

PERSPECTIVES DE L'EMPLOI DE L'OCDE



JUIN 1999

AIDER LES JEUNES
A PRENDRE UN MEILLEUR DÉPART

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

LA LÉGISLATION
DE PROTECTION DE L'EMPLOI

LA FORMATION
DES TRAVAILLEURS ADULTES

LES NOUVELLES MODALITÉS
D'ORGANISATION DU TRAVAIL

© OCDE, 1999

© 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 afférant 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

JUIN 1999

Les Perspectives de l'Emploi de l'OCDE

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

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

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

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

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

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

Also available in English under the title:

OECD EMPLOYMENT OUTLOOK

June 1999

Crédit photo : Antonio Mio. VCL/Pix

© OCDE 1999

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

TABLE DES MATIÈRES

ÉDITORIAL

Aider les jeunes à prendre un meilleur départ	7
---	---

Chapitre 1

ÉVOLUTION RÉCENTE ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Résumé	13
INTRODUCTION	15
I. ÉVOLUTION RÉCENTE ET PERSPECTIVES	15
A. Activité économique à l'horizon 2000	15
B. Emploi et chômage	15
C. Rémunérations et coûts unitaires de main-d'œuvre	18
II. ÉVOLUTION COMPARÉE DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL ET DE L'EMPLOI À PLEIN-TEMPS	18
A. Introduction	18
B. Principaux résultats	22
C. Salaire horaire	23
D. Avantages sociaux	28
E. Formation	29
F. Préférences pour le travail à temps partiel ou à temps complet	33
G. Les sorties du travail à temps partiel	35
CONCLUSIONS	36
<i>Annexe 1.A</i> : Tableaux supplémentaires	38
<i>Annexe 1.B</i> : Sources des données	44
BIBLIOGRAPHIE	46

Chapitre 2

PROTECTION DE L'EMPLOI ET PERFORMANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Résumé	49
INTRODUCTION	51
PRINCIPAUX RÉSULTATS	52
I. LA RÉGLEMENTATION SUR LA PROTECTION DE L'EMPLOI DANS LES PAYS DE L'OCDE	52
A. Définitions et contexte historique	52
B. Normes actuelles de réglementation sur la protection de l'emploi	56

II. ÉTUDE DES LIENS ENTRE LA LÉGISLATION SUR LA PROTECTION DE L'EMPLOI ET LA PERFORMANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL	70
A. Prédications de la théorie et précédentes études empiriques	70
B. Effets sur l'emploi et le chômage	74
C. Effets de la dynamique du marché du travail	85
CONCLUSIONS	92
<i>Annexe 2.A</i> : Description détaillée de la réglementation et des pratiques en vigueur dans le domaine de la protection de l'emploi	95
<i>Annexe 2.B</i> : Construction des indicateurs synthétiques de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi	125
<i>Annexe 2.C</i> : Synthèse des études empiriques	130
<i>Annexe 2.D</i> : Définitions et sources des variables de performance et de contrôle utilisées dans l'analyse présentée aux sections II.B et II.C	138
BIBLIOGRAPHIE	141

Chapitre 3

FORMATION DES TRAVAILLEURS ADULTES DANS LES PAYS DE L'OCDE : MESURE ET ANALYSE

Résumé	145
INTRODUCTION	147
PRINCIPAUX RÉSULTATS	148
I. TOUR D'HORIZON DES PRINCIPALES ÉTUDES	149
II. LA FORMATION DANS LES DIFFÉRENTS PAYS : LES ENSEIGNEMENTS À TIRER DES ENQUÊTES « HARMONISÉES »	151
A. Sources et définitions	151
B. L'effort de formation	154
C. Répartition de la formation	161
D. Analyse bivariée des éléments associés à la formation	169
III. PROBABILITÉ DE SUIVRE UNE FORMATION ET REVENUS DES STAGIAIRES	176
A. Principales caractéristiques des séries de données	176

B. Résultats de l'estimation des modèles de probabilité de suivre une formation	177
C. Résultats de l'analyse de la relation entre formation et salaires.	179
IV. QUELLES SONT LES MESURES MISES EN PLACE POUR AMÉLIORER L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION ?	181
CONCLUSIONS	183
<i>Annexe 3.A</i> : Vue d'ensemble des conclusions tirées d'études récentes consacrées à la formation liée à l'emploi	185
<i>Annexe 3.B</i> : Sources des données, définitions et méthodes utilisées dans l'analyse présentée à la section III	187
BIBLIOGRAPHIE	189

Chapitre 4

LES NOUVELLES MODALITÉS DE TRAVAIL ET LEURS CONSÉQUENCES POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

INTRODUCTION	195
STRUCTURE DE CE CHAPITRE	197
PRINCIPAUX RÉSULTATS	197
I. QUELLE EST LA DIFFUSION DES PRATIQUES DE TRAVAIL FLEXIBLES DANS LES PAYS DE L'OCDE ?	200
A. Indicateurs de l'organisation du travail	200
B. Comparaisons des indicateurs de l'organisation du travail	201
C. Comparaison des évolutions	204
D. Vue synthétique des schémas nationaux	207
II. DANS QUELS TYPES D'ÉTABLISSEMENTS LES PRATIQUES FLEXIBLES DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL SONT-ELLES LES PLUS COURANTES ?	207
A. La théorie	207
B. Données empiriques	211
III. LES PRATIQUES DU TRAVAIL FLEXIBLES TENDENT-ELLES À SE CONJUGUER ?	217
IV. QUELLES SONT LES INCIDENCES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES PRATIQUES DE TRAVAIL FLEXIBLES ?	220
A. La théorie	220
B. Données empiriques	222
CONCLUSIONS	228
<i>Annexe 4.A</i> : Sources et définitions	231
BIBLIOGRAPHIE	237

ANNEXE STATISTIQUE

A Taux de chômage standardisés dans 25 pays de l'OCDE.	244
--	-----

B Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage, par sexe pour les personnes âgées de 15 à 64 ans	245
C Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge et sexe	248
D Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par niveau d'éducation pour les personnes âgées de 25 à 64 ans, 1996	257
E Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel, 1990-1998	260
F Nombre moyen d'heures annuelles effectivement travaillées par personne ayant un emploi	261
G Fréquence du chômage de longue durée d'après des données d'enquêtes dans quelques pays de l'OCDE	262
H Dépenses publiques et nouveaux participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE	265

LISTE DES TABLEAUX

1.1 Croissance du volume du PIB dans les pays de l'OCDE	16
1.2 Croissance de l'emploi et de la population active dans les pays de l'OCDE	17
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 Salaire horaire médian des travailleurs à temps partiel, par sexe, 1995	25
1.6 Salaire horaire médian des travailleurs à temps partiel, par heures habituellement travaillées et par sexe, 1997	25
1.7 Premier décile et salaire horaire médian des travailleurs à temps partiel, 1995	26
1.8 Répartition de l'ancienneté des salariés à temps partiel et à temps complet âgés de 15 ans et plus, par sexe, 1997	27
1.9 Part des emplois temporaires dans l'emploi à temps complet et à temps partiel, par sexe, 1997	28
1.10 Fréquence de la formation assurée aux travailleurs à temps partiel et à temps complet, par sexe, groupe d'âge et niveau d'études, 1994	31
1.11 Fréquence relative de la formation assurée par l'employeur aux travailleurs à temps partiel, par sexe, 1997	32
1.12 Probabilité relative de bénéficier d'une formation assurée par l'employeur : individus hypothétiques, 1997	32
1.13 Préférences pour un emploi à temps complet ou un emploi à temps partiel, 1994	34
1.14 Part de l'emploi à temps partiel involontaire dans le total de l'emploi à temps partiel, par sexe, 1997	34

1.A.1	Contribution de l'emploi à temps partiel et de l'emploi à temps complet à l'évolution globale de l'emploi entre 1987 et 1997, par sexe.	38	2.A.3	Délai de préavis accordé et indemnité versée en cas de licenciement individuel pour trois durées de service.	104
1.A.2	Salaire horaire médian des travailleurs à temps partiel, par sexe et par secteur d'activité, 1995	39	2.A.4	Critères selon lesquels un licenciement est considéré comme justifié ou abusif	105
1.A.3	Salaire horaire médian des travailleurs à temps partiel, par sexe et par catégorie professionnelle, 1995	40	2.A.5	Indemnisation et dispositions assimilées en cas de licenciement abusif	109
1.A.4	Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel de durée réduite et total de l'emploi à temps partiel, par sexe, 1997	41	2.A.6	Indemnisation financière et dispositions assimilées en cas de licenciement abusif	111
1.A.5	Coefficients du modèle de régression logistique de la probabilité de suivre une formation assurée par l'employeur, pour les hommes.	42	2.A.7	Réglementation relative aux contrats à durée déterminée	113
1.A.6	Coefficients du modèle de régression logistique de la probabilité de suivre une formation assurée par l'employeur, pour les femmes	43	2.A.8	Réglementation relative à l'emploi dans le cadre des agences de travail temporaire (ATT)	116
2.1	Législation sur la protection de l'emploi : changements intervenus depuis le milieu des années 80	54	2.A.9	Règles et procédures concernant le licenciement collectif	118
2.2	Indicateurs de la rigueur des normes de protection de l'emploi régulier	57	2.B.1	Attribution de scores numériques mesurant le degré de rigueur de divers indicateurs de la LPE	126
2.3	Réglementation de l'emploi temporaire.	64	2.B.2	Indicateurs synthétiques de la LPE et système de pondération	128
2.4	Réglementation des licenciements collectifs, fin des années 90	67	2.C.1	Incidence de la LPE sur la performance du marché du travail, résultats d'une série d'études.	131
2.5	Indicateurs synthétiques de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi	68	3.1	Enquêtes produisant des statistiques harmonisées sur la formation	152
2.6	Comparaison des indicateurs de la LPE dans certaines études avec les nouvelles données de l'OCDE.	69	3.2	Taux de participation à une formation liée à la carrière ou à l'emploi	156
2.7	Coefficients de corrélation entre les indicateurs de la LPE et les indicateurs statiques de l'emploi et du chômage	79	3.3	Volume de la formation liée à la carrière ou à l'emploi	158
2.8	Régressions sur des données de panel observées pour deux périodes visant à expliquer le logarithme des taux de chômage totaux.	82	3.4	Coefficients de corrélation des rangs de Spearman entre les indicateurs nationaux du niveau de participation à une formation liée à la carrière ou à l'emploi provenant de différentes sources.	161
2.9	Régressions sur des données de panel observées pour deux périodes visant à expliquer le logarithme des taux de chômage	84	3.5	Différences dans la formation liée à la carrière ou à l'emploi selon le sexe	162
2.10	Régressions sur des données de panel observées pour deux périodes visant à expliquer l'emploi.	85	3.6	Différences dans la formation liée à la carrière ou à l'emploi selon l'âge	164
2.11	Régressions visant à expliquer les variations au sein des variables de performance du marché du travail, de la fin des années 80 à la fin des années 90	86	3.7	Différences dans la formation liée à la carrière ou à l'emploi selon le niveau d'études	166
2.12	Coefficients de corrélation entre les indicateurs de la LPE et les indicateurs de la dynamique de l'emploi et du chômage	91	3.8	Coefficients de corrélation des rangs de Spearman entre les indicateurs nationaux de la répartition de la formation liée à la carrière ou à l'emploi pour différentes sources et définitions.	167
2.13	Régressions sur des données de panel observées pour deux périodes visant à expliquer la dynamique de l'emploi et du chômage	93	3.9	Espérance de formation basée sur les conditions actuelles	171
2.A.1	Procédures administratives concernant le préavis et le licenciement individuel	96	3.10	Corrélations des indicateurs nationaux de la formation avec des indicateurs de capital humain et des investissements connexes.	173
2.A.2	Délai de préavis requis et indemnités à verser en cas de licenciement individuel.	100	3.11	Corrélations des indicateurs nationaux de la formation avec les indicateurs des institutions régissant le marché du travail et les résultats économiques	175
			3.12	Résultats de l'estimation des probits sur la probabilité de suivre une formation	178
			3.13	Écarts relatifs des salaires moyens pour les travailleurs ayant suivi une formation.	178

3.14	Résultats de l'estimation des régressions des salaires par la méthode des MCO avec sélection	180		de l'organisation du travail	227
3.A.1	Vue d'ensemble des principales conclusions tirées d'études récentes consacrées à la formation liée à l'emploi	186	4.A.1	Enquête EPOC 1996 : échantillons bruts, réels et pondérés par pays, classés par proportion pondérée	232
3.B.1	Sources des données utilisées dans l'analyse présentée à la section III.	187	4.A.2	Secteurs économiques pris en compte dans l'analyse	233
3.B.2	Définitions des variables de l'analyse économétrique de la section III	188			
4.1	Indicateurs de la délégation de responsabilités	204			
4.2	Pourcentage des établissements déclarant appliquer certaines pratiques de travail flexibles, selon la taille de l'établissement, 1998	205			
4.3	Fréquence d'application de certaines pratiques de travail flexibles aux États-Unis et en Espagne	205			
4.4	Pourcentage des établissements déclarant en 1996 certaines initiatives prises par les employeurs dans les trois années précédentes	206	1.1	Proportions de femmes salariées travaillant à temps partiel, et de celles à temps partiel qui préféreraient travailler à temps complet, 1994.	35
4.5	Méthodes d'implication des salariés, Australie	207	2.1	Rigueur globale de la LPE, emploi et chômage	62
4.6	Pratiques flexibles de l'organisation du travail selon la taille de l'établissement.	210	2.2	Rigueur globale de la LPE, emploi et chômage	76
4.7	Pratiques flexibles de l'organisation du travail selon la branche d'activité	212	2.3	Rigueur globale de la LPE et dynamique du marché du travail	88
4.8	Facteurs associés à l'adoption de pratiques flexibles de l'organisation du travail	213	2.B.1	Procédure en quatre étapes pour la construction des indicateurs synthétiques de la rigueur de la LPE	127
4.9	Probabilité d'adoption de pratiques flexibles de l'organisation du travail : différences entre pays	215	3.1	Différentes définitions du taux de participation à la formation	154
4.10	Facteurs associés à l'adoption de pratiques flexibles de l'organisation du travail	216	3.2	Indices synthétiques du niveau relatif de formation : taux de participation par rapport au volume	159
4.11	Facteurs associés à l'adoption de pratiques flexibles de l'organisation du travail	218	3.3	Part des coûts de formation pour les employeurs dans le coût total de la main-d'œuvre, 1994.	160
4.12	Répartition en pourcentage du nombre de pratiques flexibles de l'organisation du travail	219	3.4	Différences dans la formation liée à la carrière ou à l'emploi selon le niveau de littératie.	168
4.13	Valeurs moyennes des résultats du marché du travail selon l'existence de pratiques flexibles de l'organisation du travail	223	3.5	Différences nationales dans le niveau et la concentration de la participation à la formation	169
4.14	Valeurs moyennes des résultats du marché du travail selon l'existence de pratiques flexibles de l'organisation du travail.	224	3.6	Taux de participation à une formation liée à la carrière ou à l'emploi selon la situation vis-à-vis de l'activité	170
4.15	Valeurs moyennes des résultats du marché du travail selon l'existence de pratiques flexibles de l'organisation du travail, en pourcentage	225	3.7	Différences nationales dans la participation à la formation et le niveau d'études	172
4.16	Résultats du marché du travail et adoption de pratiques flexibles		4.1	Effets des variations des variables structurelles sur la probabilité d'adoption de pratiques flexibles de l'organisation du travail.	214
			4.2	Effet des variations des caractéristiques du travail sur la probabilité d'adoption de pratiques flexibles de l'organisation du travail.	217
			4.3	Effet des variations des variables de rémunération sur la probabilité d'adoption de pratiques flexibles de l'organisation du travail.	219

LISTE DES GRAPHIQUES

1.1	Proportions de femmes salariées travaillant à temps partiel, et de celles à temps partiel qui préféreraient travailler à temps complet, 1994.	35
2.1	Rigueur globale de la LPE, emploi et chômage	62
2.2	Rigueur globale de la LPE, emploi et chômage	76
2.3	Rigueur globale de la LPE et dynamique du marché du travail	88
2.B.1	Procédure en quatre étapes pour la construction des indicateurs synthétiques de la rigueur de la LPE	127
3.1	Différentes définitions du taux de participation à la formation	154
3.2	Indices synthétiques du niveau relatif de formation : taux de participation par rapport au volume	159
3.3	Part des coûts de formation pour les employeurs dans le coût total de la main-d'œuvre, 1994.	160
3.4	Différences dans la formation liée à la carrière ou à l'emploi selon le niveau de littératie.	168
3.5	Différences nationales dans le niveau et la concentration de la participation à la formation	169
3.6	Taux de participation à une formation liée à la carrière ou à l'emploi selon la situation vis-à-vis de l'activité	170
3.7	Différences nationales dans la participation à la formation et le niveau d'études	172
4.1	Effets des variations des variables structurelles sur la probabilité d'adoption de pratiques flexibles de l'organisation du travail.	214
4.2	Effet des variations des caractéristiques du travail sur la probabilité d'adoption de pratiques flexibles de l'organisation du travail.	217
4.3	Effet des variations des variables de rémunération sur la probabilité d'adoption de pratiques flexibles de l'organisation du travail.	219

ÉDITORIAL

Aider les jeunes à prendre un meilleur départ¹

La situation des jeunes, aujourd'hui, dans les pays de l'OCDE, et leurs perspectives d'avenir constituent pour nous tous une préoccupation essentielle. Les raisons de s'en préoccuper sont manifestes : les taux de chômage ou de non-emploi sont élevés pour de nombreux jeunes qui ont beaucoup de mal à prendre pied, durablement, sur le marché du travail ; de nombreux jeunes quittent le système éducatif sans avoir acquis les qualifications ou les compétences dont ils auraient besoin dans l'économie et la société actuelles ; de même, de nombreux jeunes subissent une baisse relative de leur niveau de salaire (et parfois, aussi, une baisse en termes réels) et leur accès à une véritable carrière n'est pas du tout assuré. Or, dans le même temps, la population vieillissant dans presque tous les pays de l'OCDE, nos économies et nos sociétés ont besoin, plus que jamais auparavant, de mobiliser le potentiel que représentent les jeunes.

Les grandes tendances des performances des jeunes sur le marché du travail au cours des deux dernières décennies dessinent un tableau plutôt sombre :

- Le taux moyen d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans a baissé dans la zone de l'OCDE, passant de 53 % en 1979 à 45 % en 1998, et cela en partie seulement en raison de l'augmentation des taux de scolarisation. La situation apparaît préoccupante pour les jeunes hommes non scolarisés qui s'en tirent particulièrement mal.
- Le taux moyen de chômage des jeunes dans la zone de l'OCDE s'élevait à 13 % en 1998, soit 3 points de pourcentage de plus qu'en 1979 et est à deux chiffres dans la plupart des pays.
- Un noyau dur de jeunes subit des périodes prolongées de chômage ou de non-emploi interrompues occasionnellement par des périodes d'emploi à bas salaire. Ce noyau dur existe dans la plupart des pays de l'OCDE et présente des handicaps multiples : ces jeunes sont souvent issus de familles pauvres ou désunies, vivent dans des quartiers où le taux global de chômage est élevé et obtiennent généralement de mauvais résultats dans le système scolaire qu'ils quittent souvent prématurément.
- Les inégalités au sein de la population jeune, pour ce qui concerne aussi bien les perspectives d'emploi que les perspectives de gains, se sont nettement accentuées dans certains pays, surtout au détriment des jeunes ayant un faible niveau d'études.

Le faible niveau de qualification et de rémunération de nombreux jeunes, et leurs médiocres perspectives sur le plan de l'emploi, sont un sujet de préoccupation pour nos sociétés qui ont besoin de mobiliser pleinement le potentiel que représente cette génération.

Plusieurs observations s'imposent :

L'emploi des jeunes a reculé.

Le chômage des jeunes a augmenté.

Les problèmes d'emploi des jeunes se concentrent sur un noyau dur de jeunes défavorisés.

Les inégalités se creusent.

1. Cet éditorial repose notamment sur les conclusions de la Conférence à haut niveau, « Préparer les jeunes au xxi^e siècle : les leçons à tirer des deux dernières décennies », qui s'est tenue à Washington D.C., les 23 et 24 février 1999, à l'initiative de l'OCDE et des Départements du travail et de l'éducation des États-Unis, ainsi que sur les travaux effectués au fil du temps sur les politiques du marché du travail, de l'éducation et de la formation, par la Direction de l'éducation, de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE. Une conférence de suivi au niveau ministériel doit avoir lieu en 2000 en coopération avec les autorités du Royaume-Uni.

Et un plus grand nombre de jeunes vivent dans des ménages où personne ne travaille.

Cependant, un nombre grandissant de jeunes restent plus longtemps dans le système scolaire et le nombre de ceux qui ne sont ni dans le système scolaire ni dans l'emploi reste stable.

Il faut créer des emplois dans toute l'économie mais le présent éditorial est plus particulièrement axé sur les politiques visant les jeunes.

Deux priorités : éviter que les jeunes n'aillent pas jusqu'au bout de leurs études secondaires,

et améliorer l'employabilité des jeunes, même parmi ceux qui achèvent leurs études secondaires.

Il faut intervenir tôt et durablement ; toutes les personnes qui s'occupent des jeunes à risque ont un rôle à jouer.

- Un cinquième environ des jeunes au chômage vivent dans des ménages où personne n'a d'emploi et cette proportion s'est accrue au cours de la dernière décennie.

On peut cependant relever des éléments positifs :

- Un nombre grandissant de jeunes restent plus longtemps dans le système scolaire et la proportion de ceux qui abandonnent leurs études en cours de scolarité a baissé presque partout dans la zone de l'OCDE. C'est ainsi que la proportion de jeunes de 18 ans scolarisés s'élevait à 67 % en 1997 alors qu'elle n'était que de 50 % en 1984.
- Le pourcentage de jeunes qui ne sont ni dans le système scolaire ni dans l'emploi est resté au mieux relativement stable au cours des deux dernières décennies dans l'ensemble de la zone de l'OCDE.

Les programmes ciblés ne sont pas, à eux seuls, la réponse aux difficultés que les jeunes rencontrent pour bien s'insérer dans la vie active. Il est irréaliste d'espérer une amélioration sensible de la situation des jeunes tant que le niveau global de chômage demeure élevé car les taux d'emploi et de chômage des jeunes sont très sensibles à la situation générale du marché du travail. Il faut donc concevoir et mettre en œuvre des politiques qui permettent d'abaisser durablement le niveau global du chômage. Tel est l'un des grands objectifs de *La stratégie de l'OCDE pour l'emploi* qui recouvre un large éventail de politiques macroéconomiques et structurelles. Les politiques structurelles impliquent des actions sur le plan de l'éducation et de la formation et des programmes ciblés sur le marché du travail destinés à améliorer les perspectives pour les jeunes en général, et à aider en particulier les jeunes défavorisés à surmonter de sérieux obstacles professionnels. Le reste de cet éditorial s'attache à mettre en évidence les enseignements que l'on peut tirer des expériences passées pour l'élaboration et la mise en œuvre de ce type de politiques.

Les grands enjeux dans le domaine de l'éducation et de la formation

- *Prévenir l'échec scolaire* : les jeunes qui ne vont pas jusqu'au bout du deuxième cycle de l'enseignement secondaire – en gros 25 % –, se trouvent, de nos jours, particulièrement défavorisés sur le marché du travail, en termes à la fois d'emploi et de revenus.
- *Veiller à ce que les jeunes, y compris ceux qui achèvent leurs études secondaires, soient employables, aussi bien lorsqu'ils entrent sur le marché du travail que plus tard* : achever ses études secondaires ne suffit pas toujours pour s'insérer durablement dans la vie active car, ainsi que le montrent les résultats de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes, de nombreux jeunes, en gros jusqu'à 25 %, sortent du système scolaire sans les qualifications professionnelles ou les compétences requises pour être compétitifs aujourd'hui sur le marché du travail.

Il apparaît que, face à ces enjeux, il est essentiel d'intervenir *le plus tôt possible* en faveur des jeunes à risque, notamment dans des réseaux éducatifs et de garde d'enfants avant la scolarisation obligatoire, et d'intervenir *durablement* en faveur de ces jeunes pour accroître leurs chances de surmonter leurs multiples handicaps. Cependant, les actions précoces et durables ne doivent pas être uniquement axées sur les jeunes eux-mêmes ; il faut aussi y associer les familles, l'environnement proche,

les enseignants et les travailleurs sociaux. C'est la seule façon de les aider à surmonter toutes les difficultés auxquelles ils sont confrontés.

Face à cette situation, la *réaction des pouvoirs publics* a notamment consisté à rendre la scolarité diversifiée et souple, et suffisamment attrayante pour répondre aux attentes et aux aspirations du plus grand nombre de jeunes possible. Ils ont eu recours, pour ce faire, à différentes stratégies :

On peut s'attacher à réformer le système scolaire en instituant de nouvelles relations entre l'enseignement professionnel et l'enseignement général...

- *Développement et redéfinition de la place de la filière professionnelle* au sein même du système d'enseignement initial : on peut citer comme exemples l'Australie, le Canada, l'Espagne et les États-Unis.
- Élargissement et renforcement des études générales avancées au sein de la filière professionnelle, ce qui permet *d'estomper plus encore la délimitation entre l'enseignement professionnel et l'enseignement général ou « académique »*, comme cela a été fait en Norvège et en Suède.
- Mise en place de *filières mixtes* qui doivent, en principe, préparer les jeunes à la fois à exercer une activité et à suivre un enseignement supérieur, ce qui peut accroître l'attrait de la filière professionnelle. L'Autriche, les Pays-Bas et la Norvège sont parvenus à élever le taux global de scolarisation dans l'enseignement professionnel et technique grâce à ce type de mesures.

Une autre *réaction de la part des pouvoirs publics* consiste à essayer de renforcer les liens entre l'éducation et l'emploi. Cette tendance, qui s'observe dans de nombreux pays, est en partie liée aux observations empiriques qui montrent que le système appelé « dual » ou d'apprentissage traditionnel en Autriche, au Danemark, en Allemagne et en Suisse parvient beaucoup mieux à intégrer durablement dans l'emploi les jeunes qui ne se destinent pas à faire des études supérieures, même si ce système est également confronté à des problèmes et est en passe d'être réformé.

... on peut aussi renforcer les liens entre la formation et le travail...

Il y a lieu de se réjouir de ce regain d'intérêt pour les formations pratiques, mais il n'est pas réaliste de penser que de nombreux pays pourront reproduire toutes les situations et se doter des nombreuses institutions qui ont contribué à la réussite de ceux où l'apprentissage occupe traditionnellement une grande place. Plusieurs éléments, en effet, conditionnent cette réussite : un cadre réglementaire qui définit l'apprentissage et les droits des apprentis ; des liens forts avec le système éducatif ; un ensemble reconnu de normes de validation des qualifications, soumises à une évaluation extérieure ; l'administration conjointe du système par les pouvoirs publics, les autorités éducatives, les organisations patronales et les syndicats ; et l'importance du cofinancement des coûts par le biais de subventions publiques et de l'application aux apprentis de taux de rémunération inférieurs aux taux du marché pour les travailleurs adultes. Conscients de cela, les pays qui ont tenté d'imiter l'expérience de ceux où l'apprentissage est développé ont emprunté des voies diverses :

... mais la situation spécifique des pays où l'apprentissage est très développé est difficile à reproduire.

- Dans les pays où le secteur de l'enseignement professionnel est peu développé, l'accent a été mis sur l'élaboration de *cadres unifiés de qualification*. L'existence d'un système de normes nationales aide les employeurs à la fois à informer ceux qui assurent les formations et les jeunes qu'ils sont susceptibles d'embaucher de leurs besoins en compétences, et à évaluer le niveau de qualification des candidats. C'est aussi un moyen de fournir les structures d'information et d'incitation nécessaires pour stimuler les élèves, en les encourageant à élever leur niveau d'aspiration et à viser un plus haut niveau de compétence.

Certains pays tentent d'induire un changement en instituant des normes nationales de qualifications et des équivalences...

... d'autres développent les formations pratiques pour les élèves...

... dans tous les cas, l'implication étroite des employeurs est essentielle.

Dans les pays où un plus grand nombre d'options s'offrent aux jeunes, ceux-ci sont plus nombreux à poursuivre leurs études, mais il faut être attentif à la qualité et aux résultats des formations dispensées.

Les dispositifs du marché de travail destinés à aider les jeunes défavorisés à accéder à l'emploi n'ont eu qu'un succès limité...

... mais ils sont davantage susceptibles d'être efficaces si un certain nombre de conditions se trouvent réunies :

... s'il y a coopération avec les employeurs locaux pour améliorer la qualité des emplois...

- L'introduction de *formations pratiques* en milieu scolaire. De nombreux pays essaient de réactiver ou de développer leur système d'apprentissage. Certains pays – Australie, Canada, Pays-Bas, Norvège, Suède et États-Unis – tentent de renforcer le volet professionnel des études secondaires. Mais la participation aux programmes associant formation pratique et études en milieu scolaire reste faible au Canada et aux États-Unis.
- Quelle que soit la nature des liens entre les qualifications professionnelles et le contenu de l'enseignement, il est essentiel d'associer les employeurs et les organisations patronales à la définition des qualifications professionnelles de façon à ce que les programmes d'enseignement et les dispositifs soient adaptés aux besoins actuels et futurs du marché du travail. Cela peut se faire dans le cadre de commissions consultatives chargées d'une mission de conseil auprès des autorités éducatives ou bien dans le cadre d'organes décisionnaires tripartites dans lesquels les employeurs et les syndicats s'impliquent fortement, comme c'est le cas dans les pays où l'apprentissage est développé.

Ces politiques visent des objectifs à la fois quantitatifs – élever les taux de fréquentation de l'enseignement secondaire et supérieur – et qualitatifs – permettre aux jeunes d'acquérir les qualifications et les compétences de base indispensables dans le monde du travail. Les données disponibles montrent que les pays qui ont mis en place des filières qui ménagent de nombreux points de sortie possibles et qui offrent aux jeunes de larges possibilités de passer d'une filière à l'autre sont parvenus à rendre les filières professionnelles plus attrayantes et, ainsi, à élever les taux de fréquentation. C'est une évolution positive mais qui est encore insuffisante pour que les filières professionnelles et « académiques » jouissent de la même considération. Cependant, la grande question, qui reste sans réponse, est la suivante : quelle sera, éventuellement, l'incidence de ces réformes sur le marché du travail ? Il est encore trop tôt pour répondre à cette question mais, en attendant, il faut suivre attentivement les réformes et s'attacher à rassembler et analyser les données requises pour procéder à des évaluations valables.

Les grands enjeux dans le domaine des politiques actives du marché du travail ciblées sur les jeunes défavorisés

On a placé beaucoup d'espoirs, dans le passé, dans les politiques actives du marché du travail, considérant que des politiques bien conçues et ciblées pourraient grandement aider les jeunes à risque. Aujourd'hui, nous savons combien il est difficile d'élaborer des politiques du marché du travail qui soient efficaces pour ce groupe. Les évaluations des politiques mises en œuvre dans le passé sont assez décourageantes en ce sens que rares sont les dispositifs de remise à niveau ou d'insertion dans l'emploi ciblés sur les jeunes défavorisés qui se sont traduits pour eux par des gains réels en termes d'emploi ou de revenus, après qu'ils sont sortis du dispositif.

Mais ce bilan décevant n'est pas une raison pour renoncer. Premièrement, certains dispositifs ont donné des résultats. Deuxièmement, on commence à en savoir plus sur ce qui marche et ce qui ne marche pas, pourquoi et dans quelles circonstances :

- *Des contacts étroits avec le marché local du travail.* Les programmes qui se révèlent efficaces sont menés en étroite liaison avec les employeurs locaux : on s'efforce de cibler ces programmes sur les emplois qui offrent une rémunération relativement élevée, une forte progression professionnelle et des perspectives de carrière individuelle. Pour cela, on commence parfois par procéder à une

évaluation minutieuse du marché du travail local. Lier la formation à l'emploi dans de grandes entreprises stables – fût-ce, parfois, sur des emplois d'assez bas niveau – est une autre voie possible. Les dispositifs qui ne prêtent pas une attention suffisante à la qualité des emplois auxquels ils forment, risquent davantage de placer les jeunes dans des situations où ils n'auront guère de perspectives de carrière, ce qui aura inévitablement des effets négatifs sur leur motivation. Les programmes qui prennent en compte les pratiques d'embauche des employeurs locaux ou qui tentent délibérément de les infléchir, en poussant, par exemple, les employeurs à adhérer au programme, sont susceptibles d'être tout particulièrement efficaces.

- *Conjuguer de façon appropriée les études et les formations pratiques.* Les dispositifs doivent recouvrir plusieurs aspects selon un dosage approprié – enseignement théorique (de base ou de remise à niveau), qualifications professionnelles et formations pratiques – l'idéal étant que ces différents aspects soient intégrés entre eux. Les actions visant ces différents aspects sont complémentaires car elles facilitent l'acquisition de toute la gamme de compétences dont les travailleurs ont besoin. En outre, l'intensité des enseignements, théoriques et professionnels, doit être adaptée aux emplois qu'ils visent. Par exemple, les formations courtes, sur douze semaines en moyenne, se sont généralement révélées inefficaces, et on ne saurait imaginer que des formations très courtes, sur trois ou quatre semaines, puissent faire mieux. Les actions de courte durée et non intensives en direction des jeunes défavorisés donnent presque toujours des résultats décevants.

... si l'on veille à conjuguer et à doser de façon appropriée les études et la formation sur le lieu de travail...
- *Être très attentif au contenu de l'enseignement ou de la formation.* Les dispositifs efficaces sont attentifs aux méthodes pédagogiques employées, que l'enseignement soit dispensé en milieu scolaire ou en milieu professionnel. Un processus d'acquisition des compétences de base ou d'enseignement professionnel qui s'appuierait sur des méthodes pédagogiques médiocres ne permet pas réellement aux jeunes d'acquérir les compétences qui leur permettraient d'être indépendants à long terme. Seuls des enseignants et des formateurs bien préparés et motivés seront aptes à relever les défis pédagogiques que représentent ces dispositifs et, très souvent, le manque d'attention porté à la formation des enseignants laisse présager que la qualité de l'enseignement sera mauvaise.

... si l'on veille à assurer aux jeunes une instruction de haute qualité...
- *Offrir des perspectives de formation continue.* Les programmes qui sont efficaces s'efforcent de ménager des voies d'accès ou des passerelles qui permettront à leurs participants de poursuivre leur formation lorsqu'ils y seront prêts. Lorsque les programmes de formation sont courts et totalement indépendants de possibilités de formation ultérieures, de telles passerelles ne peuvent exister.

... si l'on ménage des accès à une formation continue...
- *Assurer toute une gamme de services annexes adaptés aux besoins de chacun.* Les dispositifs qui sont efficaces assurent aussi toute une gamme de services annexes adaptés aux besoins spécifiques des groupes défavorisés. De nombreux dispositifs ont intégré ce principe, offrant, par exemple, des services de garde d'enfants, d'orientation professionnelle et de placement, et les personnes qui sont chargées de suivre chaque cas peuvent aussi assurer (ou localiser) divers services. Naturellement, il y a des limites à ce qu'un dispositif peut faire en la matière. Mais les gens risquent de ne pas aller jusqu'au bout d'un programme qui ne leur offrirait pas des services d'accompagnement, et le programme pourrait échouer pour cette seule raison.

... si l'on prend en compte les besoins des participants dans d'autres domaines, la garde d'enfants et l'orientation professionnelle...

... si l'on utilise l'évaluation de façon plus constructive que cela n'a été souvent le cas jusqu'à présent.

- *Évaluer les dispositifs rigoureusement et utiliser cette information pour en améliorer la qualité.* Les dispositifs efficaces recueillent des informations sur les résultats obtenus et exploitent ces informations pour essayer d'aller vers plus de qualité. Ce principe inspire les programmes de formation à l'emploi qui ont été mis en œuvre dans un certain nombre de pays, la mesure des performances étant reconnue comme un moyen de suivre et de renforcer l'efficacité. Cependant, si le fait de devoir rendre des comptes devient de plus en plus fréquent, il est encore souvent considéré comme une contrainte plutôt que comme un mécanisme de nature à permettre d'aller vers plus d'efficacité. En vérité, les évaluations rigoureuses restent trop rares et ne se sont pas encore généralisées à un assez grand nombre de pays, surtout en Europe.

