Canada	Taux de chômage	9.9	5.8	3.8	9.6	5.7	3.7	10.5	6.0	3.9
	Taux d'activité	61.1	80.8	86.0	73.1	87.7	91.0	48.4	73.3	81.7
	Rapports emploi/population	55.0	76.1	82.7	66.1	82.7	87.6	43.3	68.9	78.5
République tchèque	Taux de chômage	19.3	6.7	2.5	20.8	5.1	2.0	18.4	8.8	3.1
	Taux d'activité	58.1	81.0	89.0	71.1	88.2	94.6	52.0	73.2	81.5
	Rapports emploi/population	46.9	75.5	86.8	56.3	83.7	92.7	42.5	66.7	78.9
Danemark	Taux de chômage	6.3	3.9	2.6	4.9	3.3	2.7	7.8	4.7	2.6
	Taux d'activité	66.7	84.2	90.8	74.5	87.1	93.1	59.8	80.9	88.7
	Rapports emploi/population	62.5	80.9	88.4	70.9	84.2	90.6	55.1	77.1	86.4
Finlande	Taux de chômage	12.1	8.9	4.7	11.0	7.9	3.9	13.3	10.1	5.4
	Taux d'activité	65.2	82.2	88.6	68.9	85.8	91.1	60.8	78.2	86.4
	Rapports emploi/population	57.3	74.9	84.4	61.3	79.0	87.6	52.7	70.3	81.8
France	Taux de chômage	13.9	7.9	5.1	11.9	6.1	4.6	16.2	10.2	5.5
	Taux d'activité	66.2	82.2	87.5	76.9	88.0	91.4	57.2	75.6	84.0
	Rapports emploi/population	57.0	75.8	83.1	67.8	82.6	87.1	47.9	67.9	79.4
Allemagne	Taux de chômage	13.7	7.8	4.0	15.3	7.4	3.6	12.1	8.3	4.7
	Taux d'activité	58.6	76.3	86.9	75.5	83.2	90.0	48.2	69.4	81.9
	Rapports emploi/population	50.6	70.4	83.4	64.0	77.1	86.8	42.4	63.7	78.0
Grèce	Taux de chômage	7.9	10.9	7.2	5.3	6.8	4.9	12.5	16.9	10.3
	Taux d'activité	60.2	72.7	87.1	82.2	89.1	90.0	41.1	57.3	83.6
	Rapports emploi/population	55.4	64.7	80.8	77.9	83.0	85.6	36.0	47.6	75.0
Hongrie	Taux de chômage	9.9	5.3	1.3	11.8	5.6	1.3	8.0	4.9	1.2
	Taux d'activité	40.1	76.3	83.6	48.8	83.2	88.8	34.2	68.5	78.9
	Rapports emploi/population	36.2	72.2	82.5	43.0	78.5	87.6	31.4	65.1	77.9

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2000 (suite)**

		Personnes âgées de 25 à 64 ans (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
Islande	Taux de chômage	2.5	1.5	0.8	1.5	1.0	0.3	3.4	2.4	1.3
	Taux d'activité	89.0	90.7	95.8	96.1	94.7	98.1	83.8	84.7	93.5
	Rapports emploi/population	86.8	89.3	95.0	94.7	93.8	97.8	80.9	82.6	92.3
Irlande	Taux de chômage	6.8	2.5	1.9	7.0	2.4	1.6	6.2	2.7	2.2
	Taux d'activité	60.7	75.7	86.9	79.7	92.2	94.7	39.7	62.2	79.1
	Rapports emploi/population	56.6	73.8	85.2	74.1	90.0	93.1	37.3	60.5	77.4
Italie	Taux de chômage	10.0	7.4	5.9	7.7	4.9	4.0	15.1	10.6	8.1
	Taux d'activité	53.2	76.6	86.5	74.7	86.0	91.4	32.7	67.0	81.3
	Rapports emploi/population	47.9	71.0	81.4	69.0	81.8	87.7	27.7	59.9	74.7
Japon	Taux de chômage	6.0	4.7	3.5	6.6	5.0	3.1	5.0	4.3	4.2
	Taux d'activité	71.4	77.4	82.4	86.6	95.4	97.6	56.3	61.6	64.3
	Rapports emploi/population	67.1	73.8	79.5	80.9	90.7	94.6	53.4	59.0	61.6
Corée	Taux de chômage	3.4	3.8	3.4	4.8	4.2	3.7	2.2	3.0	2.4
	Taux d'activité	70.2	71.5	78.1	84.7	89.4	91.0	61.3	51.3	55.7
	Rapports emploi/population	67.8	68.8	75.5	80.6	85.6	87.6	60.0	49.8	54.4
Luxembourg	Taux de chômage	3.1	1.6	1.0	2.7	1.0	0.7	3.6	2.6	1.4
	Taux d'activité	59.8	74.3	85.2	77.2	87.4	90.4	45.4	59.7	78.1
	Rapports emploi/population	57.9	73.2	84.3	75.1	86.6	89.8	43.7	58.1	77.0
Mexique	Taux de chômage	1.3	1.6	2.0	1.3	1.2	1.8	1.3	1.9	2.5
	Taux d'activité	64.0	67.0	84.7	94.1	95.7	94.8	37.6	57.8	71.2
	Rapports emploi/population	63.2	65.9	83.0	92.9	94.6	93.1	37.1	56.7	69.4
Pays-Bas	Taux de chômage	3.5	2.1	1.8	2.7	1.6	1.6	4.5	2.9	2.2
	Taux d'activité	61.8	81.8	88.1	78.8	89.0	91.8	48.0	73.9	82.9
	Rapports emploi/population	59.6	80.1	86.5	76.7	87.6	90.4	45.8	71.8	81.1
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	7.8	3.5	3.6	8.6	3.2	3.6	6.8	4.0	3.6
	Taux d'activité	65.8	83.2	83.8	79.6	91.1	91.0	54.2	74.1	78.0
	Rapports emploi/population	60.7	80.3	80.8	72.8	88.2	87.7	50.5	71.1	75.2
Norvège	Taux de chômage	2.2	2.6	1.9	2.3	3.0	2.0	2.2	2.2	1.7
	Taux d'activité	66.8	85.0	91.6	75.1	89.2	93.9	59.0	80.3	89.3
	Rapports emploi/population	65.3	82.7	89.9	73.4	86.6	92.0	57.7	78.5	87.8
Pologne	Taux de chômage	20.6	13.9	4.3	19.6	11.5	4.0	21.8	16.8	4.5
	Taux d'activité	53.9	77.3	88.3	64.7	83.5	90.9	45.0	70.8	86.3
	Rapports emploi/population	42.8	66.6	84.5	52.0	74.0	87.3	35.2	58.9	82.4

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2000 (suite)**

		Personnes âgées de 25 à 64 ans (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
Portugal	Taux de chômage	3.6	3.3	2.8	2.9	2.2	2.3	4.3	4.4	3.1
	Taux d'activité	75.8	86.7	92.9	86.5	88.8	94.8	65.5	84.5	91.5
	Rapports emploi/population	73.1	83.8	90.3	84.0	86.8	92.7	62.7	80.7	88.6
République slovaque	Taux de chômage	36.3	14.3	4.6	41.7	13.9	5.3	32.2	14.7	3.7
	Taux d'activité	48.5	82.4	89.7	61.5	88.2	92.9	41.8	76.1	86.4
	Rapports emploi/population	30.9	70.6	85.6	35.8	75.9	88.0	28.3	64.9	83.1
Espagne	Taux de chômage	13.7	11.0	9.5	9.4	6.4	6.1	21.9	17.4	13.6
	Taux d'activité	62.4	80.9	87.9	83.9	91.6	92.0	41.9	69.7	83.6
	Rapports emploi/population	53.9	72.0	79.5	76.1	85.7	86.4	32.7	57.6	72.2
Suède	Taux de chômage	8.0	5.3	3.0	7.6	5.7	3.6	8.5	4.9	2.5
	Taux d'activité	73.9	86.2	89.4	79.4	89.0	90.2	67.3	83.4	88.6
	Rapports emploi/population	68.0	81.7	86.7	73.3	83.9	87.0	61.6	79.3	86.4
Suisse	Taux de chômage	5.0	2.0	1.3	4.9	1.5	1.1	5.2	2.6	1.9
	Taux d'activité	69.0	83.6	92.2	86.1	93.8	95.6	59.0	75.1	84.0
	Rapports emploi/population	65.5	81.9	90.9	81.9	92.4	94.5	56.0	73.2	82.5
Turquie	Taux de chômage	4.7	5.6	3.7	4.9	4.6	3.5	3.9	11.0	4.1
	Taux d'activité	55.2	65.2	81.5	84.4	87.7	87.3	22.0	25.9	71.1
	Rapports emploi/population	52.6	61.6	78.5	80.2	83.6	84.2	21.1	23.1	68.1
Royaume-Uni	Taux de chômage	8.9	4.5	2.1	11.6	4.8	2.2	6.0	4.1	2.1
	Taux d'activité	58.9	82.8	89.8	68.0	88.7	92.4	51.6	76.8	86.5
	Rapports emploi/population	53.7	79.1	87.8	60.1	84.5	90.4	48.5	73.7	84.7
États-Unis	Taux de chômage	7.9	3.6	1.8	7.1	3.7	1.8	9.1	3.5	1.7
	Taux d'activité	62.7	79.5	86.5	74.9	86.2	91.7	50.4	73.3	81.5
	Rapports emploi/population	57.8	76.7	85.0	69.6	83.1	90.0	45.8	70.7	80.2
Union européenne^a	Taux de chômage	10.6	6.5	4.3	8.8	5.6	3.5	13.1	7.6	5.3
	Taux d'activité	60.3	79.6	87.9	77.0	86.7	91.3	45.7	72.3	84.0
	Rapports emploi/population	53.9	74.5	84.2	70.2	81.9	88.1	39.7	66.8	79.6
OCDE Europe^a	Taux de chômage	10.0	7.2	4.1	8.4	6.2	3.4	12.6	8.6	5.0
	Taux d'activité	58.8	79.1	87.8	77.7	86.5	91.2	41.7	71.2	83.7
	Rapports emploi/population	52.9	73.3	84.2	71.2	81.1	88.1	36.4	65.1	79.5
Total OECD^a	Taux de chômage	7.4	5.6	3.0	6.6	5.2	2.8	8.9	6.1	3.4
	Taux d'activité	61.7	78.6	85.8	81.1	87.8	92.6	44.3	69.4	78.4
	Rapports emploi/population	57.1	74.2	83.2	75.8	83.3	90.0	40.4	65.2	75.8

a) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : OCDE, *Regards sur l'éducation - Les indicateurs de l'OCDE 2002*.

Tableau E. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel^a

	Pourcentages									
	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi									
	Hommes					Femmes				
	1990	1998	1999	2000	2001	1990	1998	1999	2000	2001
Australie ^{b, c}	11.3	14.4	14.3	14.8	15.8	38.5	40.7	41.4	40.7	41.6
Autriche	..	2.7	2.8	2.6	2.7	..	22.8	24.4	24.4	24.8
Belgique	4.6	4.9	7.3	7.1	5.6	29.8	32.2	36.6	34.5	33.4
Canada	9.1	10.6	10.3	10.3	10.4	26.8	28.8	28.0	27.3	27.1
République tchèque	..	1.7	1.7	1.6	1.6	..	5.4	5.6	5.6	5.4
Danemark	10.2	9.8	8.9	8.9	9.1	29.6	25.4	22.7	23.5	20.8
Finlande ^b	4.7	6.7	6.6	7.1	7.3	10.6	13.0	13.5	13.9	14.0
France	4.4	5.8	5.8	5.3	5.1	21.7	25.0	24.7	24.3	23.8
Allemagne	2.3	4.6	4.8	4.8	..	29.8	32.4	33.1	33.9	..
Grèce	4.0	5.3	4.5	3.0	2.6	11.5	15.4	13.5	9.4	8.5
Hongrie	..	1.9	2.1	1.7	1.7	..	5.0	5.1	4.8	4.0
Islande ^d	7.5	9.8	9.1	8.8	9.7	39.7	38.6	35.2	33.7	32.6
Irlande	4.2	8.2	7.9	7.9	7.1	20.5	31.2	31.9	32.3	33.0
Italie	3.9	4.9	5.3	5.7	5.4	18.2	22.4	23.2	23.4	23.7
Japon ^{b, e}	9.5	12.9	13.4	11.8	13.7	33.4	39.0	39.7	39.4	41.0
Corée ^b	3.1	5.1	5.9	5.2	5.3	6.5	9.2	10.5	9.9	10.5
Luxembourg	1.6	2.6	1.6	2.1	1.8	19.1	29.6	28.3	28.9	29.9
Mexique	..	8.2	7.2	7.1	7.6	..	28.3	26.9	25.6	25.8
Pays-Bas	13.4	12.4	11.9	13.4	13.8	52.5	54.8	55.4	57.2	58.1
Nouvelle-Zélande	7.9	10.7	11.4	11.2	11.2	34.6	38.0	37.7	36.4	36.5
Norvège	6.9	7.9	8.2	8.7	9.0	39.8	35.9	35.0	33.6	32.6
Pologne ^f	..	8.0	9.6	8.8	7.4	..	16.6	19.2	17.9	16.6
Portugal	3.1	5.1	5.0	4.8	5.1	11.8	15.8	14.6	14.7	14.3
République slovaque	..	1.0	0.9	1.0	1.1	..	3.2	2.9	3.0	2.8
Espagne	1.4	2.9	2.9	2.7	2.7	11.5	16.6	16.8	16.5	16.6
Suède	5.3	5.6	7.3	7.3	7.1	24.5	22.0	22.3	21.4	29.3
Suisse ^{c, d}	6.8	7.2	7.7	8.4	8.9	42.6	45.8	46.7	44.7	44.7
Turquie	4.9	3.1	4.1	5.5	4.6	18.8	11.6	13.9	19.0	17.4
Royaume-Uni	5.3	8.2	8.5	8.4	..	39.5	41.2	40.6	40.8	..
États-Unis ^f	8.3	8.2	8.1	7.9	8.1	20.0	19.1	19.0	18.2	18.2
Union européenne ^g	4.2	5.8	6	6.0	5.6	27.0	29.8	29.9	30.0	25.2
OCDE Europe ^g	4.4	5.4	5.8	6.0	5.4	26.8	26.4	26.9	27.4	22.6
Total OCDE ^g	6.6	7.7	7.8	7.6	8.1	25.0	25.8	25.9	25.7	24.1
	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total					Part des femmes dans le travail à temps partiel				
	1990	1997	1998	1999	2000	1990	1997	1998	1999	2000
Australie ^{b, c}	22.6	25.9	26.1	26.2	27.2	70.8	68.6	68.9	68.3	67.5
Autriche	..	11.5	12.3	12.2	12.4	..	86.9	87.2	88.1	88.0
Belgique	14.2	16.3	19.9	19.0	17.6	79.9	82.4	79.0	79.0	81.8
Canada	17.0	18.9	18.5	18.1	18.1	70.1	69.7	69.7	69.3	69.1
République tchèque	..	3.3	3.4	3.3	3.2	..	70.0	70.9	72.5	72.0
Danemark	19.2	17.0	15.3	15.7	14.5	71.5	68.7	68.4	69.8	66.5
Finlande ^b	7.5	9.6	9.9	10.4	10.5	67.2	63.6	64.9	63.8	63.4
France	12.2	14.8	14.7	14.2	13.8	79.8	79.3	79.0	80.1	80.4
Allemagne	13.4	16.6	17.1	17.6	..	89.7	84.1	84.1	84.5	..
Grèce	6.7	9.0	7.8	5.4	4.8	61.1	63.1	64.4	65.5	66.8
Hongrie	..	3.4	3.5	3.2	2.8	..	69.2	68.7	71.4	68.3
Islande ^d	22.2	23.2	21.2	20.4	20.4	81.6	77.4	77.1	77.0	74.5
Irlande	9.8	18.0	18.3	18.5	18.4	71.8	73.6	75.7	76.0	74.5
Italie	8.8	11.2	11.8	12.2	12.2	70.8	71.9	71.5	70.5	72.6
Japon ^{b, e}	19.2	23.6	24.1	23.1	24.9	70.5	67.5	67.0	69.7	67.5
Corée ^b	4.5	6.8	7.8	7.1	7.5	58.7	54.8	55.2	57.2	58.4
Luxembourg	7.6	12.8	12.1	13.0	13.1	86.5	87.3	91.8	90.4	91.7
Mexique	..	15.0	13.8	13.5	13.8	..	63.5	65.4	65.1	63.8
Pays-Bas	28.2	30.0	30.4	32.1	33.0	70.4	75.8	77.4	76.2	76.3
Nouvelle-Zélande	19.6	23.0	23.4	22.6	22.7	77.1	74.3	73.4	72.9	73.2
Norvège	21.8	20.8	20.7	20.3	20.1	82.7	79.6	78.8	77.0	76.0
Pologne ^f	..	11.8	13.9	12.8	11.6	..	62.2	61.6	61.7	64.7
Portugal	6.8	9.9	9.3	9.2	9.2	74.0	71.3	70.8	71.7	69.9
République slovaque	..	2.0	1.8	1.9	1.9	..	71.9	73.2	71.2	68.9
Espagne	4.6	7.7	7.9	7.8	7.9	79.5	75.9	77.0	78.6	78.9
Suède	14.5	13.5	14.5	14.0	17.8	81.1	78.1	73.7	72.9	79.2
Suisse ^{c, d}	22.1	24.2	24.8	24.4	24.8	82.4	83.4	82.6	80.6	80.1
Turquie	9.2	5.6	7.1	9.0	8.0	62.5	60.7	60.6	55.1	57.8
Royaume-Uni	20.1	23.0	22.9	23.0	..	85.1	80.4	79.6	79.9	..
États-Unis ^f	13.8	13.4	13.3	12.8	13.0	68.2	68.0	68.4	68.0	67.5
Union européenne ^g	13.3	15.9	16.2	16.3	13.8	80.9	79.0	78.8	79.0	76.7
OCDE Europe ^g	13.2	14.1	14.6	14.9	12.4	79.6	77.2	76.8	76.5	74.0
Total OCDE ^g	14.3	15.4	15.5	15.3	14.9	73.4	71.1	71.1	71.6	68.9

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. En Pologne, il s'agit d'heures habituelles pour 2001.