Aucun de ces dispositifs n'est aisé à mettre en œuvre...

Tels sont les grands principes qui devraient inspirer les dispositifs dont l'objectif est d'aider les jeunes à risque. Ce ne sont certainement pas les seuls facteurs à prendre en compte, mais c'est une base de départ essentielle si l'on veut tenter de concevoir et de mettre en œuvre des programmes efficaces.

... mais plusieurs pays ont lancé, récemment, d'ambitieuses initiatives qu'il conviendra de suivre attentivement.

Il convient de noter, dans ce contexte, que les pays ne se sont manifestement pas laissés décourager par les résultats, jusqu'à présent décevants, obtenus par les programmes du marché du travail ciblés sur les jeunes défavorisés. De nouvelles initiatives de vaste portée ont été lancées, récemment, dans plusieurs pays, qui énoncent généralement les droits et les obligations des jeunes mais visent aussi, souvent, d'autres groupes à risque. On peut citer, par exemple, l'expérience du « New Deal » au Royaume-Uni, le dispositif d'aide sociale en direction des jeunes au Danemark, le programme « *Wet Inschakeling Werkzoekenden* » (WIW) aux Pays-Bas et le programme « *Nouveaux services – emplois jeunes* » en France. Il est encore trop tôt pour se prononcer sur l'efficacité de ces initiatives, mais il sera intéressant de suivre attentivement ces expériences et d'en faire une évaluation rigoureuse.

Les efforts déployés en faveur des jeunes défavorisés doivent avant tout être coordonnés et durables.

Naturellement, les impératifs de l'action publique ne changent pas d'un jour à l'autre. Des efforts *coordonnés* et *durables*, associant entre autres les autorités chargées de l'enseignement, de la formation et du marché du travail, doivent être déployés. Pour résoudre les problèmes des jeunes défavorisés et faiblement rémunérés, il faudra mettre en œuvre de vastes réformes globales pour tenter de réduire les inégalités, importantes et qui vont parfois s'accroissant, dont ils sont victimes sur le plan de l'enseignement et du marché du travail.

Le 3 mai 1999

Chapitre 1

ÉVOLUTION RÉCENTE ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La qualité des emplois à temps partiel

Résumé

Le travail à temps partiel a progressé dans la plupart des pays de l'OCDE ces dernières années, à un rythme parfois rapide, et il a souvent beaucoup compté dans la croissance des emplois. Aussi est-on amené à s'interroger sur la qualité des emplois à temps partiel, notamment du point de vue de la rémunération et des perspectives de progression professionnelle. Le présent chapitre s'emploie à jeter un éclairage nouveau sur la question en s'intéressant principalement au salaire horaire des travailleurs à temps partiel et à la fréquence de la formation qui leur est impartie par comparaison avec la situation des travailleurs à temps complet. L'analyse de ces indicateurs objectifs est complétée par une étude des préférences exprimées par les salariés pour le travail à temps partiel par rapport au travail à temps complet.

Il ressort des résultats que la moyenne des travailleurs à temps partiel ont un salaire horaire moins élevé que les salariés à temps complet et bénéficient moins d'actions de formation. Leurs emplois ont aussi tendance à être moins stables. Dans une certaine mesure – mais ces facteurs n'expliquent pas tout – ces conditions défavorables tiennent aux spécificités des personnes qui occupent un emploi à temps partiel, notamment à leur niveau d'études, ainsi qu'aux secteurs d'activité et métiers où se pratique le travail à temps partiel. La situation sur ce plan est très hétérogène et varie grandement d'un pays à l'autre de même que d'un groupe de population à l'autre au sein d'un même pays.

Cela étant, si on le compare aux autres formes d'emploi « atypique », comme le travail temporaire ou le travail posté, l'emploi à temps partiel est plutôt bien vu par ceux qui occupent un emploi de ce type et, dans bien des cas, par les personnes qui travaillent à temps complet. L'opinion à l'égard du temps partiel a tendance à être plus favorable, en moyenne, dans les pays où il est le plus répandu. Comme dans la plupart des études internationales sur le sujet, la variabilité des définitions et des données limite les conclusions qui peuvent être tirées de nos travaux, mais il semble que, dans ses grandes lignes, le tableau que nous dressons soit valable pour la plupart des pays de l'OCDE examinés.

Chapitre 1

ÉVOLUTION RÉCENTE ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La qualité des emplois à temps partiel

Introduction

Le calme et la confiance sont revenus sur les marchés financiers mondiaux, cependant les résultats de l'économie mondiale ont été mitigés. La poursuite d'une forte croissance non inflationniste aux États-Unis, le fait que la crise du Brésil se soit pour l'essentiel limitée à l'Amérique du Sud, et les signes indiquant que la contraction de l'activité dans les économies émergentes d'Asie est arrivée à son terme ont été autant d'éléments positifs. En revanche, l'expansion s'est ralentie quelque peu en Europe ; l'économie japonaise paraît seulement maintenant avoir atteint le creux du cycle sans que l'on observe encore de signes manifestes de reprise ; peu d'éléments permettent de prévoir une croissance soutenue des marchés émergents dans le proche avenir ; et des craintes ont été exprimées quant à la menace d'une déflation mondiale. Globalement, la croissance modérée enregistrée depuis l'an dernier, tant dans la zone de l'OCDE que dans l'économie mondiale, se poursuit (tableau 1.1)¹.

La section I fournit un aperçu de ces tendances récentes et des perspectives pour l'avenir et leurs implications pour le marché du travail. La section II, quant à elle, contient une analyse du travail à temps partiel, qui a beaucoup compté dans la croissance des emplois au Japon et dans nombre de pays européens ces dernières années. Elle traite de la qualité des emplois à temps partiel par rapport aux emplois à temps complet dans des domaines tels que le salaire horaire et la fréquence de la formation impartie.

I. Évolution récente et perspectives

A. Activité économique à l'horizon 2000

En 1999 et en 2000, la croissance de la zone de l'OCDE restera probablement peu soutenue, juste au-dessus de 2 pour cent tant cette année que l'an prochain. Cette prévi-

sion dissimule cependant d'importantes modifications des tendances régionales depuis l'an dernier. Le rythme soutenu de croissance de l'économie des États-Unis devrait commencer à s'essouffler en 1999. Dans la zone euro, les dépenses des ménages restent relativement soutenues et devraient contribuer à étayer l'activité. Cependant, les situations conjoncturelles des différents pays de la zone euro continueront de diverger fortement, l'écart de production se réduisant nettement ou disparaissant dans la plupart des pays mais demeurant important en Allemagne et en Italie. Au Japon, sur la base de l'hypothèse technique qu'il n'y aura pas de budget supplémentaire plus tard cette année, la contraction de la production observée l'an dernier devrait arriver à son terme en 1999. Aucune reprise durable n'est cependant prévisible.

Les perspectives concernant le reste de la zone de l'OCDE sont mitigées, en raison de la diversité des situations conjoncturelles. Dans nombre de pays, les perspectives sont favorables. L'Australie, le Canada, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, la Pologne et la Suède devraient continuer de connaître une croissance soutenue, bien que tendant légèrement, dans certains cas, à se ralentir. L'activité devrait se redresser en Corée et la reprise de l'économie néo-zélandaise, après la récession de l'an dernier, devrait s'affermir. En revanche, le Royaume-Uni, la Norvège, la République tchèque et la Turquie ne connaîtront que peu ou pas de croissance cette année, et l'activité se ralentira au Danemark pour tomber bien en-dessous de son taux potentiel. Les reprises attendues dans ces pays en 2000 sont relativement timides.

B. Emploi et chômage

La croissance de l'emploi s'est ralentie dans la zone de l'OCDE en 1998, puisqu'elle n'a atteint que 1.0 pour cent en taux annuel contre 1.5 pour cent en 1997 (moyennes pondérées, tableau 1.2). C'est en Irlande, suivie par le Mexique, le

1. Pour plus de détails, voir OCDE (juin 1999), *Perspectives économiques*, n° 65.

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 1991	Moyenne 1986-1996	1997	1998	Prévisions	
					1999	2000
Australie	1.7	3.4	3.6	5.1	3.2	3.4
Autriche	0.8	2.5	2.5	3.3	2.2	2.6
Belgique	1.0	2.1	3.0	2.9	1.9	2.2
Canada	3.2	2.1	3.8	3.0	2.9	2.8
République tchèque	0.6	..	1.0	-2.7	-0.5	2.4
Danemark	0.6	1.8	3.1	2.9	1.6	2.0
Finlande	0.5	1.5	5.5	4.7	3.3	3.6
France	6.2	2.0	2.3	3.2	2.3	2.6
Allemagne ^c	8.1	2.6	2.2	2.8	1.7	2.3
Grèce	0.6	1.6	3.2	3.5	3.0	3.5
Hongrie	0.5	..	4.6	5.1	4.1	3.2
Islande	0.0	1.8	5.4	5.0	5.1	4.8
Irlande	0.3	5.9	9.8	10.4	7.5	6.7
Italie	5.8	1.8	1.5	1.4	1.4	2.2
Japon	14.1	3.2	1.4	-2.8	-0.9	0.0
Corée	2.2	8.1	5.0	-5.8	4.5	4.3
Luxembourg	0.1	5.5	4.7	5.7	3.3	3.8
Mexique	3.0	2.1	6.8	4.8	3.2	3.7
Pays-Bas	1.5	2.6	3.6	3.8	2.2	2.4
Nouvelle-Zélande	0.3	1.8	3.0	-0.8	2.6	3.5
Norvège	0.5	2.8	4.3	2.1	0.6	2.6
Pologne	1.0	..	6.9	4.8	3.5	5.0
Portugal	0.6	3.3	3.7	3.9	3.1	3.2
Espagne	3.0	2.8	3.5	3.8	3.3	3.3
Suède	0.9	1.3	1.8	2.9	2.4	2.8
Suisse	0.9	1.1	1.7	2.1	1.2	1.8
Turquie	1.6	4.4	7.5	2.8	1.4	3.9
Royaume-Uni	5.5	2.3	3.5	2.1	0.7	1.6
États-Unis	35.2	2.5	3.9	3.9	3.6	2.0
OCDE Europe^d	40.2	2.2	3.0	2.8	1.9	2.6
UE	35.2	2.3	2.7	2.8	1.9	2.4
Total OCDE^d	100.0	2.6	3.3	2.3	2.2	2.1

.. 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 «Sources et méthodes : Perspectives économiques de l'OCDE» qui peuvent être consultés 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 1991 exprimé en parités de pouvoir d'achat de 1991.

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

d) La moyenne pour 1986-1996 ne comprend pas la Hongrie, la Pologne et la République tchèque.

Source : Perspectives économiques de l'OCDE, n° 65, mai 1999.

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						Niveau				
Australie	8 451	1.8	0.8	1.9	1.9	1.6	9 251	1.9	0.9	1.3	1.3	1.5
Autriche	3 424	0.6	0.3	0.7	0.4	0.5	3 658	0.8	0.3	0.7	0.3	0.3
Belgique	3 773	0.4	0.3	1.4	1.1	0.6	4 314	0.5	0.2	0.4	0.4	0.4
Canada	13 936	1.2	1.9	2.8	2.3	1.7	15 346	1.3	1.3	1.8	1.7	1.6
République tchèque	4 890	..	-0.6	-1.5	-1.1	-0.5	5 131	..	0.3	0.4	0.2	0.3
Danemark	2 643	-0.2	2.1	2.2	0.6	0.2	2 863	-0.1	1.0	0.7	-0.1	0.2
Finlande	2 170	-1.3	2.0	2.4	1.4	1.2	2 484	-0.3	-0.2	1.0	0.5	0.4
France	22 545	0.3	0.4	1.4	1.2	1.3	25 734	0.5	0.5	0.7	0.6	0.6
Allemagne ^b	33 962	0.2	-1.3	0.0	0.3	0.4	38 347	0.4	-0.1	-0.3	-0.3	-0.3
Grèce	3 854	0.7	-0.5	0.2	0.3	0.6	4 294	1.1	-0.6	0.0	0.5	0.5
Hongrie	3 567	..	0.3	1.5	1.5	1.3	3 916	..	-1.0	0.4	0.8	1.0
Islande	131	0.2	2.9	2.1	1.9	1.7	136	0.6	2.1	1.3	1.3	1.2
Irlande	1 380	1.9	4.8	8.4	5.2	3.8	1 539	1.2	3.0	5.4	3.7	3.3
Italie	20 087	-0.3	0.0	0.4	0.4	0.5	22 891	-0.1	0.2	0.3	0.3	0.3
Japon	65 584	1.0	1.1	-0.6	-1.0	-0.5	67 881	1.1	1.1	0.1	-0.2	-0.1
Corée	21 048	3.0	1.4	-5.3	0.7	2.0	21 604	2.8	2.0	-1.0	1.5	1.9
Luxembourg	227	2.9	3.2	4.4	2.5	2.7	177	1.1	1.4	1.7	1.0	1.0
Mexique	17 557	5.2	13.3	4.9	2.6	2.8	18 237	5.3	11.3	4.3	2.6	2.8
Pays-Bas	6 400	1.8	3.4	2.9	1.7	1.4	6 775	1.6	2.2	1.4	1.5	1.5
Nouvelle-Zélande	1 736	1.1	0.4	-0.6	0.6	1.9	1 860	1.4	1.0	0.3	0.6	1.3
Norvège	2 192	0.2	2.9	2.4	-0.2	-0.1	2 285	0.5	2.0	1.5	0.1	0.4
Pologne	15 163	..	1.3	1.2	0.3	1.2	17 100	..	0.1	0.3	0.7	0.9
Portugal	4 297	0.4	1.9	2.4	1.0	0.9	4 609	0.2	1.3	0.5	0.9	0.9
Espagne	12 765	0.9	2.9	3.4	2.6	2.4	16 121	1.1	1.1	0.9	0.9	0.9
Suède	3 921	-0.8	-1.1	1.4	1.7	0.9	4 264	-0.2	-1.1	-0.2	0.7	0.6
Suisse	3 803	1.1	-0.3	1.2	0.7	0.9	3 991	1.4	0.2	0.0	-0.2	0.6
Turquie	20 505	2.0	-1.9	2.8	0.7	1.6	21 899	1.8	-1.5	2.8	0.9	1.5
Royaume-Uni	26 885	0.7	1.6	1.4	-0.1	-0.2	28 866	0.3	0.4	0.7	0.4	0.4
États-Unis	129 559	1.5	2.2	1.5	1.9	1.1	136 285	1.3	1.7	1.0	1.6	1.3
OCDE Europe^c	198 581	0.5	0.3	1.4	0.7	0.8	221 391	0.6	0.2	0.7	0.5	0.6
UE	148 331	0.4	0.6	1.3	0.8	0.8	166 933	0.4	0.4	0.5	0.4	0.4
Total OCDE^c	456 451	1.2	1.5	1.0	0.9	0.9	491 855	1.2	1.2	0.8	0.9	0.9

.. Données non disponibles.

a) Voir la note a) du tableau 1.1.

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

c) Les moyennes pour 1986-1996 ne comprennent pas la Hongrie, la Pologne et la République tchèque.

Source : Perspectives économiques de l'OCDE, n° 65, mai 1999.

Luxembourg et l'Espagne, que l'emploi a le plus rapidement augmenté. Bien que toujours nettement supérieur à la moyenne de la zone de l'OCDE, le taux d'augmentation de l'emploi a nettement fléchi au Mexique par rapport à l'année précédente. Aux États-Unis, ce taux a quelque peu diminué tandis qu'il s'est accru dans l'ensemble des pays européens de l'OCDE ; dans l'un et l'autre cas, il a été supérieur à la moyenne de la zone. L'emploi a par contre marqué un recul, sensible en Corée et plus modéré en République tchèque, au Japon et en Nouvelle-Zélande. Dans l'ensemble de la zone de l'OCDE la population active s'est accrue à un rythme légèrement plus faible que l'emploi. En Irlande et au Mexique, son augmentation a été bien supérieure à celle observée dans les autres pays de l'OCDE tandis qu'elle a diminué en Allemagne, en Corée et en Suède.

Le taux de chômage a quant à lui reculé d'un dixième de point de pourcentage dans l'ensemble des pays de l'OCDE (tableau 1.3). Il a fléchi ou est resté stationnaire dans tous les pays de la zone à l'exception de quatre en 1998, et c'est en Irlande qu'a été enregistrée la baisse la plus importante en pourcentage. Dans les pays européens de l'OCDE, il a diminué en moyenne d'un sixième de point de pourcentage, soit un petit peu plus qu'aux États-Unis, où il demeure néanmoins inférieur à la moitié du taux enregistré en Europe. Il s'est en revanche accru de plus de quatre points en Corée et d'un peu moins en République tchèque, au Japon et en Nouvelle-Zélande. En novembre, le taux de chômage standardisé a été pour la première fois plus élevé au Japon, après correction des fluctuations saisonnières, qu'aux États-Unis.

Au cours des deux prochaines années, le taux de chômage devrait rester à peu près stable dans l'ensemble de la zone de l'OCDE, n'affichant qu'un léger recul en 1999. Dans les pays européens de la zone, il se réduira vraisemblablement d'environ 0.2 point par an et c'est probablement en Irlande et en Espagne qu'on enregistrera le fléchissement le plus prononcé en pourcentage. Malgré tout, le chômage continuera de soulever de graves problèmes, économiques et sociaux, et certains pays risquent de se trouver confrontés à une situation particulièrement difficile. Ainsi, d'après les prévisions, le taux de chômage devrait dépasser le seuil des 10 pour cent dans huit pays de l'OCDE en l'an 2000. Par ailleurs, il devrait s'inscrire sur une nette tendance à la hausse, en 1999 et 2000, en République tchèque et au Japon, où son niveau est aujourd'hui encore inférieur à la moyenne de la zone de l'OCDE.

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

Le taux de croissance de la rémunération par salarié dans le secteur des entreprises a fléchi d'environ un point de pourcentage en 1998 dans l'ensemble de la zone de l'OCDE

(tableau 1.4). Si l'on exclut les pays à forte inflation (Grèce, Hongrie, Pologne), la rémunération par salarié a augmenté d'environ 2.6 pour cent en 1998, chiffre bien inférieur aux 4.1 pour cent de progression annuelle enregistrés au cours de la période 1986 à 1996. Le taux de croissance des coûts unitaires de main-d'œuvre était stable en 1998 malgré un fléchissement de la croissance de la productivité. Si l'on fait abstraction des pays à forte inflation, les coûts unitaires de main-d'œuvre se sont accrus de 1.6 pour cent en 1998, comme en 1997.

Le marché du travail a donné des signes de tension au Danemark, en Islande, en Norvège, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède. Dans ces pays, les taux de chômage ont été inférieurs à la moyenne et la croissance de la rémunération par salarié et des coûts unitaires de main-d'œuvre s'est accélérée. Ce dernier phénomène a également été observé en Irlande, où le taux de chômage est néanmoins resté un peu supérieur à la moyenne de la zone de l'OCDE. Aux États-Unis, l'évolution des indicateurs des coûts de main-d'œuvre est demeurée relativement stable malgré le niveau assez faible, et décroissant, du taux de chômage.

Les prévisions réalisées par l'OCDE font apparaître une légère accélération de la croissance de la rémunération par salarié dans le secteur des entreprises pour 1999 et 2000. Le taux de croissance général des coûts unitaires de main-d'œuvre devrait pour sa part légèrement décliner en 1999 puis augmenter en 2000. Le rythme d'accroissement de ces deux indicateurs se ralentira vraisemblablement beaucoup en Hongrie et en Pologne, et un peu moins dans huit autres pays. En Norvège et au Royaume-Uni, on attend aussi une augmentation du chômage, ce qui devrait atténuer quelque peu les signes de tension observés en 1998.

II. Évolution comparée de l'emploi à temps partiel et de l'emploi à plein-temps

A. Introduction

Le travail à temps partiel a progressé dans la plupart des pays de l'OCDE ces dernières années, à un rythme parfois rapide. Il a concouru de manière significative à la création d'emplois dans toute la zone de l'OCDE, dans nombre de pays européens et au Japon. On s'interroge pourtant souvent sur la qualité de ce type d'emploi. Jusqu'à présent, aucune enquête n'a été faite à l'échelle de la zone de l'OCDE sur deux indicateurs très révélateurs de la qualité des emplois à temps partiel – le salaire et les possibilités de formation qui s'y attachent. Nous allons dans cette section tenter de combler cette lacune. En dépit des inconvénients qu'il risque d'engendrer sur ces deux plans, le travail à temps partiel

semble apprécié par de nombreux travailleurs qui le considèrent, par exemple, comme un moyen de concilier travail et vie familiale. Aux indicateurs objectifs sur les salaires et la formation, on apportera donc le complément de données illustrant la préférence exprimée par les salariés pour le temps partiel par rapport au travail à temps complet.

Depuis le début des années 70, la part du temps partiel dans le total de l'emploi s'est beaucoup accrue dans la plupart des pays de l'OCDE. La progression a été particulièrement rapide en France au cours des années 90. Font exception à la règle, les pays du sud de l'Europe, où le temps partiel demeure peu fréquent, et certains pays d'Europe du Nord, où on note des signes d'un retour à l'emploi à temps complet des femmes qui travaillaient à temps partiel [Commission européenne (1994) ; Smith *et al.* (1998)]. Actuellement, les chiffres les plus élevés, calculés selon la définition de l'OCDE (voir plus loin), sont ceux observés aux Pays-Bas (un tout petit peu moins de 30 pour cent de l'emploi total), en Australie, en Suisse et au Royaume-Uni (annexe statistique, tableau E).

Entre 1987 et 1997, le temps partiel a autant contribué à la croissance de l'emploi total en Europe que l'emploi à temps complet. Dans l'Europe des 12 (les 12 pays de l'ancienne Communauté européenne), le taux moyen de croissance annuelle de l'emploi total a été identique, au cours de cette période, pour les deux types d'emploi, à un peu plus de 0.4 pour cent (annexe 1.A, tableau 1.A.1)². La croissance de l'emploi à temps partiel a été particulièrement conséquente dans des pays où la croissance de l'emploi total a été relativement lente, comme l'Allemagne et la France, et souvent moindre, en termes relatifs, lorsque la croissance de l'emploi total a été rapide (par exemple en Irlande et aux Pays-Bas). C'est aussi au temps partiel que le Japon doit l'essentiel du 1.1 pour cent de croissance de l'emploi qu'il a enregistré en moyenne. Par contre, aux États-Unis, le part du travail à temps partiel dans l'emploi total a légèrement reculé.

D'un point de vue théorique, il n'y a guère de raisons de penser que, toutes choses égales par ailleurs, la productivité horaire d'un travailleur à temps partiel soit moindre que celle d'un travailleur à temps complet³. Or, en pratique, il n'y a pas égalité. Il est bien connu que les travailleurs à temps partiel ont en moyenne un niveau d'études inférieur à celui des travailleurs à temps complet et qu'ils occupent des catégories d'emplois différentes, tant en ce qui concerne le métier que le secteur d'activité [EUROSTAT (1997)]. En

outre, un certain nombre de facteurs tendent à inciter les employeurs à offrir moins de formation à leurs salariés à temps partiel qu'à leurs salariés à plein-temps. Par exemple, il prend autant de temps de former un travailleur à temps partiel qu'un travailleur à temps complet, mais le profit pour l'employeur s'étale sur un temps plus réduit. Si, en outre, les travailleurs à temps partiel affichent un taux de rotation relativement plus élevé, cela risque de dissuader les employeurs de leur proposer des formations liées à leur emploi.

Autre question intéressante : d'où viennent les travailleurs à temps partiel et où vont-ils lorsqu'ils cessent de travailler selon ce mode ? La réponse à cette question est importante pour expliquer le rôle qui revient au temps partiel sur le marché du travail des différents pays. Il se peut, par exemple, que dans certains pays le temps partiel soit essentiellement une source temporaire d'emploi durant les périodes de chômage ou de retrait de la population active alors que dans d'autres il sert souvent de tremplin pour se lancer dans une profession.

Notre principal objectif ici est donc de répondre aux questions suivantes :

- Combien gagne à l'heure un travailleur à temps partiel par rapport à un travailleur à temps complet et quelles sont les variations en fonction du secteur d'activité et du métier du travailleur ?
- De quel volume de formation bénéficient les travailleurs à temps partiel par rapport à ceux qui travaillent à temps complet ? La différence s'explique-t-elle par des facteurs tels que l'âge ou le niveau d'études des travailleurs à temps partiel ou encore le niveau d'expérience qu'ils possèdent ?
- Dans quelle mesure les travailleurs à temps partiel disent-ils qu'ils préféreraient travailler à temps complet ?
- Que sait-on des modes de passage du temps partiel à d'autres formes d'emploi ?

La sous-section B présente les principales conclusions. La sous-section C compare les salaires des travailleurs à temps partiel et à temps complet. Cette comparaison s'appuie sur des données récentes extraites de l'Enquête d'EUROSTAT sur la structure des salaires, ainsi que sur des informations complémentaires obtenues auprès d'un certain nombre d'autres pays. Y figurent des données sur l'ancienneté dans l'emploi, dont on sait qu'elle influe énormément sur le montant du salaire, ainsi que sur les salaires relatifs des travailleurs à temps partiel et à temps complet dans un certain

2. Si l'on exprime la croissance de l'emploi en heures travaillées et non en nombre de personnes occupées, la contribution du travail à temps partiel à la croissance de l'emploi total dans l'Europe des 12 se trouve ramenée à un chiffre compris entre le tiers et la moitié de celle de l'emploi à temps complet, selon le pays.

3. Si la tâche exige un temps de mise en route, ce facteur représentera un handicap proportionnellement plus important pour le rendement du travailleur à temps partiel. Par contre, le rendement d'un travailleur à temps complet peut faiblir vers la fin de la journée, en raison de la fatigue.

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

	Pourcentage de la population active					Millions				
	Prévisions					Moyenne	Prévisions			
	1986	1988	1990	1992	1994		1986-1996	1986	1988	1990
Australie	8.5	8.6	8.1	7.5	7.4	0.7	0.8	0.8	0.7	0.7
Autriche	5.2	6.4	6.4	6.3	6.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Belgique	11.0	12.5	11.7	11.1	10.9	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
Canada	9.5	9.2	8.3	7.8	7.7	1.4	1.4	1.3	1.2	1.2
République tchèque	..	4.7	6.5	7.7	8.5	..	0.2	0.3	0.4	0.4
Danemark	9.7	7.7	6.3	5.7	5.8	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2
Finlande	9.3	12.7	11.4	10.6	10.0	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3
France	10.6	12.4	11.8	11.3	10.8	2.6	3.2	3.1	2.9	2.8
Allemagne	8.0	11.4	11.2	10.7	10.0	2.8	4.4	4.3	4.1	3.8
Grèce	8.4	10.3	10.1	10.2	10.1	0.3	0.4	0.4	0.4	0.4
Hongrie	..	8.9	8.0	7.3	7.0	..	0.3	0.3	0.3	0.3
Islande	2.6	3.7	2.9	2.4	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Irlande	14.8	10.3	7.7	6.4	5.9	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1
Italie	10.3	12.3	12.2	12.1	11.9	2.4	2.8	2.8	2.8	2.8
Japon	2.6	3.4	4.1	4.9	5.3	1.7	2.3	2.8	3.3	3.6
Corée	2.6	2.6	6.8	7.6	7.5	0.5	0.6	1.5	1.6	1.7
Luxembourg	2.0	3.3	3.1	3.1	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Mexique	3.8	3.7	3.2	3.2	3.2	0.5	0.7	0.6	0.6	0.6
Pays-Bas	6.9	5.5	4.2	3.9	4.1	0.4	0.4	0.3	0.3	0.3
Nouvelle-Zélande	7.2	6.6	7.5	7.4	6.8	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Norvège	4.5	4.1	3.2	3.5	4.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Pologne	..	11.3	10.5	11.0	10.7	..	1.9	1.8	1.9	1.9
Portugal	6.0	6.8	5.0	5.0	5.0	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2
Espagne	19.7	20.8	18.8	17.4	16.2	3.0	3.4	3.1	2.9	2.7
Suède	4.5	8.0	6.5	5.6	5.3	0.2	0.3	0.3	0.2	0.2
Suisse	2.2	5.2	3.9	3.0	2.7	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1
Turquie	7.8	6.4	6.3	6.5	6.4	1.6	1.4	1.4	1.5	1.5
Royaume-Uni	8.8	6.9	6.2	6.7	7.3	2.5	2.0	1.8	2.0	2.1
États-Unis	6.2	4.9	4.5	4.2	4.4	7.8	6.7	6.2	5.9	6.3
OCDE Europe^b	9.5	10.3	9.7	9.5	9.3	17.7	22.9	21.7	21.3	20.9
UE	9.9	11.2	10.5	10.1	9.8	15.9	18.7	17.6	17.1	16.6
Total OCDE^b	7.0	7.2	7.1	7.0	7.0	30.4	35.5	35.0	34.9	35.1

.. Données non disponibles.

a) Voir la note a) du tableau 1.1.

b) Les moyennes pour 1986-1996 ne comprennent pas la Hongrie, la Pologne et la République tchèque.

Source : Perspectives économiques de l'OCDE, n° 65, mai 1999.

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 1986-1996	1997	1998	Prévisions		Moyenne 1986-1996	1997	1998	Prévisions	
				1999	2000				1999	2000
Australie	4.8	3.7	3.2	3.5	3.6	3.0	0.6	-0.3	2.2	1.6
Autriche	4.3	3.0	2.3	2.9	2.8	2.0	1.5	-0.5	1.0	0.5
Belgique	4.0	2.7	2.3	2.5	2.6	2.3	-0.3	0.8	1.6	0.7
Canada	3.9	6.1	1.8	2.7	2.9	2.8	4.1	1.6	2.1	1.9
République tchèque	..	10.6	9.2	8.8	8.9	..	8.7	10.5	8.0	5.7
Danemark	4.7	3.7	4.8	4.9	5.3	2.4	2.4	3.9	3.2	2.6
Finlande	5.6	2.5	4.6	3.1	3.5	1.5	-0.6	2.7	0.6	0.6
France	3.7	2.3	2.0	2.1	2.3	1.5	0.1	0.0	0.8	0.7
Allemagne ^c	2.9	1.8	1.3	2.6	2.4	1.6	-2.0	-1.4	1.0	0.3
Grèce	14.4	10.9	5.9	5.0	4.8	13.2	6.5	2.1	2.0	1.5
Hongrie	..	20.4	17.9	9.6	9.8	..	15.4	14.0	6.9	7.7
Islande	13.5	1.3	8.9	8.4	9.2	11.3	-1.1	5.7	4.8	5.7
Irlande	4.4	5.8	5.9	6.5	6.4	0.0	0.7	4.1	4.1	3.4
Italie	6.6	4.1	-0.1	2.4	2.5	4.1	2.3	-1.4	1.0	0.7
Japon	2.4	1.2	-0.3	-0.7	-0.9	0.0	0.9	2.2	-0.9	-1.5
Corée	13.3	7.5	-1.5	1.7	3.9	7.4	3.5	-1.1	-2.2	1.6
Pays-Bas	2.5	2.6	3.0	3.8	3.3	1.2	1.6	2.0	3.1	2.0
Nouvelle-Zélande	4.1	2.9	2.4	2.4	2.5	3.4	1.3	2.0	0.2	0.9
Norvège	4.8	4.6	5.9	5.2	4.3	2.7	3.0	4.8	4.4	3.8
Pologne	..	20.6	14.9	8.6	8.1	..	14.2	11.0	5.1	4.2
Portugal	11.2	5.0	4.5	4.3	4.0	7.5	2.9	2.9	1.9	1.4
Espagne	6.1	2.8	1.3	2.2	2.5	3.8	2.0	1.0	1.6	1.6
Suède	6.6	3.1	5.2	3.7	3.7	4.2	0.3	3.6	2.6	1.4
Suisse	3.6	2.7	0.9	1.8	1.8	2.9	0.6	0.0	1.5	0.9
Royaume-Uni	5.8	6.4	6.9	4.9	4.3	4.4	4.4	6.3	4.0	2.3
États-Unis	3.7	3.9	3.9	4.1	4.2	2.9	2.2	2.1	2.1	3.6
OCDE Europe^{d, e}	4.9	4.2	3.2	3.3	3.2	3.0	1.7	1.5	2.0	1.4
UE^e	4.9	3.4	2.6	3.0	2.9	3.0	1.1	0.9	1.7	1.1
Total OCDE moins pays à forte inflation^{e, f}	4.1	3.5	2.6	2.8	2.9	2.5	1.6	1.6	1.4	1.7
Total OCDE^{d, e}	4.2	3.8	2.8	3.0	3.0	2.6	1.9	1.7	1.5	1.8

.. 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 1991 exprimé en parités de pouvoir d'achat de 1991.

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

d) Les moyennes pour 1985-1995 ne comprennent pas la Hongrie, la Pologne et la République tchèque.

e) Pays indiqués.

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

Source : *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 65, mai 1999.

nombre de métiers et de secteurs d'activité. La sous-section D compare brièvement les avantages sociaux des travailleurs à temps partiel et à temps complet. La sous-section E, sur la formation, fait référence à une série de facteurs qui peuvent expliquer en partie les différences observées entre le volume de formation reçu, respectivement,

par les travailleurs à temps partiel et à temps complet. La sous-section F contient des données sur les préférences. La sous-section G, enfin, présente les informations dont on dispose sur le devenir des personnes qui arrêtent de travailler à temps partiel. L'encadré 1 examine la définition du travail à temps partiel à des fins statistiques.

Encadré 1. Définitions du travail à temps partiel

Définir le travail à temps partiel à des fins statistiques n'est pas simple. Selon la définition type de l'OIT, on entend par temps partiel une durée du travail nettement inférieure à la durée normale dans l'emploi concerné [Hussmans *et al.* (1990)]. C'est aussi la définition utilisée par les administrations de certains pays. Or, cette définition n'est pas commode à appliquer dans les enquêtes auprès des ménages. Au cours de ces enquêtes, soit on demande au salarié s'il considère qu'il travaille à temps partiel, soit on se réfère à une durée-seuil retenue par le pays intéressé. Pour les enquêtes internationales, on a récemment jugé qu'il valait mieux recourir à la seconde méthode, en retenant un seuil uniforme pour tous les pays [Van Bastelaer *et al.* (1997)].

L'OCDE a décidé pour sa part de considérer comme temps partiel une durée habituelle du travail inférieure à 30 heures par semaine. C'est cette définition de l'OCDE qui est employée dans les statistiques sur la fréquence de l'emploi à temps partiel qui figurent dans l'annexe statistique, dans l'annexe 1.A et, dans la mesure du possible, dans les statistiques présentées dans les deux sections ci-après (hormis dans les cas signalés à l'annexe 1.B). Il n'en va pas de même cependant en ce qui concerne les informations sur les préférences à l'égard du travail à temps partiel. Les statistiques disponibles sur cette question s'appuient systématiquement sur les déclarations des intéressés quant à leur statut et sur leur attitude à cet égard. Par ailleurs, les statistiques dérivées d'enquêtes auprès des employeurs, y compris certaines des données sur les gains présentées plus loin, se fondent en partie sur la définition que les employeurs donnent eux-mêmes du temps partiel.

L'usage de définitions différentes, conjugué au choix de seuils de durée non concordants, est de nature à produire des variations considérables des estimations de la part du travail à temps partiel dans l'emploi total. Le classement des pays n'est cependant pas très sensible à la définition retenue : on constate en effet que si le travail à temps partiel, tel que défini dans un pays, a tendance à être relativement répandu, il l'est aussi quand on le définit d'une autre façon [Van Bastelaer *et al.* (1997)].