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.

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, <<La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale>>, Document hors série N° 22, Politique du marché du travail et politique sociale. Disponible sur Internet (<http://www.oecd.org/els/employment/docs.htm>).

Tableau F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi ^a

	1979	1983	1990	1996	1997	1998	1999	2000
Emploi total								
Australie	1 904	1 853	1 866	1 861	1 856	1 860	1 855	1 837
Belgique	..	1 684	1 679	1 607	1 611	1 553	1 530	1 528
Canada	1 832	1 780	1 788	1 787	1 779	1 785	1 801	..
République tchèque	2 067	2 075	2 088	2 092	2 000
Danemark	1 492	1 520	1 519	1 544	1 504	1 482
Finlande ^b	..	1 809	1 763	1 780	1 761	1 765	1 721	1 694
Finlande ^c	1 837	1 787	1 728	1 737	1 730	1 726	1 730	1 691
France	1 806	1 712	1 657	1 605	1 603	1 596	1 590	1 532
Allemagne ^d	1 560	1 513	1 507	1 496	1 482	1 467
Allemagne occidentale	1 732	1 697	1 583	1 489	1 484	1 475	1 461	1 446
Grèce	..	1 983	1 912	1 924	1 921	1 940	1 921	1 921
Islande	1 839	1 817	1 873	1 885	1 847
Irlande	..	1 909	1 922	1 797	1 722	1 693	1 690	1 674
Italie	1 715	1 692	1 674	1 640	1 629	1 625	1 622	1 606
Japon	2 126	2 095	2 031	1 865	1 842	1 810	1 821	..
Corée	..	2 734	2 514	2 436	2 390	2 497	2 474	2 447
Mexique	1 927	1 878	1 921	1 888	1 863
Pays-Bas	1 454	1 380	1 364	1 345	1 381	1 346
Nouvelle-Zélande	1 820	1 823	1 825	1 842	1 817	1 817
Norvège	1 514	1 485	1 432	1 401	1 400	1 395	1 376	1 364
République slovaque	2 055	2 034	2 022	2 023	2 026
Espagne	1 813	1 834	1 816	1 814	1 816
Suède	1 517	1 520	1 549	1 628	1 629	1 636	1 625	1 603
Suisse	1 589	1 589	1 597	1 568	..
Royaume-Uni	1 815	1 713	1 767	1 737	1 731	1 719	1 708	1 711
États-Unis	1 838	1 824	1 838	1 849	1 850	1 846	1 835	1 821
Salariés								
Canada	1 801	1 762	1 771	1 782	1 773	1 780	1 797	..
République tchèque	1 989	1 995	2 014	2 018	1 922
Finlande ^b	1 666	1 687	1 672	1 673	1 638	1 616
France	1 669	1 570	1 543	1 501	1 051	1 499
Allemagne ^d	1 494	1 433	1 427	1 415	1 400	1 384
Allemagne occidentale	1 649	1 617	1 509	1 405	1 401	1 390	1 377	1 361
Hongrie	..	1 829	1 710	1 786	1 788	1 795	1 795	1 766
Islande	1 790	1 762	1 810	1 820	1 779
Italie	1 636	1 614	1 599	1 577	1 559	1 554	1 557	1 543
Japon ^e	2 114	2 098	2 052	1 919	1 900	1 879	1 842	1 859
Japon ^f	2 064	1 891	1 871	1 840	1 853	1 836
Mexique	1 978	1 942	1 976	1 935	1 915
Pays-Bas	1 591	1 530	1 433	1 355	1 340	1 343
République slovaque	2 017	1 998	1 984	1 986	1 993
Espagne	1 749	1 767	1 753	1 753	1 757
Royaume-Uni	1 750	1 652	1 704	1 702	1 703	1 695	1 684	..
États-Unis	1 816	1 809	1 820	1 832	1 833	1 828	1 818	1 805

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) Les données pour 1990 se réfèrent à l'année 1991.

e) Données se référant aux établissements de 30 salariés ou plus.

f) Données se référant aux établissements de 5 salariés ou plus.

Tableau F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi ^a (suite)*Sources et définitions :*

Estimations du Secrétariat pour la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas et le Portugal pour la durée annuelle effective du travail dans l'ensemble de l'économie basée sur l'Enquête communautaire sur les forces du travail (EULFS). Les estimations de la durée annuelle effective du travail par actif occupé sont basées sur l'enquête EULFS du printemps comme source principale pour les diverses composantes du temps de travail (heures supplémentaires, maladie, maternité, accident du travail, etc.). Les données de l'enquête EULFS ne porte que sur une seule période de l'année, aussi il a été nécessaire de recourir à des sources externes de données pour estimer les heures non travaillées en raison des jours fériés et des congés annuels. En outre, il a été nécessaire de corriger les heures non travaillées dues à la maladie et aux congés de maternité pour tenir compte d'une sous-déclaration estimée à 50 pour cent en moyenne dans l'EULFS. En bref, les estimations de la durée annuelle effective du travail sont obtenues en multipliant la durée hebdomadaire habituelle du travail par le nombre de semaines effectivement travaillées durant l'année (en tenant compte des congés annuels et des heures non ouvrées pour d'autres raisons).

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 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. Estimations du Secrétariat pour les années 2000 et 2001 obtenues en prolongeant la tendance de la série sur la durée annuelle du travail basée sur les données de l'Enquête communautaire sur les forces du travail (voir la note pour la Belgique, le Danemark, etc.).

Allemagne et Allemagne occidentale : Nouvelles séries, à partir de 1991, qui couvrent maintenant les emplois à temps partiel à horaires très réduits. Données 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 à 1990 suit celle de l'ancienne série pour l'emploi total et l'emploi salarié.

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 congés annuels. Le calcul tient compte des congés annuels tels que stipulés par les contrats de travail qui sont spécifiques pour chaque secteur d'activité.

Italie : Les données, à partir de 1985, sont estimées par le Secrétariat et basées principalement sur l'Enquête communautaire sur les forces de travail (voir la note pour la Belgique, le Danemark, etc.). La tendance entre 1960 et 1985 est tirée d'une série sur la durée annuelle effective du travail de ISTAT et basée sur une enquête spéciale sur l'emploi auprès des établissements ; enquête interrompue en 1985.

Japon : Pour l'emploi total, estimations du Secrétariat basées sur des données émanant de l'enquête mensuelle sur la main-d'oeuvre, effectuée auprès des établissements, étendues 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 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 : Cette note concerne la série pour l'emploi salarié. À partir de 1977, les données sont tirées de "Durée contractuelle du travail" compilée par Statistics Netherlands, à partir des comptes du travail. 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 provenant 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 ont été légèrement révisés.

Norvège : Données communiquées par Statistics Norway, basées sur les comptes nationaux et estimées à partir de sources diverses, les plus importantes étant les enquêtes auprès des employeurs, l'enquête auprès de population active et les comptes du secteur public.

Espagne : 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 : 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 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 : Nouvelles estimations du Secrétariat de la durée annuelle effective du travail aux États-Unis comparées à celles publiées dans l'édition précédente. Les estimations sont basées sur des données non publiées fournies par le Bureau of Labor Statistics (BLS). Les estimations de la durée annuelle effective du travail par emploi, tirées de la Current Employment Statistics (CES) et de la Current Population Survey (CPS), ont été multipliées par un plus le taux de multiactivité tiré du CPS, pour produire des estimations de la durée annuelle effective du travail par actif occupé, comme dans la plupart des pays.

Tableau G. **Fréquence du chômage de longue durée**^{a, b, c, d, e}
En pourcentage du chômage total

	1990		1998		1999		2000		2001	
	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	52.2	33.6	48.4	29.4	43.6	27.9	38.7	21.5
Autriche	44.0	30.3	39.3	25.9	39.7	25.9	36.2	23.5
Belgique	81.4	68.7	76.3	61.7	73.5	60.5	71.8	56.3	66.5	51.7
Canada	20.2	7.2	24.1	13.8	24.1	11.6	19.5	11.2	16.8	9.5
République tchèque	54.6	31.2	61.9	37.1	69.9	48.8	71.3	52.7
Danemark	53.2	29.9	41.4	26.9	38.5	20.5	38.1	20.0	38.5	22.2
Finlande ^f	32.6	9.2	42.2	27.5	46.4	29.6	46.5	29.0	42.2	26.2
France	55.5	38.0	64.3	44.2	55.6	40.4	62.0	42.6	57.2	37.6
Allemagne	64.7	46.8	69.6	52.6	67.2	51.7	67.6	51.5
Grèce	71.9	49.8	74.8	54.9	74.3	55.3	73.5	56.4	69.0	52.8
Hongrie	71.0	49.8	70.4	49.5	69.7	48.9	68.1	46.7
Islande ^f	13.6	6.7	22.9	16.1	20.2	11.7	18.6	11.8	21.1	12.5
Irlande	81.0	66.0	76.1	55.3
Italie	85.2	69.8	77.3	59.6	77.2	61.4	77.6	61.3	77.4	63.4
Japon	39.0	19.1	39.3	20.9	44.5	22.4	46.9	25.5	46.2	26.6
Corée	13.9	2.6	14.7	1.6	18.6	3.8	14.3	2.3	13.0	2.3
Luxembourg ^g	(66.7)	(42.9)	(55.2)	(31.3)	(53.8)	(32.3)	(37.0)	(22.4)	(43.5)	(27.6)
Mexique	3.3	0.9	6.8	1.7	4.9	1.1	4.1	1.1
Pays-Bas	63.6	49.3	83.5	47.9	80.7	43.5
Nouvelle-Zélande	39.5	20.9	37.9	19.4	39.0	20.8	36.2	19.2	34.0	18.3
Norvège	40.8	20.4	20.5	8.2	16.2	6.8	16.3	5.0	16.6	4.9
Pologne	60.4	37.4	57.1	34.8	63.0	37.9	66.1	43.1
Portugal	62.4	44.8	64.5	44.7	63.8	41.2	60.0	42.9	58.0	38.1
République slovaque	68.0	51.3	69.2	47.7	74.4	54.6	67.6	48.2
Espagne	70.2	54.0	70.5	54.3	67.8	51.2	64.8	47.6	61.8	44.0
Suède	22.2	12.1	49.2	33.5	45.2	30.1	41.5	26.4	36.7	22.3
Suisse ^f	27.5	17.0	49.2	34.8	61.2	39.6	45.7	29.0	47.3	29.9
Turquie	72.6	47.0	60.7	40.1	49.8	28.4	35.9	21.1	37.7	23.1
Royaume-Uni	50.3	34.4	47.3	32.7	45.4	29.6	43.2	28.0	43.6	27.7
États-Unis	10.0	5.5	14.1	8.0	12.3	6.8	11.4	6.0	11.8	6.1
Union européenne ^h	65.3	48.6	66.7	49.2	63.7	47.4	63.8	46.9	60.4	43.7
OCDE Europe ^h	64.8	46.9	64.5	45.9	61.0	43.2	61.4	43.2	58.2	40.4
Total OCDE ^h	44.6	30.9	48.6	33.4	47.2	31.8	46.9	31.6	41.8	27.5

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, la République slovaque 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 jusqu'en 1993, printemps de 1995 à 1998, et moyennes d'estimations mensuelles à partir de 1999 ; 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 ; le mois de mai 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, 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 slovaque, 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.

Tableau G. **Fréquence du chômage de longue durée chez les hommes**^{a, b, c, d, e} (suite)

En pourcentage du chômage des hommes

	1990		1997		1998		1999		2000	
	6 mois et plus	12 mois et plus								
Australie	42.6	24.4	55.1	36.5	50.9	31.8	45.9	30.6	40.3	24.1
Autriche	40.3	30.0	43.6	32.7	39.0	28.2	34.0	23.8
Belgique	79.5	66.1	75.0	59.5	73.2	60.1	70.2	55.9	68.2	52.5
Canada	20.4	8.0	25.6	15.0	23.3	12.8	20.9	12.2	17.9	10.5
République tchèque	52.9	30.9	58.0	32.7	68.4	47.5	70.0	52.0
Danemark	48.9	27.8	40.9	23.9	38.6	20.9	36.5	20.1	39.1	26.2
Finlande ^f	36.8	9.7	46.3	31.7	49.2	33.1	49.6	32.2	45.0	30.0
France	53.1	35.4	62.3	43.3	53.7	39.0	60.6	41.2	56.9	37.6
Allemagne	65.2	49.1	66.0	49.9	65.3	49.9	65.9	50.1
Grèce	61.8	39.9	68.9	44.7	69.0	48.6	67.1	49.4	61.8	47.0
Hongrie	71.5	50.2	70.9	50.6	71.3	51.0	70.2	48.4
Islande ^f	5.1	1.3	21.4	13.6	13.9	6.6	17.5	8.8	17.3	11.2
Irlande	84.3	71.1	77.8	59.5
Italie	84.1	68.6	76.4	60.4	76.6	62.1	76.8	61.4	76.1	63.7
Japon	47.6	26.2	45.0	25.8	49.5	27.4	52.8	30.7	53.2	32.1
Corée	16.0	3.3	16.8	1.9	21.3	4.7	16.8	3.1	15.4	2.8
Luxembourg ^g	(80.0)	(60.0)	(57.3)	(38.0)	(61.6)	(38.6)	(40.0)	(26.4)	(51.4)	(31.6)
Mexique	4.2	1.2	5.8	2.7	4.3	0.5	4.3	1.1
Pays-Bas	65.6	55.2	81.0	51.3	75.1	47.7
Nouvelle-Zélande	44.0	24.5	41.1	22.6	42.5	23.0	39.5	23.1	37.1	21.2
Norvège	37.9	19.0	23.1	10.3	17.1	7.3	20.0	6.7	17.8	6.7
Pologne	55.2	32.5	52.4	31.4	59.3	34.1	62.7	39.9
Portugal	56.3	38.2	61.9	43.6	63.5	39.5	60.1	46.7	53.8	35.7
République slovaque	66.4	48.9	67.5	45.3	74.1	54.1	67.7	48.4
Espagne	63.3	45.8	65.5	48.2	62.1	45.4	58.5	41.0	56.0	37.9
Suède	22.2	12.3	52.2	36.3	48.5	33.3	44.3	29.3	39.0	24.2
Suisse ^f	28.8	15.9	51.7	38.1	59.3	40.6	47.6	28.2	38.8	20.6
Turquie	71.2	44.9	58.3	37.7	47.4	25.2	33.0	18.1	33.7	20.1
Royaume-Uni	56.8	41.8	53.2	38.0	50.1	34.5	48.1	33.7	48.6	33.0
États-Unis	12.1	7.0	15.2	8.8	13.0	7.4	12.2	6.7	12.1	6.3
Union européenne ^h	63.5	47.0	64.5	47.6	61.9	46.2	61.9	45.5	58.9	42.9
OCDE Europe ^h	64.5	46.5	62.6	44.7	58.9	41.5	58.9	41.2	54.7	37.8
Total OCDE ^h	43.7	29.7	47.1	32.0	45.9	30.6	45.5	30.3	40.3	26.3

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.

Tableau G. Fréquence du chômage de longue durée chez les femmes ^{a, b, c, d, e} (suite)

En pourcentage du chômage des femmes

	1990		1998		1999		2000		2001	
	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	38.8	17.8	48.0	29.3	44.9	25.8	40.2	24.0	36.4	17.9
Autriche	48.6	30.7	39.8	24.1	40.6	22.8	38.9	23.2
Belgique	82.5	70.0	77.5	63.5	73.8	60.9	73.1	56.7	64.5	50.8
Canada	19.8	6.1	22.2	12.2	18.9	10.2	17.8	10.0	15.3	8.2
République tchèque	55.9	31.5	65.3	40.9	71.2	49.8	72.5	53.4
Danemark	57.7	32.0	41.6	29.0	38.5	20.1	39.6	20.0	38.0	18.8
Finlande ^f	26.3	8.4	37.8	23.1	43.7	26.2	43.7	26.2	39.6	22.6
France	57.3	40.0	66.0	45.0	57.4	41.7	63.2	43.7	57.5	37.6
Allemagne	64.2	44.5	73.7	55.6	69.4	54.0	69.5	53.1
Grèce	78.2	55.9	78.6	61.5	77.7	59.5	77.7	61.0	73.7	56.6
Hongrie	70.1	49.2	69.7	47.9	67.3	45.7	64.8	44.1
Islande ^f	21.1	11.5	24.1	18.1	24.5	15.2	19.4	14.0	24.8	13.8
Irlande	75.0	56.8	72.9	47.5
Italie	86.0	70.7	78.1	58.8	77.7	60.7	78.3	61.2	78.5	63.1
Japon	26.3	8.8	30.5	13.7	36.9	14.8	37.4	17.1	35.7	18.3
Corée	8.9	0.9	10.3	0.8	13.1	1.9	9.2	0.7	8.1	1.2
Luxembourg ^g	(55.6)	(33.3)	(53.6)	(26.3)	(47.5)	(27.2)	(34.3)	(18.8)	(34.9)	(23.1)
Mexique	2.2	0.4	8.0	0.4	6.0	2.0	3.9	1.0
Pays-Bas	62.0	44.6	85.5	45.2	84.9	40.4
Nouvelle-Zélande	32.6	15.5	33.7	15.2	34.3	17.9	32.0	14.3	30.1	14.6
Norvège	45.0	22.5	17.1	5.7	15.6	6.3	11.4	2.9	10.8	2.7
Pologne	65.1	41.8	61.9	38.3	66.6	41.3	69.5	39.9
Portugal	66.4	49.4	66.6	45.6	64.2	42.9	60.0	40.0	61.0	39.9
République slovaque	69.9	54.0	71.3	50.5	74.8	55.1	67.4	47.8
Espagne	76.5	61.5	74.5	59.2	72.0	55.5	69.3	52.2	66.1	48.6
Suède	22.2	11.8	45.6	30.1	41.2	26.1	37.9	22.8	33.8	20.0
Suisse ^f	26.6	17.8	46.8	31.7	63.1	38.7	44.0	29.7	52.3	35.5
Turquie	75.6	51.2	66.9	46.4	56.0	36.4	44.1	29.5	50.1	32.5
Royaume-Uni	40.8	23.7	37.7	24.0	37.6	21.5	35.6	19.0	35.8	19.5
États-Unis	7.3	3.7	12.8	7.1	11.6	6.2	10.5	5.3	11.5	5.7
Union européenne ^h	66.9	50.1	68.9	50.8	65.5	48.8	65.6	48.2	61.8	44.5
OCDE Europe ^h	65.2	47.3	66.6	47.2	63.4	45.2	64.2	45.3	62.2	43.4
Total OCDE ^h	45.7	32.2	50.2	35.0	48.6	33.2	48.6	33.1	43.6	29.0