B. Principaux résultats

Les principales conclusions qui se dégagent du présent chapitre sont les suivantes :

- Dans les pays pour lesquels on possède des données, le salaire horaire médian des travailleurs à temps partiel est inférieur à celui des travailleurs à temps complet. Abstraction faite des différences liées aux caractéristiques des emplois à temps partiel et à plein-temps, le salaire horaire médian des travailleurs à temps partiel se situe dans une fourchette comprise entre 90 et 55 pour cent, selon les pays, de celui des travailleurs à temps complet. Le chiffre est plus faible pour les hommes que pour les femmes. Au moins pour certaines catégories de travailleurs à temps partiel – et dans certains pays – les avantages sociaux sont moindres que pour les travailleurs à temps complet, même au prorata.
- Dans les professions qui emploient le plus de travailleurs à temps partiel, l'écart entre les salaires à temps partiel et à temps complet est relativement faible, pas plus de 10 pour cent environ pour les femmes et 20 pour cent pour les hommes. Ce sont toutefois des professions où la rémunération moyenne est faible pour tous.
- L'écart entre le salaire horaire des travailleurs à temps partiel les moins bien payés et celui des travailleurs à temps complet les moins bien payés est plus faible que l'écart des salaires moyens – effet peut-être du salaire minimum légal.
- On constate parfois que le salaire horaire des travailleurs à temps partiel accomplissant moins de 20 heures par semaine est inférieur au salaire horaire des autres travailleurs à temps partiel. L'effectif des premiers augmente au même rythme que l'effectif des travailleurs à temps partiel dans son ensemble.
- Les travailleurs à temps partiel ont généralement moins d'ancienneté que les travailleurs à temps complet – dans la plupart des pays, à l'inverse des travailleurs à temps complet, bien plus de la moitié d'entre eux ont moins de cinq ans d'ancienneté.

Ils sont également plus nombreux à travailler sous contrat à durée déterminée.

- Les travailleurs à temps partiel bénéficient moins que les travailleurs à temps complet d'une formation en rapport avec leur emploi. Dans les pays de l'Union européenne pour lesquels on possède des données, pour 100 travailleurs à temps complet qui reçoivent une formation, on en compte en moyenne environ 70 à temps partiel dans le cas des hommes et 60 dans le cas des femmes. Cette différence subsiste pour l'essentiel même si l'on tient compte du niveau d'études plus faible et de la moindre ancienneté des travailleurs à temps partiel et du fait qu'ils travaillent plutôt dans de petites entreprises et dans des secteurs bien précis, ainsi que de la différence de la pyramide des âges entre les deux catégories. L'écart observé dans la fréquence de la formation entre les deux catégories ne semble pas se rétrécir à mesure qu'augmente le niveau d'études.
- Dans tous les pays, moins de la moitié des travailleurs à temps partiel indiquent qu'ils préféreraient travailler à temps complet ou qu'ils travaillent à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet. Plus la proportion de temps partiels dans l'emploi total est élevée dans un pays, plus faible est la proportion de ces travailleurs qui souhaiteraient travailler à temps complet.

C. Salaire horaire

Pour pouvoir comparer les salaires des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à temps complet, il faut raisonner sur le salaire horaire et non pas sur le salaire hebdomadaire ou mensuel. Cet impératif complique malheureusement un peu les choses pour les raisons exposées dans l'encadré 2. Les données utilisées ici proviennent de l'Enquête sur la structure des salaires effectuée par EUROSTAT en 1995 auprès des employeurs et d'enquêtes-ménages sur la population active réalisées en Australie, au Canada et aux États-Unis⁴. Des informations plus complètes sur les sources des données sont fournies dans l'annexe 1.B. Les données tirées de l'enquête d'EUROSTAT permettent une ventilation par grand secteur et par profession

Dans la plupart des pays pour lesquels on possède des informations, le salaire horaire médian des travailleurs à temps partiel est indubitablement inférieur à celui des tra-

vailleurs à temps complet. Le premier représente entre 55 et 90 pour cent du second, selon le pays (tableau 1.5). L'écart est presque toujours plus grand pour les hommes que pour les femmes. Dans un petit nombre de pays d'Europe du Sud, le salaire médian des femmes travaillant à temps partiel est apparemment plus élevé que celui des femmes travaillant à temps complet. Il se pourrait que le phénomène soit dû en partie à une illusion statistique, qui tiendrait au fait que les salariées qui travaillent peu d'heures mais sans contrat de travail en bonne et due forme spécifiant qu'elles travaillent à temps partiel, n'ont pas été comptabilisées comme telles⁵. En règle générale, l'écart de salaire entre travailleurs à temps partiel et à temps complet est moindre dès lors qu'on tient compte des caractéristiques individuelles des travailleurs et des emplois⁶.

Il ressort d'une ventilation par grand secteur d'activité que les travailleurs à temps partiel ont, dans la majorité des secteurs et des pays, un salaire horaire inférieur aux travailleurs à temps complet (annexe 1.A, tableau 1.A.2). Globalement, c'est dans le secteur « Immobilier, locations et activités de services aux entreprises » que le salaire horaire relatif des salariés à temps partiel est le plus bas, les hommes gagnant moins des deux tiers et les femmes moins des trois quarts de ce que perçoivent leurs homologues à temps complet. Ce secteur emploie normalement 15 pour cent, voire plus, du total des travailleurs à temps partiel. Par contre, dans le secteur du commerce de gros et de détail où se concentre dans la plupart des pays l'emploi à temps partiel, l'écart est beaucoup plus faible : les femmes gagnent dans l'ensemble plus de 90 pour cent du salaire horaire de leurs collègues à temps complet et les hommes en moyenne légèrement plus de 80 pour cent. Dans quelques secteurs, les salaires moyens sont égaux (par exemple, les travailleurs masculins de la construction ou les femmes dans le secteur de l'intermédiation financière dans quelques pays) mais ce sont dans l'ensemble des secteurs où le temps partiel est relativement peu courant.

La ventilation par grand groupe professionnel fait apparaître une concentration particulière des travailleurs à temps partiel parmi les personnels des services et de la vente, les employés de type administratif et les ouvriers et employés non qualifiés (annexe 1.A, tableau 1.A.3). En règle générale, dans les métiers où se concentrent les femmes qui travaillent à temps partiel, l'écart entre leur salaire horaire médian et

4. Dans certains cas, l'Australie, le Canada et les États-Unis sont exclus des tableaux ci-après en raison du manque de données comparables.

5. Cette assertion, qui mériterait une étude plus approfondie, repose sur le fait qu'en réponse aux enquêtes-ménages dans lesquelles on demande aux salariés de dire s'ils travaillent à temps partiel ou à temps complet, de nombreux salariés des pays d'Europe du Sud qui travaillent moins de 30 heures par semaine (voire moins de 20 heures) ne se considèrent pas comme des travailleurs à temps partiel. Ce problème vaut sans doute également pour les données émanant des entreprises présentées ici (voir l'encadré 2).

6. Pour une analyse détaillée, fondée sur les données relatives à la France, voir Friez (1999). De leur côté, Kaukewitsch et Rouault (1998) constatent que l'écart entre les salaires horaires des travailleurs à temps partiel et à temps complet s'explique en quasi-totalité par des différences dans les caractéristiques individuelles des travailleurs et des emplois dans le cas de la France, et à 95 pour cent dans celui de l'Allemagne.

Encadré 2. Comparaison des salaires à temps complet et à temps partiel : problèmes de mesure

Quelques précisions s'imposent avant toute comparaison des salaires horaires des travailleurs à temps partiel et à temps complet :

- Les données sur les salaires horaires sont vraisemblablement de meilleure qualité quand elles concernent des travailleurs payés à l'heure et qu'elles sont directement extraites des registres des employeurs. Sinon, on est généralement obligé de combiner les données sur les gains et les données sur le temps de travail, lesquelles sont habituellement de moins bonne qualité. Les employeurs raisonnent plutôt en termes d'heures payées, qu'en termes d'heures effectivement travaillées, tandis que les salariés ne donnent en général qu'une estimation approximative du nombre d'heures qu'ils effectuent réellement.
- Quand les données sont communiquées par les employeurs, la distinction entre temps partiel et temps complet est parfois fonction de la définition retenue par l'employeur, laquelle peut varier d'un pays à l'autre et d'un secteur d'activité à l'autre. A ce propos, il est à noter que dans les instructions relatives à l'Enquête d'EUROSTAT sur la structure des salaires, il est stipulé que « les salariés à temps partiel sont ceux qui, conformément au contrat de travail qu'ils ont passé avec leur employeur, n'exercent pas une activité journalière complète ou ne travaillent pas toute la semaine (...). Le travail à temps partiel dépasse rarement 35 heures, tandis que le travail à temps complet commence normalement aux environs de 30 heures ». Même si ces directives sont appliquées, la marge d'appréciation laissée à l'employeur est néanmoins relativement grande.
- De même, la couverture des données collectées auprès des employeurs peut être partielle. Ainsi, les entreprises de moins de dix salariés et certains secteurs d'activité sont exclus du champ de l'enquête d'EUROSTAT.
- Lorsqu'on dispose seulement de données globales, comme c'est en général le cas ici, on est obligé de comparer les salaires horaires à temps complet et à temps partiel de groupes assez hétérogènes de travailleurs.

celui de leurs collègues à temps complet est inférieur à 10 pour cent. L'écart est généralement plus important pour les hommes que pour les femmes. On notera que dans de nombreux pays, l'écart entre le salaire horaire médian à temps partiel et à temps complet est toujours moindre à l'intérieur d'une catégorie professionnelle que pour l'ensemble des salariés. Cela tient au fait que le travail à temps partiel est surtout courant dans les professions faiblement rémunérées⁷.

Les données extraites des enquêtes sur la population active canadienne et américaine permettent de décomposer aussi les salaires horaires des travailleurs à temps complet et à temps partiel par niveau d'études. Dans les deux pays, quel que soit leur niveau d'études, les temps partiels gagnent moins que leurs homologues à temps complet. Toutefois, l'écart est plus faible lorsque les travailleurs à temps partiel ont accompli des études supérieures, même incomplètes. Quel que soit le niveau d'études considéré, l'écart est plus prononcé pour les hommes que pour les femmes.

Il est aussi extrêmement intéressant de répartir les travailleurs à temps partiel en fonction de leur temps de travail.

Un certain nombre d'études, notamment Dekker *et al.* (1999), Galtier (1998), Hakim (1997) et OCDE (1994) montrent que le travail à temps partiel de durée très réduite a tendance à augmenter dans un certain nombre de pays de l'OCDE, avec le risque que, dans ce cas, le salaire horaire moyen soit plus faible que dans le cas du travail à temps partiel dans son ensemble. Les données présentées dans le tableau 1.6, ainsi que dans le tableau 1.A.4 de l'annexe, font apparaître que le travail à temps partiel de moins de 20 heures a dans l'ensemble augmenté dans l'absolu entre 1987 et 1997. Toutefois, il ne s'est pas développé en règle générale à un rythme plus rapide que le travail à temps partiel dans son ensemble. Il représentait un peu moins de 45 pour cent du total du travail à temps partiel aussi bien en 1987 qu'en 1997⁸. Les données figurant au tableau 1.6 indiquent que, au moins pour les quatre pays considérés, les personnes travaillant 20 heures ou moins ont un salaire inférieur à celles travaillant plus de 20 heures, l'écart étant parfois substantiel.

En comparant des moyennes, on néglige une question importante : comment le salaire horaire des travailleurs à

7. EUROSTAT (1997), dans une comparaison des salaires horaires bruts en Espagne, en France, au Royaume-Uni et en Suède, constate également que dans les quatre cas, les salariés à temps partiel sont en moyenne moins bien payés que les salariés à temps complet, phénomène lié au fait que le travail à temps partiel concerne en général des métiers faiblement rémunérés. Grimshaw et Rubery (1997) tirent des conclusions similaires de l'analyse de données sur la durée du travail et les salaires finement ventilées par profession concernant l'Allemagne, l'Australie, le Canada, les États-Unis, la France, la Norvège et le Royaume-Uni.

8. On observe au cours des années 80 une tendance analogue de la part du temps partiel de durée réduite à représenter une proportion en gros constante du total du travail à temps partiel [OCDE (1991)].

Tableau 1.5. **Salaires horaires médians des travailleurs à temps partiel, par sexe, 1995**
 Pourcentage du salaire horaire médian des travailleurs à temps complet

	Hommes	Femmes	Total
Australie ^a	89.4
Belgique	74.7	86.8	78.4
Canada ^a	46.9	69.8	55.9
Danemark	74.2	76.4	74.2
Finlande	76.5	90.2	82.6
France ^b	73.2	81.7	73.0
Allemagne	78.4	87.5	82.5
Grèce ^c	79.6	108.8	86.6
Italie	83.1	103.0	87.4
Luxembourg	78.6	77.5	69.5
Pays-Bas	69.8	93.1	73.2
Portugal	80.8	113.0	90.0
Espagne	66.4	84.0	67.8
Suède	88.7	92.3	87.2
Royaume-Uni	54.2	69.6	58.0
États-Unis ^d	44.0	62.5	54.3
Moyenne non pondérée	71.3	86.4	75.6

.. Données non disponibles.

a) 1997.

b) 1994.

c) Industrie uniquement.

d) 1996.

Sources : Australie : ABS, *Salaires hebdomadaires des salariés*, août 1997 ; Canada : Statistique Canada, Enquête sur les forces de travail, 1997 ; EUROSTAT, Enquête sur la structure des salaires, 1995 ; États-Unis : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des fichiers sur les salaires annuels (outgoing rotation groups) de la Current Population Survey de 1996 de l'US Bureau of Labor Statistics.

Tableau 1.6. **Salaires horaires médians des travailleurs à temps partiel, par heures habituellement travaillées et par sexe, 1997**

Pourcentage du salaire horaire médian des travailleurs à temps complet dans chaque catégorie^a

	Australie	Canada	Royaume-Uni ^b	États-Unis ^c
Total				
1-20 heures	88.6	54.2	57.7	53.1
21-30 heures	90.6	67.7	69.2	59.0
Hommes				
1-20 heures	..	43.8	49.6	44.0
21-30 heures	..	56.3	64.1	48.0
Femmes				
1-20 heures	..	62.1	66.1	60.0
21-30 heures	..	81.5	78.1	70.0

.. Données non disponibles.

a) Les catégories diffèrent quelque peu : Australie : 1-19 heures, 20-34 heures ; Canada : 1-20 heures, 21-29 heures.

b) 1998.

c) 1996.

Sources : Australie : ABS, *Salaires hebdomadaires des salariés*, août 1997 ; Canada : Statistique Canada, Enquête sur les forces de travail, 1997 ; Royaume-Uni : ONS, Enquête sur les forces de travail, printemps 1998 ; États-Unis : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des fichiers sur les salaires annuels (outgoing rotation groups) de la Current Population Survey de 1996 de l'US Bureau of Labor Statistics.

Tableau 1.7. **Premier décile et salaire horaire médian des travailleurs à temps partiel, 1995**

Pourcentage du salaire horaire médian des travailleurs à temps complet

	Premier décile		Médiane
	Temps complet	Temps partiel	Temps partiel
Belgique	73	57	78
Canada ^a	51	39	56
Danemark	70	39	74
Finlande	74	61	83
France ^b	68	62	73
Allemagne	70	56	83
Grèce ^c	66	75	87
Italie	71	68	87
Luxembourg	63	53	70
Pays-Bas	66	36	73
Portugal	62	57	90
Espagne	58	43	68
Suède	79	70	87
Royaume-Uni	57	43	58
États-Unis ^d	52	39	54
Moyenne non pondérée	65	53	75

a) 1997.

b) 1994.

c) 1993, industrie uniquement.

d) 1996.

Sources : Canada : Statistique Canada, Enquête sur les forces de travail, 1997 ; EUROSTAT, Enquête sur la structure des salaires, 1995 ; États-Unis : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des fichiers sur les salaires annuels (outgoing rotation groups) de la Current Population Survey de 1996 de l'US Bureau of Labor Statistics.

temps partiel les moins bien payés se situe-t-il par rapport à celui des travailleurs à temps complet les moins bien payés ? Afin de répondre à cette question, on s'est intéressé ici au « décile inférieur » des distributions, c'est-à-dire au salaire maximal des travailleurs dont le salaire se situe dans le dixième inférieur de l'échelle de l'ensemble des salaires. Le seuil du décile inférieur de la distribution des salaires est plus faible pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps complet, la différence étant parfois très nette (tableau 1.7). Toutefois, le tableau fait aussi apparaître que l'écart est généralement moindre pour le décile inférieur que pour le décile médian. Cela tient peut-être à l'effet du salaire minimum légal et du salaire minimum conventionnel, qui ont sans doute tous deux un effet plus marqué sur les salaires horaires des travailleurs à temps partiel les moins bien payés. En outre, dans certains pays – particulièrement en Europe – la loi ou la jurisprudence interdit la discrimination à l'encontre des travailleurs à temps partiel, ce qui contribue

peut-être à limiter les pressions à la baisse qui s'exercent sur leur salaire horaire⁹.

L'expérience professionnelle est un facteur qui influe vraisemblablement sur les écarts de salaires. Elle est liée aussi bien à l'ancienneté dans l'emploi qu'au type de contrat – à durée déterminée ou indéterminée. Comme on le voit au tableau 1.8, les travailleurs à temps partiel sont plus susceptibles d'avoir une faible ancienneté et moins susceptibles d'avoir une longue ancienneté que les travailleurs à temps complet. Dans la plupart des pays, la grande majorité des travailleurs à temps partiel ont une ancienneté de moins de cinq ans, alors que les travailleurs à temps complet ont dans l'ensemble une ancienneté supérieure à cinq ans. En outre, une comparaison de la coïncidence entre temps partiel et contrat à durée déterminée fait apparaître que les travailleurs à temps partiel ont davantage tendance à occuper des emplois à durée déterminée (tableau 1.9). Parmi les travailleurs à

9. En Europe, la relativement forte présence des femmes parmi les travailleurs à temps partiel se traduit parfois par une certaine protection légale de cette catégorie de travailleurs ; un statut dont peuvent pâtir des personnes d'un sexe donné peut être assimilé à une discrimination indirecte et par conséquent être jugé illégal. En conséquence, la jurisprudence interdit à tout employeur d'opérer des discriminations indirectes par le salaire, sauf pour raisons objectives sans rapport avec le sexe du (ou de la) salarié(e) [Neathey et Hurstfield (1995, p. 170) ; Thompsons (1997)].

Tableau 1.8. Répartition de l'ancienneté des salariés à temps partiel et à temps complet âgés de 15 ans et plus, par sexe, 1997

Pourcentages

	Total						Hommes						Femmes					
	Temps partiel			Temps complet			Temps partiel			Temps complet			Temps partiel			Temps complet		
	Moins d'un an	1 an à moins de 5 ans	5 ans ou plus	Moins d'un an	1 an à moins de 5 ans	5 ans ou plus	Moins d'un an	1 an à moins de 5 ans	5 ans ou plus	Moins d'un an	1 an à moins de 5 ans	5 ans ou plus	Moins d'un an	1 an à moins de 5 ans	5 ans ou plus	Moins d'un an	1 an à moins de 5 ans	5 ans ou plus
Autriche	5	7	88	3	13	84	16	18	66	3	11	86	4	6	90	5	16	80
Belgique	13	24	63	11	24	65	15	25	60	10	24	66	13	24	64	12	25	63
Canada ^a	42	36	22	24	34	42	48	34	18	22	31	47	40	36	24	28	40	32
République tchèque	33	43	24	16	36	48	31	45	24	15	36	49	33	42	25	16	36	48
Danemark	35	37	28	20	30	50	41	42	17	21	29	50	32	34	34	21	29	50
Finlande	39	26	35	18	19	62	45	26	28	19	22	59	35	26	40	18	17	66
France	24	27	49	13	23	65	22	25	54	13	23	64	25	29	46	12	22	66
Allemagne	18	31	51	13	27	59	32	37	31	13	26	62	16	31	54	15	30	55
Grèce	15	28	57	11	27	62	13	23	64	10	25	65	17	30	53	12	30	58
Hongrie	21	38	41	15	32	53	21	39	41	16	34	50	22	38	41	14	30	56
Islande	34	33	34	23	25	52	46	35	19	24	24	53	30	32	37	22	27	52
Irlande	29	31	39	18	30	52	29	29	41	17	28	55	47	27	27	19	33	48
Italie	13	25	62	8	24	68	12	25	64	8	23	69	14	25	62	9	25	66
Luxembourg	12	31	57	9	28	63	10	28	61	8	25	67	12	32	56	11	34	55
Pays-Bas	11	32	57	11	28	61	18	39	43	10	25	65	10	30	60	52	31	17
Norvège	26	22	52	22	21	57	39	30	32	22	21	57	24	20	56	21	22	57
Pologne
Portugal	19	24	57	16	23	62	26	24	50	16	23	61	17	24	59	15	23	62
Espagne	59	19	22	32	15	53	70	17	13	31	14	54	56	20	24	33	16	51
Suède	20	25	55	11	22	67	34	31	35	11	25	64	17	23	61	10	19	71
Suisse	21	36	44	15	30	55	26	39	35	14	27	59	19	35	46	18	37	45
Royaume-Uni	30	34	36	19	29	53	43	37	20	19	28	54	27	33	40	18	31	51
Moyenne non pondérée	25	29	46	16	26	59	30	31	39	15	25	60	24	28	47	18	27	55

.. Données non disponibles.

a) Y compris les travailleurs indépendants et travailleurs familiaux non rémunérés.

Sources : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail, 1997; Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active*, 1997.

Tableau 1.9. **Part des emplois temporaires^a dans l'emploi à temps complet et à temps partiel, par sexe, 1997**

Pourcentage de l'emploi total dans chaque catégorie^b

	Temps complet		Temps partiel	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Autriche	7	10	11	5
Belgique	4	8	25	10
Danemark	10	13	16	8
Finlande	13	16	45	35
France	10	11	48	22
Allemagne	11	15	24	7
Irlande	4	6	61	33
Italie	6	7	56	27
Pays-Bas	5	10	28	17
Norvège	8	12	30	17
Suède	7	9	43	21
Royaume-Uni	5	6	25	11
Moyenne non pondérée	7	10	34	18

a) On entend par emplois temporaires les emplois dont la durée est déterminée par des conditions objectives : date, fin de la mission ou retour du salarié temporairement remplacé.

b) Calculé sur les salariés âgés de 15 à 64 ans ayant soit des contrats temporaires ou des contrats permanents, en excluant les non-réponses.

Source : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail, 1997.

temps partiel, la proportion de ceux qui ont un contrat à durée déterminée est plus importante chez les hommes que chez les femmes ; dans quatre pays, plus de la moitié des hommes travaillant à temps partiel occupent des emplois temporaires.

D. Avantages sociaux

La comparaison des salaires horaires conduit probablement à sous-estimer la différence globale entre les niveaux de rémunération horaire et les coûts de main-d'œuvre associés à l'emploi à temps complet et l'emploi à temps partiel. Dans l'Union européenne, la loi interdit toute différence de la part des employeurs au détriment des travailleurs à temps partiel en ce qui concerne le salaire, certains avantages sociaux, les conditions de travail et le licenciement [Directive du Conseil de l'Union européenne 97/81/EC (15 décembre 1997)]¹⁰. En outre, dans de nombreux pays européens, des accords collectifs viennent confirmer le principe selon lequel les travailleurs à temps partiel doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits et avantages que les travailleurs à temps complet (généralement au prorata) [Cranfield (1997)]. Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas dans certains pays aux travailleurs à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à un certain seuil. En Allemagne, en Irlande, au Japon et en Suède, par exemple, le bénéfice des régimes

publics d'assurance-maladie, d'assurance-vieillesse et d'assurance-chômage est assujéti à des minima, d'heures ou de gains [Doudéijns (1998) ; OCDE (1998a)].

En dehors de l'Union européenne, les travailleurs à temps partiel sont peut-être moins bien protégés. Les prestations à la charge de l'employeur sont en particulier moindres (par exemple congés payés) sauf lorsque l'écart est limité par la loi ou des accords collectifs [Houseman (1997a) ; Gornick et Jacobs (1996) ; Thompsons (1997)]. Aux États-Unis, en particulier, où le travail à temps partiel est moins courant que dans la moyenne des pays de l'OCDE, les travailleurs à temps partiel bénéficient apparemment d'avantages moins nombreux. Une récente étude de l'Institut de recherche sur l'emploi WE Upjohn observe qu'environ trois quarts des établissements prétendent que le salaire horaire des travailleurs à temps partiel est à peu près égal à celui des salariés ordinaires à postes identiques [Houseman (1997a)]. Par contre, près de 63 pour cent déclarent que le coût du salaire horaire plus avantages sociaux est inférieur. Houseman (1997b) note aussi qu'environ 60 pour cent des établissements seulement disent assurer à plus de la moitié de leurs travailleurs à temps partiel au moins un des cinq avantages considérés (congés payés, congés maladie, retraite, participation aux bénéfices ou assurance-maladie), alors que pratiquement tous déclarent assurer au moins une de ces mêmes prestations à leurs

10. A cela viennent parfois s'ajouter des dispositions spécifiques de la législation nationale. Aux Pays-Bas, par exemple, la Loi de 1996 sur l'égalité de traitement entre travailleurs à temps partiel et à temps complet stipule que les travailleurs à temps partiel et à temps complet qui remplissent les mêmes fonctions doivent recevoir le même salaire horaire et bénéficier des mêmes mesures de protection sociale.

salariés permanents à temps complet. Une autre étude, de Lettau (1995), constate aussi que la rémunération des travailleurs à temps partiel (c'est-à-dire salaire plus avantages) est inférieure à celle des travailleurs à temps complet, même lorsqu'ils occupent un poste identique dans le même établissement. Enfin, un rapport du Department of Labor des États-Unis fait état d'une corrélation tout à fait positive entre le nombre d'heures travaillées et la participation de l'employeur, dans le secteur privé, au financement d'un plan de prévoyance maladie au bénéfice de l'intéressé [USDOL (1995)]¹¹.

Dans le cas du Canada, Lipsett et Reesor (1997) constatent que les travailleurs à temps partiel sont moins souvent habilités que leurs homologues à temps complet à bénéficier par leur entreprise de plans de retraite, d'une couverture médicale ou dentaire, de congé de maladie et de congés payés. Ils présentent des données, tirées de l'Enquête de 1995 sur les horaires et les conditions de travail, qui montrent que pour cinq travailleurs à temps complet qui bénéficient de l'un ou l'autre de ces avantages, moins de deux en bénéficient également parmi les travailleurs à temps partiel.

E. Formation

De même que les données sur les salaires permettent de se faire une idée de l'état actuel de la rémunération des travailleurs à temps partiel par rapport à celle des travailleurs à temps complet, les données sur la fréquence de la formation permettent d'apprécier en gros l'employabilité future et les perspectives de salaire qui s'attachent à chacune de ces deux modalités du travail. L'analyse porte ici sur la fréquence de la formation assurée par l'entreprise – à l'exclusion de la formation initiale – aux travailleurs à temps partiel et à temps complet d'âge très actif (entre 25 et 54 ans), l'idée étant de comparer l'influence respective de la durée du travail et d'autres facteurs sur la probabilité de formation. Les deux sources de données auxquelles nous nous sommes référés sont l'Enquête internationale sur la littératie des adultes et l'Enquête communautaire sur les forces de travail (voir au chapitre 3 du présent volume une analyse approfondie des questions et statistiques intéressant la formation).

Pour que les comparaisons concernant la fréquence de la formation rapportée aux deux modalités d'emploi soient valables, il convient de limiter la tranche d'âge intéressée et les types de formation considérés. Une des raisons couramment avancées par les jeunes pour justifier le fait qu'ils travaillent à temps partiel est qu'ils veulent se ménager du temps pour poursuivre leurs études ou compléter leur formation à l'extérieur du lieu de travail [OCDE (1998a)]. C'est

pourquoi nous avons limité les comparaisons à la tranche d'âge 25-54 ans. D'autre part, une formation en rapport avec un emploi donné doit être à la charge, non du salarié, mais de l'employeur, c'est-à-dire payée par lui ou assurée dans l'entreprise. Il faut aussi exclure d'une telle étude sur la formation en cours d'emploi la formation initiale (c'est-à-dire la formation préalable à l'entrée dans la vie active) et l'apprentissage, qui n'ont pas nécessairement de rapport direct avec l'emploi occupé.

L'Enquête internationale sur la littératie des adultes entend par formation à la fois l'éducation des adultes et la formation, englobant tous les cours, leçons privées, ateliers, formations sur le tas et autres formes d'apprentissage structuré intervenus au cours des douze mois ayant précédé l'enquête. Des questions additionnelles permettaient de faire la distinction entre formation en rapport avec la progression professionnelle ou un emploi, et formation assurée par l'employeur. Les recommandations concernant l'Enquête communautaire sur les forces de travail débouchent, elles aussi, sur plusieurs définitions de la formation. Afin de concentrer l'attention sur la formation assurée par l'employeur, on a retenu une définition relativement restreinte, aux termes de laquelle on entend par formation une « formation professionnelle spécifique en milieu de travail » payée ou assurée par l'employeur de la personne, au cours des quatre semaines ayant précédé l'enquête, et en rapport avec l'emploi du moment ou l'éventuel emploi futur du répondant [EUROSTAT (1996)]. Les cours suivis pour convenance personnelle, pour se distraire, les cours d'intérêt général (par exemple les leçons de conduite automobile), la formation en alternance et l'apprentissage sont exclus. La différence de définitions rend la comparaison des données des deux enquêtes impossibles. En outre, les questionnaires différents utilisés pour l'Enquête communautaire sur les forces de travail dans les divers pays empêchent toute comparaison internationale des niveaux de formation à l'aide de cet instrument. C'est pourquoi on ne se référera ici à cette enquête que pour comparer la fréquence relative de la formation reçue (voir annexe 1.B pour plus de précisions sur ces enquêtes).

Compte tenu de ce qui caractérise les travailleurs à temps partiel, on pourrait s'attendre à ce que la fréquence de la formation soit moindre dans leur cas que dans celui des travailleurs à temps complet. Par exemple, on sait d'après les données de l'Enquête communautaire sur les forces de travail que les travailleurs à temps partiel ont en moyenne un niveau d'études plus faible et ont tendance à travailler plutôt dans des petites entreprises. Autant de facteurs généralement asso-

11. Cependant, dans certains cas, l'absence d'avantages à leur endroit ne prive pas totalement les travailleurs à temps partiel de protection. L'Employment Policy Foundation [EPF (1997)] constate que plus d'un tiers des Américains qui travaillent à temps partiel sont couverts par l'assurance-maladie contractée dans leur entreprise par un membre de leur famille (conjoint ou parent) ou une autre personne.

ciés à une moindre fréquence de la formation. Dans la plupart des pays de l'UE, la formation est généralement moins répandue dans les petites entreprises que dans les grandes (annexe 1.A, tableaux 1.A.5 et 1.A.6).

Cette hypothèse est en gros confirmée par l'Enquête internationale sur la littératie des adultes. Dans le cadre supérieur (A) du tableau 1.10, sont reproduites les données de cette enquête, concernant uniquement la formation liée à la progression professionnelle ou à un emploi précis. Ces données sont ventilées par sexe, âge et niveau d'études – la dimension restreinte de l'échantillon n'autorisant pas une ventilation plus fine. Le cadre inférieur (B) contient pour sa part des données relatives à la formation financée, au moins en partie, par l'employeur. On constate que dans l'ensemble, les chiffres y figurant sont plus faibles que les précédents, ce qui tient au fait que la formation assurée par l'employeur est généralement en rapport avec la progression professionnelle ou l'emploi occupé (alors que l'inverse n'est pas toujours vrai). On constate que les travailleurs à temps partiel bénéficient d'un moindre volume de formation que les travailleurs à temps complet dans presque tous les pays et toutes les régions considérés¹². En moyenne, l'écart, entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps complet, est plus important en ce qui concerne la formation assurée par l'entreprise, qu'en ce qui concerne la formation liée à la progression professionnelle ou à un emploi précis. Une analyse plus fine révèle que pour les deux catégories de salariés, la fréquence de la formation liée à la progression professionnelle ou à un emploi est plus élevée pour les jeunes et les salariés ayant fait des études tertiaires. L'âge est un facteur qui joue moins dans le cas de la formation assurée par l'employeur. Une étude détaillée du tableau associée aux résultats bruts de l'Enquête internationale sur la littératie des

adultes ne donne guère l'impression que l'écart en matière de formation assurée par l'entreprise entre travailleurs à temps partiel et à temps complet aille en se rétrécissant à mesure que le niveau d'études s'élève.

Un tableau analogue se dégage de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (tableau 1.11). Les données, qui se rapportent à la fréquence relative de la formation professionnelle assurée par l'entreprise, montrent, là aussi, que les travailleurs à temps partiel ont tendance à moins profiter d'actions de formation que les travailleurs à temps complet¹³. Dans neuf pays, les femmes qui travaillent à temps partiel bénéficient de plus de 25 pour cent de formation de moins que les femmes qui travaillent à temps complet. Il en va de même des hommes dans trois pays. On note quelques exceptions : en Allemagne, en Hongrie et en Irlande, par exemple, les hommes qui travaillent à temps partiel semblent bénéficier de plus de formation, ou à tout le moins d'autant, que ceux qui travaillent à temps complet. Le phénomène ne trouve pas d'explications convaincantes¹⁴.

Les données de l'enquête communautaire permettent aussi d'estimer les différences dans la fréquence relative de la formation reçue respectivement par les travailleurs à temps partiel et ceux à temps complet, abstraction faite de l'incidence d'un certain nombre de variables pertinentes dont l'âge, les études, l'ancienneté dans l'emploi, la taille de l'établissement et le secteur d'activité. On a donc établi à cet effet un modèle de logit distinct pour les hommes et pour les femmes pour 11 pays. Les résultats ainsi obtenus sont récapitulés au tableau 1.12. Ils comparent la probabilité de suivre une formation qu'ont diverses catégories de travailleurs dans lesquelles le temps partiel est relativement répandu à la probabilité de formation de travailleurs présentant exactement les mêmes caractéristiques mais travaillant à temps complet. Les

12. Seul fait exception le Canada. Le chiffre relatif à ce pays est toutefois assez peu significatif sur le plan statistique. De Broucker (1997) observe au contraire qu'au Canada, les travailleurs à temps partiel bénéficient de moins de formations financées par l'employeur que les travailleurs à temps complet. Son étude s'appuyait sur des données provenant d'une source nationale, l'Enquête de 1994 sur l'éducation et sur la formation des adultes. Un certain nombre d'études confirment la moindre fréquence de la formation parmi les travailleurs à temps partiel dans d'autres pays. Une étude australienne fait état d'une offre de formation structurée financée par l'employeur aux travailleurs à temps partiel correspondant à la moitié environ seulement de la formation offerte aux travailleurs à temps complet [Fraser (1996)]. Cranfield (1997) observe une corrélation négative au Danemark, en Finlande, en France, au Royaume-Uni et en Suisse entre les dépenses de formation et le recours à l'emploi à temps partiel, qui pourrait être lié selon l'auteur à un recours au temps partiel comme moyen d'abaisser le coût du travail. Aux États-Unis, d'après une enquête du BLS, l'offre de formation structurée de même que l'offre de formation non structurée aux travailleurs à temps partiel sont inférieure et très inférieure respectivement à celles offertes aux travailleurs à temps complet [BLS (1996)]. Frazis *et al.* (1998) observent aussi aux États-Unis une corrélation fortement négative entre la proportion de travailleurs à temps partiel dans une entreprise et la fréquence de la formation structurée assurée par l'employeur au cours des douze mois précédents.

13. Vu les définitions différentes utilisées dans les enquêtes nationales, le niveau de la formation et sa probabilité ne sont pas exactement comparables d'un pays à l'autre. C'est pourquoi les données des tableaux 1.11 et 1.12 sont présentées sous forme d'indice. Les données concernant certains pays de l'Union européenne ont été exclues du fait que les questionnaires s'écartaient trop de la norme ou parce que les résultats ne semblaient pas plausibles.

14. Une ventilation par âge et ancienneté dans l'emploi de l'incidence de la formation professionnelle assurée par l'entreprise chez les travailleurs à temps partiel de ces pays ne fait pas apparaître une fréquence particulièrement élevée de la formation parmi les travailleurs à temps partiel dans la tranche d'âge 25-34 ans ou parmi les travailleurs ayant une faible ancienneté (sauf en Irlande). Il ne paraît donc pas y avoir de confusion particulière entre la formation initiale, la formation en alternance ou l'apprentissage et le type de formation professionnelle assurée par l'entreprise qui est ici considéré. On ne peut néanmoins pas écarter l'hypothèse que la fréquence élevée de la formation professionnelle assurée par l'entreprise que les données font apparaître est dans une certaine mesure amplifiée par une confusion entre la formation professionnelle assurée par l'entreprise et d'autres types de formation.