Source :

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 de 1995 à 1998) et de la Labour Force Survey à partir de 1999 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 du 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 biennale 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).

République slovaque : Données de l'Enquête sur la population active communiquées par le Statistical Office of the Slovak Republic (SOS).

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 H. Dépenses publiques et nouveaux participants^a aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE

Catégories de programme et sous-catégories	Australie ^d				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											
	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000	1998	1999	2000	2001	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000				
	-98	-99	-00	-01	-98	-99	-00	-01																
1. Administration et services publics de l'emploi	0.21	0.20	0.20	0.20					0.13	0.13	0.13	0.14					0.19	0.19	0.18	0.17				
2. Formation professionnelle	0.06	0.02	0.02	0.02	1.96	0.80	0.98	0.96	0.15	0.19	0.17	0.20	1.67^b	3.01^b	3.02^b	3.29^b	0.26	0.25	0.24	0.24	8.55	8.95	9.09	8.81
<i>a)</i> Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.06	0.02	0.02	0.02	1.72	0.58	0.79	0.73	0.13	0.16	0.16	0.18	-	-	0.83	-	0.17	0.16	0.16	0.16	2.41	2.82	2.99	2.69
<i>b)</i> Formation des adultes occupés	-	-	-	-	0.24	0.21	0.19	0.23	0.02	0.02	0.02	0.02	-	-	-	-	0.09	0.09	0.09	0.08	6.14	6.13	6.10	6.12
3. Mesures en faveur des jeunes	0.06	0.05	0.06	0.07	1.98	0.54	0.80	3.11	0.04	0.05	0.04	0.03	0.17	0.20	0.11	0.12	0.01	-	0.24	0.32
<i>a)</i> Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	-	-	0.01	0.01	0.29	0.23	0.62	0.89	0.01	0.02	0.02	0.01	-	-	-	-
<i>b)</i> Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.06	0.05	0.05	0.07	1.69	0.31	0.18	2.23	0.03	0.03	0.02	0.01	-	-	-	-	0.01	-	0.24	0.32
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.13	0.09	0.11	0.11	1.18	0.78	1.08	1.42	0.07	0.09	0.11	0.11	0.32	0.64	0.57	0.79	0.65	0.85	0.79	0.77	5.40	8.61	9.30	9.66
<i>a)</i> Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.04	0.01	0.01	0.01	0.74	-	-	0.07	0.03	0.05	0.05	0.06	-	-	-	-	0.17	0.35	0.27	0.27	2.38	4.37	3.75	3.89
<i>b)</i> Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.02	0.02	0.02	0.01	0.07	0.07	0.08	0.16	0.01	0.01	0.02	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>c)</i> Création directe d'emplois (secteur public ou organismes sans but lucratif)	0.07	0.07	0.09	0.09	0.36	0.71	0.96	1.18	0.03	0.03	0.04	0.03	-	-	-	-	0.48	0.48	0.50	0.48	3.01	2.91	3.08	3.56
5. Mesures en faveur des handicapés	0.05	0.06	0.05	0.05	0.33	0.81	0.76	0.81	0.05	0.06	0.05	0.06	<i>b</i>	<i>b</i>	<i>b</i>	<i>b</i>	0.12	0.12	0.12	0.12
<i>a)</i> Réadaptation professionnelle	0.02	0.02	0.02	0.02	0.29	0.28	0.19	0.19	0.02	0.03	0.02	0.03	-	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.02
<i>b)</i> Emplois destinés aux handicapés	0.04	0.04	0.04	0.04	-	0.53	0.57	0.62	0.03	0.03	0.03	0.02	-	-	-	-	0.10	0.10	0.10	0.10
6. Indemnisation du chômage	1.24	1.17	1.04	0.98	9.01	..	8.62	8.57	1.21	1.15	1.02	1.01	19.37	18.88	14.60	18.98	2.04	1.89	1.80	1.69
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	0.05	0.04	0.04	0.06	0.64	0.59	0.78	1.00	0.60	0.55	0.52	0.49
TOTAL	1.75	1.60	1.49	1.43	15.03	..	19.89	22.36	1.71	1.71	1.57	1.60	21.85	23.32	19.08	24.18	3.85	3.86	3.66	3.48	14.19	17.55	18.39	18.79
Mesures actives (1-5)	0.51	0.43	0.45	0.46	6.02	9.98	11.26	13.79	0.44	0.52	0.51	0.53	1.83	3.84	3.70	4.21	1.22	1.41	1.34	1.30	14.19	17.55	18.39	18.79
Mesures passives (6 et 7)	1.24	1.17	1.04	0.98	9.01	..	8.62	8.57	1.27	1.19	1.06	1.07	20.02	19.47	15.38	19.98	2.64	2.45	2.32	2.18

.. Données non disponibles.

- Zéro ou moins que la moitié de la dernière décimale affichée.

^a 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.^{a)} Année fiscale commençant le 1er juillet.^{b)} Les nouveaux participants de la catégorie 5 « Mesures en faveur des handicapés » sont inclus dans la catégorie 2 « Formation professionnelle ».

Table H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programme et sous-catégories	Canada ^a				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										
	1997	1998	1999	2000	1995	1996	1997		1998	1999	2000	2001	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000			
	-98	-99	-00	-01 ^b	-96	-97	-98																
1. Administration et services publics de l'emploi	0.18	0.19	0.18	0.17				0.08	0.09	0.08	0.08		0.12	0.12	0.12	0.12							
2. Formation professionnelle	0.15	0.18	0.18	0.17	1.93	1.90	1.61	0.01	0.01	0.02	0.02	0.32	0.44	0.64	0.68	0.93	0.97	0.99	0.85	18.47	20.62	19.72	15.90
<i>a)</i> Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.15	0.17	0.18	0.17	1.91	1.90	1.61	0.01	0.01	0.02	0.02	0.32	0.44	0.64	0.68	0.64	0.72	0.78	0.67	8.82	12.46	11.64	5.76
<i>b)</i> Formation des adultes occupés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.28	0.25	0.21	0.18	9.65	8.16	8.09	10.15
3. Mesures en faveur des jeunes	0.03	0.03	0.02	0.02	0.54	0.54	..	0.01	0.02	0.02	0.02	0.18	0.21	0.22	0.19	0.10	0.08	0.12	0.10	1.50	1.50	1.88	1.83
<i>a)</i> Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.02	0.02	0.01	0.01	0.24	0.16	..	0.01	0.02	0.02	0.02	0.18	0.21	0.22	0.19	0.10	0.08	0.12	0.10	1.50	1.50	1.88	1.83
<i>b)</i> Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.01	0.01	0.01	0.01	0.30	0.39	..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.07	0.08	0.05	0.03	0.31	0.28	0.34	0.03	0.05	0.09	0.09	0.39	0.60	0.90	0.80	0.30	0.27	0.23	0.17	1.11	1.05	1.00	0.82
<i>a)</i> Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.01	0.01	0.01	-	-	0.06	0.10	0.01	0.02	0.04	0.04	0.13	0.24	0.41	0.33	0.02	0.02	0.02	0.02	0.22	0.25	0.22	0.20
<i>b)</i> Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.02	0.01	0.01	0.01	0.07	0.09	0.10	-	0.01	0.01	0.01	-	0.06	0.11	0.09	0.06	0.04	0.02	-	0.10	-	-	-
<i>c)</i> Création directe d'emplois (secteur public ou organismes sans but lucratif)	0.04	0.05	0.04	0.02	0.20	0.12	0.14	0.02	0.03	0.04	0.04	0.23	0.31	0.38	0.39	0.22	0.21	0.19	0.15	0.78	0.78	0.78	0.62
5. Mesures en faveur des handicapés	0.03	0.02	0.02	0.02	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.01	-	-	-	-	0.21	0.25	0.33	0.33	2.28	2.51	3.05	2.58
<i>a)</i> Réadaptation professionnelle	0.03	0.02	0.02	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.21	0.25	0.33	0.33	2.28	2.51	3.05	2.58
<i>b)</i> Emplois destinés aux handicapés	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Indemnisation du chômage	0.99	0.94	0.78	0.72	0.23	0.30	0.29	0.24	2.12	1.69	1.43	1.35	24.42	23.08	21.15	19.61
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.71	1.72	1.70	1.65	1.06	1.06	0.58	0.98
TOTAL	1.45	1.44	1.24	1.13	0.36	0.49	0.51	0.46	5.49	5.09	4.91	4.56	48.86	49.83	47.39	41.72
Mesures actives (1-5)	0.45	0.50	0.45	0.41	2.78	2.72	..	0.13	0.18	0.22	0.21	0.90	1.27	1.76	1.69	1.66	1.68	1.78	1.56	23.37	25.69	25.66	21.13
Mesures passives (6 et 7)	1.00	0.95	0.79	0.72	0.23	0.30	0.29	0.24	3.83	3.41	3.13	3.00	25.48	24.15	21.72	20.59

.. Données non disponibles.

- Zéro ou moins que la moitié de la dernière décimale affichée.

* 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.

a) Année fiscale commençant le 1er avril.*b)* Données provisoires.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants^a aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programme et sous-catégories	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											
	1998	1999	2000	2001 ^d	1998	1999	2000	2001 ^d	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001
Administration et services publics de l'emploi	0.13	0.14	0.11	0.12					0.16	0.16	0.17	0.18					0.23	0.23	0.23	0.23				
Formation professionnelle	0.44	0.40	0.30	0.29	4.35	4.22	3.40	2.76	0.34	0.31	0.28	0.25	2.73	2.87	2.65	2.41	0.34	0.35	0.34	0.34	1.51	1.32	1.49	1.22
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.42	0.36	0.27	0.26	2.40	2.33	2.55	2.58	0.31	0.28	0.25	0.22	2.26	2.26	2.12	1.86	0.34	0.35	0.34	0.34	1.51	1.32	1.49	1.22
b) Formation des adultes occupés	0.02	0.04	0.03	0.03	1.95	1.89	0.85	0.18	0.03	0.04	0.03	0.03	0.48	0.61	0.53	0.55	-	-	-	..	-	-	-	..
Mesures en faveur des jeunes	0.21	0.20	0.18	0.16	2.85	2.49	2.07	1.52	0.26	0.33	0.40	0.42	2.56	2.97	2.96	2.82	0.07	0.08	0.08	0.09	0.88	1.01	1.02	..
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.08	0.07	0.06	0.06	1.50	1.25	1.05	0.74	0.07	0.14	0.21	0.24	0.59	0.80	0.70	0.56	0.06	0.07	0.07	0.08	0.60	0.61	0.66	0.66
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.13	0.13	0.11	0.10	1.35	1.23	1.02	0.78	0.19	0.19	0.19	0.18	1.96	2.16	2.27	2.26	0.01	0.01	0.01	0.01	0.28	0.40	0.36	..
Mesures d'aide à l'embauche	0.51	0.38	0.31	0.29	3.53	2.74	2.24	1.99	0.50	0.43	0.43	0.37	3.92	3.77	3.53	3.11	0.39	0.40	0.32	0.25	2.01	1.59	1.24	1.04
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.18	0.16	0.15	0.15	1.29	1.06	0.91	0.85	0.31	0.24	0.23	0.18	2.19	2.15	1.96	1.66	0.04	0.03	0.03	0.03	0.17	0.10	0.11	0.12
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.03	0.03	0.03	0.03	0.20	0.17	0.16	0.19	-	-	-	-	0.13	0.15	0.16	0.16	0.03	0.04	0.04	0.04	0.25	0.24	0.23	0.24
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organismes sans but lucratif)	0.29	0.19	0.13	0.12	2.04	1.51	1.17	0.95	0.18	0.18	0.19	0.18	1.53	1.40	1.36	1.24	0.32	0.33	0.25	0.19	1.59	1.25	0.90	0.68
Mesures en faveur des handicapés	0.11	0.10	0.09	0.09	0.89	0.83	0.90	0.88	0.08	0.09	0.09	0.09	0.31	0.26	0.37	0.45	0.25	0.27	0.27	0.29	0.30	0.32	0.30	0.30
a) Réadaptation professionnelle	0.06	0.05	0.05	0.05	0.89	0.83	0.90	0.88	0.02	0.02	0.02	0.03	0.31	0.26	0.37	0.45	0.10	0.12	0.11	0.12	0.30	0.32	0.30	0.30
b) Emplois destinés aux handicapés	0.05	0.05	0.04	0.04	-	-	-	-	0.06	0.06	0.06	0.06	0.15	0.15	0.15	0.16	-	-	-	-
Indemnisation du chômage	2.13	1.87	1.64	1.52	1.49	1.47	1.46	1.38	6.61	6.64	6.60	6.38	2.28	2.12	1.89	1.90
Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	0.43	0.47	0.47	0.50	0.35	0.32	0.30	0.27	0.34	0.34	0.29	0.25	-	0.01	0.01	0.02	-
TOTAL	3.96	3.56	3.11	2.96	3.19	3.11	3.13	2.96	16.47	16.84	16.41	15.42	3.56	3.44	3.14	3.13
Mesures actives (1-5)	1.40	1.22	0.99	0.95	11.62	10.27	8.61	7.16	1.35	1.31	1.37	1.31	9.52	9.86	9.52	8.78	1.27	1.31	1.24	1.20	4.70	4.25	4.04	..
Mesures passives (6 et 7)	2.56	2.33	2.11	2.02	1.84	1.80	1.75	1.65	6.95	6.98	6.89	6.64	2.28	2.13	1.90	1.92

Données non disponibles.

Zéro ou moins que la moitié de la dernière décimale affichée

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.

Données provisoires.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programme et sous-catégories	Grèce			Hongrie				Italie				Japon ^a							
	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							
	1996	1997	1998	1998	1999	2000	2001 ^b	1998	1999	2000	2001 ^b	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000
1. Administration et services publics de l'emploi	0.14	0.12	0.06	0.12	0.11	0.11	0.11								
2. Formation professionnelle	0.09	0.06	0.21	0.07	0.07	0.07	0.07	1.30	1.35	1.34	1.62	0.09	0.12	0.07	0.05	1.15	1.26	0.77	-
<i>a</i>) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.12	0.07	0.07	0.06	0.07	1.18	1.24	1.26	1.56
<i>b</i>) Formation des adultes occupés	0.07	-	-	-	-	0.12	0.11	0.09	0.06
3. Mesures en faveur des jeunes	0.09	0.09	0.10	-	-	-	-	-	-	-	-	0.17	0.22	0.24	0.23	2.87	3.45	3.43	3.33
<i>a</i>) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.03	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	..	0.01	0.01	0.01	-	-	-	-
<i>b</i>) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.07	0.07	0.10	-	-	-	-	-	-	-	-	0.17	0.21	0.23	0.21	2.87	3.45	3.43	3.33
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.10	0.06	0.08	0.20	0.22	0.21	0.29	4.19	4.07	4.03	5.09	0.16	0.24	0.27	0.32	..	2.42	4.15	4.35
<i>a</i>) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.07	0.04	0.05	0.09	0.09	0.07	0.09	1.41	1.03	0.98	1.15	0.11	0.17	0.19	0.24	1.42	1.83	3.50	3.80
<i>b</i>) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.02	0.02	0.03	-	-	-	0.01	0.08	0.09	0.09	0.24	-	-	0.01	0.04	-	-	-	-
<i>c</i>) Création directe d'emplois (secteur public ou organismes sans but lucratif)	-	-	-	0.11	0.13	0.15	0.19	2.71	2.96	2.95	3.71	0.06	0.06	0.07	0.05	..	0.59	0.63	0.50
5. Mesures en faveur des handicapés	0.03	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>a</i>) Réadaptation professionnelle	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>b</i>) Emplois destinés aux handicapés	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Indemnisation du chômage	0.44	0.49	0.47	0.45	0.47	0.43	0.37	7.33	7.44	7.03	7.14	0.62	0.59	0.56	0.52	6.52	12.01	10.96	10.79
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	0.16	0.09	0.04	0.01	-	-	-	-	0.23	0.18	0.13	0.11	1.73	1.73	1.68	1.70
TOTAL	0.88	0.84	0.93	1.01	0.97	0.86	0.85	12.82	12.86	12.41	13.85
Mesures actives (1-5)	0.44	0.35	0.46	0.39	0.40	0.39	0.47	5.49	5.42	5.37	6.71
Mesures passives (6 et 7)	0.44	0.49	0.47	0.62	0.57	0.47	0.38	7.33	7.44	7.03	7.14	0.86	0.76	0.68	0.63	8.25	13.74	12.64	12.49

.. Données non disponibles.