Tableau 1.10. **Fréquence de la formation assurée aux travailleurs à temps partiel et à temps complet, par sexe, groupe d'âge et niveau d'études, 1994**

Pourcentage des salariés âgés de 25 à 54 ans

Total	Sexe						Âge (années)						Niveau d'études					
	Hommes		Femmes		25-34		35-44		45-54		Inférieur au deuxième cycle du secondaire		Deuxième cycle du secondaire		Supérieur			
	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet										
Cadre A. Formation liée à la progression professionnelle ou à un emploi																		
Belgique (Flandre)	13	22	-	22	14	20	-	24	14*	18	-	23	-	8*	-	23	19*	37
Canada	42*	37	-	39	43*	34	-	42	52*	40	-	26	-	-	28*	30	56*	50
Allemagne	17*	21	-	19	17*	25	-	23	-	23	-	15*	11*	16	-	26*	-	25
Irlande	18*	26	-	22	16*	34	-	28	21*	24	-	25*	-	18*	-	27	-	37
Pays-Bas	24	38	33*	39	23	36	29	40	26	40	14*	33	16*	27	28	40	31	49
Nouvelle-Zélande	37	52	46*	48	36	59	37	53	38	53	36*	50	29	41	31*	55	55	66
Pologne	-	20	-	20	-	19	-	20	-	20	-	18	-	10	-	28	-	31
Suède
Suisse (francophone)	28	30	-	32	28	25	27*	32	33*	28*	-	28*	-	-	30*	30	42*	40
Suisse (germanophone)	30*	35	-	35	31*	36	-	39	31*	35	40*	29	-	-	38*	37	-	42
Royaume-Uni	45	62	-	58	46	69	43	68	61	61	29*	53	39	50	-	66	76	78
États-Unis	41	50	-	49	41	51	46*	48	38	50	36*	51	-	20*	37*	38	56	67
Moyenne non pondérée^a	30	37	40	44	29	39	36	48	35	39	31	43	24	34	32	38	48	55
Cadre B. Formation assurée par l'employeur^b																		
Belgique (Flandre)	12	20	-	21	13*	16	-	21	16*	17	-	21	-	6	-	20	17*	35
Canada	-	30	-	32	-	27	-	33	-	33	-	21	-	-	-	25	-	41
Allemagne	8*	9	-	8	9*	9	-	7	-	11	-	7*	9	7	-	-	-	11
Irlande	-	19	-	17	-	22	-	21	-	18	-	16*	-	14	-	18	-	26
Pays-Bas	20	38	-	39	19	36	18*	40	23	39	15*	35	12	29	23*	39	26	48
Nouvelle-Zélande	24	41	-	38	25	46	18*	41	28	42	23*	40	18	33	19*	38	36*	54
Pologne	-	17	-	18	-	15	-	17	-	18	-	16*	-	9	-	24	-	26
Suède	44	58	-	54	46	63	32*	56	52	59	45	58	37	44	40	57	54	66
Suisse (francophone)	18	26	-	28	19	21	-	26	22*	23	-	29	-	-	25*	26	-	33
Suisse (germanophone)	20*	31	-	30	20*	31	-	33	20*	28	30*	28	-	-	29*	31	-	38
Royaume-Uni	38	59	-	56	38	66	32	65	51	60	27*	52	33	49	-	64	59	74
États-Unis	27*	42	-	43	29*	42	30*	38	21*	43	31*	45	-	16	23*	31	39*	58
Moyenne non pondérée^a	23	36	-	35	24	50	26	33	29	39	28	43	22	32	27	37	38	56

.. Données non disponibles.

- Non significatif : effectif de l'échantillon inférieur à 30 ou fort degré d'erreur de l'estimation (coefficient de variation supérieur à 33.3 pour cent).

* Haut degré d'erreur de l'estimation (coefficient de variation de l'ordre de 16.6 à 33.3 pour cent).

a) Uniquement les pays pour lesquels on possède des données à la fois sur le temps partiel et le temps complet.

b) Inclut toute formation au moins partiellement financée par l'employeur.

Source : Enquête internationale sur la littératie des adultes, 1994-95.

Tableau 1.11. **Fréquence relative de la formation assurée par l'employeur^a aux travailleurs à temps partiel, par sexe, 1997**

Salariés âgés de 25 à 54 ans
Pourcentage de la fréquence pour les travailleurs à temps complet

	Hommes		Femmes	
	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel
Autriche	.. ^b	.. ^b	100	65
Belgique	100	79	100	33
Danemark	100	31	100	67
Finlande	100	30	100	45
Allemagne	100	100	100	50
Hongrie	100	128	100	76
Irlande	100	100	100	79
Pays-Bas	100	51	100	43
Norvège	.. ^b	.. ^b	100	53
Suède	.. ^b	.. ^b	100	60
Royaume-Uni	.. ^b	.. ^b	100	72
Moyenne non pondérée	100	59

.. Données non disponibles.

a) Sur la base de la fréquence de la formation au cours des quatre semaines précédentes; à l'exclusion de la formation en alternance et de l'apprentissage.

b) Taille de l'échantillon trop petite pour pouvoir effectuer une estimation.

Source : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail, 1997.

Tableau 1.12. **Probabilité relative de bénéficier d'une formation assurée par l'employeur : individus hypothétiques^a, 1997**

Salariés âgés de 25 à 54
Indexé sur la probabilité concernant les travailleurs à temps complet

	Hommes Âge : 25 à 29 ans Niveau d'études : 2 ^e cycle du secondaire Ancienneté dans l'emploi : 1 à 5 ans Taille de l'établissement : 11 à 19 employés Secteur : commerce de gros et de détail, réparations		Femmes Âge : 40 à 44 ans Niveau d'études : 2 ^e cycle du secondaire Ancienneté dans l'emploi : 1 à 5 ans Taille de l'établissement : 11 à 19 employés Secteur : commerce de gros et de détail, réparations	
	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel
Autriche	.. ^b	.. ^b	100	90
Belgique	100	63	100	48
Danemark	100	27	100	69
Finlande	100	33	100	49
Allemagne	100	37	.. ^b	.. ^b
Hongrie	100	124	100	64
Irlande	.. ^b	.. ^b	100	81
Pays-Bas	100	62	100	65
Norvège	.. ^b	.. ^b	100	39
Suède	100	19	100	71
Royaume-Uni	100	62	100	75
Moyenne non pondérée	100	65

.. Données non disponibles.

a) Calculs du Secrétariat par régression logistique. Voir tableaux 1.A.5. et 1.A.6.

b) Le modèle de régression par paliers utilisé ne retient pas la variable temps de travail.

Source : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail, 1997.

coefficients obtenus, dont la plupart sont statistiquement significatifs, sont indiqués dans les tableaux 1.A.5 et 1.A.6 de l'annexe.

On s'aperçoit, en comparant les résultats présentés dans les tableaux 1.11 et 1.12, qu'en tenant compte des variables additionnelles, on atténue effectivement quelque peu la différence estimée dans la fréquence de formation entre les travailleurs à temps partiel et à temps complet dans le cas des femmes. Les résultats obtenus pour les hommes sont moins probants. Toutefois, l'effet estimé de la distinction catégorielle entre les travailleurs sur la probabilité de formation reste important. Dans le modèle, c'est parfois même le facteur le plus important. Quoi qu'il en soit, il y a généralement au moins une autre variable qui intervient davantage que le fait de travailler à temps partiel (au vu des valeurs relatives des coefficients), souvent le secteur d'activité ou le niveau d'instruction. Là encore, pour les hommes de certains pays, la fréquence estimée de la formation est plus forte pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps complet.

F. Préférences pour le travail à temps partiel ou à temps complet

L'une des caractéristiques de l'emploi à temps partiel par rapport aux autres formes d'emploi atypique comme le travail posté est l'attitude très favorable de nombreux salariés à son endroit. Il en va ainsi des personnes qui, au moment de l'enquête, travaillent d'ores et déjà à temps partiel mais aussi souvent de celles qui travaillent à temps complet. Afin d'en apprendre davantage, on peut se référer aux résultats de sondages d'opinion. Il faut cependant toujours traiter ces informations avec une grande prudence car il suffit de variantes minimales du libellé de la question pour obtenir des réponses très différentes. En outre, il faut savoir que ces informations ne sont valables que situées dans le contexte institutionnel en vigueur dans les différents pays au moment de l'enquête. S'agissant par exemple des femmes avec enfants, leur attitude à l'égard du travail à temps partiel, de nombreux auteurs l'ont souligné, dépend souvent des possibilités de garde d'enfants auxquelles la répondante pense pouvoir faire appel. Comme nous l'avons précisé dans l'introduction, la définition du travail à temps partiel utilisée n'est en l'occurrence pas la définition de l'OCDE, soit une durée du travail inférieure

à 30 heures par semaine ; elle est laissée à l'appréciation des répondants.

Les renseignements sur les préférences relatives pour le travail à temps partiel ou à temps complet sont empruntés à l'enquête de 1994 sur le marché du travail effectuée auprès des salariés à la demande de la Commission européenne (1995). Il s'agit certes d'une enquête dont le champ était relativement limité, qui a été réalisée pour la Commission par des instituts de sondage privés et non par les offices statistiques nationaux et qui comportait en outre des erreurs d'échantillonnage assez importantes, mais dont l'avantage pour notre étude tient au fait que les questions posées étaient les mêmes dans tous les pays^{15,16}. Le tableau 1.13 et le graphique 1.1, établis pour l'essentiel à partir des données provenant de cette enquête, font apparaître ce qui suit :

- Dans tous les pays considérés, à l'exception de l'Espagne, les hommes qui travaillent à temps partiel souhaiteraient bien davantage que les femmes dans le même cas, travailler à temps complet (tableau 1.13). La proportion d'hommes travaillant à temps partiel qui déclarent qu'ils préféreraient travailler à plein-temps oscille entre un quart aux Pays-Bas et 100 pour cent au Portugal.
- La proportion de femmes travaillant à temps partiel et déclarant qu'elles préféreraient travailler à plein-temps est très inférieure à 50 pour cent dans tous les pays, et inférieure à 10 pour cent dans certains (tableau 1.13).
- Plus la proportion de femmes travaillant à temps partiel dans un pays est élevée, plus faible est de manière générale la proportion d'entre elles qui déclarent qu'elles préféreraient travailler à temps complet. Par exemple, en Italie, sur les 12 pour cent de femmes qui déclarent travailler à temps partiel, 42 pour cent indiquent qu'elles préféreraient travailler à temps complet. Par contre, aux Pays-Bas où 65 pour cent des femmes travaillent à temps partiel, 7 pour cent seulement préféreraient travailler à temps complet (voir graphique 1.1 ; le coefficient de corrélation est -0.8).

Au plan national, on dispose également de données complémentaires issues d'enquêtes destinées à mesurer la fréquence du « temps partiel involontaire ». Dans ces enquêtes, il est demandé aux travailleurs à temps partiel pourquoi

15. La question de l'enquête était libellée comme suit :

a) Si vous travaillez à plein-temps, préféreriez-vous avoir un emploi à temps partiel avec un salaire diminué en conséquence ? (Oui/non).

b) Si vous travaillez à temps partiel, préféreriez-vous avoir un emploi à temps complet ? (Oui/non).

16. L'Enquête communautaire sur les forces de travail fait apparaître une légère évolution des préférences en faveur du travail à temps complet parmi les femmes travaillant à temps partiel au cours de la période 1994-1997 dans les pays sur lesquels on possède des données. Précisons que dans l'Enquête sur les forces de travail administrée au Danemark, en France, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, les travailleurs à temps partiel étaient priés de cocher l'une des explications suivantes de leur situation : « pour faire des études ou suivre une formation » ; « en raison d'une maladie ou d'un handicap » ; « faute de trouver un travail à temps complet » ; « ne souhaite pas travailler à temps complet » (pour la France, les deux premières raisons étaient omises). En 1994, la proportion de femmes choisissant la dernière explication était respectivement de 58, 63, 81 et 80 pour cent. En 1997, les chiffres correspondants s'établissaient à 61, 61, 82 et 79 pour cent.

Tableau 1.13. **Préférences pour un emploi à temps complet ou un emploi à temps partiel, 1994**Proportion des salariés dans la catégorie considérée^a

	Total		Hommes		Femmes	
	Salariés à temps partiel souhaitant travailler à temps complet	Salariés à temps complet souhaitant travailler à temps partiel	Salariés à temps partiel souhaitant travailler à temps complet	Salariés à temps complet souhaitant travailler à temps partiel	Salariés à temps partiel souhaitant travailler à temps complet	Salariés à temps complet souhaitant travailler à temps partiel
Belgique	27	17	31	9	25	36
Danemark	14	13	69	7	8	21
Allemagne	15	7	52	5	12	10
Grèce	25	8	33	8	25	9
France	41	17	69	11	35	28
Irlande	38	10	78	8	30	12
Italie	43	26	83	22	42	32
Pays-Bas	8	16	25	13	7	23
Portugal	62	5	100	7	40	2
Espagne	36	10	36	8	37	14
Royaume-Uni	29	5	72	3	22	9
Moyenne non pondérée	31	12	59	9	26	18

a) Par exemple, le premier chiffre de la première ligne, pour la Belgique, indique que 27 pour cent des travailleurs belges à temps partiel préféreraient travailler à temps complet.

Source : Commission européenne (1995, tableaux 26a-c).

Tableau 1.14. **Part de l'emploi à temps partiel involontaire^a dans le total de l'emploi à temps partiel^b, par sexe, 1997**

Pourcentages

	Total	Hommes	Femmes
Australie	11.2	17.0	8.5
Canada	31.3	34.9	29.8
République tchèque	3.1	1.8	3.7
Danemark	13.6	13.1	13.9
Finlande	37.6	32.8	40.2
France	41.3	52.9	38.8
Allemagne	13.3	17.8	12.6
Grèce	41.0	50.2	36.0
Japon ^c	15.8	18.9	4.0
Pays-Bas	5.5	8.2	4.6
Norvège	15.7	17.2	15.2
Portugal	21.6	16.1	24.1
Suède	32.0	34.7	31.3
Suisse	6.3	8.4	5.8
Royaume-Uni	12.2	23.8	9.5
États-Unis	7.8	7.4	8.0
Moyenne non pondérée	19.3	22.2	17.9

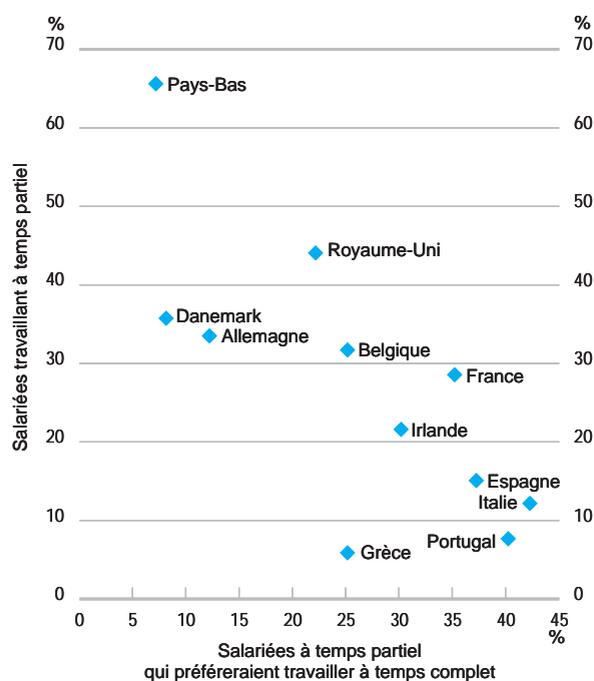
a) Personnes qui travaillent à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet.

b) Exceptés les travailleurs indépendants et familiaux pour les pays européens.

c) 1996.

Sources : Base de données de l'OCDE sur l'emploi à temps partiel et à temps complet; base de données de l'OCDE sur l'emploi à temps partiel involontaire; États-Unis : calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir de la Current Population Survey de mars 1997 de l'US Bureau of Labor Statistics; EUROSTAT (1998).

Graphique 1.1. Proportions de femmes salariées travaillant à temps partiel, et de celles à temps partiel qui préféreraient travailler à temps complet, 1994



Sources : Commission européenne (1995) ; EUROSTAT (1995a).

ils travaillent à temps partiel, et sont considérées comme des travailleurs à temps partiel involontaires, les personnes qui répondent qu'elles n'ont pas réussi à trouver un emploi à temps complet. Étant donné que le libellé des questions diffère d'un pays à l'autre, la plus grande prudence est de rigueur dans les comparaisons internationales¹⁷. Il semble cependant que, d'une manière générale les travailleurs à temps partiel involontaires soient une minorité, chez les hommes comme chez les femmes, voire, par exemple aux Pays-Bas, une petite minorité (tableau 1.14). Les résultats ne s'écartent guère de ceux présentés dans le tableau 1.13, avec

des chiffres systématiquement plus élevés pour les hommes que pour les femmes. Là aussi, plus la proportion de femmes travaillant à temps partiel dans le pays est forte, plus faible est le pourcentage de celles qui le font contre leur gré. L'évolution des données sur le travail à temps partiel involontaire suit en général de très près les mouvements du chômage [OCDE (1995)]. Cela dit, en dépit de l'amélioration de la situation économique depuis 1993, la part du travail à temps partiel involontaire s'est fortement accrue en France [Forgéot et Lengart (1997)], de même qu'en Allemagne, en Grèce et aux Pays-Bas.

G. Les sorties du travail à temps partiel

Il existe depuis longtemps des données sur les flux d'entrée dans l'emploi à temps partiel pour un certain nombre de pays. Celles-ci ont d'ailleurs été utilisées, par O'Reilly (1997) par exemple, pour mettre en évidence l'importance du temps partiel en tant que mécanisme d'accès au marché du travail, pour certaines catégories de sans-emploi en particulier. Par contre, les enquêtes rétrospectives dont sont dérivées ces données (notamment l'Enquête communautaire sur les forces de travail) ne permettent généralement pas de se faire une idée des sorties du travail à temps partiel au profit d'autres formes d'emploi. On s'intéressera donc ici à diverses études longitudinales récentes qui fournissent des informations sur ce point concernant sept pays¹⁸.

Parmi les conclusions générales qui se dégagent de ces études figurent les suivantes :

- Le taux d'abandon du travail à temps partiel pour un emploi à plein-temps est beaucoup plus élevé chez les hommes que chez les femmes [Anxo *et al.* (1999) ; Dekker *et al.* (1999) ; Galtier (1998) ; Bothfeld et O'Reilly (1999) ; Smith *et al.* (1999)]. Cela dit, le vécu des femmes est loin d'être toujours le même. D'après Blank (1994) et Hakim (1996), cela proviendrait du fait que les femmes constituent un groupe hétérogène, certaines manifestant une constance dans leur attitude à l'égard du travail tandis que d'autres changent plus fréquemment d'avis, et donc de situation.
- Le passage du temps partiel au temps complet est plus courant parmi les jeunes et les travailleurs possédant un

17. Pourraient également être classés comme travailleurs involontaires à temps partiel les personnes qui travaillent selon cette modalité « pour des raisons économiques », c'est-à-dire dont le temps de travail a été réduit en raison du ralentissement de l'activité économique. Il n'en est toutefois pas tenu compte ici.

18. Il s'agit des études suivantes, avec mention des pays couverts et quelques précisions sur les sources de données utilisées : Anxo *et al.* (1999) : Pays-Bas, panel socio-économique néerlandais, échantillons 1986 et 1991 ; et Suède, enquête sur les activités marchandes et non marchandes des ménages, appariement des échantillons des éditions 1986 et 1991 ; Blank (1994) : États-Unis, Panel Survey of Income Dynamics, éditions 1976 à 1990 ; Dekker *et al.* (1999) : Pays-Bas, panel socio-économique néerlandais, échantillons 1985 à 1994 ; Galtier (1998) : France, appariement des échantillons des éditions 1994, 1995 et 1996 de l'Enquête-Emploi ; Bothfeld et O'Reilly (1999) : Allemagne, panel socio-économique allemand, et Royaume-Uni, British Household Panel Survey, éditions dans les deux cas de janvier 1990 à décembre 1995 ; Smith *et al.* (1999) : Espagne et Royaume-Uni, appariement des échantillons des enquêtes nationales de population active, éditions du printemps 1995 et du printemps 1996. La version finale des études de Anxo *et al.* (1999), Bothfeld et O'Reilly (1999) et Smith *et al.* (1999) sera publiée dans O'Reilly *et al.* (à paraître).

niveau élevé d'études et de qualification. Blank (1994) constate qu'aux États-Unis les femmes peu instruites qui travaillent à temps partiel risquent davantage de finir par se retirer du marché du travail. Dans le cas des Pays-Bas comme du Royaume-Uni, Smith *et al.* (1999) observent que les membres des professions intellectuelles et les personnes très qualifiées qui travaillent à temps partiel ont plus de chances de trouver un emploi à plein-temps.

- Il apparaît qu'en France et aux Pays-Bas, et probablement aussi dans certains autres pays, les travailleurs à temps partiel qui effectuent très peu d'heures ont moins de chances que les autres de passer à plein-temps [Galtier (1998) pour la France et Dekker *et al.* (1999) pour les Pays-Bas].

Ces diverses études montrent en outre que le temps partiel tend à jouer un rôle différent sur le marché du travail des différents pays, leurs conclusions sur ce point confirmant souvent l'impression qui ressort des données transversales présentées ci-avant :

- En Espagne, Smith *et al.* (1999) mettent en évidence une grande instabilité de l'emploi à temps partiel. Plus une personne occupe longtemps un emploi à temps partiel, plus faible semble être la probabilité qu'elle accède à un emploi à temps complet.
- Aux États-Unis, les travailleurs à temps partiel sont surtout des jeunes ou des personnes d'âge mûr. Le travail à temps partiel est principalement pour eux un moyen de trouver un emploi de courte durée pendant leurs études ou en attendant la retraite. Peu de travailleurs à temps partiel prennent ensuite un emploi à plein-temps [Blank (1994)].
- Aux Pays-Bas et en Allemagne, les sorties du travail à temps partiel sont rares. Dekker *et al.* constatent qu'aux Pays-Bas, dans le cas des femmes, l'emploi à temps partiel assorti d'un nombre important d'heures est presque aussi stable que l'emploi à temps complet. Dans le cas de l'Allemagne, Bothfeld et O'Reilly (1999) observent eux aussi que les flux de sortie du temps partiel sont réduits, et que les retraits ne se font pratiquement jamais au profit d'un travail à plein-temps.
- En France et au Royaume-Uni, on trouve quelques travailleurs à temps partiel involontaires qui accèdent à un emploi à temps complet ou décident de leur plein gré de continuer à travailler à temps partiel. Dans le cas de la France, Galtier (1998) constate que, parmi les femmes travaillant à temps partiel qui avaient déclaré en 1994 souhaiter faire plus d'heures, un peu moins d'un quart occupaient un emploi à temps complet deux ans plus tard et un peu moins d'un autre quart tra-

vallaient encore à temps partiel mais étaient désormais satisfaites de leur sort. Dans le cas du Royaume-Uni, Smith *et al.* (1999) observent qu'entre 1995 et 1996, 16 pour cent des femmes travaillant à temps partiel prétendant souhaiter travailler à temps complet ont accédé à un emploi à plein-temps.

- En Suède, de nombreuses femmes commencent par travailler à plein-temps puis passent au temps partiel avant de revenir au plein-temps, le temps partiel constituant un interlude dans leur carrière qui leur permet de concilier vie professionnelle et obligations familiales [Anxo *et al.* (1999)].

Conclusions

L'emploi à temps partiel a proportionnellement fortement progressé dans de nombreux pays et largement contribué à la croissance de l'emploi ces dix dernières années. Les données présentées dans ce chapitre confirment que les emplois à temps partiel sont généralement rémunérés à un taux horaire moindre que les emplois à temps complet et que les titulaires de ces emplois bénéficient d'un volume de formation assuré par l'entreprise moindre que les salariés travaillant à temps complet. Si la plupart des hommes travaillant à temps partiel déclarent qu'ils préféreraient travailler à temps complet, il n'en va pas de même des femmes.

L'importance du temps partiel pour l'emploi dans son ensemble et pour l'emploi féminin en particulier varie énormément d'un pays à l'autre. Ainsi qu'on l'a vu dans ce chapitre, lorsque l'emploi à temps partiel est relativement répandu une proportion relativement faible des travailleurs à temps partiel déclarent qu'ils préféreraient travailler à temps complet, un pourcentage relativement réduit d'entre eux occupent un emploi temporaire et la durée du travail est très variable (quand l'emploi à temps partiel est relativement courant, on relève une relativement forte proportion de travailleurs à temps partiel qui ont une durée du travail très réduite ou au contraire très proche du temps complet). En revanche, il apparaît qu'une fréquence élevée du travail à temps partiel ne réduit par l'écart de salaire horaire entre temps partiel et temps complet. Pour ce qui concerne la formation, la relation n'est pas claire.

Le volume relativement faible de la formation assurée par l'entreprise aux travailleurs à temps partiel, même dans les catégories ayant fait des études, soulève certaines interrogations pour l'orientation de l'action publique. Si l'évolution démographique continue sur sa lancée, on verra de plus en plus de familles comptant un seul adulte. De plus, les menaces qui pèsent sur les régimes de sécurité sociale et de retraite montrent qu'il importe de tirer de l'emploi une plus forte proportion du revenu sur la vie entière. De récents rapports sur le vieillissement, dont celui de l'OCDE (1998b), ont souligné

l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie à cet égard. Les faits exposés dans le présent chapitre montrent que ces tendances pourraient bien être à l'origine de difficultés particulières pour les salariés à temps partiel. Ces travailleurs courent non seulement le risque d'être moins abondamment formés par leur employeur mais aussi de percevoir un salaire inférieur, même calculé sur une base

horaire, et donc de rencontrer plus de difficultés pour financer leur formation eux-mêmes. Dans la plupart des pays, rares semblent par ailleurs être les travailleurs à temps partiel qui accèdent à un emploi à plein-temps. Le revenu sur la vie entière et les droits à pension des travailleurs à temps partiel risquent donc de continuer à s'effriter, à situation comparable, par rapport à ceux des travailleurs à temps complet.

Annexe 1.A

Tableaux supplémentaires

— Tableau 1.A.1. Contribution de l'emploi à temps partiel et de l'emploi à temps complet —
à l'évolution globale de l'emploi entre 1987 et 1997, par sexeEn pourcentage de l'emploi total^a de la première année

	Emploi total	Temps partiel			Temps complet		
	Total	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Australie ^b	1.75	0.88	0.33	0.55	0.87	0.38	0.50
Belgique	0.44	0.41	0.02	0.39	0.03	-0.30	0.33
Canada ^c	1.25	0.42	0.14	0.28	0.83	0.30	0.53
Danemark	0.43	-0.21	0.14	-0.34	0.63	0.17	0.46
France	0.26	0.29	0.04	0.26	-0.03	-0.21	0.18
Allemagne ^{c, d}	0.56	0.68	0.13	0.55	-0.12	-0.02	-0.10
Grèce	0.68	0.23	0.09	0.14	0.45	0.11	0.34
Irlande	2.32	0.95	0.24	0.71	1.37	0.51	0.86
Japon ^{b, c}	1.07	0.76	0.34	0.43	0.31	0.24	0.07
Italie	-0.06	0.31	0.08	0.23	-0.37	-0.40	0.03
Luxembourg ^c	0.76	0.36	0.04	0.32	0.40	0.21	0.19
Pays-Bas	1.99	0.84	0.00	0.84	1.15	0.69	0.47
Nouvelle-Zélande ^{b, c}	0.98	0.77	0.28	0.49	0.21	-0.05	0.25
Portugal	0.92	0.44	0.14	0.31	0.47	0.01	0.47
Espagne	1.22	0.37	0.08	0.29	0.85	0.20	0.65
Royaume-Uni	0.66	0.35	0.17	0.18	0.31	-0.04	0.35
États-Unis ^e	1.42	0.12	0.04	0.09	1.30	0.60	0.70
OCDE^f	0.98	0.47	0.13	0.34	0.51	0.14	0.37
Union européenne^f	0.85	0.42	0.10	0.32	0.43	0.08	0.35

a) L'emploi total est défini comme la somme du travail à temps partiel et du travail à temps complet. L'emploi à temps partiel est défini comme un travail hebdomadaire de moins de 30 heures, sauf pour le Japon où il est défini comme un travail hebdomadaire de moins de 35 heures.

b) Heures effectives au lieu des heures habituelles.

c) 1986-96 au lieu de 1987-97.

d) Les données pour l'Allemagne concernent l'Allemagne de l'Ouest jusqu'en 1991. A partir de 1992 les données concernent l'Allemagne unifiée.

e) Salariés uniquement.

f) Moyenne non pondérée des pays.

Sources : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail; et enquêtes nationales sur les forces de travail.

Tableau 1.A.2. **Salaire horaire médian des travailleurs à temps partiel, par sexe et par secteur d'activité, 1995**

Pourcentage du salaire horaire médian des travailleurs à temps complet

	Industries extractives		Industries manufacturières		Électricité, gaz et eau		Construction		Commerce de gros et de détail		Hôtels et restaurants		Transport, entrepôts et communication		Intermédiation financière		Immobilier, locations et activités de services aux entreprises		Total		
	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	
Hommes																					
Canada ^a	47.1	66.7	63.0	46.9	..	
Belgique	68.4	0.1	94.1	16.5	90.4	0.4	90.8	2.5	77.1	21.9	81.5	19.1	82.9	17.3	100.2	2.4	63.9	19.8	74.7	100.0	
Danemark	76.5	0.2	83.8	29.6	66.8	0.1	93.6	18.7	59.3	22.2	75.2	5.9	79.9	7.5	56.6	2.2	54.4	13.7	74.2	100.0	
Finlande	84.6	12.0	91.4	0.7	115.2	0.6	80.2	24.5	92.6	14.8	76.8	28.9	54.9	1.6	61.8	16.9	76.5	100.0	
France ^b	141.2	0.1	99.3	14.9	67.8	0.4	87.3	2.0	74.6	18.0	98.2	11.7	81.3	6.8	79.9	2.0	59.8	44.2	73.2	100.0	
Allemagne	90.2	40.6	49.7	3.6	82.7	17.5	85.0	35.5	73.3	2.7	78.4	100.0	
Italie	86.4	0.8	101.7	23.2	94.7	1.8	103.6	5.0	134.8	12.3	91.8	5.3	85.9	10.7	75.9	2.6	70.5	38.3	83.1	100.0	
Pays-Bas	79.8	12.9	80.8	4.2	68.1	17.3	81.2	7.6	87.0	11.8	88.0	1.9	57.4	43.3	69.8	100.0	
Portugal	81.8	28.8	84.1	0.2	96.3	10.0	70.1	23.2	71.9	10.1	109.1	3.7	32.1	0.2	91.7	23.8	80.8	100.0	
Espagne	91.7	0.3	72.7	20.2	97.6	0.3	85.1	6.9	81.3	22.2	80.4	20.6	68.9	11.2	87.0	4.2	57.3	14.1	66.4	100.0	
Suède	96.5	0.1	89.6	35.1	121.2	0.9	103.8	6.6	97.5	13.0	89.5	5.5	93.3	18.0	84.7	1.6	75.0	19.1	88.7	100.0	
Royaume-Uni	87.4	0.1	86.7	7.6	91.9	0.2	106.3	1.5	63.6	35.5	65.4	26.0	76.3	7.6	65.2	1.8	44.8	19.7	54.2	100.0	
Moyenne non pondérée^c	92.6	0.2	87.7	21.9	85.6	0.8	95.1	6.9	81.0	22.3	82.8	12.7	84.1	12.4	72.5	2.1	63.7	25.3	74.6	100.0	
Femmes																					
Canada ^a	71.5	88.0	75.9	69.8	..	
Belgique	83.1	..	100.5	10.6	99.3	0.6	93.7	1.3	91.3	42.7	91.4	7.3	89.6	5.3	102.0	10.3	76.6	21.8	86.8	100.0	
Danemark	83.7	..	87.3	21.7	92.1	0.2	87.7	2.1	79.5	28.6	86.4	10.2	90.7	2.6	89.7	10.3	69.1	24.3	76.4	100.0	
Finlande	122.6	0.1	99.7	5.1	85.9	0.5	103.6	0.4	96.7	44.6	100.8	13.3	81.9	18.8	100.0	9.4	75.7	7.7	90.2	100.0	
France ^b	226.1	0.1	96.7	13.9	117.7	0.5	74.1	1.5	89.3	31.0	99.9	11.4	84.2	2.1	82.2	2.9	73.4	36.6	81.7	100.0	
Allemagne	71.5	0.2	82.3	23.9	89.3	1.4	83.5	8.5	99.3	60.7	97.9	5.3	87.5	100.0	
Italie	182.7	0.3	109.8	29.6	95.3	0.5	92.7	1.3	108.3	22.9	98.3	7.0	86.0	11.4	98.4	4.4	90.1	22.4	103.0	100.0	
Pays-Bas	..	0.0	98.7	11.5	96.0	1.2	96.1	28.5	98.2	6.3	113.8	7.3	100.9	6.6	82.1	38.0	93.1	100.0	
Portugal	41.2	0.1	98.6	29.1	78.9	0.1	89.9	2.6	96.0	44.2	97.1	10.0	70.3	3.6	59.9	2.0	84.4	8.4	113.0	100.0	
Espagne	78.2	0.1	82.9	16.9	43.9	0.4	80.1	2.9	101.0	41.2	93.3	14.9	64.5	4.7	72.6	2.2	73.8	16.7	84.0	100.0	
Suède	87.2	0.1	95.6	22.6	105.2	0.6	105.9	2.4	93.9	37.6	88.6	5.0	96.9	7.4	93.3	5.8	84.3	18.4	92.3	100.0	
Royaume-Uni	57.2	0.1	83.6	8.9	86.2	0.3	82.9	1.3	80.7	44.4	81.9	19.1	80.6	3.0	82.3	5.0	63.6	17.8	69.6	100.0	
Moyenne non pondérée^c	103.4	0.1	94.2	17.6	89.4	0.5	90.0	2.3	93.8	38.8	93.6	10.4	85.8	6.6	89.0	5.8	77.3	21.2	88.9	100.0	

.. Données non disponibles.

a) 1997.

b) 1994. En raison des différences dans la classification industrielle, tous les secteurs ne sont pas représentés. Le total pour le Canada recouvre tous les secteurs, y compris ceux non représentés.

c) Exclut le Canada.

Sources : EUROSTAT, Enquête sur la structure des salaires, 1995; Statistique Canada, Enquête sur les forces de travail, 1997.

Tableau 1.A.3. Salaire horaire médian des travailleurs à temps partiel, par sexe et par catégorie professionnelle, 1995

Pourcentage du salaire horaire médian des travailleurs à temps complet

Membres													Conducteurs de l'exécutif et des corps		Professions intellectuelles		Professions intermédiaires		Employés de type administratif		
	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	
Hommes																					
Belgique	106.2	2.8	91.7	2.9	88.2	6.6	81.6	12.6	74.7	29.2	93.1	10.0	84.6	13.1	85.0	23.0	74.7	100.0			
Danemark	116.9	0.4	77.4	0.8	65.4	2.1	69.8	2.4	71.4	14.6	95.2	23.2	92.6	18.4	80.7	37.5	74.2	100.0			
Finlande	100.9	0.8	104.4	3.6	69.8	6.6	84.3	11.1	89.7	34.7	90.4	2.7	97.7	2.9	85.3	37.6	76.5	100.0			
France ^a	151.3	3.0	86.7	4.2	66.6	11.0	77.5	5.7	91.9	16.1	90.6	18.8	97.0	18.9	93.1	22.4	73.2	100.0			
Allemagne	94.0	3.4	107.8	5.1	71.0	8.4	69.5	12.9	81.0	17.8	88.5	21.7	80.9	6.4	80.7	24.4	78.4	100.0			
Italie	144.1	0.5	88.2	0.5	79.3	7.0	93.3	21.5	83.3	31.3	102.9	13.4	104.7	8.1	83.5	17.6	83.1	100.0			
Pays-Bas	67.6	5.5	71.1	9.1	67.5	13.2	68.0	13.7	68.4	13.1	74.8	16.8	76.4	13.2	74.4	15.3	69.8	100.0			
Portugal	118.2	6.1	87.1	7.1	54.7	7.5	49.0	8.3	79.1	15.0	86.4	16.8	106.9	8.5	104.6	30.6	80.8	100.0			
Espagne	108.3	4.7	92.6	10.4	72.7	6.6	66.3	14.8	83.6	15.9	70.2	8.3	66.5	13.7	80.3	25.7	66.4	100.0			
Suède	101.0	5.1	106.4	10.1	88.4	8.7	97.1	7.5	96.6	18.4	91.4	22.6	95.4	26.3	88.7	100.0			
Royaume-Uni	109.7	4.6	105.9	2.4	81.2	2.4	76.6	16.7	75.6	39.4	90.3	5.3	83.1	8.7	68.2	20.5	54.2	100.0			
Moyenne non pondérée	111.7	3.2	92.2	4.7	74.8	7.4	74.9	11.7	81.4	21.3	89.0	14.1	89.3	12.2	84.7	25.5	74.6	100.0			
Femmes																					
Belgique	100.2	0.7	102.3	1.9	104.8	5.9	101.6	26.2	106.1	36.2	105.0	3.5	105.5	2.2	99.3	23.3	86.8	100.0			
Danemark	91.7	0.3	95.8	1.2	96.5	7.8	97.4	11.8	92.0	27.8	91.6	2.8	95.5	10.4	90.7	37.5	76.4	100.0			
Finlande	89.3	0.1	94.5	2.8	93.3	3.6	98.1	15.2	100.4	49.4	93.9	0.7	96.0	0.9	94.8	27.3	90.2	100.0			
France ^a	65.8	0.9	94.2	1.3	64.2	14.8	83.1	20.9	97.7	25.4	94.6	9.9	99.8	7.6	98.1	19.2	81.7	100.0			
Allemagne	62.3	0.4	86.5	3.6	83.6	6.6	85.8	27.1	113.4	47.8	93.6	4.6	91.0	1.5	99.9	8.3	87.5	100.0			
Italie	68.8	0.1	79.7	3.2	101.3	36.9	100.6	23.6	111.3	9.4	111.1	7.0	92.8	19.7	103.0	100.0			
Pays-Bas	84.5	2.7	83.4	4.1	95.2	11.9	99.9	33.3	98.2	25.1	105.4	1.7	98.7	4.0	98.8	17.2	93.1	100.0			
Portugal	118.8	1.6	104.0	2.3	63.7	3.2	80.4	11.8	114.6	37.2	90.2	11.1	122.7	5.1	119.0	27.6	113.0	100.0			
Espagne	66.7	0.5	80.6	2.1	73.8	2.5	80.7	28.4	101.0	25.2	88.2	4.3	82.1	4.6	96.4	32.4	84.0	100.0			
Suède	94.2	3.7	96.2	11.1	97.8	28.9	98.8	24.9	94.5	3.6	96.9	7.2	96.9	20.1	92.3	100.0			
Royaume-Uni	74.9	2.0	88.8	1.2	65.9	2.3	81.3	29.0	91.2	42.8	94.2	1.9	90.9	2.9	81.5	18.0	69.6	100.0			
Moyenne non pondérée	83.8	1.0	90.3	2.2	83.4	6.6	91.6	24.5	101.3	33.2	96.6	4.9	99.1	4.9	97.1	22.8	88.9	100.0			

.. Données non disponibles.

a) 1994.

Source : EUROSTAT, Enquête sur la structure des salaires, 1995.

— Tableau 1.A.4. **Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel de durée réduite^a — et total de l'emploi à temps partiel^b, par sexe, 1997**

Pourcentages

	Hommes			Femmes		
	Emploi à temps partiel en pourcentage du total de l'emploi masculin		Part de l'emploi à temps partiel de durée réduite dans le total de l'emploi à temps partiel masculin en 1997 (chiffres pour 1987 entre parenthèses)	Emploi à temps partiel en pourcentage du total de l'emploi féminin		Part de l'emploi à temps partiel de durée réduite dans le total de l'emploi à temps partiel féminin en 1997 (chiffres pour 1987 entre parenthèses)
	Total de l'emploi à temps partiel	Emploi à temps partiel de durée réduite		Total de l'emploi à temps partiel	Emploi à temps partiel de durée réduite	
Australie ^c	14.7	10.0	68.5 (61.6)	41.2	29.6	71.8 (73.2)
Autriche	2.6	1.1	43.9 ..	21.3	5.6	26.0 ..
Belgique	4.8	1.4	28.6 (21.5)	32.3	13.5	41.7 (34.5)
Canada	10.5	5.9	56.0 (63.2)	29.4	15.2	51.8 (56.2)
République tchèque	1.9	0.7	34.8 ..	5.5	1.5	27.2 ..
Danemark	11.1	8.9	79.8 (72.6)	24.2	12.2	50.6 (39.5)
Finlande	6.0	3.3	55.1 ..	10.6	5.0	47.2 ..
France	5.9	2.0	33.7 (37.4)	25.2	8.9	35.5 (38.9)
Allemagne ^d	3.7	2.2	59.7 (51.6)	29.9	14.2	47.5 (32.0)
Grèce	4.8	1.3	26.5 (21.1)	14.1	3.8	27.2 (26.5)
Hongrie	1.8	0.4	21.1 ..	5.0	0.8	16.8 ..
Islande	9.0	5.4	60.0 ..	36.7	12.7	34.6 ..
Irlande	7.0	2.4	34.7 (30.9)	27.2	11.4	41.8 (40.6)
Italie	5.1	2.9	57.6 (53.4)	22.2	8.3	37.2 (36.3)
Japon ^{c, d}	11.5	1.8	15.8 (18.9)	36.1	7.2	20.1 (21.1)
Corée ^{c, e}	3.3	1.3	38.8 ..	7.8	3.0	38.7 ..
Luxembourg ^d	2.1	0.4	17.1 (12.9)	24.7	7.5	30.4 (38.3)
Mexique	8.6	3.7	42.5 ..	29.9	15.2	50.8 ..
Pays-Bas	11.1	7.8	70.7 (61.4)	54.8	31.4	57.4 (65.9)
Nouvelle-Zélande ^{c, d}	10.1	7.0	69.7 (67.3)	36.9	23.1	62.6 (60.9)
Norvège	7.9	5.7	72.3 ..	36.8	21.0	57.1 ..
Portugal	5.1	2.1	41.8 (35.1)	16.5	7.3	44.0 (40.1)
Pologne ^c	5.6	2.2	38.3 ..	9.1	3.5	38.0 ..
Espagne	3.1	1.1	35.4 (38.6)	16.8	7.1	42.5 (47.4)
Suède	8.1	3.9	48.2 ..	24.9	7.6	30.5 ..
Suisse	7.9	4.9	62.3 ..	47.8	33.2	69.5 ..
Turquie ^{c, d}	2.9	0.9	30.3 ..	12.7	3.6	28.3 ..
Royaume-Uni	8.2	5.1	63.0 (55.6)	40.9	23.9	58.3 (60.2)
États-Unis ^f	8.3	3.5	42.3 (45.4)	19.5	8.0	40.8 (44.8)
Moyenne non pondérée	6.6	3.4	46.5	25.5	11.9	42.3

.. Données non disponibles.

^{a)} Heures habituelles de travail inférieures à 20 heures par semaine sauf pour l'Australie (moins de 21 heures), et pour le Japon (moins de 15 heures).^{b)} Heures habituelles de travail inférieures à 30 heures par semaine, sauf pour le Japon (moins de 35 heures).^{c)} Heures effectives.^{d)} 1996, 1986 entre parenthèses.^{e)} Emplois civils.^{f)} Salariés.

Sources : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail; enquêtes nationales sur les forces de travail.

Tableau 1.A.5. Coefficients du modèle de régression logistique^a de la probabilité de suivre une formation assurée par l'employeur, pour les hommes

Salariés âgés de 25 à 54 ans

	Âge						Temps de travail					Ancienneté dans l'emploi (années)				
	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	complet	partiel	au 2 ^e cycle du secondaire	3 ^e cycle du secondaire	Supérieur	Inférieure à 1 an	1-5	5 ou plus		
Autriche	-3.86	-	-	-0.44	-	-0.87	-	-	-	-	-	-	-	-		
Belgique	-5.83	-	0.22	-	-	-0.64	-	-0.46	-	0.86	1.98	-	-	-		
Danemark	-3.18	-	0.31	0.28	-	-	-	-1.37	-	0.63	0.94	-	-	-		
Finlande	-2.96	-	0.10	0.18	0.31	0.08	0.07	-	-1.15	-	0.39	1.41	-	0.22 0.05		
Allemagne	-5.38	-	-	-1.24	-1.31	-	-	-	-1.00	-	-	0.56	-	-0.91 -1.42		
Hongrie	-6.84	-	-0.26	0.18	-0.54	0.12	-1.06	-	0.22	-	1.33	2.06	-	-0.50 -0.78		
Irlande	-3.45	-	-0.09	-0.26	-0.26	-0.57	-1.29	-	-	-	0.05	0.47	-	-0.74 -1.08		
Italie	-4.53	-	-0.12	-	0.09	-0.28	-	0.39	-	1.18	1.04	-	-	-0.04 -0.27		
Pays-Bas	-4.03	-	-0.37	-0.44	-0.60	-0.83	-0.99	-	-0.49	-	0.98	0.81	-	-		
Norvège	-2.58	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.37	-	-	-		
Suède	-2.36	-	0.21	-	-	-	-	-	-1.75	-	0.43	-	-	-		
Royaume-Uni	-1.81	-	0.10	0.19	0.10	0.12	0.36	-	-0.55	-	0.09	0.33	-	-0.01 0.16		
Moyenne non pondérée	-3.90	-	0.01	-0.16	-0.39	-0.16	-0.59	-	-0.69	-	0.63	1.06	-	-0.33 -0.50		
	Taille de l'entreprise				Secteur d'activité (nombre de salariés)											
	1-10	11-19	20-49	50+	A	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Autriche	-	-	-	-	-	-	-	1.35	-	-	-	-	1.41	-	0.54	-
Belgique	-	-	0.31	0.40	-	0.99	-0.53	1.15	-0.69	-	-	0.42	0.63	-0.34	0.81	-
Danemark	-	-	-	0.32	-	-	-	1.04	-0.89	-	-	0.59	1.12	-	0.83	0.72
Finlande	-	-0.33	-0.16	0.12	0.21	-	-	0.45	-0.59	-	0.57	-0.30	1.71	-0.15	1.03	-0.30
Allemagne	-	-	-0.68	0.31	1.21	-	-	1.49	-0.87	-	-1.32	-1.27	-	-	0.52	0.77
Hongrie	-	-0.15	0.17	0.25	1.49	0.50	1.84	2.63	0.90	-	0.38	2.38	2.53	2.88	2.27	2.51
Irlande	-	0.75	0.63	1.09	-0.71	-	0.13	0.88	-0.25	-	-0.83	-0.34	0.87	0.21	0.68	0.49
Italie	-	0.17	0.72	0.59	-0.15	0.36	0.09	0.72	-1.52	-	0.20	0.41	0.71	0.08	0.07	0.43
Pays-Bas	-	0.13	0.47	1.03	0.15	1.55	-	0.67	0.08	-	-0.60	-0.15	0.78	0.11	0.04	0.09
Norvège	-	-	0.76	0.53	-	-	-	1.00	-	-	-	-	0.96	-	0.62	-
Suède	-	-	-	0.34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.39	0.37	-0.48
Royaume-Uni	-	0.11	-	-0.11	-0.16	0.54	-0.01	0.46	-0.10	-	-0.16	0.08	0.14	0.12	0.18	-0.15
Moyenne non pondérée	0.11	0.28	0.44	0.29	0.79	0.30	1.08	-0.44	-0.25	0.20	1.09	0.31	0.66	0.45	0.45	0.45

- La catégorie est incluse dans la constante.

a) Les paramètres sont significatifs au seuil $p < 0.05$. Si la cellule est vide, le paramètre n'est pas significatif.

b) Les catégories NACE sont :

A : Agriculture, chasse, sylviculture et pêche	H : Hôtels et restaurants
C : Industries extractives	I : Transport, entrepôts et communication
D : Industries manufacturières	J : Intermédiation financière
E : Électricité, gaz et eau	K : Immobilier, locations et activités de services aux entreprises
F : Construction	L : Secteur public
G : Commerce de gros et de détail	M : Autres services

Source : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail, 1997.

Tableau 1.A.6. Coefficients du modèle de régression logistique^a de la probabilité de suivre une formation assurée par l'employeur, pour les femmes

Salariées âgées de 25 à 54 ans

		Âge					Temps de travail					Ancienneté dans l'emploi (années)			
		25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	complet	partiel	au 2 ^e cycle du secondaire	3 ^e cycle du secondaire	Supérieur	Inférieure à 1 an	1-5	5 ou plus
Autriche	-3.64	-	0.15			-0.35	-1.11	-	-0.11	-	0.13	0.35	-	-0.58	-1.09
Belgique	-5.53	-						-	-0.73	-	0.47	1.47	-	-0.26	
Danemark	-4.35	-	0.26	0.48	0.85	0.51	0.64	-	-0.41	-	0.79	1.38	-		0.09
Finlande	-2.82	-	-0.36		0.25			-	-0.78	-	0.51	1.30	-		0.20
Allemagne	-6.43	-						-		-		0.93	-	-1.30	-1.95
Hongrie	-5.99	-	-0.29		-0.82		-0.24	-	-0.45	-	1.53	1.81	-	0.17	
Irlande	-3.24	-			-0.56		-0.46	-	-0.21	-	0.35		-	-0.86	-1.16
Italie	-5.17	-					-0.36	-	0.24	-	0.93	1.20	-	-0.27	
Pays-Bas	-4.44	-	-0.07	-0.27	-0.26	-0.29	-0.39	-	-0.44	-	0.76	0.52	-	0.51	0.25
Norvège	-3.22	-		0.73		0.64	0.55	-	-1.00	-	0.71	1.63	-		
Suède	-2.79	-			0.24			-	-0.38	-	0.45	0.72	-		-0.15
Royaume-Uni	-1.87	-						-	-0.33	-		0.12	-	0.24	0.33
Moyenne non pondérée	-4.12		-0.06	0.32	-0.05	0.13	-0.19		-0.42		0.66	1.04		-0.29	-0.44

	Taille de l'entreprise				Secteur d'activité (nombre de salariés)											
	1-10	11-19	20-49	50+	A	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Autriche	-		0.37	0.93			-0.64	0.97	-1.00	-	-1.16	0.39	1.10		0.64	0.22
Belgique	-			0.37					1.60	-		1.14	1.09		0.57	-0.28
Danemark	-	0.64	0.45	0.54			0.56		0.97	-			1.03	1.13	0.70	0.88
Finlande	-			0.25						-			1.31	0.63	0.56	
Allemagne	-									-			1.47		1.33	1.44
										Hongrie					-0.42	0.21
										Irlande				0.70		0.71
										Italie					0.34	0.34
										Pays-Bas			0.16	-0.30	0.35	1.25
										Norvège						
										Suède					0.48	0.46
										Royaume-Uni					0.13	
										Moyenne non pondérée				0.50	0.15	0.46

- La catégorie est incluse dans la constante.

a) Les paramètres sont significatifs au seuil $p < 0.05$. Si la cellule est vide, le paramètre n'est pas significatif.

b) Les catégories NACE sont :
 A : Agriculture, chasse, sylviculture et pêche
 C : Industries extractives
 D : Industries manufacturières
 E : Électricité, gaz et eau
 F : Construction
 G : Commerce de gros et de détail
 H : Hôtels et restaurants
 I : Transport, entrepôts et communication
 J : Intermédiation financière
 K : Immobilier, locations et activités de services aux entreprises
 L : Secteur public
 M : Autres services

Source : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail, 1997.

Annexe 1.B

Sources des données

Salaires

Les données sur les salaires des emplois à temps partiel exploitées dans le présent chapitre sont pour l'essentiel tirées de l'Enquête 1995 sur la structure des salaires réalisée par EUROSTAT, enquête qui couvre 15 pays européens. Cette enquête collecte auprès des entreprises comptant au moins 10 salariés des informations sur leurs établissements locaux des secteurs de l'industrie (y compris la construction) et des services. L'agriculture, l'administration publique et les « autres activités de services » (c'est-à-dire services collectifs, sociaux et personnels) sont les principaux secteurs exclus. En Grèce, seul est couvert le secteur de l'industrie.

Les données de l'Enquête sur la structure des salaires concernent la rémunération en numéraire payée directement et régulièrement par l'employeur à la date de la paye, avant retenue par l'employeur des prélèvements fiscaux et cotisations sociales dus par le salarié.

Les éléments suivants sont inclus :

- tous les paiements se rapportant à la période couverte, y compris heures supplémentaires, primes pour travail posté, primes diverses et commissions ;
- rémunération des heures supplémentaires, indemnités pour travail en équipe, travail de nuit, travail du week-end et commissions ;
- primes et indemnités régulièrement payées lors de chaque paye ;
- paiements pour périodes d'absence et arrêts de travail intégralement rémunérés par l'employeur ; et
- allocations familiales et autres gratifications dues en vertu d'accords collectifs ou d'une convention avec l'employeur.

Les éléments suivants ne sont pas pris en compte :

- paiements effectués durant la période considérée mais concernant d'autres périodes, telles que rappels ou avances de salaire pour congés payés ou absences pour cause de maladie en dehors de la période ;
- primes et gratifications périodiques exceptionnelles ;
- paiements pour périodes d'absences rémunérées par l'employeur à un taux réduit ;
- allocations familiales légales ;
- valeur des avantages en nature ;
- primes de vêtements de travail ou d'outillage ; et
- remboursements ou paiements de frais de voyage, de subsistance, etc., exposés pour l'accomplissement de tâches prescrites par l'employeur.

Plusieurs réserves importantes s'imposent à propos de l'utilisation de l'Enquête sur la structure des salaires pour une étude de la situation des travailleurs à temps partiel. Premièrement, ces travailleurs sont sur-représentés dans les entreprises de moins de 10 salariés, si bien qu'exclure ces petites entreprises de l'enquête en fausse les résultats. Si les très petites entreprises versent des salaires relativement bas, leur exclusion risque de gonfler artificiellement les estimations des salaires à temps partiel. En moyenne, l'Enquête communautaire sur les forces de travail pour 1997 fait apparaître que 45 pour cent des salariés à temps partiel travaillent dans des petites entreprises de ce type, encore que la situation varie beaucoup d'un pays à l'autre. L'exclusion des travailleurs à temps partiel du secteur des « autres services » peut elle aussi fausser les résultats. On sait, grâce à l'Enquête communautaire sur les forces de travail, que le secteur des « autres activités de services » emploie une proportion relativement élevée de travailleurs à temps partiel. En 1996, dans les 15 pays pour lesquels on dispose de données provenant de l'enquête communautaire, les travailleurs à temps partiel constituaient 29 pour cent de l'emploi dans ce secteur des « autres activités de services » mais 16 pour cent seulement de l'emploi total tous secteurs confondus [EUROSTAT (1997)]. Environ un travailleur à temps partiel sur cinq travaillait dans le secteur des « autres activités de services ».

Deuxièmement, on observe certaines divergences dans la classification des travailleurs en fonction de leur temps de travail. En règle générale, l'Enquête sur la structure des salaires se fonde sur les déclarations de l'employeur, lequel se base parfois sur le type de contrat du salarié et non sur un seuil d'heures. Dans certains cas, en raison de la formulation de l'enquête nationale, une fraction des salariés travaillant très peu d'heures ne sont pas comptabilisés (par exemple, au Danemark). Dans d'autres cas, les données horaires sont obtenues par imputation (par exemple, en Finlande) ou des définitions non standard sont utilisées (par exemple, en Grèce le seuil est de 35 heures par semaine).

Les données de l'Enquête sur la structure des salaires pour le Royaume-Uni posent un problème particulier lié à l'utilisation de la New Earnings Survey (NES) comme base de l'échantillon. L'Enquête sur les forces de travail est également utilisée mais uniquement pour intégrer des variables additionnelles. La NES couvre l'ensemble des salariés adultes travaillant à plein-temps. Par contre, elle couvre moins bien les salariés à temps partiel parce qu'en est exclu un grand nombre des salariés dont les gains ne sont pas assez élevés pour être imposables. N'y sont de ce fait pas pris en compte un certain nombre de femmes occupant des emplois à temps partiel, et un petit pourcentage de jeunes tra-

vailleurs. Ces problèmes tiennent au fait que l'échantillonnage s'effectue sur des individus et non sur des entreprises, ce qui n'est pas le cas dans les autres pays couverts par l'Enquête sur la structure des salaires.

Les autres données sur les salaires sont extraites des Enquêtes sur les forces de travail (EFT) effectuées en Australie, au Canada et aux États-Unis. Ces données EFT proviennent d'enquêtes auprès des ménages et de ce fait – étant donné qu'elles se fondent sur la déclaration des individus eux-mêmes quant à leur temps de travail – ne sont pas rigoureusement comparables avec les données collectées auprès des entreprises pour l'Enquête sur la structure des salaires. Les données EFT couvrent les salariés indépendamment de la taille de l'unité économique, ce qui limite également leur comparabilité avec les données de l'Enquête sur la structure des salaires. Les données EFT se rapportent à 1997 pour l'Australie et le Canada et 1996 pour les États-Unis.

Pour l'Australie, le salaire correspond au montant de la dernière paye complète ayant précédé l'entretien (c'est-à-dire avant retenue pour impôt et autres prélèvements). Pour le Canada, il s'agit du salaire habituel du répondant dans son principal emploi, avant retenue pour impôt et autres prélèvements, mais pourboires, commissions et primes compris. Pour les États-Unis sont pris en compte les salaires, traitements, commissions, pourboires, rémunérations à la pièce et primes en numéraire, avant retenue pour impôts, achats d'obligations, cotisations de retraite et cotisations syndicales.

Dans certains cas, les sources citées dans le texte s'appuient sur des définitions nationales du travail à temps partiel qui ne font pas référence à des seuils horaires précis, mais à d'autres critères, tels que seuils horaires relatifs (par exemple, temps de travail habituel inférieur au temps complet). Par exemple, Houseman et Osawa (1995) notent qu'au Japon la définition du temps partiel est généralement celle du ministère du Travail, soit un travail à temps réduit avec moins d'heures dans la journée ou moins de jours dans la semaine que les travailleurs à temps complet, mais peut aussi renvoyer à une classification des travailleurs par l'employeur et ne pas correspondre nécessairement à une durée réduite du travail.

Formation

L'analyse de la formation impartie aux travailleurs à temps partiel s'appuie sur des données émanant de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes et de l'Enquête communautaire sur les forces de travail. L'Enquête internationale sur la littératie des adultes était une initiative conjointe de l'OCDE et de Statistique Canada. Les données présentées ici se rapportent à 1994 et couvrent 11 pays et régions de la zone de l'OCDE. Dans l'enquête sur la littératie, on a associé la démarche des enquêtes auprès des ménages à l'administration d'épreuves permettant de recueillir des informations sur les capacités de lecture

et d'écriture des individus. Il était demandé dans le questionnaire d'indiquer si la personne avait travaillé essentiellement à plein-temps ou à temps partiel au cours des 12 mois précédents, le temps partiel étant défini comme une durée de travail inférieure à 30 heures par semaine. L'enquête sur la littératie regroupe l'éducation des adultes et la formation sous une grande rubrique qui comprend les cours, leçons privées, ateliers, formations sur le tas et autres formes d'apprentissage structuré. Interrogés sur leurs activités de formation professionnelle et générale au cours des 12 mois précédents, les répondants pouvaient en citer jusqu'à trois. Aux fins de la présente analyse, on a soumis la formation considérée à deux conditions. Premièrement, on a limité les formations prises en considération aux formations professionnelles ou générales entreprises principalement à des fins liées à la progression professionnelle ou à l'emploi. Ont donc été écartées les observations concernant des formations entreprises pour convenance personnelle ou à des fins « autres ». Deuxièmement, on a pris en considération uniquement les formations financièrement prises en charge par l'employeur.

Les données de l'Enquête communautaire sur les forces de travail proviennent d'enquêtes auprès des ménages, le jeu de données exploité ici couvrant 12 pays et se rapportant à 1997. Les données utilisées sont des données groupées qui masquent une partie de la variation. Étant donné les différences que présentaient les questionnaires, les données de l'Enquête communautaire sur la formation ne sont pas rigoureusement comparables d'un pays à l'autre (pour plus de détails, voir les remarques relatives aux données qui figurent au chapitre 3). Selon les directives de l'enquête communautaire, on entend par formation la formation générale ou professionnelle reçue au cours des quatre semaines ayant précédé l'enquête et en rapport avec l'emploi du moment du répondant ou un futur emploi possible [EUROSTAT (1996)]. Les cours en rapport avec des intérêts personnels, une activité de loisirs ou ayant un caractère général (par exemple, leçons de conduite automobile) sont exclus. En règle générale, il était demandé aux répondants de citer uniquement la formation qu'ils jugeaient la plus importante. Aux fins de la présente analyse sur la base des données de l'enquête communautaire, seule la formation assurée par l'employeur a été prise en considération. La définition relativement limitée de la formation assurée par l'employeur est la suivante : « Formation professionnelle spécifique en milieu de travail ». Il s'agit par conséquent d'une formation soit assurée sur le lieu de travail, soit autorisée ou rémunérée par l'employeur de la personne, donc à l'exclusion de la formation en alternance et de l'apprentissage. Cette définition exclut également la formation générale financée par l'employeur et quelques autres actions de formation professionnelle qui pourraient être considérées comme assurées par l'employeur. Dans ce cadre-ci, emploi à temps partiel s'entend d'un emploi impliquant normalement entre 1 et 29 heures de travail par semaine.

BIBLIOGRAPHIE

- ANXO, D., STANCANELLI, E. et STORRIE, D. (1999),
« Transitions between Different Working Time Arrangements: A comparison of Sweden and the Netherlands », document établi pour la Conference on Transitional Labour Markets, 30 janvier, photocopié, Berlin.
- BLANK, R.M. (1994),
« The Dynamics of Part-time Work », National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 4911.
- BLS (1996),
1995 Survey of Employer Provided Training-Employee Results, News Release, US Bureau of Labor Statistics, Washington, DC, adresse Internet (<http://stats.bls.gov/news.release/sept.nws.html>), décembre.
- BOTHFELD, S. et O'REILLY, J. (1999),
« Moving up or Moving out? Comparing transitions through part-time employment in Britain and Germany », document établi pour la Conference on Transitional Labour Markets, 30 janvier, photocopié, Berlin.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1994),
L'emploi en Europe, Bruxelles.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1995),
European Economy, Reports and Studies No. 3, Bruxelles.
- CRANFIELD (1997),
Working Time and Contract Flexibility in the EU: Main report, Cranfield University School of Management, Bedford, Angleterre.
- DE BROUCKER, P. (1997),
« Job-Related Education and Training – Who Has Access? », *Education Quarterly Review*, printemps, pp. 10-31.
- DEKKER, R., MUFFELS, R. et STANCANELLI, E. (à paraître),
« A Longitudinal Analysis of Part-Time Work by Women and Men in the Netherlands », dans Gustaffson, S. et Meulders, D. (dir. pub.), *Gender and the Labour Market*, Macmillan, Londres.
- DOUDEIJNS, M. (1998),
« Are Benefits a Disincentive to Work Part-Time? », dans O'Reilly, J. et Fagan, C. (dir. pub.), *Part-Time Prospects*, Routledge, Londres et New York, pp. 116-136.
- EPF (1997),
« Part-time Work Seen As Positive Feature of Workplace », Press Release and Executive Summary, Employment Policy Foundation, adresse Internet (<http://epf.org/pr970520a.htm>), 20 mai.
- EUROSTAT (1996),
Enquête communautaire sur les forces de travail : Méthodes et définitions, Office statistique des Communautés européennes, Luxembourg.
- EUROSTAT (1997),
« L'emploi à temps partiel dans l'Union européenne », *Statistiques en bref*, n° 13, Office statistique des Communautés européennes, Luxembourg.
- FORGÉOT, G. et LENGART, F. (1997),
« Développement du temps partiel et comportements d'activité », *Note de conjoncture*, INSEE, juin.
- FRASER, D. (1996),
The Training Guarantee: Its Impact and Legacy 1990-1994, EMB Report 5/96, Department of Employment, Education, Training and Youth Affairs, Canberra, pp. 38-39.
- FRAZIS, H., GITTLEMAN, M., et JOYCE, M. (1998),
« Determinants of Training: An Analysis Using Both Employer and Employee Characteristics », US Bureau of Labor Statistics, photocopié, février.
- FRIEZ, A. (1999),
« Les salaires depuis 1950 », *Données sociales 1999*, INSEE, Paris, pp. 160-161.
- GALTIER, B. (1998),
« Les trajectoires d'emploi des salariés à temps partiel dans le secteur privé », Document de travail 98-04, Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, Paris.

- GORNICK, J. et JACOBS, J. (1996),
« A Cross-National Analysis of the Wages of Part-time Workers: Evidence from the United States, the United Kingdom, Canada and Australia », *Work, Employment and Society*, mars, pp. 1-27.
- GRIMSHAW, D. et RUBERY, J. (1997),
« The Concentration of Women's Employment and Relative Occupational Pay: A Statistical Framework for Comparative Analysis », *Labour Market and Social Policy Occasional Paper*, n° 26, OCDE, Paris (en anglais uniquement).
- HAKIM, C. (1996),
Key Issues in Women's Work: Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment, Athlone Press, Atlantic Highlands, New Jersey, États-Unis.
- HAKIM, C. (1997),
« A Sociological Perspective on Part-Time Work », dans Blossfeld, H.P. et Hakim, C. (dir. pub.), *Between Equalization and Marginalization*, Oxford University Press, pp.22-70.
- HOUSEMAN, S. (1997a),
Temporary, Part-Time, and Contract Employment in the United States: A Report on the WE Upjohn Institute's Employer Survey on Flexible Staffing Policies, WE Upjohn Institute for Employment Research, adresse Internet (<http://www.upjohninst.org/ptimesum.html>), juin.
- HOUSEMAN, S. (1997b),
« New Institute Survey on Flexible Staffing Arrangements », *Employment Research*, WE Upjohn Institute for Employment Research, adresse Internet (<http://www.upjohninst.org/publications/empres.html>), printemps.
- HOUSEMAN, S. et OSAWA, M. (1995),
« Part Time and Temporary Employment in Japan », *Monthly Labor Review*, octobre, pp. 10-18.
- HUSSMANS, R., MERHAN, F. et VERMA, V. (1990),
Labour Force, Employment, Unemployment and Underemployment: An ILO manual on concepts and methods, Genève.
- KAUKEWITSCH, P. et ROUAULT, D. (1998),
« Les structures des salaires en France et en Allemagne en 1995 : une analyse statistique comparative des hiérarchies salariales », *Économie et Statistique*, n° 315, pp. 3-27.
- LETTAU, M.K. (1995),
« Compensation in Part-time Jobs Versus Full-time Jobs: What if the Job is the Same? », Office of Economic Research, Bureau of Labor Statistics, photocopié, janvier, Washington, DC.
- LIPSETT, B. et REESOR, M. (1997),
« Flexible Work Arrangements: Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements », Research Paper R-97-10E, Human Resources Development Canada, juin.
- NEATHEY, F. et HURSTFIELD, J. (1995),
Flexibility in Practice: Women's Employment and Pay in Retail and Finance, Industrial Relations Service, Manchester.
- OCDE (1990),
Perspectives de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1991),
Perspectives de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1994),
Les femmes et le changement structurel – Nouvelles perspectives, Paris.
- OCDE (1995),
Perspective de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1998a),
Perspectives de l'emploi, Paris, juin.
- OCDE (1998b),
Préserver la prospérité dans une société vieillissante, Paris.
- O'REILLY, J. (1997),
« Regulating Working Time Transitions: An Overview », Chapter 1 of Provisional Report of TRANSLAM project, 14 octobre, photocopié.

O'REILLY, J., ANXO, D., CEBRIAN, I. et LALLEMENT, M. (à paraître),
Working Time Changes: Social Integration through Working Time Transitions, Edward Elgar Publishing, Cheltenham,
Royaume-Uni.

SMITH, M., FAGAN, C. et RUBERY, J. (1998),
« Where and Why is Part-time Work Growing in Europe? », dans O'Reilly, J. et Fagan, C. (dir. pub.), *Part-time Prospects*,
Routledge, Londres et New York, pp. 35-56.

SMITH, M., CEBRIÁN LÓPEZ, I., DAVIA RODRÍGUEZ, M.A., MAOL OCAÑA, M.A. et HERNANZ MARTÍN, V. (1999),
« Transitions through Part-time Work in Spain and the United Kingdom: A Route into Secure Employment? », document établi
pour la Conference on Transitional Labour Markets, 30 janvier, photocopié, Berlin.

THOMPSONS (1997),
Part-time Workers – A Guide to the Law, The Thompsons Library, adresse Internet
(<http://www.thompsons.law.co.uk/ltxt/10230001.htm>).

USDOL (1995),
Report on the American Workforce, US Department of Labor, Washington, DC.

VAN BASTELAER, A., LEMAÎTRE, G. et MARIANNA, P. (1997),
« La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale », Politique du marché du travail et politique
sociale, OCDE, Documents hors série n° 22, Paris.

Chapitre 2

PROTECTION DE L'EMPLOI ET PERFORMANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Résumé

L'éventuelle incompatibilité entre la législation sur la protection de l'emploi (LPE) et la flexibilité du marché du travail est un sujet souvent abordé et auquel sont consacrées des études de plus en plus nombreuses. La question fondamentale est de savoir si des normes trop strictes de protection de l'emploi ont contribué pour une part importante à la persistance de niveaux élevés de chômage constatée dans un grand nombre de pays de l'OCDE depuis le début des années 80. Jusqu'ici, les études n'ont pas permis d'y apporter une réponse décisive, en partie parce qu'elles se sont dans la plupart des cas référées à une législation en vigueur à un moment donné, et qui n'est plus d'actualité.

Ce chapitre présente des informations inédites sur l'état actuel de la législation et des pratiques de protection de l'emploi dans 27 pays de l'OCDE. Il dresse un panorama très contrasté, qui va du plus strict – les pays d'Europe méridionale, la France, et l'Allemagne – au plus libéral – les pays anglophones. Quand on compare la situation à la fin des années 90 à celle qui prévalait à la fin des années 80, on constate qu'il n'y a pas eu, dans l'ensemble, de changements majeurs en ce qui concerne la rigueur globale de la législation. Néanmoins, un certain nombre de pays ont considérablement libéralisé depuis dix ans la réglementation de l'emploi temporaire ; quelques-uns ont assoupli la LPE pour ce que concerne les emplois réguliers, ou, au contraire, en ont durci certains aspects.

Ces nouvelles données permettent de réévaluer les liens entre la LPE et les performances du marché du travail. Il en ressort que la rigueur de la réglementation n'a que peu ou pas d'incidence sur le niveau global du chômage, comme l'ont montré de précédentes études. En revanche, la LPE est peut-être plus fortement corrélée au taux de l'emploi et à la composition démographique de l'emploi et du chômage. De simples associations bivariées tendent à montrer qu'une plus grande rigueur de la législation augmente l'emploi des hommes d'âge très actif mais réduit celui des jeunes et des femmes, ce qui se traduit au total par une réduction nette. Parallèlement, les jeunes et peut-être les femmes, paraissent supporter une part plus importante du poids du chômage. Cependant, lorsqu'on utilise des techniques multivariées afin de tenir compte d'autres facteurs qui influent sur les taux d'emploi et de chômage, ces corrélations tendent à être moins nettes, voire absentes. Il apparaît de façon plus marquée que la LPE tend à accroître le travail indépendant et à réduire les taux de rotation sur le marché du travail. Ce constat laisse penser qu'une réglementation stricte limite les licenciements, mais qu'une fois au chômage, le risque est plus grand d'y rester longtemps.