- Zéro ou moins que la moitié de la dernière décimale affichée.

^a 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.^a Année fiscale commençant le 1er avril.^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 programme et sous-catégories	Corée								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				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active			
	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001
1. Administration et services publics de l'emploi	0.05	0.04	0.04	0.05									0.31	0.28	0.25	0.26				
2. Formation professionnelle	0.12	0.11	0.09	0.08	4.66	5.33	6.77	8.09	0.04	0.04	0.04	0.03	2.93	3.41	3.44	1.88	0.30	0.34	0.30	0.31	3.00	3.46	3.62	3.80
<i>a)</i> Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.07	0.09	0.06	0.04	1.55	1.68	1.18	1.05	0.03	0.03	0.03	0.03	1.32	1.44	1.54	1.02	0.25	0.28	0.25	0.24	1.20	1.37	1.34	1.37
<i>b)</i> Formation des adultes occupés	0.05	0.02	0.03	0.04	3.11	3.65	5.59	7.04	0.01	0.01	0.01	0.01	1.61	1.98	1.90	0.86	0.05	0.06	0.05	0.07	1.80	2.09	2.28	2.43
3. Mesures en faveur des jeunes	0.01	0.01	0.01	0.01	0.16	0.14	0.16	0.18	-	-	-	-	-	-	-	-	0.04	0.04	0.04	0.04	0.59	0.64	0.63	0.64
<i>a)</i> Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.01	0.01	0.01	0.01	0.16	0.14	0.16	0.18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>b)</i> Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.04	0.04	0.04	0.04	0.59	0.64	0.63	0.64
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.27	0.52	0.32	0.15	5.46	9.71	5.97	4.71	0.03	0.04	0.03	0.02	1.20	1.75	1.39	1.45	0.41	0.40	0.41	0.38	1.91	1.88	1.88	1.78
<i>a)</i> Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.02	0.02	0.01	0.01	3.37	2.24	1.65	1.97	-	-	-	-	-	-	-	-	0.08	0.07	0.06	0.05	1.47	1.39	1.43	1.40
<i>b)</i> Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.04	0.03	0.01	0.01	0.05	0.47	0.29	0.14	0.16	0.12	0.10	0.07	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>c)</i> Création directe d'emplois (secteur public ou organismes sans but lucratif)	0.21	0.48	0.30	0.13	2.04	7.00	4.04	2.60	0.03	0.04	0.02	0.02	1.04	1.63	1.28	1.38	0.33	0.33	0.34	0.33	0.44	0.49	0.45	0.38
5. Mesures en faveur des handicapés	0.01	0.01	0.01	0.02	0.11	0.11	0.12	0.14	-	-	-	-	-	-	-	-	0.52	0.56	0.57	0.58	0.39	0.73	0.77	0.99
<i>a)</i> Réadaptation professionnelle	0.01	0.01	0.01	0.02	0.11	0.11	0.12	0.14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>b)</i> Emplois destinés aux handicapés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.52	0.56	0.57	0.58	0.37	0.71	0.77	0.99
6. Indemnisation du chômage	0.18	0.19	0.09	0.16	1.92	2.14	1.38	1.69	-	-	-	-	-	-	-	-	2.58	2.33	2.11	1.92	7.33	5.46	4.46	4.03
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	0.64	0.89	0.57	0.47	12.31	17.44	14.41	14.81	4.13	5.17	4.82	3.33	4.10	3.89	3.60	3.44	13.23	12.17	11.36	11.23
Mesures actives (1-5)	0.46	0.70	0.48	0.31	10.39	15.30	13.02	13.11	4.13	5.17	4.82	3.33	1.58	1.62	1.55	1.58	5.90	6.71	6.90	7.20
Mesures passives (6 et 7)	0.18	0.19	0.09	0.16	1.92	2.14	1.38	1.69	-	-	-	-	-	-	-	-	2.52	2.27	2.05	1.86	7.33	5.46	4.46	4.03

.. Données non disponibles.

- Zéro ou moins que la moitié de la dernière décimale affichée

* 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

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants^a aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programme et sous-catégories	Nouvelle-Zélande ^a				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											
	1997-98	1998-99	1999-00	2000-01	1997-98	1998-99	1999-00	2000-01	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001				
1. Administration et services publics de l'emploi	0.15	0.12	0.08	0.11	0.15	0.15	0.12	0.12				
2. Formation professionnelle	0.31	0.24	0.18	0.16	..	3.29	6.50	4.50	0.10	0.05	0.08	0.06	1.27	1.03	1.05	0.86	0.02	0.02	0.01	0.01	0.80	0.74	0.57	0.27
<i>a</i>) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.31	0.24	0.18	0.16	..	3.29	6.50	4.50	0.10	0.05	0.08	0.06	1.27	1.03	1.05	0.86	0.02	0.02	0.01	0.01	0.80	0.74	0.57	0.27
<i>b</i>) Formation des adultes occupés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Mesures en faveur des jeunes	0.09	0.12	0.13	0.14	2.71	3.22	0.11	4.79	0.02	0.01	0.01	0.01	0.49	0.39	0.41	0.41	0.10	0.09	0.07	0.08	2.56	2.37
<i>a</i>) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.02	0.07	0.07	0.07	0.29	0.55	0.11	1.22	0.02	0.01	0.01	0.01	0.49	0.39	0.41	0.41	0.04	0.04	0.03	0.03	0.82	0.81
<i>b</i>) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.07	0.05	0.07	0.07	2.42	2.68	-	3.56	-	-	-	-	-	-	-	-	0.06	0.05	0.04	0.05	1.74	1.56
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.15	0.09	0.11	0.09	..	1.34	2.63	1.97	0.04	0.02	0.01	0.01	0.38	0.25	0.26	0.27	0.16	0.11	0.06	0.05	1.51	1.19	0.90	0.41
<i>a</i>) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.09	0.04	0.06	0.05	..	0.71	1.06	0.92	0.03	0.01	0.01	0.01	0.33	0.19	0.22	0.22	0.07	0.05	0.03	0.02	0.84	0.74	0.58	0.23
<i>b</i>) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.01	0.03	0.03	0.03	..	0.40	0.35	0.36	-	-	-	-	0.05	0.06	-	-	0.02	0.02	0.01	0.01	0.06	-	-	-
<i>c</i>) Création directe d'emplois (secteur public ou organismes sans but lucratif)	0.04	0.03	0.02	0.01	..	0.22	1.22	0.69	-	-	-	-	-	-	-	-	0.06	0.03	0.02	0.02	0.60	0.40	0.29	0.17
5. Mesures en faveur des handicapés	0.03	0.05	0.05	0.05	0.67	0.62	1.33	1.31	0.58	0.59	0.54	0.59	1.84	1.84	2.29	2.54	0.18	0.14	0.10	..	0.23	0.23	0.21	..
<i>a</i>) Réadaptation professionnelle	0.01	0.03	0.03	0.01	0.40	0.43	1.00	0.41	0.38	0.40	0.38	0.43	1.20	1.26	1.58	1.78	-	0.01	0.01	..	-	-	0.06	..
<i>b</i>) Emplois destinés aux handicapés	0.01	0.02	0.02	0.04	0.27	0.19	0.33	0.91	0.20	0.19	0.15	0.17	0.64	0.58	0.72	0.76	0.18	0.13	0.09	..	0.20	0.20	0.15	..
6. Indemnisation du chômage	1.46	1.55	1.58	1.41	13.30	13.69	10.21	8.68	0.49	0.47	0.44	0.44	3.97	4.70	4.46	4.20	0.55	0.64	0.84	1.00	3.01	3.58	4.58	5.28
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2.18	2.17	2.13	1.96	..	22.17	20.78	21.25	1.38	1.28	1.20	1.23	7.95	8.20	8.47	8.26	8.11	8.12
Mesures actives (1-5)	0.72	0.61	0.55	0.55	..	8.48	10.57	12.57	0.90	0.81	0.76	0.79	3.98	3.50	4.02	4.06	5.11	4.53
Mesures passives (6 et 7)	1.46	1.55	1.58	1.41	13.30	13.69	10.21	8.68	0.49	0.47	0.44	0.44	3.97	4.70	4.46	4.20	0.55	0.64	0.84	1.00	3.01	3.58	4.58	5.28

.. Données non disponibles.

- Zéro ou moins que la moitié de la dernière décimale affichée.