Chapitre 2

PROTECTION DE L'EMPLOI ET PERFORMANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Introduction

La réglementation sur la protection de l'emploi soulève des questions particulièrement délicates à une époque de transformations rapides affectant tous les secteurs de l'économie. Certaines caractéristiques du contexte économique actuel, notamment la rapidité de l'évolution technologique, l'apparition de nouvelles formes d'organisation des entreprises et de pratiques de travail flexibles (*cf.* chapitre 4) et l'intensité de la concurrence ont exacerbé le sentiment d'insécurité de l'emploi dans de nombreux pays de l'OCDE. Mais alors même que la peur des licenciements accentue les pressions en faveur d'un renforcement de mesures d'ordre public et privé pour plus de sécurité de l'emploi, on entend parfois dire qu'il est peut-être difficile de concilier une telle protection avec la flexibilité nécessaire à la réussite des entreprises et des économies nationales.

La possible incompatibilité entre la législation sur la protection de l'emploi (LPE) et la flexibilité du marché du travail a fait l'objet de nombreuses études¹. La réflexion s'articule autour de la question suivante : les normes de protection particulièrement rigoureuses appliquées dans un grand nombre de pays de l'OCDE ont-elles contribué pour une part importante à la persistance de niveaux élevés de chômage depuis le début des années 80 ? L'OCDE s'est déjà penchée plusieurs fois sur cette question [OCDE (1993, 1994a, 1997a)]. Les estimations de l'incidence de la LPE sur l'emploi et le chômage ont difficilement permis de trancher la question, mais les comparaisons internationales présentées dans ces études et dans d'autres consacrées au même thème ont mis en évidence des corrélations statistiques entre une LPE rigoureuse et plusieurs indicateurs de la performance du marché du travail, notamment une plus grande fréquence du chômage de longue durée et du travail temporaire. *L'Étude de l'OCDE sur l'emploi* de 1994 recommandait notamment aux gouvernements d'étudier l'opportunité d'assouplir leur réglementation sur la protection de l'emploi [OECD (1994b)]. Un certain nombre de pays de l'OCDE

ont pris des mesures en ce sens [OCDE (1998a)], mais aucune évaluation globale de l'évolution du degré de rigueur de la LPE et de son incidence sur la performance du marché du travail n'avait été effectuée jusqu'à présent.

Ce chapitre présente une nouvelle évaluation des normes de protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE et de la façon dont elles peuvent influencer sur la performance du marché du travail. Il complète les précédents travaux à deux égards. Premièrement, il contient de nouvelles données décrivant l'état de la LPE à la fin des années 90. Beaucoup d'études antérieures exploitaient les données comparatives rassemblées à l'origine par Grubb et Wells (1993), puis complétées pour les besoins de *L'Étude de l'OCDE sur l'emploi* [OCDE (1994a)]. Ces données ne sont plus toujours d'actualité puisqu'elles rendent compte de la situation à la fin des années 80. Nous les avons donc actualisées afin de dresser un état des lieux de la réglementation en vigueur à la fin des années 90, ce qui nous a permis d'étudier dans quelle mesure les normes de protection de l'emploi ont évolué sous l'effet des réformes introduites au cours des dix dernières années. De plus, les données de LPE relatives à la fin des années 90 portent sur un plus grand nombre de pays de l'OCDE et couvrent aussi les dispositions réglementaires en matière de licenciements collectifs qui n'étaient pas prises en compte auparavant.

Deuxièmement, nous avons exploité cette somme d'informations nouvelles et plus complètes pour réévaluer la relation entre la protection de l'emploi et le comportement du marché du travail. Nous examinons surtout si une plus grande rigueur de la LPE influe sur l'emploi et le chômage évalués sur un certain nombre d'années. Mais nous nous sommes également intéressés à deux impacts possibles de la LPE qui n'avaient pas bénéficié jusqu'à présent d'une grande attention. Premièrement, nous avons cherché à déterminer quels sont les aspects de la protection de l'emploi (par exemple, les procédures à respecter, les délais de préavis ou les indemnités de licenciement) qui expliquent la plus grande part des corrélations entre les indicateurs synthéti-

1. Ce chapitre reprend le terme général de « législation sur la protection de l'emploi » (LPE) utilisé dans les études publiées sur ce sujet. Il faut cependant préciser que ce terme fait référence à tous les types de mesures de protection de l'emploi, qu'elles découlent de la législation, de la jurisprudence des tribunaux, des conventions collectives, ou qu'elles aient été consacrées par l'usage.

ques de la rigueur de la législation et le comportement du marché du travail. Deuxièmement, à partir des nouvelles données recueillies, nous avons étudié quels pouvaient être les liens entre l'évolution de la LPE et celle de la performance du marché du travail.

Principaux résultats

Les principaux résultats qui se dégagent de l'analyse présentée dans ce chapitre sont :

- La réglementation sur la protection de l'emploi est très variable d'un pays à l'autre, tant du point de vue du niveau global de la rigueur de la LPE que de l'importance relative des diverses composantes de la réglementation.
- Les pays d'Europe méridionale se distinguent par une réglementation relativement restrictive, de même que la France et l'Allemagne. A l'opposé, la réglementation est particulièrement souple au Canada, aux États-Unis, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni.
- Entre la fin des années 80 et la fin des années 90, les pratiques de protection de l'emploi ont présenté une remarquable continuité dans la plupart des pays. La seule exception notable concerne les conditions de recours aux contrats à durée déterminée et le fonctionnement des agences d'intérim, qu'un certain nombre de pays ont largement libéralisés.
- Même si les scénarios les plus fréquents ont été le maintien du même degré de rigueur ou un léger assouplissement des normes de protection de l'emploi, plusieurs pays ont adopté des dispositions plus restrictives dans certains domaines. L'Espagne, par exemple, a renforcé les restrictions en ce qui concerne le recours aux contrats à durée déterminée, mais dans le même temps elle a assoupli la LPE pour les emplois réguliers et le travail intérimaire. La France est le seul pays où le niveau global de protection de l'emploi a quelque peu augmenté depuis la fin des années 80, ceci s'expliquant principalement par les nouvelles restrictions imposées en matière de contrats à durée déterminée et d'emplois intérimaires.
- La quasi-totalité des pays ont imposé des obligations supplémentaires aux employeurs en cas de licenciement collectif. Dans la plupart d'entre eux, ces dispositions ne représentent qu'une légère amélioration par rapport à la protection accordée aux salariés en cas de licenciement individuel. En revanche, elles sont loin d'être négligeables en Belgique, en Italie, au Mexique, en Pologne, en République tchèque et en Suisse.
- Des comparaisons internationales simples donnent à penser que la LPE n'a que peu ou pas d'effet sur le chômage global, mais peut en avoir un sur sa compo-

sition démographique. Dans les pays où la LPE est stricte, le chômage des hommes d'âge très actif tend à se réduire, et celui des autres groupes, en particulier les jeunes, à augmenter. Toutefois, cette conclusion est à considérer comme provisoire car, en dehors de l'incidence négative de la rigueur sur le chômage des hommes d'âge très actif, elle n'est pas confirmée par les régressions multivariées.

- Le rapport emploi/population pour la population en âge d'activité tend à être plus faible dans les pays où la législation est plus restrictive, mais c'est l'inverse pour les hommes d'âge très actif, ce qui semble indiquer que l'influence négative de la LPE s'exerce surtout sur les femmes d'âge très actif, les jeunes et les travailleurs âgés. Les régressions confirment que la LPE peut avoir un effet positif sur le taux d'emploi des hommes d'âge très actif, mais ne montrent pas nettement d'effet négatif sur les autres groupes.
- Un degré plus élevé de protection de l'emploi est fortement associé à un taux plus élevé d'emplois indépendants, même si l'on tient compte des autres facteurs en jeu. En revanche, contrairement aux attentes, les nouvelles données ne confirment pas les conclusions des travaux antérieurs selon lesquelles une LPE stricte pour les emplois réguliers mais libérale pour les emplois temporaires favorise l'expansion de ces derniers. Cela signifie peut-être que la libéralisation par certains pays de l'emploi temporaire est trop récente pour se traduire par une augmentation de la part des contrats temporaires dans l'emploi total.
- Un niveau globalement élevé de la LPE va de pair avec une plus faible rotation sur le marché du travail, d'où des durées d'emploi et de chômage plus longues. Bien que le nombre de travailleurs qui font l'expérience du chômage au cours d'une année donnée soit plus faible, ceux qui se retrouvent au chômage courent un plus grand risque d'y rester pendant une année ou plus.

I. La réglementation sur la protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE

A. Définitions et contexte historique

La notion de protection de l'emploi recouvre à la fois la réglementation applicable à l'embauche (dispositions en faveur de l'embauche de catégories désavantagées, conditions de recours aux contrats temporaires ou à durée déterminée, obligations en matière de formation, etc.) et aux licenciements (procédures de licenciement, délais de préavis et indemnités de licenciement obligatoires, dispositions spé-

ciales applicables aux licenciements collectifs et au travail à horaires réduits, etc.). Divers mécanismes institutionnels peuvent intervenir dans la mise en place de cette protection : le marché privé, la législation du travail, les conventions collectives, sans oublier l'interprétation par les tribunaux des dispositions législatives et contractuelles. Certaines formes de réglementation *de facto* peuvent être adoptées en l'absence de législation, tout simplement parce que les travailleurs et les entreprises tirent certains avantages de l'établissement de relations de travail inscrites dans la durée². Aussi les données rassemblées et utilisées dans ce chapitre ne se réfèrent-elles pas à la *législation* sur la protection de l'emploi au sens étroit, mais à une définition plus large de la *réglementation* qui vise à englober les normes de protection existantes quelle que soit leur origine.

En particulier, toute analyse comparative de la structure de la réglementation sur la protection de l'emploi doit tenir compte du fait que la législation et la négociation collective sont liées de diverses manières. La législation peut fixer uniquement des normes minimales qui sont ensuite renforcées par le biais des conventions collectives. Les administrations nationales peuvent à leur tour étendre les conventions collectives, qui peuvent prévoir des dispositions plus contraignantes que celles imposées à l'origine par la législation, à tout un secteur ou à l'ensemble des secteurs de l'économie, ce qui leur confère quasiment force de loi³. Des liens similaires existent entre la législation et les décisions des tribunaux (par exemple, les indemnités accordées par les tribunaux en cas de licenciement abusif peuvent dépasser largement les minima fixés par la législation⁴). Même si elle se réfère essentiellement aux définitions législatives, la présentation synthétique des pratiques nationales figurant en annexe 2.A indique donc dans quelle mesure les conventions collectives et la jurisprudence ont été prises en compte dans la base de données. Il ne faut cependant pas perdre de vue que les normes de protection de l'emploi non dérivées de la législation sont généralement plus difficiles à mesurer et risquent donc de ne pas se voir accorder l'importance voulue⁵.

Bien que les fondements de la réglementation aient parfois été posés avant la Seconde Guerre mondiale (par

exemple, les délais légaux de préavis en Allemagne, les règles négociées concernant l'ancienneté aux États-Unis, le contrôle strict par l'État des relations de travail au Portugal et en Espagne), la majorité des règles de protection de l'emploi actuellement en vigueur ont été adoptées entre les années 50 et les années 70. La récession qui a suivi le choc pétrolier de 1973 a amené les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à adopter de nouvelles mesures de protection, notamment dans le domaine des licenciements collectifs (voir notamment la Directive des Communautés européennes de 1975 sur les licenciements collectifs, qui a ensuite été transposée dans les législations des États membres de l'Union européenne). Depuis lors, la tendance générale a consisté à déréglementer [voir OCDE (1986) et Büchtemann (1993a) pour un rappel historique].

Cependant, les pays qui se sont engagés sur la voie de la déréglementation ont choisi des options très différentes, certains privilégiant l'assouplissement des procédures et d'autres la diversification des types de contrat de travail. L'une des évolutions importantes intervenues depuis 20 ans a été le développement des contrats de travail à durée déterminée, temporaires ou « intermittents », qui sont largement utilisés dans des pays comme l'Espagne, l'Australie et la Finlande. Autre signe de la tendance à la déréglementation, au cours des dernières années la plupart des pays ont légalisé le recours aux agences de travail temporaire ou supprimé les restrictions encore applicables dans ce domaine (par exemple en ce qui concerne les secteurs autorisés à utiliser leurs services ou la durée des missions). Quelques pays en revanche ont continué à durcir certains aspects de leur réglementation. Le tableau 2.1 présente certains durcissements ou assouplissements importants apportés par certains pays à leur réglementation de protection de l'emploi depuis le milieu des années 80.

Sources et méthodes

L'analyse de la LPE présentée dans ce chapitre suit jusqu'à un certain point la méthode retenue par Grubb et Wells (1993), qui ont utilisé un grand nombre d'indicateurs pour attribuer des scores et un classement à un sous-

2. En fait, dans les pays où peu d'obligations sont formellement inscrites dans la législation, les employeurs peuvent être soumis *de facto* à autant de contraintes que leurs homologues des pays appliquant une législation rigoureuse.
3. Comme l'a montré le rapport de l'OCDE (1994a), cette pratique consistant à étendre les conventions collectives est particulièrement répandue en Autriche, en Belgique, en France et au Portugal, alors qu'elle n'a pratiquement pas cours aux États-Unis, au Japon, en Norvège, au Royaume-Uni et en Suède.
4. C'est ainsi qu'en Belgique le système judiciaire a mis au point certaines formules de calcul de l'indemnisation des travailleurs en « cols blancs » qui tiennent compte du salaire précédent, de l'âge et de l'ancienneté.
5. Par exemple, les indicateurs présentés dans ce chapitre ne peuvent pas tenir compte de toutes les subtilités de l'application réelle de la LPE. Un pays peut avoir des normes législatives très protectrices, mais qui ne sont pas appliquées de façon uniforme parce que les travailleurs n'en sont pas informés, ou parce qu'ils n'osent pas ou n'ont pas les moyens d'intenter une action en justice lorsqu'ils ont le sentiment que les règles n'ont pas été respectées. L'importance croissante de la jurisprudence relative à la LPE peut aussi être à l'origine de disparités régionales d'application des normes. Par ailleurs, dans certains pays, les décisions de justice peuvent tenir compte des conditions du marché du travail, par exemple la difficulté de trouver des emplois dans les régions à fort taux de chômage ou en période de récession [voir Bertola *et al.* (à paraître)].

Tableau 2.1. Législation sur la protection de l'emploi : changements intervenus depuis le milieu des années 80

	Renforcement de la LPE	Assouplissement de la LPE
Travailleurs permanents		
Finlande	1991	Le délai à respecter avant que le préavis n'entre en vigueur est ramené d'environ 2 mois à 1 à 2 semaines.
	1996	La durée de préavis est ramenée de 2 à 1 mois pour les travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté.
France	1986	Suppression de l'autorisation administrative préalable applicable aux licenciements pour raisons économiques.
	1989	La législation impose de mettre en place un plan social en cas de licenciement collectif.
	1993	Obligations légales concernant le contenu des plans sociaux.
Allemagne	1993	Harmonisation des durées légales de préavis applicables aux ouvriers et aux employés. Cette mesure a eu pour effet d'accroître la durée moyenne de préavis pour les travailleurs ayant plus de 10 ans d'ancienneté.
	1996	Le seuil à partir duquel s'appliquent les dispositions relatives à la protection contre les licenciements abusifs est porté de 5 à 10 salariés à temps complet par établissement.
	1999	Le seuil à partir duquel s'appliquent les dispositions relatives à la protection contre les licenciements abusifs est de nouveau ramené à 5 salariés par établissement.
Corée	1998	Autorisation légale de licencier pour des « motifs de gestion », ce terme recouvrant les suppressions d'emplois et les licenciements liés à des restructurations économiques.
Portugal	1989/1991	Assouplissement des restrictions en matière de licenciements : augmentation du nombre de motifs de licenciement acceptables et suppression de l'autorisation préalable pour les licenciements collectifs.
Espagne	1994	Suppression de l'autorisation administrative préalable pour les licenciements économiques. Définition plus large des motifs objectifs permettant de procéder à des licenciements collectifs et simplification des procédures.
	1997	Le montant maximal de l'indemnité due à un salarié licencié abusivement est ramené de 45 à 33 jours de salaire par année d'ancienneté.
Suède	1993	Modification de la règle « dernier entré, premier sorti » : en cas de réduction d'effectifs, l'employeur peut garder à son service deux salariés de son choix.
	1995/1997	Définition à nouveau plus restrictive des possibilités de dérogation à la règle « dernier entré, premier sorti », mais les possibilités de modifier l'ordre des licenciements dans le cadre d'accords de conventions collectives sont renforcées.
Royaume-Uni	1985	L'ancienneté requise pour prétendre à une indemnité pour cause de licenciement abusif est portée à 2 ans.
États-Unis	1988	En cas de fermeture d'établissements impliquant plus de 100 salariés, ou en cas de licenciements massifs, les salariés doivent bénéficier d'un délai de préavis de 60 jours.

Tableau 2.1. Législation sur la protection de l'emploi : changements intervenus depuis le milieu des années 80 (suite)

	Renforcement de la LPE	Assouplissement de la LPE
Travailleurs temporaires		
Belgique	Début des années 90	Possibilité de recourir aux CDD sans motif objectif. Augmentation progressive du nombre de renouvellements autorisés et de la durée cumulée des CDD et des contrats de travail intérimaire.
France	1985/1986 1990	Définition plus restrictive des conditions de recours aux agences de travail temporaire et aux CDD, et raccourcissement de la durée cumulée des contrats.
Allemagne	1985 Années 90	Possibilité de recourir aux CDD sans motif objectif. Augmentation progressive du nombre de renouvellements autorisés et de la durée cumulée des CCD et des contrats de travail intérimaire.
Italie	1987 1997	Élargissement des possibilités de recours aux CDD aux termes de conventions collectives définissant les groupes cibles et la part des effectifs concernés. Les agences de travail temporaire sont autorisées à titre expérimental.
Corée	1998	Le recours aux agences de travail temporaire est largement libéralisé.
Espagne	1984 1994	Définition plus souple des conditions applicables aux CDD. Les agences de travail temporaire sont autorisées.
Suède	1993 1997	Les agences de travail temporaire sont autorisées. Autorisation de recourir aux CDD sans avoir à indiquer un motif objectif, à condition qu'il n'y ait pas plus de 5 salariés couverts simultanément par ce type de contrat.

Source : Voir l'annexe 2.A.

ensemble de pays (européens) de l'OCDE en fonction de la situation qui prévalait à la fin des années 80. Leurs travaux ont été complétés par la suite dans le cadre de *l'Étude de l'OCDE sur l'emploi* [OCDE (1994a)]. Ce chapitre utilise en grande partie les mêmes indicateurs pour évaluer la rigueur de la protection de l'emploi à la fin des années 90, ce qui permet d'effectuer des comparaisons dans le temps. Les indicateurs se réfèrent à la protection des travailleurs réguliers contre les licenciements et à la réglementation du travail temporaire. En outre, un certain nombre d'indicateurs nouveaux concernant la réglementation applicable aux licenciements *collectifs* ont été élaborés afin d'enrichir encore la somme d'informations à partir de laquelle est établi le classement des pays en fonction de la plus ou moins grande « rigueur » de leur réglementation.

Compte tenu des aspects multiples que recouvre la réglementation de l'emploi et du caractère parfois ambigu des informations disponibles, nous avons rencontré lors de la construction des indicateurs et de l'attribution des scores des difficultés analogues à celles de nos prédécesseurs. Les tableaux 2.2 à 2.5 ainsi que le graphique 2.1 présentent, pour 27 pays et 22 indicateurs, des informations synthétiques aussi précises et représentatives que possible des normes actuelles, extraites de plusieurs études internationales disponibles sur les dispositions réglementaires ou recueillies auprès des gouvernements des pays Membres de l'OCDE. L'analyse s'appuie par conséquent sur près de 1 200 données, encore qu'il n'ait pas toujours été possible de combler de façon satisfaisante les informations manquantes pour certains pays. Les variables sont exprimées soit en unités de

temps (délai avant l'entrée en vigueur du préavis, mois d'indemnités selon l'ancienneté du salarié, etc.), soit en scores sur des échelles ordinales élaborées spécialement pour chaque indicateur (0 à 2,3,4, ou simplement oui/non). Le lecteur pourra se reporter aux tableaux 2.A.1 à 2.A.9 de l'annexe pour une description plus complète des valeurs et des méthodes utilisées⁶. En actualisant et en complétant les tableaux de *l'Étude de l'OCDE sur l'emploi*, on a révisé un certain nombre des valeurs attribuées initialement à la fin des années 80.⁷ On a en outre utilisé une technique différente pour calculer les mesures synthétiques de la rigueur de la LPE.⁸

Premièrement, comme on peut le voir à la partie A du tableau 2.2, des valeurs et des scores ont été attribués à 12 indicateurs de la réglementation applicable aux licenciements de *travailleurs réguliers ou permanents* chaque fois que des données quantitatives étaient disponibles ou qu'une évaluation qualitative valable des contraintes réglementaires pouvait être effectuée. On a mesuré la rigueur de la réglementation au regard des difficultés occasionnées par les procédures, des délais du préavis, des indemnités de licenciement et des dispositions en matière de licenciements abusifs. La partie A du tableau 2.3 présente ensuite les valeurs et les scores attribués aux pays pour six indicateurs relatifs à la réglementation des *contrats de durée déterminée et intérimaires*. Ces indicateurs rendent compte des restrictions applicables au recours à ces formes de travail « atypiques », tant en ce qui concerne la définition des circonstances et des secteurs où ils sont autorisés, que leur durée d'utilisation mesurée d'après le nombre de renouvellements possibles et leur durée totale. Le tableau 2.4 présente quatre indicateurs de la rigueur de la réglementation applicable en matière de *licenciement collectif*, pour autant que les exigences imposées aux employeurs (notification

des licenciements aux représentants du personnel, délais supplémentaires, plans sociaux, etc.) aillent au-delà de celles applicables en cas de licenciement économique individuel. Ce dernier tableau présente donc uniquement les obligations supplémentaires découlant du caractère « collectif » du licenciement (la définition du licenciement collectif n'étant pas la même dans tous les pays).

Enfin, les données de ces trois tableaux ont servi à élaborer un indicateur du niveau global de protection de l'emploi, présenté dans les colonnes de droite du tableau 2.5. Deux versions de l'indicateur global ont été retenues : l'une combinant les indicateurs relatifs à l'emploi régulier et à l'emploi temporaire, et l'autre associant à ces deux groupes de mesures les indicateurs relatifs à la réglementation des licenciements collectifs, reproduits au tableau 2.4. La première version permet d'effectuer des comparaisons entre la situation à la fin des années 90 et à la fin des années 80, tandis que la seconde se rapporte uniquement à la situation actuelle. Les diagrammes de dispersion présentés dans les deux parties du graphique 2.1 illustrent l'évolution dans le temps du degré de rigueur de la protection de l'emploi dans les différents pays.

B. Normes actuelles de réglementation sur la protection de l'emploi

Protection des salariés réguliers contre les licenciements

La lecture du tableau 2.2 permet de se faire une idée plus précise du niveau de protection contre les licenciements individuels dont bénéficie un salarié régulier. Les normes de protection en la matière sont très différentes d'un pays à l'autre, et elles varient aussi souvent à l'intérieur d'un même pays en fonction de l'ancienneté, de la taille de l'entreprise,

6. Les valeurs et les scores attribués aux pays pour les 22 indicateurs de la LPE présentés dans ce chapitre se fondent sur diverses sources nationales et sur plusieurs études internationales réalisées par *Watson Wyatt Data Services* [Watson Wyatt (1997, 1998)], par *Incomes Data Services* [voir IDS (1995, 1996, 1997)] et par la Commission européenne (1997a). Les gouvernements des pays de l'OCDE ont fourni des informations complémentaires en réponse à un questionnaire qui leur a été envoyé par le Secrétariat de l'OCDE.

7. Dans certains cas, les informations n'étaient pas disponibles à l'époque et les valeurs ont été attribuées rétroactivement ; ou bien les valeurs attribuées précédemment reposaient sur des informations inexactes ou incomplètes, et elles ont donc été révisées. Dans d'autres cas encore, certaines caractéristiques de la réglementation ont été définies de façon plus rigoureuse d'après les informations plus complètes dont nous disposons à présent, et les hypothèses qui en découlent ont également été appliquées rétroactivement. Par exemple, lorsque la législation ou la jurisprudence prévoient un avertissement préalable à la notification du préavis, on a supposé que cette procédure demandait un délai de six jours. De même, l'indicateur relatif à la possibilité pour « l'utilisateur final » de résilier à tout moment le contrat d'un travailleur intérimaire, qui était utilisé dans *l'Étude de l'OCDE sur l'emploi*, a été abandonné en raison de la complexité des situations juridiques envisageables, en particulier lorsqu'il existe une relation triangulaire entre le salarié, l'agence de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

8. Dans *l'Étude de l'OCDE sur l'emploi*, un classement des pays avait été établi pour chaque indicateur, puis un classement global avait été effectué en calculant la moyenne arithmétique des rangs attribués pour chaque indicateur et en établissant ensuite un classement de ces moyennes (technique dite de « classement de la moyenne des rangs »). Comme cette méthode n'est pas adaptée aux comparaisons dans le temps, nous avons eu recours à une technique différente pour construire les indicateurs synthétiques. Dans un premier temps, chaque pays s'est vu attribuer un score allant de 0 à 6 pour chacun des 22 indicateurs, le score attribué augmentant avec la rigueur de la protection de l'emploi. Ensuite, nous avons calculé des scores synthétiques par principaux domaines de la réglementation (trois domaines pour les licenciements individuels, deux pour le travail temporaire et un pour les licenciements collectifs) en effectuant la moyenne des scores assignés à chacun des indicateurs pertinents. Enfin, dans le tableau 2.5, les scores par grands domaines ont été combinés afin d'obtenir des scores synthétiques globaux à partir desquels a été établi le classement des pays en fonction de la rigueur globale de leur réglementation sur la protection de l'emploi. (Pour plus de précisions sur la méthode de calcul des scores synthétiques, y compris les pondérations affectées aux différents indicateurs, se reporter à l'annexe 2.B).

Tableau 2.2. Indicateurs de la rigueur des normes de protection de l'emploi régulier

Section A : Valeurs des indicateurs^a

Difficultés occasionnées par les procédures normales ^b				Préavis et indemnités applicables aux licenciements individuels sans faute professionnelle, selon la durée de l'ancienneté ^c										Difficultés de licenciement										
Procédures ^d		Attente avant le début du préavis ^e		Délai de préavis après						Indemnités après				Définition du licenciement abusif ^f		Période d'essai avant le début de l'éligibilité		Indemnités en cas de licenciement 20 ans d'ancienneté ^g		Degré de la ^h				
				9 mois		4 ans		20 ans		9 mois		4 ans										20 ans		
Échelle		Jours		Mois										Échelle de 0 à 3		Mois		Échelle						
Europe centrale et occidentale																								
Autriche	2.0	2.0	9.0	9.0	1.0	1.0	1.2	1.2	2.5	2.5	0.0	0.0	2.0	2.0	9.0	9.0	1.0	1.0	1.0	1.0	15.0	15.0	1.0	1.0
Belgique	0.5	0.5	1.5	1.5	2.0	2.0	2.8	2.8	9.0	9.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	3.3	12.5	15.0	0.0	0.0
France	1.5	1.8	12.0	12.0	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	0.0	0.0	0.4	0.4	2.7	2.7	1.5	1.5	1.6	1.6	15.0	15.0	0.0	0.0
Allemagne	2.5	2.5	17.0	17.0	1.0	1.0	1.0	1.0	4.5	7.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	2.0	6.0	6.0	24.0	24.0	1.5	1.5
Irlande	1.5	1.5	4.5	4.5	0.2	0.3	0.5	0.5	2.0	2.0	0.0	0.0	0.2	0.2	2.2	2.2	0.0	0.0	12.0	12.0	24.0	24.0	1.0	1.0
Pays-Bas	3.0	3.0	38.0	31.0	0.6	1.0	1.0	1.0	5.3	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	1.5	2.0	2.0	6.0	18.0	1.0	1.0
Suisse	0.5	0.5	1.0	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	3.0	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	2.0	0.0	0.0	2.0	2.0	6.0	6.0	0.0	0.0
Royaume-Uni	1.0	1.0	2.0	2.0	0.2	0.2	0.9	0.9	2.8	2.8	0.0	0.0	0.5	0.5	2.4	2.4	0.0	0.0	24.0	24.0	8.0	8.0	0.0	0.0
Europe méridionale																								
Grèce	2.0	2.0	1.0	1.0	0.6	0.5	1.7	1.5	9.0	8.0	0.3	0.3	0.9	1.0	4.6	5.8	0.5	0.5	2.0	3.0	15.0	15.8	2.0	2.0
Italie	1.5	1.5	1.0	1.0	0.3	0.3	1.1	1.1	2.2	2.2	0.7	0.7	3.5	3.5	18.0	18.0	0.0	0.0	0.8	0.8	32.5	32.5	2.0	2.0
Portugal	2.5	2.0	21.0	21.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	4.0	4.0	20.0	20.0	3.0	2.0	1.0	2.0	20.0	20.0	3.0	2.5
Espagne	2.3	2.0	40.0	1.0	1.0	1.0	3.0	1.0	3.0	1.0	0.5	0.5	2.6	2.6	12.0	12.0	2.0	2.0	1.7	2.5	35.0	22.0	0.0	0.0
Turquie	2.0	2.0	1.0	1.0	..	1.0	..	2.0	..	2.0	..	0.0	..	4.0	..	20.0	..	0.0	..	2.0	..	26.0	..	0.0
Pays nordiques																								
Danemark	0.5	0.5	1.0	1.0	1.6	1.8	2.8	3.0	5.0	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	1.5	0.0	0.0	1.5	1.5	9.0	12.0	1.0	1.0
Finlande	1.8	1.8	56.0	11.0	2.0	1.0	2.0	2.0	6.0	6.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	4.0	4.0	12.0	12.0	0.0	0.0
Norvège	1.5	1.5	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.5	2.5	1.0	1.0	15.0	15.0	2.0	2.0
Suède	2.0	2.0	15.0	15.0	1.0	1.0	4.0	3.0	6.0	6.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	2.0	6.0	6.0	32.0	32.0	1.0	1.0
Économies en transition																								
République tchèque	..	2.0	..	7.0	..	2.0	..	2.5	..	2.5	..	1.0	..	1.0	..	1.0	..	2.0	..	3.0	..	8.0	..	2.0
Hongrie	..	1.0	..	13.0	..	1.0	..	1.2	..	3.0	..	0.0	..	1.0	..	5.0	..	0.0	..	3.0	..	10.0	..	2.0
Pologne	..	2.0	..	13.0	..	1.0	..	3.0	..	3.0	..	0.0	..	0.0	..	0.0	..	0.0	..	1.8	..	3.0	..	2.0
Amérique du Nord																								
Canada	0.0	0.0	1.0	1.0	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.0	0.0	0.2	0.2	1.3	1.3	0.0	0.0	3.0	3.0	1.0	1.0
Mexique	..	1.0	..	1.0	..	0.0	..	0.0	..	0.0	..	3.0	..	3.0	..	3.0	..	3.0	16.0	..	1.0
États-Unis	0.0	0.0	1.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5

Tableau 2.2. Indicateurs de la rigueur des normes de protection de l'emploi régulier (suite)

Section A : Valeurs des indicateurs^a

Difficultés occasionnées par les procédures normales ^b				Préavis et indemnités applicables aux licenciements individuels sans faute professionnelle, selon la durée de l'ancienneté ^c										Difficultés de licenciement						
Procédures ^d	Attente avant le début du préavis ^e			Délai de préavis après						Indemnités après				Définition du licenciement abusif ^f	Période d'essai avant le début de l'éligibilité	Indemnités en cas de licenciement abusif après 20 ans d'ancienneté ^g		Degré de la réintégration ^h		
				9 mois		4 ans		20 ans		9 mois		4 ans								20 ans
Échelle de 0 à 3	Jours			Mois										Échelle de 0 à 3	Mois				Échelle de 0 à 3	
Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	
Asie et Océanie																				
Australie	0.5	0.5	1.0	1.0	0.2	0.2	0.7	0.7	1.2	1.2	0.0	0.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.0	0.0	2.0	2.0
Japon	1.5	1.5	3.0	3.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.0	0.0	1.5	1.5	4.0	4.0	2.0	2.0	26.0	26.0
Corée	2.5	1.8	..	32.0	..	1.0	..	1.0	..	1.0	0.0	0.0	2.0	2.0	6.0	6.0	..	2.0
Nouvelle-Zélande	0.8	0.8	7.0	7.0	..	0.5	..	0.5	..	0.5	..	0.0	..	1.5	..	5.0	..	0.0	..	2.0

.. Données non disponibles.

- a) Outre les notes figurant ci-dessous, consulter les tableaux 2.A.1 à 2.A.9 pour davantage d'explications sur les indicateurs.
- b) Les procédures sont soit prescrites par la loi, soit résultent de négociations collectives, soit sont généralement considérées comme nécessaires parce qu'en leur absence, les arguments de l'employeur perdraient de leur poids devant les tribunaux en cas de plainte pour licenciement abusif.
- c) Informations se rapportant principalement à la législation en vigueur, mais découlant aussi, le cas échéant, des moyennes dégagées des conventions collectives ou des contrats de travail. Si il y a lieu, les calculs supposent que le salarié était âgé de 35 ans au début de son contrat. On utilise des moyennes lorsqu'il y a association de cas différents (par exemple, ouvriers et employés; licenciements pour motifs personnels et pour raisons économiques, etc.).
- d) Les procédures sont notées selon le barème suivant : 1 lorsque les motifs du licenciement doivent être énoncés par écrit au salarié; 2 lorsqu'une notification doit être faite à une tierce partie (comme le comité d'entreprise ou l'administration compétente); 3 lorsque l'employeur ne peut procéder au licenciement sans l'autorisation d'une tierce partie.
- e) Le délai comprend une période supposée de six jours dans les cas où une procédure d'avertissement doit obligatoirement être mise en œuvre avant le licenciement (même si cette période peut en fait être très variable et aller de deux jours à plusieurs mois). On compte une journée lorsque le licenciement peut être notifié verbalement ou que la lettre de licenciement peut être remise directement au salarié, quelques jours si la lettre doit être envoyée, et trois jours s'il s'agit d'un envoi recommandé.
- f) La note attribuée est 0 lorsque l'inaptitude professionnelle du salarié ou la nécessité de supprimer le poste sont considérées comme des motifs raisonnables et suffisants de licenciement, 1 lorsque des considérations d'ordre social, l'âge ou l'ancienneté dans l'emploi doivent si possible être pris en compte pour la sélection du ou des salariés à licencier, 2 lorsqu'il doit y avoir, préalablement au licenciement, tentative de mutation interne et/ou de reconversion en vue d'adapter le salarié à des tâches différentes, et 3 lorsque l'inaptitude professionnelle du salarié ne peut constituer un motif de licenciement.
- g) Si il y a lieu, les calculs supposent que le salarié avait 35 ans au début de son contrat et qu'un procès dure en moyenne 6 mois. On utilise des moyennes lorsqu'il y a association de cas différents (par exemple, ouvriers et employés).
- h) On indique ici dans quelle mesure, après constatation du caractère abusif d'un licenciement, le salarié licencié a la possibilité d'être réintégré, même contre le gré de son employeur. La note est 1 lorsque cette possibilité est rarement offerte au salarié, 2 si elle lui est offerte assez souvent, et 3 si elle lui est toujours offerte.

Sources : Voir l'annexe 2.A.

Tableau 2.2. Indicateurs de la rigueur des normes de protection de l'emploi régulier

Section B : Scores synthétiques par domaines principaux^{a, b}

	Difficultés occasionnées par les procédures normales		Préavis et indemnités applicables aux licenciements individuels sans faute professionnelle		Difficultés de licenciement		Rigueur globale de la réglementation des licenciements	
	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90
Europe centrale et occidentale								
Autriche	2.5 (15)	2.5 (18)	2.0 (14)	2.0 (19)	3.3 (12)	3.3 (16)	2.6 (12)	2.6 (17)
Belgique	0.5 (3)	0.5 (3)	2.3 (16)	2.3 (22)	1.8 (6)	1.8 (5)	1.5 (6)	1.5 (6)
France	2.5 (15)	2.8 (20)	1.5 (10)	1.5 (13)	2.8 (10)	2.8 (14)	2.3 (9)	2.3 (14)
Allemagne	3.5 (18)	3.5 (24)	1.0 (4)	1.3 (8)	3.5 (14)	3.5 (20)	2.7 (13)	2.8 (21)
Irlande	2.0 (11)	2.0 (12)	0.8 (2)	0.8 (2)	2.0 (7)	2.0 (6)	1.6 (8)	1.6 (8)
Pays-Bas	5.5 (22)	5.0 (27)	1.0 (4)	1.0 (4)	2.8 (10)	3.3 (16)	3.1 (18)	3.1 (25)
Suisse	0.5 (3)	0.5 (3)	1.5 (9)	1.5 (12)	1.5 (3)	1.5 (3)	1.2 (5)	1.2 (5)
Royaume-Uni	1.0 (7)	1.0 (7)	1.1 (7)	1.1 (6)	0.3 (1)	0.3 (1)	0.8 (2)	0.8 (2)
Europe méridionale								
Grèce	2.0 (11)	2.0 (12)	2.4 (17)	2.2 (21)	3.3 (12)	3.0 (15)	2.5 (11)	2.4 (16)
Italie	1.5 (9)	1.5 (10)	2.9 (18)	2.9 (25)	4.0 (17)	4.0 (23)	2.8 (16)	2.8 (23)
Portugal	4.0 (19)	3.5 (24)	5.0 (20)	5.0 (27)	5.5 (20)	4.5 (26)	4.8 (20)	4.3 (27)
Espagne	4.8 (20)	2.0 (12)	3.1 (19)	2.6 (23)	3.8 (15)	3.3 (16)	3.9 (19)	2.6 (18)
Turquie	2.0 (11)	2.0 (12)	..	3.4 (26)	..	2.5 (12)	..	2.6 (19)
Pays nordiques								
Danemark	0.5 (3)	0.5 (3)	2.0 (15)	1.9 (18)	2.3 (9)	2.3 (8)	1.6 (7)	1.6 (7)
Finlande	4.8 (20)	2.8 (20)	1.9 (13)	1.4 (11)	1.5 (3)	2.3 (8)	2.7 (14)	2.1 (11)
Norvège	1.5 (9)	1.5 (10)	1.1 (8)	1.1 (7)	4.5 (19)	4.5 (26)	2.4 (10)	2.4 (15)
Suède	3.0 (17)	3.0 (22)	1.7 (11)	1.6 (14)	3.8 (15)	3.8 (22)	2.8 (17)	2.8 (22)
Économies en transition								
République tchèque	..	2.5 (18)	..	2.7 (24)	..	3.3 (16)	..	2.8 (24)
Hongrie	..	2.0 (12)	..	1.8 (15)	..	2.5 (12)	..	2.1 (10)
Pologne	..	3.0 (22)	..	1.4 (10)	..	2.3 (8)	..	2.2 (12)
Amérique du Nord								
Canada	0.0 (1)	0.0 (1)	0.8 (2)	0.8 (2)	2.0 (7)	2.0 (6)	0.9 (3)	0.9 (3)
Mexique	..	1.0 (7)	..	2.1 (20)	..	3.7 (21)	..	2.3 (13)
États-Unis	0.0 (1)	0.0 (1)	0.0 (1)	0.0 (1)	0.5 (2)	0.5 (2)	0.2 (1)	0.2 (1)
Asie et Océanie								
Australie	0.5 (3)	0.5 (3)	1.0 (4)	1.0 (4)	1.5 (3)	1.5 (3)	1.0 (4)	1.0 (4)
Japon	2.0 (11)	2.0 (12)	1.8 (12)	1.8 (16)	4.3 (18)	4.3 (25)	2.7 (15)	2.7 (20)
Corée	..	3.8 (26)	..	1.8 (16)	..	4.0 (23)	..	3.2 (26)
Nouvelle-Zélande	1.3 (8)	1.3 (9)	..	1.4 (9)	..	2.3 (11)	..	1.7 (9)

.. Données non disponibles.

a) Les scores synthétiques s'échelonnent de 0 à 6, les valeurs augmentant avec le degré de rigueur de la réglementation. Le mode de calcul de ces scores est expliqué en annexe 2.B.

b) Les chiffres entre parenthèses indiquent la place des pays dans le classement. Les rangs attribués augmentent avec la rigueur de la protection de l'emploi.

Source : Voir le tableau 2.2, section A.

de la catégorie à laquelle appartient le salarié (ouvrier/employé) et de l'existence ou non d'une instance de représentation du personnel.

Trois grands domaines ont été choisis pour rendre compte de la rigueur des normes de protection contre les licenciements : les difficultés occasionnées par les procédures que l'employeur doit respecter en cas de licenciement d'un salarié ; les dispositions relatives aux délais de préavis et aux indemnités de licenciement ; enfin, les normes et les pénalités applicables en cas de licenciement considéré comme abusif. Premièrement, la liberté de licencier peut être limitée par l'obligation de respecter certaines procédures entre le moment où la décision de licencier le salarié est prise et la résiliation effective de son contrat. Les pays ont été notés en fonction des variables suivantes : délai à respecter avant le début du préavis (par exemple, parce qu'une série d'avertissements préalables sont imposés, ou parce qu'un entretien avec le salarié doit avoir lieu) ; obligation ou non de notifier par écrit les motifs du licenciement ; obligation d'avertir ou de consulter une tierce partie (par exemple, un comité d'entreprise ou l'autorité compétente pour l'emploi) ; enfin, obligation de soumettre le licenciement à l'approbation d'une tierce partie.

En examinant le classement des pays (chiffres entre parenthèses dans la partie B), on constate que les Pays-Bas arrivent en première position pour la rigueur des procédures à respecter en cas de licenciement, suivis par la Corée, l'Allemagne et le Portugal, tandis que le Canada et les États-Unis appliquent les normes les moins strictes en la matière. Aux Pays-Bas, une procédure établie de longue date subordonne tout licenciement à l'autorisation du service public de l'emploi ; non seulement cette procédure est relativement longue, mais un certain nombre de demandes de licenciement sont rejetées chaque année⁹. Le score de la Corée s'explique par la longueur de la procédure de consultation des représentants du personnel en cas de licenciement pour raisons économiques, cette procédure ayant été incorporée à la législation coréenne au début de 1998 lorsque les difficultés économiques ont été reconnues comme un motif de licenciement légitime.

Les Pays-Bas arrivaient déjà en tête de classement à la fin des années 80, la Finlande et l'Espagne occupant les deuxième et troisième positions. Ces deux derniers pays ont considérablement assoupli leur réglementation depuis lors, surtout en ce qui concerne les délais de con-

sultation à respecter avant le début du préavis. L'évolution de l'indicateur synthétique des difficultés procédurales, illustrée par le graphique 2.1 (partie A), donne un autre aperçu de l'assouplissement de la réglementation dans ces deux pays.

Examinons maintenant les colonnes relatives au *préavis* et aux *indemnités de licenciement* dans le tableau 2.2. Bon nombre des entrées de la partie A sont des valeurs composites recouvrant plusieurs situations, par exemple les ouvriers et les employés, ou les licenciements pour motifs personnels ou économiques (voir tableaux 2.A.2 et 2.A.3 de l'annexe 2.A pour plus de précisions). Il existe des différences entre ces catégories, les coûts de licenciement étant souvent plus élevés pour les employés et en cas de licenciement économique. Tous les pays, à l'exception des États-Unis, imposent des délais de préavis, mais les deux tiers seulement prévoient le versement d'indemnités de licenciement aux salariés ayant une grande ancienneté. A quelques exceptions près, on constate également que les pays où le montant des indemnités de licenciement est élevé n'accordent généralement pas de longs préavis, et inversement.

Pour ce qui est du classement des pays, on peut observer que les pays d'Europe méridionale sont ceux qui imposent les obligations les plus contraignantes (le Portugal arrive en tête, suivi de l'Italie et de la Turquie), les pays les moins restrictifs étant les États-Unis, le Canada et l'Irlande¹⁰. Les Pays-Bas sont également en fin de classement pour cet indicateur, ce qui contraste fortement avec le classement obtenu par ce pays pour les difficultés procédurales. On peut voir au graphique 2.1 que les valeurs attribuées aux pays et leur position respective dans le classement n'ont pas beaucoup changé par rapport à la fin des années 80. L'Allemagne se distingue cependant des autres pays dans la mesure où elle a encore renforcé la protection des salariés. En effet, à la faveur de l'harmonisation des délais de préavis pour les ouvriers et les employés, elle a prolongé la durée de préavis pour les salariés ayant une grande ancienneté. En revanche, les délais de préavis obligatoires semblent avoir diminué en Espagne et en Finlande, tandis qu'aux Pays-Bas le délai minimum a été allongé et le délai maximum réduit.

Des exigences supplémentaires peuvent être imposées aux employeurs en cas de licenciement « injustifié » ou « abusif ». Pratiquement tous les pays de l'OCDE prévoient dans leur législation des compensations pour *licenciement*

9. Le pourcentage s'élevait en 1997-1998 à 7 pour cent. Pour éviter cette incertitude et obtenir plus rapidement l'autorisation de licencier, les employeurs néerlandais se tournent de plus en plus souvent vers les tribunaux du travail des cantons. Si les risques de rejet des demandes par ces tribunaux semblent moins élevés, cette solution présente néanmoins l'inconvénient d'accroître le coût des licenciements pour les employeurs, car les indemnités fixées par les tribunaux sont souvent très généreuses.

10. Une enquête réalisée en 1992 pour les États-Unis montre que malgré une absence totale d'obligations légales, une minorité de salariés (entre 15 et 35 pour cent), variable selon la taille de l'entreprise, est couverte par des plans d'entreprise qui prévoient le versement d'indemnités pour perte d'emploi [OCDE (1996a)].

*abusif*¹¹. La troisième partie synthétique du tableau 2.2, intitulée « difficultés de licenciement », présente les contraintes imposées en la matière. La durée de la période d'essai est importante car aucune demande d'indemnités pour licenciement abusif n'est en général recevable pendant cette période¹². Par ailleurs, de nombreux pays considèrent un licenciement comme abusif si l'employeur ne peut pas apporter la preuve qu'il a déployé les efforts nécessaires pour l'éviter (par exemple, en proposant une mutation interne ou une reconversion), ou si certains critères de situation sociale, d'âge ou d'ancienneté n'ont pas été respectés (par exemple, application de la règle *dernier entré, premier sorti*). Les tribunaux peuvent aussi ordonner la réintégration d'un salarié dont le licenciement s'avère abusif, ou exiger que lui soient versées des indemnités d'un montant supérieur aux indemnités normales de licenciement. Le montant maximum des indemnités de licenciement est particulièrement élevé en Italie et en Suède, mais aux États-Unis, les indemnités accordées par certains tribunaux en cas de licenciement injustifié peuvent être supérieures à celles accordées dans d'autres pays de l'OCDE¹³.

La Norvège, le Portugal et le Japon offrent le degré de protection le plus élevé en ce qui concerne les aspects couverts par l'indicateur synthétique « difficultés de licenciement », tandis que les États-Unis et le Royaume-Uni se situent en fin de classement. Les tribunaux norvégiens tendent à restreindre les licenciements pour motif personnel aux cas de rupture du contrat de travail pour cause précise (comportement déloyal, absentéisme répété, etc.), tandis que les licenciements pour raisons économiques sont systématiquement considérés comme abusifs s'il s'avère que le salarié aurait pu être affecté à d'autres fonctions.

Au Portugal, la rigueur de la réglementation a diminué par rapport à la fin des années 80, ce pays ayant commencé à partir de cette époque à autoriser les licenciements pour performances insuffisantes ou pour motifs économiques (auparavant, seuls les licenciements pour motifs disciplinaires étaient autorisés). La réglementation espagnole est également devenue moins rigoureuse, du fait principalement du plafonnement des indemnités de licenciement. Comme le montre le graphique 2.1, le classement de la plupart des autres pays au regard de l'indicateur synthétique des « difficultés de licenciement » est resté pratiquement inchangé depuis la fin des années 80. En ce qui concerne l'indicateur

de la rigueur globale de la réglementation visant l'emploi régulier, le classement est aussi resté relativement stable au cours de la période considérée (voir graphique 2.1, partie A, angle inférieur droit). La seule exception notable est l'Espagne, où le niveau de protection a diminué pour les trois indicateurs synthétiques (procédures, préavis et indemnités de licenciement, réglementation applicable aux licenciements abusifs), tandis que le Portugal et la Finlande ont assoupli leur réglementation dans deux des trois domaines.

Réglementation des formes d'emploi temporaire

Pour modifier la rigueur globale de leur réglementation sans toucher aux dispositions applicables aux salariés réguliers ou permanents, les pays peuvent faciliter le recours à d'autres solutions permettant d'améliorer la flexibilité de la main-d'œuvre. L'une des options administratives est le travail à horaires réduits ou chômage partiel subventionné, présenté par Houseman et Abraham (1995) comme l'une des causes majeures des différences observées entre certains pays européens et les États-Unis en termes d'ajustement de l'emploi. Un autre moyen d'abaisser le coût des licenciements pour les employeurs consiste à favoriser le recours à des contrats à durée déterminée, c'est-à-dire dont la date d'expiration est spécifiée, et l'embauche de travailleurs par l'intermédiaire d'agences d'interim. En règle générale, ces contrats ne prévoient ni préavis, ni indemnités de licenciement, et le salarié peut rarement invoquer le caractère abusif du licenciement.

Les informations reproduites à la partie A du tableau 2.3 donnent une idée des restrictions applicables à l'utilisation des contrats de travail temporaire, avec d'une part la réglementation régissant les contrats à durée déterminée, et d'autre part celle régissant le fonctionnement des agences de travail temporaire. Pour ces deux domaines, un indicateur rend compte des types de travail pour lesquels ces contrats sont autorisés, tandis que deux autres indicateurs se rapportent à leur durée maximum légale.

Tous les pays autorisent le recours aux contrats à durée déterminée pour des raisons dites « objectives » ou pour l'accomplissement de tâches de durée limitée, par exemple pour des projets spécifiques, une activité à caractère saisonnier ou le remplacement de travailleurs temporairement absents. Autrefois, de nombreux pays, en particulier en Europe, limitaient strictement le recours aux contrats de

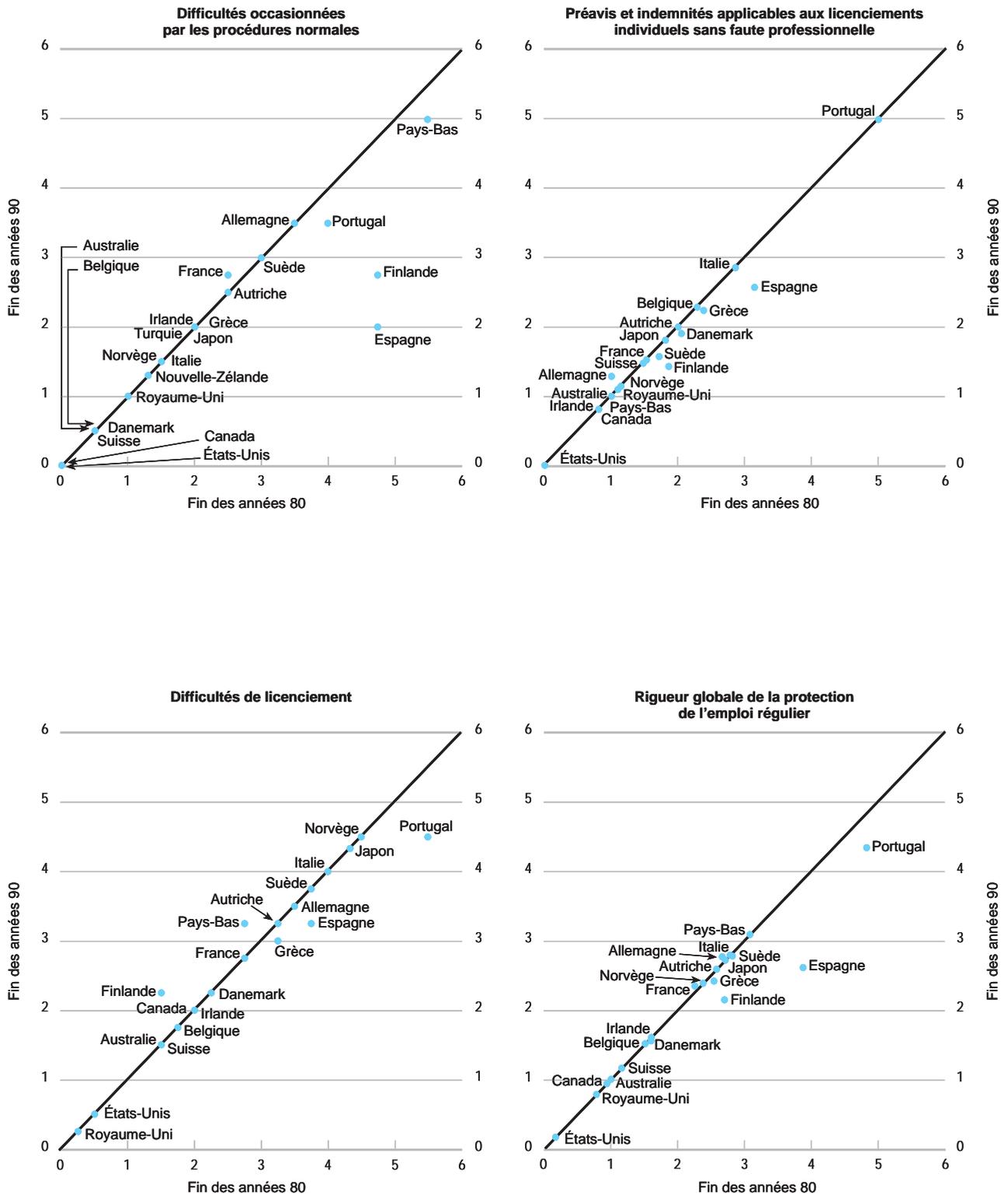
11. Les États-Unis font en partie exception, mais même dans ce pays, les conventions collectives ayant force de loi, les principes des droits civils et la législation particulière au secteur public ont quelque peu mis à mal la doctrine de liberté totale de l'emploi [Büchtemann (1993a) ; Mendelsohn (1990)].

12. Signalons à ce propos que pour alléger les contraintes imposées aux employeurs, le gouvernement britannique a porté la période pour laquelle aucun recours pour licenciement abusif ne peut être intenté de 26 à 52 semaines en 1979, et à 104 semaines en 1985.

13. Dans la plupart des pays, il existe une législation en vertu de laquelle certains motifs de licenciement ou le licenciement de certaines catégories de salariés sont systématiquement considérés comme abusifs. Ces dispositions visent essentiellement les discriminations fondées sur la race, le sexe, la religion, etc., ainsi que la protection des femmes enceintes, des travailleurs handicapés et des représentants du personnel.

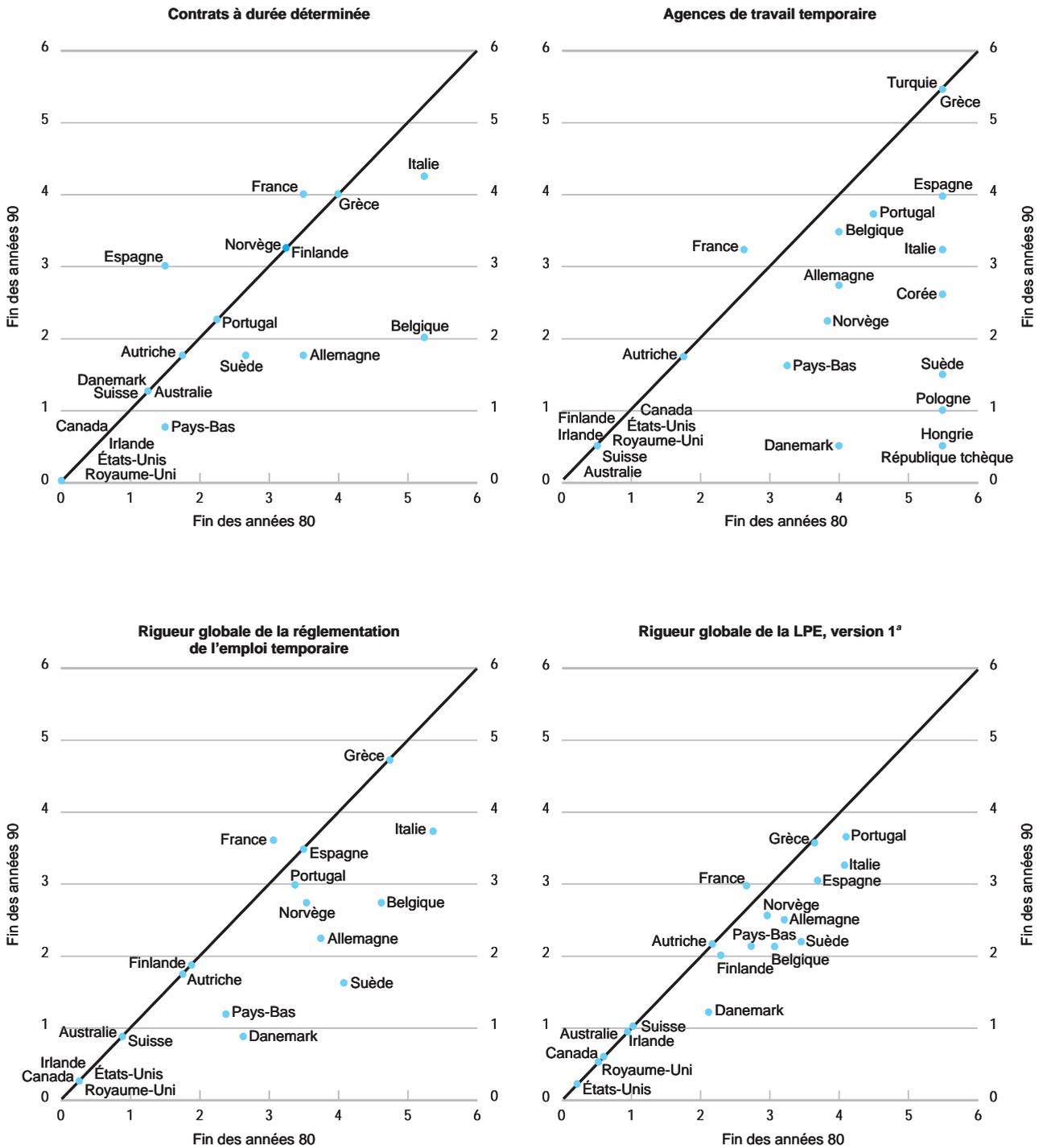
Graphique 2.1. Évolution des indicateurs synthétiques de la LPE, de la fin des années 80 à la fin des années 90

Section A : Normes de protection de l'emploi régulier



Graphique 2.1. Évolution des indicateurs synthétiques de la LPE, de la fin des années 80 à la fin des années 90 (suite)

Section B : Emploi temporaire et indice de rigueur globale



a) Moyenne des indicateurs relatifs aux contrats réguliers et aux contrats temporaires.
Sources : Voir tableau 2.2, section B, tableau 2.3, section B et tableau 2.5.

Tableau 2.3. **Réglementation de l'emploi temporaire**

Section A : Valeurs des indicateurs

	Contrats à durée déterminée (CDD)						Agences de travail temporaire (ATT)					
	Cas valables autres que les cas <i>objectifs</i> habituels ^a		Nombre maximum de contrats successifs ^b		Durée cumulée maximale		Types de travail pour lesquels l'emploi en ATT est légal		Limitations au renouvellement		Durée maximale cumulée des contrats d'emploi temporaire	
	Échelle de 0 à 3 ^c		Nombre		Mois		Échelle de 0 à 4 ^d		Oui/Non		Mois	
	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90
Europe centrale et occidentale												
Autriche	2.5	2.5	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	3.0	3.0	Oui	Oui	Illimitée	Illimitée
Belgique	0.0	2.0	1.0	4.0	24.0	30.0	2.0	2.0	Oui	Oui	2.0	15.0
France	1.0	1.0	3.0	2.0	24.0	18.0	2.5	2.0	Oui	Oui	24.0	18.0
Allemagne	2.0	2.5	1.0	4.0	18.0	24.0	2.0	3.0	Oui	Oui	6.0	12.0
Irlande	3.0	3.0	Illimité	Illimité	Illimitée	Illimitée	4.0	4.0	Non	Non	Illimitée	Illimitée
Pays-Bas	3.0	3.0	1.0	3.0	Illimitée	Illimitée	3.0	3.5	Oui	Oui	6.0	42.0
Suisse	3.0	3.0	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	4.0	4.0	Non	Non	Illimitée	Illimitée
Royaume-Uni	3.0	3.0	Illimité	Illimité	Illimitée	Illimitée	4.0	4.0	Non	Non	Illimitée	Illimitée
Europe méridionale												
Grèce	0.0	0.0	2.5	2.5	Illimitée	Illimitée	0.0	0.0	-	-	-	-
Italie	0.5	1.0	1.5	2.0	9.0	15.0	0.0	1.0	-	Oui	-	Illimitée
Portugal	2.0	2.0	3.0	3.0	30.0	30.0	1.0	2.0	Oui	Oui	9.0	9.0
Espagne	2.0	1.0	6.0	3.0	36.0	36.0	0.0	2.0	-	Oui	-	6.0
Turquie	0.0	0.0	..	1.5	..	Illimitée	0.0	0.0	-	-	-	-
Pays nordiques												
Danemark	3.0	3.0	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	2.0	4.0	Oui	Non	3.0	Illimitée
Finlande	1.0	1.0	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	4.0	4.0	..	Non	..	Illimitée
Norvège	1.0	1.0	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	1.5	3.0	Oui	Oui	..	24.0
Suède	2.0	2.5	2.0	Illimité	..	12.0	0.0	4.0	-	Non	-	12.0
Économies en transition												
République tchèque	..	2.5	..	Illimité	..	Illimitée	0.0	4.0	-	Non	-	Illimitée
Hongrie	..	2.5	..	Illimité	..	60.0	0.0	4.0	-	Non	-	Illimitée
Pologne	..	3.0	..	2.0	..	Illimitée	0.0	4.0	-	Oui	-	Illimitée
Amérique du Nord												
Canada	3.0	3.0	Illimité	Illimité	Illimitée	Illimitée	4.0	4.0	Non	Non	Illimitée	Illimitée
Mexique	..	0.5	..	Illimité	..	Illimitée
États-Unis	3.0	3.0	Illimité	Illimité	Illimitée	Illimitée	4.0	4.0	Non	Non	Illimitée	Illimitée
Asie et Océanie												
Australie	3.0	3.0	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	4.0	4.0	Non	Non	Illimitée	Illimitée
Japon	..	2.5	2.5	2.5	..	Illimitée	2.0	2.0	..	Oui	..	36.0
Corée	..	2.5	..	2.5	..	Illimitée	0.0	2.5	-	Oui	-	24.0
Nouvelle-Zélande	..	3.0	..	5.0	..	Illimitée	..	4.0	..	Non	..	Illimitée

.. Données non disponibles.

- Sans objet.

a) Tous les pays reconnaissent le bien-fondé du recours aux contrats à durée déterminée pour répondre à des besoins « objectifs », terme qui recouvre en règle générale les cas suivants : réalisation de projets précis, travail saisonnier, remplacement de salariés permanents momentanément absents (en congé de maladie ou de maternité) et surcharge de travail exceptionnelle.

b) Dans la majorité des pays, la loi ne soumet à aucune limite le nombre de contrats à durée déterminée si des raisons objectives, valables et distinctes peuvent être fournies pour chaque nouveau contrat. Cependant, après plusieurs renouvellements successifs (souvent dès le premier renouvellement), le juge peut vérifier la solidité des motifs invoqués et déclarer le recours aux contrats à durée déterminée non justifié.

c) La note attribuée est 0 si le recours aux contrats à durée déterminée n'est autorisé que pour des raisons « objectives » ou « concrètes » (c'est-à-dire pour l'exécution d'une tâche ayant elle-même un caractère temporaire), 1 si des dérogations spéciales sont possibles dans des cas correspondant à des besoins de l'employeur (par exemple, lancement d'une activité nouvelle) ou du salarié (par exemple, recherche du premier emploi), 2 lorsque des dérogations sont possibles en ce qui concerne tant l'employeur que le salarié, 3 si le recours aux contrats à durée déterminée n'est soumis à aucune restriction.

d) La note attribuée est 0 si l'emploi intérimaire est illégal, 1 à 3 selon l'importance des restrictions existantes, et 4 s'il n'existe aucune restriction.

Source : Voir l'annexe 2.A.

Tableau 2.3. Réglementation de l'emploi temporaire

Section B : Scores synthétiques par domaines principaux^{a, b}

	Contrats à durée déterminée (CDD)		Agences de travail temporaire (ATT)		Rigueur globale de la réglementation	
	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90
Europe centrale et occidentale						
Autriche	1.8 (10)	1.8 (15)	1.8 (8)	1.8 (15)	1.8 (7)	1.8 (14)
Belgique	5.3 (18)	2.0 (18)	4.0 (12)	3.5 (22)	4.6 (17)	2.8 (19)
France	3.5 (15)	4.0 (24)	2.6 (9)	3.3 (20)	3.1 (11)	3.6 (23)
Allemagne	3.5 (15)	1.8 (15)	4.0 (12)	2.8 (18)	3.8 (15)	2.3 (18)
Irlande	0.0 (1)	0.0 (1)	0.5 (1)	0.5 (1)	0.3 (1)	0.3 (1)
Pays-Bas	1.5 (8)	0.8 (7)	3.3 (10)	1.6 (14)	2.4 (9)	1.2 (12)
Suisse	1.3 (5)	1.3 (10)	0.5 (1)	0.5 (1)	0.9 (5)	0.9 (8)
Royaume-Uni	0.0 (1)	0.0 (1)	0.5 (1)	0.5 (1)	0.3 (1)	0.3 (1)
Europe méridionale						
Grèce	4.0 (17)	4.0 (24)	5.5 (16)	5.5 (25)	4.8 (18)	4.8 (25)
Italie	5.3 (18)	4.3 (26)	5.5 (16)	3.3 (20)	5.4 (19)	3.8 (24)
Portugal	2.3 (11)	2.3 (19)	4.5 (15)	3.8 (23)	3.4 (12)	3.0 (21)
Espagne	1.5 (8)	3.0 (21)	5.5 (16)	4.0 (24)	3.5 (13)	3.5 (22)
Turquie	..	4.3 (26)	5.5 (16)	5.5 (25)	..	4.9 (26)
Pays nordiques						
Danemark	1.3 (5)	1.3 (10)	4.0 (12)	0.5 (1)	2.6 (10)	0.9 (8)
Finlande	3.3 (13)	3.3 (22)	0.5 (1)	0.5 (1)	1.9 (8)	1.9 (15)
Norvège	3.3 (13)	3.3 (22)	3.8 (11)	2.3 (16)	3.5 (14)	2.8 (19)
Suède	2.7 (12)	1.8 (15)	5.5 (16)	1.5 (13)	4.1 (16)	1.6 (13)
Économies en transition						
République tchèque	..	0.5 (6)	5.5 (16)	0.5 (1)	..	0.5 (6)
Hongrie	..	0.8 (7)	5.5 (16)	0.5 (1)	..	0.6 (7)
Pologne	..	1.0 (9)	5.5 (16)	1.0 (12)	..	1.0 (11)
Amérique du Nord						
Canada	0.0 (1)	0.0 (1)	0.5 (1)	0.5 (1)	0.3 (1)	0.3 (1)
Mexique	..	2.5 (20)
États-Unis	0.0 (1)	0.0 (1)	0.5 (1)	0.5 (1)	0.3 (1)	0.3 (1)
Asie et Océanie						
Australie	1.3 (5)	1.3 (10)	0.5 (1)	0.5 (1)	0.9 (5)	0.9 (8)
Japon	..	1.5 (13)	..	2.8 (18)	..	2.1 (17)
Corée	..	1.5 (13)	5.5 (16)	2.6 (17)	..	2.1 (16)
Nouvelle-Zélande	..	0.3 (5)	..	0.5 (1)	..	0.4 (5)

.. Données non disponibles.

Source et notes : Voir le tableau 2.2, section B.

travail temporaire à ces situations objectives, mais aujourd'hui la majorité des pays cités dans le tableau ont supprimé ou considérablement assoupli ce type de restrictions. La plupart des pays anglo-saxons ont toujours autorisé le recours aux contrats de travail temporaire sans imposer de restrictions importantes dans ce domaine. A l'heure actuelle, certains pays continuent de réserver ces contrats à des situations précises, mais qui ne se limitent plus aux seuls cas « objectifs » correspondant à des tâches de durée limitée (par exemple, démarrage d'une entreprise ou travailleurs à la recherche de leur premier emploi).

S'agissant de la durée des contrats, le Canada, l'Irlande, le Royaume-Uni et les États-Unis n'imposent aucune limite au nombre de contrats successifs. Un certain nombre d'autres pays n'autorisent le renouvellement que

s'il peut être justifié chaque fois par des raisons distinctes, valables et « objectives ». Dans ces pays, après plusieurs renouvellements successifs (et parfois dès le premier renouvellement), les tribunaux peuvent être appelés à statuer sur la validité des motifs invoqués et peuvent déclarer le recours à des contrats à durée déterminée injustifié, estimant que son principal objectif est de contourner la loi sur les licenciements. Pour faciliter l'embauche de travailleurs temporaires sans risque d'intervention de la justice, certains pays comme l'Allemagne, la Belgique et la Suède ont précisé dans la loi le nombre maximum de contrats pouvant être accordés successivement sans nécessité d'invoquer un motif objectif, ainsi que la durée maximale cumulée de ces contrats.

Comme pour les contrats à durée déterminée, on a observé tout au long des années 80 et 90 une tendance géné-

rale à libéraliser le recours aux agences de travail temporaire [Delsen (1991)]. A la fin des années 80, neuf des 27 pays figurant dans le tableau 2.3 interdisaient le recours à ces agences (mais le toléraient *de facto* dans certaines circonstances), alors qu'actuellement les seuls pays à maintenir cette interdiction sont la Grèce et la Turquie. Plusieurs pays ont élargi les types de travail ou l'éventail des secteurs économiques pour lesquels le travail intérimaire est légal, ou allongé la durée maximale cumulée des contrats intérimaires autorisée. L'Allemagne, qui obligeait auparavant les agences d'intérim à accorder aux travailleurs un contrat de durée indéterminée, indépendamment de la demande des entreprises utilisatrices potentielles, a récemment supprimé cette exigence, en tout cas pour le contrat initial.

Le tableau 2.3 (partie B) et le graphique 2.1 illustrent la tendance à l'assouplissement de la réglementation régissant ces deux formes de travail temporaire. La Grèce, l'Italie et la Turquie détiennent actuellement les scores les plus élevés pour la rigueur globale de la réglementation dans ce domaine, tandis que le Canada, les États-Unis, l'Irlande et le Royaume-Uni appliquent là encore les normes les moins contraignantes. Par rapport à la fin des années 80, ce sont la Suède, la Belgique, le Danemark et l'Italie qui ont le plus assoupli leur réglementation. La France a connu une alternance de phases d'assouplissement et de renforcement de sa réglementation au fil des gouvernements qui se sont succédés dans les années 80, et sa législation actuelle est plus restrictive, puisque les contrats temporaires ne sont autorisés que pour des raisons « objectives » et ne peuvent être renouvelés qu'une seule fois. Cela n'a apparemment pas empêché les entreprises françaises de faire largement appel aux travailleurs temporaires, comme l'attestent les statistiques disponibles sur la part de l'emploi temporaire et intérimaire [DARES (1998a, b)].¹⁴ L'Espagne a assoupli la réglementation applicable aux agences d'intérim, mais elle a adopté au milieu des années 90 une définition un peu plus stricte des conditions de recours aux contrats à durée déterminée, qui avaient connu un véritable essor à la suite des mesures de libéralisation prises en 1984 (ces contrats en étaient venus à représenter au milieu des années 90 un tiers de l'emploi total et 90 pour cent des nouvelles embauches).

En comparant la rigueur globale de la réglementation applicable à l'emploi temporaire et à l'emploi régulier telle qu'illustrée par le graphique 2.1 (parties A et B), on constate que dans les années 90 la plupart des pays ont fait porter

l'essentiel de leurs efforts sur l'assouplissement de la réglementation du travail temporaire, et que le niveau de protection du travail régulier a relativement moins évolué. Si l'on agrège les deux indicateurs synthétiques, on s'aperçoit que ce sont la Suède, la Belgique, le Danemark et l'Italie qui sont allés le plus loin sur la voie de l'assouplissement de la réglementation, ce qui s'explique en grande partie par l'évolution de l'indicateur du travail temporaire (graphique 2.1, partie B, angle inférieur droit).