* 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.

a) Année fiscale commençant le 1er juillet.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants^a aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programme et sous-catégories	Portugal				Espagne ^a						Suède														
	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							
	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000	2001 ^b	1999	2000	2001 ^b	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001				
1. Administration et services publics de l'emploi	0.11	0.11	0.11	0.11						0.06	0.09	0.09					0.28	0.27	0.25	0.23					
2. Formation professionnelle	0.27	0.29	0.29	0.15	6.19	7.22	9.92	0.12	0.15	0.14	10.12	10.33	14.57	0.45	0.48	0.31	0.30	4.58	3.79	2.84	2.32				
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.08	0.08	0.08	0.07	0.34	0.60	0.63	0.01	0.01	0.01	1.95	2.02	1.55	0.44	0.47	0.30	0.30	3.95	3.21	2.42	2.32				
b) Formation des adultes occupés	0.19	0.22	0.21	0.09	5.86	6.62	9.30	0.11	0.11	0.10	8.17	8.31	13.02	0.01	0.01	0.01	-	0.64	0.58	0.42	-				
3. Mesures en faveur des jeunes	0.28	0.24	0.28	0.22	2.70	0.07	0.07	0.06	2.41	1.98	0.08	0.03	0.03	0.02	0.02	0.89	0.73	0.62	0.55				
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.05	0.07	0.09	0.10	0.27	0.27	0.43	0.06	0.05	0.04	0.98	0.80	0.08	0.03	0.03	0.02	0.02	0.89	0.73	0.62	0.55				
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.22	0.18	0.19	0.12	2.42	0.01	-	-	1.43	1.18	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.09	0.09	0.10	0.09	1.19	1.02	1.09	0.42	0.45	0.40	5.09	5.17	1.58	0.61	0.45	0.27	0.24	5.49	3.33	2.97	2.11				
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.01	0.01	0.01	0.01	0.36	-	0.06	0.30	0.30	0.25	3.20	3.64	-	0.14	0.18	0.14	0.19	2.21	2.78	2.66	1.89				
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.02	0.03	0.03	0.03	0.10	0.13	0.11	0.04	0.05	0.05	0.20	0.17	0.18	0.08	0.07	0.05	0.04	0.43	0.36	0.30	0.22				
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organismes sans but lucratif)	0.05	0.05	0.05	0.05	0.73	0.84	0.91	0.06	0.06	0.06	1.69	1.37	1.40	0.39	0.20	0.07	-	2.85	0.19	-	-				
5. Mesures en faveur des handicapés	0.03	0.04	0.04	0.04	0.17	0.15	0.06	0.03	0.03	0.03	0.17	0.23	0.24	0.59	0.57	0.52	0.31	1.12	0.85	0.90	0.84				
a) Réadaptation professionnelle	0.02	0.12	0.13	-	-	-	-	-	-	-	0.04	0.04	0.03	0.02	0.67	0.51	0.55	0.43				
b) Emplois destinés aux handicapés	0.01	-	-	-	0.03	0.03	0.03	0.17	0.23	0.24	0.55	0.53	0.49	0.28	0.45	0.34	0.34	0.41				
6. Indemnisation du chômage	0.69	0.65	0.65	0.69	3.80	3.40	3.36	1.40^c	1.34^c	1.33^c	1.39	1.37	1.46	1.81	1.59	1.33	1.19				
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	0.14	0.15	0.15	0.21	0.41	0.50	0.56	c	c	c	0.12	0.09	-	-				
TOTAL	1.60	1.57	1.62	1.52	14.46	2.10	2.14	2.06	19.17	19.08	17.93	3.88	3.49	2.70	2.28				
Mesures actives (1-5)	0.77	0.77	0.81	0.61	10.25	0.70	0.81	0.73	17.78	17.72	16.47	1.96	1.81	1.37	1.09	12.09	8.69	7.33	5.81				
Mesures passives (6 et 7)	0.83	0.80	0.81	0.90	4.21	3.90	3.92	1.40	1.34	1.33	1.39	1.37	1.46	1.93	1.68	1.33	1.19				

.. Données non disponibles.

- Zéro ou moins que la moitié de la dernière décimale affichée.

^a 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.^{a)} Les données par catégorie et pour le total des dépenses incluent les dépenses PMT gérées par les Communautés autonomes et les municipalités d'au moins 20 000 habitants. Les sous-catégories n'incluent pas ce type de dépenses ; leur somme ne correspond donc pas au total de chaque catégorie.^{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 ».

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants^a aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programme et sous-catégories	Suisse				Royaume-Uni ^a						États-Unis ^b							
	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			
	1998	1999	2000	2001	1997 -98	1998 -99	1999 -00	1997 -98	1998 -99	1999 -00	1997 -98	1998 -99	1999 -00	2000 -01	1997 -98	1998 -99	1999 -00	2000 -01
1. Administration et services publics de l'emploi	0.14	0.14	0.11	0.10	0.16	0.13	0.13				0.06	0.06	0.04	0.04				
2. Formation professionnelle	0.14	0.11	0.09	0.08	0.07	0.05	0.05	0.48	0.51	0.51	0.04	0.04	0.04	0.04	0.78	0.59	..	0.99
<i>a)</i> Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.14	0.11	0.09	0.08	0.06	0.04	0.04	0.43	0.45	0.45	0.04	0.04	0.04	0.04	0.78	0.59	..	0.99
<i>b)</i> Formation des adultes occupés	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	-	0.06	0.06	-	-	-	-	-	-	..	-
3. Mesures en faveur des jeunes	0.01	0.01	0.01	0.01	0.12	0.13	0.15	0.96	1.02	1.02	0.03	0.03	0.03	0.03	0.59	0.56	..	0.45
<i>a)</i> Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02	0.04	-	-	-	0.03	0.03	0.03	0.03	0.51	0.48	..	0.36
<i>b)</i> Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	-	-	-	-	0.11	0.11	0.11	0.96	1.02	1.02	-	-	-	-	0.08	0.08	..	0.09
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.32	0.25	0.14	0.11	0.01	-	0.01	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.01
<i>a)</i> Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.10	0.08	0.06	0.04	-	-	0.01	-	-	-	-	-	-	-
<i>b)</i> Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>c)</i> Création directe d'emplois (secteur public ou organismes sans but lucratif)	0.21	0.16	0.08	0.07	0.01	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.01	0.07	0.07	..	0.05
5. Mesures en faveur des handicapés	0.15	0.14	0.14	0.14	0.02	0.02	0.02	0.20	0.18	0.18	0.04	0.04	0.03	0.03
<i>a)</i> Réadaptation professionnelle	0.15	0.14	0.14	0.14	-	-	0.01	0.12	0.10	0.10	0.04	0.04	0.03	0.03
<i>b)</i> Emplois destinés aux handicapés	-	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.08	0.08	0.08	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Indemnisation du chômage	1.10	0.90	0.57	0.48	0.78	0.63	0.56	10.42	10.23	10.22	0.25	0.25	0.23	0.30
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1.87	1.55	1.15	0.96	0.92	12.08	11.97	11.96	0.42	0.42	0.38	0.45
Mesures actives (1-5)	0.77	0.66	0.38	0.33	0.36	1.66	1.74	1.74	0.17	0.17	0.15	0.15
Mesures passives (6 et 7)	1.10	0.90	0.57	0.48	0.78	0.63	0.56	10.42	10.23	10.22	0.25	0.25	0.23	0.30

.. Données non disponibles.

- Zéro ou moins que la moitié de la dernière décimale affichée.

* 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.

a) Excluant l'Irlande du Nord. Année fiscale commençant le 1er avril.*b)* Année fiscale commençant le 1er octobre.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 de l'OCDE, 1983-2001

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. Évincions 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

Chapitre 3. Négociation collective et performance économique

Chapitre 4. Échanges, salaires et emploi : évaluation de l'impact des échanges avec les économies émergentes sur les marchés du travail des pays de l'OCDE

Chapitre 5. 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 – *Analyse de la structure de l'emploi et du non-emploi dans l'optique du ménage*

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 – *La qualité des emplois à temps partiel*

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

2000

Éditorial : Valoriser le travail

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*

Chapitre 2. Disparités entre marchés régionaux du travail

Chapitre 3. L'emploi dans l'économie des services : nouveau bilan

Chapitre 4. Conditions d'attribution des indemnités de chômage

Chapitre 5. La renaissance partielle de l'emploi indépendant

2001

Éditorial : Concilier les objectifs sociaux et les objectifs d'emploi

Chapitre 1. Évolution récente et perspectives du marché du travail – *Politiques du marché du travail : le bilan des dépenses*

Chapitre 2. Quand l'argent fait défaut : la dynamique de la pauvreté dans les pays de l'OCDE

Chapitre 3. Caractéristiques et qualité des emplois dans le secteur des services

Chapitre 4. Équilibre entre travail et vie familiale : aider les parents à obtenir un emploi rémunéré

Chapitre 5. L'emploi étranger : perspectives et enjeux pour les pays de l'OCDE

LES ÉDITIONS DE L'OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
IMPRIMÉ EN FRANCE
(81 2002 08 2 P) ISBN 92-64-29778-2 – n° 52484 2002