Obligations spéciales applicables aux licenciements collectifs

Les tableaux 2.4 et 2.5 permettent de voir si les scores attribués aux pays et leur classement varient lorsqu'on ajoute un troisième indicateur synthétique concernant la réglementation des *licenciements collectifs*. Quatre variables séparées ont été retenues pour rendre compte du degré de protection contre les licenciements collectifs. Les valeurs figurant dans la colonne de gauche du tableau 2.4 correspondent aux scores attribués aux pays en fonction du nombre de suppressions d'emplois à partir duquel s'applique la réglementation sur les licenciements collectifs. Les trois colonnes suivantes ont trait aux délais et procédures éventuellement imposés en sus de ceux applicables en cas de licenciement individuel.

Il est intéressant de constater que le classement des pays en fonction de cet indicateur s'écarte sensiblement des classements précédents. La Nouvelle-Zélande, le Japon, la Corée et la France sont les pays qui imposent le moins d'obligations supplémentaires, et la Suède, la République tchèque, l'Italie et la Belgique ceux qui en imposent le plus. Le Canada, le Royaume-Uni et les États-Unis, occupent une position intermédiaire dans le classement car ils ont introduit dans leur législation pour les licenciements collectifs, de multiples obligations en matière de délais d'attente et de notification, adoptant donc à cet égard une politique très différente de celle qu'ils appliquent pour les licenciements individuels.

Indicateurs de la rigueur globale de la LPE

Le tableau 2.5 regroupe les indicateurs synthétiques des trois principaux volets de la LPE ainsi que deux versions d'un indicateur global de rigueur. La version 1 qui reste dans la ligne des travaux précédents de l'OCDE, permet d'étudier l'évolution dans le temps, tandis que la version 2 donne une mesure plus complète de la LPE à la fin des années 90, car

14. A la recherche d'un équilibre entre les besoins de souplesse des entreprises, la protection des salariés et l'efficacité économique, la réforme de 1985 a supprimé la liste des « raisons objectives » pouvant justifier des contrats de durée déterminée, puis la réforme de 1990 a réintroduit une liste modifiée, en même temps qu'elle a réduit le nombre maximum de renouvellements et la durée maximum cumulée de ces contrats. Cette dernière réforme a par ailleurs tenté de combler l'écart de statuts contractuel entre les salariés sous contrat à durée déterminée et les intérimaires. Si l'on peut considérer que ces modifications ont contribué à réduire un peu, à partir de 1990, l'utilisation de ces formes d'emploi temporaire, depuis le milieu des années 90 elle s'est à nouveau fortement amplifiée. Il semble donc que dans la pratique les effets des amendements apportés en 1990 à la législation aient été assez négligeables [voir Michon et Ramaux (1993) ; OCDE (1996b), chapitre 1].

Tableau 2.4. **Réglementation des licenciements collectifs, fin des années 90**

Obligations s'ajoutant à celles applicables aux licenciements individuels

	Définition du licenciement collectif ^a	Obligations de notifications supplémentaires ^b	Délais supplémentaires (en jours) ^c	Autres coûts spéciaux incombant aux employeurs ^d	Rigueur globale de la réglementation par rapport aux normes applicables aux licenciements individuels ^e
Europe centrale et occidentale					
Autriche	4	1	21	1	3.3 (16)
Belgique	3	2	44	1	4.1 (24)
France	3	0	22	1	2.1 (4)
Allemagne	3	1	28	1	3.1 (13)
Irlande	3	1	18	0	2.1 (4)
Pays-Bas	2	1	30	1	2.8 (9)
Suisse	3	2	29	1	3.9 (22)
Royaume-Uni	2	1.5	57	0	2.9 (11)
Europe méridionale					
Grèce	4	1	19	1	3.3 (16)
Italie	4	1.5	44	1	4.1 (24)
Portugal	4	0.5	65	1	3.6 (20)
Espagne	3	1	29	1	3.1 (13)
Turquie	3	1	29	0	2.4 (6)
Pays nordiques					
Danemark	3	2	29	0	3.1 (13)
Finlande	3	1	32	0	2.4 (6)
Norvège	3	1.5	28	0	2.8 (9)
Suède	4	2	113	0	4.5 (27)
Économies en transition					
République tchèque	4	2	83	0	4.3 (26)
Hongrie	3	2	47	0	3.4 (18)
Pologne	3	1	32	2	3.9 (22)
Amérique du Nord					
Canada	1	2	111	0	3.4 (18)
Mexique	4	2	0	1	3.8 (21)
États-Unis	1	2	59	0	2.9 (11)
Asie et Océanie					
Australie	3	2	0	0	2.6 (8)
Japon	2	1	0	0	1.5 (2)
Corée	3	1	0	0	1.9 (3)
Nouvelle-Zélande	0	0.5	0	0	0.4 (1)

a) Les scores seront interprétés comme suit : 0 = pas de réglementation spéciale applicable aux licenciements collectifs; 1 = réglementation spéciale applicable à partir de 50 licenciements; 2 = réglementation spéciale applicable à partir de 20 licenciements; 3 = réglementation spéciale applicable à partir de 10 licenciements; 4 = réglementation spéciale applicable en-dessous de 10 licenciements.

b) La législation peut imposer l'obligation de notifier les licenciements aux représentants du personnel/comités d'entreprise, et à des instances publiques tels que les bureaux publics de l'emploi. Les pays sont classés en fonction des obligations de notifications qu'ils peuvent imposer en plus de celles applicables aux licenciements individuels. Le score 0 leur est attribué s'ils n'imposent aucune obligation supplémentaire, le score 1 si un acteur supplémentaire doit être informé des licenciements, et le score 2 si deux acteurs supplémentaires doivent être informés.

c) Il s'agit des délais venant s'ajouter aux délais d'attente avant le début du préavis de licenciement pour raisons économiques mentionnés dans le tableau 2.2. Une moyenne a été calculée lorsque des délais différents s'appliquaient selon les situations.

d) Cette colonne indique s'il existe des obligations supplémentaires en matière d'indemnités de licenciement en cas de licenciement collectif et si l'élaboration de plans sociaux (précisant les mesures de redéploiement, de reconversion, d'outplacement ou d'indemnités à mettre en œuvre) est obligatoire ou constitue une pratique courante. Le score 2 est attribué si ces deux conditions s'appliquent.

e) Les scores synthétiques s'échelonnent de 0 à 6, les valeurs augmentant avec la rigueur de la réglementation (voir l'annexe 2.B). Les chiffres entre parenthèses indiquent la place des pays dans le classement. Tous les rangs attribués augmentent avec le degré de rigueur de la protection de l'emploi.

Source : Voir l'annexe 2.A.

Tableau 2.5. Indicateurs synthétiques de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi

	Emploi régulier ^a		Emploi temporaire ^b		Licenciements collectifs ^c	Rigueur globale de la législation ^d		
						Version 1 ^e		Version 2 ^f
	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90		Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 90
Europe centrale et occidentale								
Autriche	2.6	2.6	1.8	1.8	3.3	2.2 (8)	2.2 (15)	2.3 (15)
Belgique	1.5	1.5	4.6	2.8	4.1	3.1 (13)	2.1 (13)	2.5 (16)
France	2.3	2.3	3.1	3.6	2.1	2.7 (10)	3.0 (21)	2.8 (21)
Allemagne	2.7	2.8	3.8	2.3	3.1	3.2 (14)	2.5 (18)	2.6 (20)
Irlande	1.6	1.6	0.3	0.3	2.1	0.9 (4)	0.9 (4)	1.1 (5)
Pays-Bas	3.1	3.1	2.4	1.2	2.8	2.7 (11)	2.1 (14)	2.2 (13)
Suisse	1.2	1.2	0.9	0.9	3.9	1.0 (6)	1.0 (6)	1.5 (7)
Royaume-Uni	0.8	0.8	0.3	0.3	2.9	0.5 (2)	0.5 (2)	0.9 (2)
Europe méridionale								
Grèce	2.5	2.4	4.8	4.8	3.3	3.6 (16)	3.6 (24)	3.5 (24)
Italie	2.8	2.8	5.4	3.8	4.1	4.1 (18)	3.3 (23)	3.4 (23)
Portugal	4.8	4.3	3.4	3.0	3.6	4.1 (19)	3.7 (25)	3.7 (26)
Espagne	3.9	2.6	3.5	3.5	3.1	3.7 (17)	3.1 (22)	3.1 (22)
Turquie	..	2.6	..	4.9	2.4	..	3.8 (26)	3.5 (25)
Pays nordiques								
Danemark	1.6	1.6	2.6	0.9	3.1	2.1 (7)	1.2 (8)	1.5 (8)
Finlande	2.7	2.1	1.9	1.9	2.4	2.3 (9)	2.0 (12)	2.1 (11)
Norvège	2.4	2.4	3.5	2.8	2.8	3.0 (12)	2.6 (19)	2.6 (19)
Suède	2.8	2.8	4.1	1.6	4.5	3.5 (15)	2.2 (16)	2.6 (18)
Économies en transition								
République tchèque	..	2.8	..	0.5	4.3	..	1.7 (11)	2.1 (12)
Hongrie	..	2.1	..	0.6	3.4	..	1.4 (9)	1.7 (9)
Pologne	..	2.2	..	1.0	3.9	..	1.6 (10)	2.0 (10)
Amérique du Nord								
Canada	0.9	0.9	0.3	0.3	3.4	0.6 (3)	0.6 (3)	1.1 (4)
Mexique	..	2.3	3.8
États-Unis	0.2	0.2	0.3	0.3	2.9	0.2 (1)	0.2 (1)	0.7 (1)
Asie et Océanie								
Australie	1.0	1.0	0.9	0.9	2.6	0.9 (5)	0.9 (5)	1.2 (6)
Japon	2.7	2.7	..	2.1	1.5	..	2.4 (17)	2.3 (14)
Corée	..	3.2	..	2.1	1.9	..	2.6 (20)	2.5 (17)
Nouvelle-Zélande	..	1.7	..	0.4	0.4	..	1.0 (7)	0.9 (3)

.. Données non disponibles.

a) A partir du tableau 2.2, section B.

b) A partir du tableau 2.3, section B.

c) A partir du tableau 2.4.

d) Les chiffres entre parenthèses indiquent la place des pays dans le classement. Tous les rangs attribués augmentent avec le degré de rigueur de la protection de l'emploi.

e) Moyenne des indicateurs relatifs aux contrats réguliers et aux contrats temporaires.

f) Moyenne pondérée des indicateurs relatifs aux contrats réguliers, aux contrats temporaires et aux licenciements collectifs. Voir l'explication du système de pondération appliqué en annexe 2.B.

Source : Voir l'annexe 2.A.

Tableau 2.6. **Comparaison des indicateurs de la LPE dans certaines études avec les nouvelles données de l'OCDE**

Les rangs attribués aux indicateurs augmentent avec la rigueur de la protection de l'emploi

	Organisation internationale des employeurs (OIE) ^a	Enquêtes <i>ad hoc</i> de l'UE ^b		Lazear (1990) ^c	Bertola (1990) ^d	L'Étude de l'OCDE sur l'emploi ^e	OCDE (1999) ^f		
		1985	1989	1994	1956-84	1988	Fin des années 80	Fin des années 80 (version 1)	Fin des années 90 (version 1)
Europe centrale et occidentale									
Autriche	4	12	..	7	8	15	15
Belgique	9	5	10	10	9	10	13	13	16
France	9	6	5	15	8	8	10	21	21
Allemagne	9	7	7	11	6	14	14	18	20
Irlande	4	2	7	1	..	3	4	4	5
Pays-Bas	9	9	3	9	3	5	11	14	13
Suisse	8	..	1	6	6	7
Royaume-Uni	1	1	1	7	4	2	2	2	2
Europe méridionale									
Grèce	..	4	5	16	..	12	16	24	24
Italie	13	10	4	19	10	16	18	23	23
Portugal	7	3	2	13	..	15	19	25	26
Espagne	13	8	9	17	..	13	17	22	22
Turquie	26	25
Pays nordiques									
Danemark	2	14	2	4	7	8	8
Finlande	2	10	9	12	11
Norvège	4	18	..	9	12	19	19
Suède	7	6	7	6	15	16	18
Économies en transition									
République tchèque	11	12
Hongrie	9	9
Pologne	10	10
Amérique du Nord									
Canada	3	3	4
Mexique
États-Unis	1	1	..	1	1	1
Asie et Océanie									
Australie	1	5	5	6
Japon	1	5.0	17	14
Corée	20	17
Nouvelle-Zélande	1	7	3
Corrélation des rangs de Spearman avec l'indicateur de l'OCDE, fin des années 90 (version 2)	0.74	0.27	-0.03	0.78	0.88	0.86	0.95	0.98	1.00

.. Données non disponibles.

a) Le classement est obtenu selon la moyenne des scores de l'OIE concernant les contraintes au licenciement et à l'utilisation des contrats de travail régulier ou à durée déterminée.

b) Le classement est obtenu selon la proportion des employeurs estimant que les restrictions à l'embauche/au licenciement sont très importantes ou importantes.

c) Le classement se base sur la combinaison de délais de préavis obligatoires et d'indemnités (moyenne pour la période de 1956 à 1984).

d) Compilation établie à partir des classements de Emerson (1988).

e) Le classement est obtenu selon la moyenne de l'ensemble des classements pour l'emploi régulier et l'emploi temporaire dans OCDE (1994a), tableaux 6.5 et 6.6.

f) Les classements dans les versions 1 et 2 sont issus du tableau 2.5.

Sources : Bertola (1990) ; Commission des Communautés européennes (1991, 1995) ; OIE (1985) ; Lazear (1990) ; OCDE (1994a).

elle englobe les indicateurs relatifs aux licenciements collectifs. Bien que lors du calcul de l'indicateur global, les dispositions supplémentaires relatives aux licenciements collectifs soient affectées d'un poids moins important que les mesures générales de protection de l'emploi régulier et temporaire, leur prise en compte entraîne quelques changements dans les scores globaux des pays et leur classement. Il peut y avoir jusqu'à trois places d'écart pour un même pays, mais dans les deux cas les mêmes pays tendent à se situer aux extrêmes : ce sont les États-Unis et le Royaume-Uni qui ont la réglementation minimum et les pays d'Europe méridionale la protection la plus stricte.

La méthode utilisée aux tableaux 2.2 à 2.5 n'est qu'un moyen parmi d'autres de valuer la rigueur de la LPE. Le tableau 2.6 indique divers classements utilisés dans des études précédentes pour comparer cette rigueur. Les classements établis par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et à partir des enquêtes *ad hoc* de la CE se fondent sur l'idée que se font les employeurs des restrictions imposées aux licenciements, tandis que les classements de Lazear, de Bertola et de l'*Étude de l'OCDE sur l'emploi* sont plus proches de la méthode adoptée ici, car ils se fondent sur un recensement des obligations légales et des pratiques courantes. À l'exception des enquêtes *ad hoc* de la CE – qui donnent un classement très différent – les corrélations entre les indicateurs synthétiques précédents et ceux retenus ici oscillent entre 0.74 et 0.88, ce qui témoigne d'une bonne cohérence. De plus, certaines des différences par rapport aux classements précédents tiennent simplement à des changements apportés à la protection de l'emploi depuis les années 80.

II. Étude des liens entre la législation sur la protection de l'emploi et la performance du marché du travail

A. Prédications de la théorie et précédentes études empiriques

Les liens entre la réglementation sur l'emploi et la performance du marché du travail ont donné lieu à de nombreux débats et de multiples études économiques leur ont déjà été consacrées. Cette section passe en revue les études antérieures afin de fournir le cadre de l'analyse empirique présentée aux sections II.B et II.C.

Coûts et avantages potentiels

Un certain nombre d'avantages et de coûts découlent de la LPE. Examinons tout d'abord les avantages :

- *Pour le salarié.* Le but premier de la LPE est de réduire les incertitudes économiques en améliorant la sécurité de l'emploi et des revenus. Ainsi la notification préalable est-elle un moyen d'informer les salariés à l'avance des licenciements à venir, ce qui leur permet de chercher un autre emploi dans de meilleures conditions ; les clauses d'ancienneté servent à protéger les travailleurs âgés des licenciements ; les indemnités de licenciement sont une forme de compensation de la perte d'emploi. La protection de l'emploi peut aussi améliorer la satisfaction des travailleurs et leur implication à long terme dans leur emploi. Enfin, si elle favorise des relations de travail inscrites dans la durée, la LPE peut inciter employeurs et salariés à investir davantage dans la formation, et en particulier dans l'acquisition de compétences spécifiques à l'entreprise. Cet effort supplémentaire de formation peut à son tour accroître la productivité des travailleurs ainsi que leurs chances de retrouver un emploi en cas de licenciement.
- *Pour l'entreprise.* La stabilité des relations de travail peut être un atout pour l'entreprise dans la mesure où elle est l'une des conditions nécessaires pour que le personnel ait une attitude plus confiante, plus loyale et plus coopérative à l'égard de l'entreprise [Akerlof (1984)]. Par exemple, si les travailleurs se sentent en sécurité, ils opposeront moins de résistance à l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise et à l'adoption de nouvelles méthodes de travail. Étant donné que le niveau d'investissement des entreprises dans la formation dépend en partie du lien de ses salariés avec l'emploi, la LPE peut favoriser la formation de personnel qualifié, et par conséquent la flexibilité interne [Piore (1986)].
- *Pour la collectivité.* Si comme de nombreuses études empiriques tendent à le démontrer, la stabilité des relations de travail, la confiance et l'esprit de coopération sont des préalables importants pour l'adaptation des entreprises, le progrès technologique et l'amélioration des qualifications, la LPE peut accroître la productivité globale et le niveau de vie et stimuler la croissance [Ichniowski *et al.* (1997) ; Nickell et Layard (1998) ; Levine et Tyson (1990)]. La protection de l'emploi est aussi un moyen d'internaliser les coûts sociaux liés aux licenciements [Lindbeck et Snower (1988)]. Elle peut dissuader les employeurs de licencier des salariés dont la réaffectation au sein de l'entreprise est préférable socialement, rapprochant ainsi le critère de rentabilité de celui d'efficacité sociale. La protection légale des travailleurs peut aussi permettre de remédier à l'inégalité des rapports de force entre salariés et

employeurs, notamment en présence d'un pouvoir de monopsonne [Gregg et Manning (1997)].

Venons-en maintenant aux coûts potentiels :

- *Pour le salarié.* Même si la LPE a pour effet d'améliorer l'accès de certains travailleurs à des emplois stables offrant de nombreuses possibilités de formation, elle peut simultanément désavantager ceux qui ne parviennent pas à obtenir ce type d'emploi. Autrement dit, la LPE peut renforcer le clivage entre les travailleurs protégés (ou intégrés) et les demandeurs d'emploi ou les travailleurs temporaires (ou exclus). Mais les travailleurs occupant des emplois protégés par la LPE peuvent eux aussi subir les inconvénients de cette protection. En effet, la LPE peut diminuer le risque pour un travailleur intégré de se retrouver au chômage en cas de réduction des effectifs, mais elle peut parallèlement augmenter le risque de rester longtemps au chômage pour le petit nombre de travailleurs qui continuent à être licenciés. Dans la mesure où la LPE réduit le volume global des embauches dans l'économie, elle peut aussi avoir pour conséquence de cantonner les travailleurs protégés dans des emplois qui ne leur conviennent pas très bien, étant donné qu'il leur est plus difficile de trouver un autre poste. Enfin, certains employeurs peuvent être tentés de compenser certains des coûts que leur impose la LPE en réduisant les salaires.
- *Pour l'entreprise.* La protection de l'emploi risque d'accroître les coûts de main-d'œuvre dans la mesure où elle constitue une sorte d'impôt à acquitter en cas d'ajustement des effectifs, les entreprises étant obligées de verser des indemnités de licenciement et de se plier à d'autres obligations réglementaires. Les entreprises peuvent réduire ces coûts directs dans une certaine mesure en « lissant » les effectifs. Cette stratégie peut cependant engendrer des coûts implicites considérables, comme ceux liés au maintien dans l'entreprise de travailleurs non productifs ou au fait de fonctionner en sureffectifs pendant des périodes prolongées en dépit de la baisse de la demande.
- *Pour la collectivité.* La protection de l'emploi peut présenter deux inconvénients majeurs pour la collectivité. Premièrement, si elle condamne une fraction de la main-d'œuvre à de longues périodes de chômage ou à un parcours alternant chômage et emplois temporaires, elle peut aggraver les inégalités sur le marché du travail et les problèmes d'exclusion. Deuxièmement, elle peut engendrer un marché du travail plus figé,

incapable d'opérer rapidement les ajustements de main-d'œuvre nécessaires face au rythme accéléré de l'évolution technologique et à la concurrence sur les marchés de produits. Cette diminution de la capacité de redéployer la main-d'œuvre de façon flexible tend à réduire la productivité globale et les perspectives de croissance. Il est également possible que les rigidités liées à la LPE entraînent une hausse du niveau global de chômage, bien que la tendance probable à l'allongement de la durée du chômage tende à être compensée par la diminution du nombre de salariés victimes de réductions d'effectifs (voir plus loin).

Aperçu général des résultats des précédentes études

Les théoriciens de l'économie ont construit des modèles formels pour évaluer l'incidence de la LPE sur la performance du marché du travail [pour une étude récente, voir Bertola (1999)]. Ces modèles assimilent la LPE au coût des licenciements (c'est-à-dire à un impôt prélevé en contrepartie des réductions d'effectifs) et l'analyse se déroule généralement en trois grandes étapes. La première consiste à déterminer comment cette incitation à « lisser » les effectifs va influencer sur les stratégies d'embauche et de licenciement des entreprises, pour une structure salariale donnée. La deuxième étape consiste à examiner quels effets peut avoir la LPE sur les négociations collectives, soit quelle entraîne un abaissement des rémunérations (les employeurs cherchant par là à faire retomber une partie de leurs coûts sur les salariés) soit qu'elle les augmente (la rigueur de la LPE renforçant la puissance de négociation des travailleurs « intégrés »). Enfin, la dernière étape consiste à intégrer ces changements de comportement des travailleurs et des entreprises dans un modèle d'équilibre général de détermination des conséquences sur l'emploi et le chômage¹⁵.

Bien que la plupart des analyses théoriques consacrées à la LPE soient assez sophistiquées, il n'est pas encore possible d'intégrer aux modèles économiquement existants l'ensemble des effets potentiellement importants de la LPE. Par exemple, bon nombre des avantages potentiels des mesures tendant à favoriser la stabilité de l'emploi (comme l'établissement de relations de travail faisant davantage appel à la coopération, ou le développement de la formation en cours d'emploi) sont rarement pris en considération. Plus généralement, ces analyses sont souvent axées sur les coûts potentiels de la diminution de la flexibilité *externe* de la main-d'œuvre, et ne tiennent pratiquement pas compte de l'amélioration possible de la flexibilité *interne*, ou de la

15. L'analyse peut intégrer d'autres réactions suscitées par la LPE, par exemple le fait que la notification préalable incite les salariés à rechercher un emploi en prévision d'un licenciement ou que le nombre de départs volontaires diminue face à la réticence des entreprises à embaucher [Garibaldi (1998)].

sécurité économique, qui peut compenser certains des effets négatifs de la LPE.

Les principales conclusions d'une sélection d'études empiriques récentes consacrées aux conséquences de la LPE sur la performance du marché du travail peuvent se résumer ainsi (voir annexe 2.C pour un bilan plus complet de ces travaux) :

- Il ressort de certaines études que les niveaux d'emploi et d'activité sont plus faibles dans les pays qui appliquent une LPE stricte. Selon Nickell (1997) et Nickell et Layard (1998), ces résultats pourraient comporter un biais dans la mesure où il existe une corrélation « parasite » entre un faible taux d'activité féminine et une LPE stricte, deux caractéristiques typiques des pays d'Europe méridionale. Cette interprétation tend à être confirmée par le fait que la corrélation en question disparaît quand la comparaison porte uniquement sur les taux d'emploi des hommes adultes. La corrélation peut aussi être influencée par l'emploi des jeunes dans la mesure où ceux-ci peuvent avoir plus de difficultés à s'insérer dans le monde du travail quand la LPE est stricte.
- En ce qui concerne le niveau global du chômage, aucun résultat net ne se dégage de l'analyse théorique. L'augmentation des coûts de licenciement induite par la LPE diminue les embauches en période d'expansion (les employeurs se montrant plus prudents en raison du coût des licenciements), mais elle freine les licenciements en période de ralentissement, de sorte que l'incidence nette sur le stock du chômage reste indéterminée. En fait, la plupart des études répertoriées à l'annexe 2.C ne mettent aucun effet en évidence.
- En revanche, l'analyse empirique suggère plus clairement que la LPE affecte la dynamique du chômage. Le nombre de chômeurs tend à se stabiliser du fait de la diminution des flux d'entrée et de sortie ainsi que de l'allongement de la durée du chômage [Bentolila et Bertola (1990) ; Büchtemann (1993a) ; Nickell (1997) ; Nickell et Layard (1998)]. Il semble qu'une LPE stricte entraîne une baisse des taux de suppression d'emploi dans les entreprises qui restent en activité, mais un allongement des durées de chômage consécutives aux licenciements [Albæk et al. (1998)].
- Les flux d'entrée et de sortie de l'emploi sont peut être moins fortement affectés par la LPE que ceux du chômage. Il y a peu de corrélation entre l'ampleur de ces flux et la « flexibilité » du marché du travail selon les pays [Garibaldi et al. (1997) ; Alogoskoufis et al. (1995), ce que contredit quelque peu Schettkat (1997)]. En effet, les taux de création et de destruction d'emplois (c'est-à-dire le taux brut de rotation des

emplois) ne semblent pas être très différents en Amérique du Nord et dans certains pays européens [Bertola et Rogerson (1997) ; Contini et al. (1995) ; OCDE (1996b), Chapitre 5 ; cependant, certains résultats de l'étude de Blanchard et Portugal (1998) contredisent cette thèse]. Les anciennetés moyennes sont elles aussi assez analogues dans des pays où les institutions du marché du travail sont très différentes [Burgess et al. (1997)], mais une LPE plus stricte augmente la proportion de départs volontaires directement vers un autre emploi [Boeri (1999)].

- La LPE modifie peut-être aussi la composition de l'emploi et du chômage. Comme une « erreur de recrutement » peut coûter plus cher aux entreprises quand la législation est plus stricte, celles-ci évitent de recruter des travailleurs dont elles se sont pas sûres (sauf si les salaires sont suffisamment bas pour compenser le risque). Esping-Andersen (à paraître) et Scarpetta (1996) concluent que les jeunes forment le groupe le plus durement touché par ce phénomène, en particulier dans un contexte de compression des salaires. Selon Grubb et Wells (1993), une LPE plus stricte augmente la proportion de travailleurs indépendants et temporaires mais réduit celle des travailleurs à temps partiel.
- Les coûts de licenciement plus élevés induits par la protection de l'emploi peuvent amener les entreprises à privilégier l'ajustement des heures de travail par rapport à celui des effectifs pour répondre aux fluctuations de la demande. Bertola (1990) montre qu'une LPE plus stricte s'accompagne d'une plus grande stabilité de l'emploi et d'une moindre stabilité des heures de travail. Abraham et Houseman (1993) montrent que le Japon, de même que la plupart des pays européens, ont tendance à recourir à l'ajustement de la durée du travail aussi bien à court qu'à long terme, alors que les États-Unis ont recours à l'ajustement des effectifs. On constate cependant que l'ajustement de l'apport global de main-d'œuvre (c'est-à-dire l'ensemble volume d'heures/effectifs) dans le secteur manufacturier est identique entre certains pays d'Europe et les États-Unis, ce qui tend à démontrer que la LPE ne limite peut être pas considérablement la capacité des entreprises à ajuster l'apport global de main-d'œuvre.
- Au niveau macro-économique, on observe en présence d'une LPE plus stricte une plus grande persistance du chômage et une diminution de la rapidité d'ajustement du marché du travail [Jackman et al. (1996)]. L'une des explications avancées est qu'en cas de hausse du chômage consécutive à un choc négatif, une LPE plus stricte atténue l'effet modérateur sur les

salaires d'un taux de chômage plus élevé, d'où une nouvelle hausse du chômage nécessaire pour assurer la stabilité des prix. S'y ajoutent d'autres mécanismes, comme la *dépendance à la durée du chômage* et la *marginalisation* [Blanchard (1998)], qui peuvent engendrer un phénomène d'hystérèse tel que l'augmentation initiale du chômage tend à persister [voir, par exemple, Bertola (1990) ; Blanchard et Summers (1987) ; Blanchard (1998) ; Flanagan (1988)]¹⁶.

- Les raisons pour lesquelles certains pays parviennent à concilier une réglementation sévère et un faible niveau de chômage n'ont pas encore été éclaircies. L'explication se trouve peut-être du côté des interactions avec certains facteurs institutionnels. Bertola et Rogerson (1997) constatent que la plus ou moins grande flexibilité des mécanismes de détermination des salaires influe sur le degré de corrélation entre la réglementation et l'emploi, des mécanismes rigides associés à une LPE stricte pouvant constituer une combinaison défavorable. Quant à Elmeskov *et al.* (à paraître), ils constatent que l'incidence de la LPE dépend des structures de négociation collective.

Limites des précédentes études empiriques

L'analyse empirique de l'impact sur le marché du travail de la réglementation sur la protection de l'emploi se heurte à un certain nombre de difficultés majeures, dont certaines s'appliquent ici :

- *Indicateurs de la LPE.* De nombreuses études se fondent sur des indicateurs imparfaits de la LPE. Par exemple, les données sur la LPE se rapportent souvent à une seule année et ne sont plus d'actualité (c'est le cas des indicateurs de l'*Étude de l'OCDE sur l'emploi* qui portaient sur la fin des années 80), ne couvrent qu'un seul aspect (séries chronologiques de Lazear sur le montant maximum des indemnités de licenciement, par exemple), ou présentent un caractère assez subjectif (par exemple, enquêtes auprès des employeurs). Les indicateurs de la LPE décrits à la section I représentent un progrès considérable de ce point de vue.
- *Difficulté d'isoler l'impact sur le marché du travail.* Il est extrêmement difficile d'isoler les effets dus à la LPE de ceux d'autres déterminants de la performance du marché du travail. En particulier, l'analyse transversale des données nationales ne tolère qu'un petit nombre de degrés de liberté et ne permet pas de tenir correctement compte de l'effet des éléments spéci-

fications nationales. L'analyse présentée dans ce chapitre apporte une modeste amélioration à cet égard dans la mesure où elle porte sur plus grand nombre de pays et tient compte d'une certaine évolution dans le temps de la LPE.

- *Dynamique de la réforme de la LPE.* Les données relatives à la dynamique des réformes de la LPE sont limitées. Ces réformes peuvent avoir des répercussions complexes sur les anticipations des employeurs et leurs politiques de recrutement. Un exemple illustrant cette complexité est décrit dans l'encadré 1 : une même réforme (en l'occurrence l'assouplissement des conditions d'utilisation des contrats à durée déterminée), mise en œuvre en Espagne et en Allemagne à peu près au même moment, a néanmoins abouti à des résultats très différents qui ont mis plusieurs années à se manifester. Ce chapitre tente d'apporter un début de réponse à ces questions en présentant des associations simples entre les réformes de la LPE et les évolutions observées sur les résultats du marché du travail.
- *Composantes de la LPE.* On ne s'est guère intéressé jusqu'à présent aux effets respectifs des différentes composantes de la réglementation sur la performance du marché du travail. Comme on l'a vu plus haut, la LPE recouvre de nombreux aspects différents qui n'ont probablement pas tous les mêmes effets sur l'emploi. Il est important d'identifier la combinaison optimale des différentes composantes de la LPE pour pouvoir orienter l'action des pouvoirs publics. L'analyse présentée aux sections II.B et II.C s'appuie sur de multiples indicateurs de la LPE.
- *Interactions institutionnelles.* Les études précédentes accordent relativement peu d'attention aux interactions entre la LPE et d'autres mécanismes institutionnels intervenant dans les résultats du marché du travail. Ce chapitre explore également un petit nombre d'interactions entre la LPE et d'autres variables institutionnelles (centralisation/coordination des négociations collectives et générosité des indemnités de chômage).
- *Flexibilité compensatrice.* Rares sont les études consacrées à certaines pratiques pouvant neutraliser en partie les effets de la LPE, alors que ces mesures de *flexibilité compensatrice* jouent peut-être pourtant un rôle considérable. On peut considérer, par exemple, que les mises en préretraite assurent une certaine flexibilité compensatrice lorsque le licenciement des salariés âgés est coûteux ; le travail indépendant peut être

16. En protégeant les travailleurs intégrés et en rendant les entreprises plus réticentes à engager des « exclus », la législation entraîne un clivage entre ces deux groupes qui entraîne à son tour une dégradation des perspectives de retour à l'emploi des exclus et donc un allongement de leur durée de chômage.

un moyen d'échapper aux restrictions pesant sur les contrats de travail ou à des coûts salariaux fixes élevés ; le travail à horaire réduit et le partage du travail sont des mécanismes d'ajustement qui peuvent être utilisés en période de récession ; l'économie informelle ou souterraine peut se développer en réaction à la réglementation excessive du marché du travail.

- *Bien-être social.* Même lorsqu'on constate des relations fortes entre la protection de l'emploi et l'évolution du marché du travail, il est rare d'en voir évaluer toutes les conséquences pour le bien-être social. Par exemple, une réglementation plus stricte semble s'accompagner d'une durée plus longue des emplois.

Or, cet allongement peut correspondre à des améliorations importantes sur le plan de la sécurité économique et de la formation en cours d'emploi, mais il peut aussi signifier qu'un nombre accru de travailleurs restent longtemps dans des emplois qui ne leur plaisent pas ou pour lesquels ils ne sont pas faits. De même, il est difficile d'évaluer les effets, sur le plan de l'équité et de l'efficacité, d'une réduction en nombre mais d'un allongement en durée des périodes de chômage. Pour mieux éclairer les choix politiques, il faudrait mesurer plus complètement les avantages et les coûts de la réglementation de protection de l'emploi, mais cela supposerait une étude très complexe que nous n'aborderons pas dans ce chapitre.

Encadré 1. Assouplissement des règles régissant les contrats à durée déterminée : les exemples de l'Allemagne et de l'Espagne

Au milieu des années 80, l'Allemagne et l'Espagne ont considérablement assoupli les restrictions à l'utilisation des contrats de durée déterminée [voir le tableau 2.1]. Malgré l'analogie de ces deux réformes, elles n'ont pas eu du tout les mêmes effets ; ceux-ci ont d'ailleurs été très lents à se faire sentir [Büchtemann (1991, 1993b) ; Milner *et al.* (1995)]. En premier lieu, en Allemagne, le nombre des contrats à durée déterminée n'a que peu augmenté, et ne touche encore qu'une proportion relativement faible de la population active (environ 8 pour cent si les apprentis ne sont pas comptabilisés, et 12 pour cent s'ils le sont). En Espagne, au contraire, la part de ces contrats est rapidement passée de 10 pour cent à un tiers de l'emploi salarié. En second lieu, en Allemagne, ce type d'emploi concerne surtout les primo-demandeurs d'emploi ou certains types d'emploi (notamment les emplois peu qualifiés qui n'exigent pas de formation sur poste), tandis qu'en Espagne il concerne un éventail beaucoup plus large de travailleurs et d'entreprises. Par ailleurs, les travailleurs allemands recrutés sur des contrats à durée déterminée introduits dans les années 80 acquièrent beaucoup plus souvent un statut de travailleur permanent [BMAS (1994)] que leurs homologues espagnols, dont 15 pour cent seulement y parviennent [Güell-Rotllan et Petrongolo (1998)].

Pourquoi des réformes similaires ont-elles eu des résultats aussi différents ? On peut peut-être trouver une explication du côté de la tradition de partenariat social, qui est fortement enracinée en Allemagne mais pas en Espagne. Ce sens très développé du partenariat social est l'une des raisons du succès du système dual d'apprentissage allemand. Il a peut-être habitué les entreprises à considérer l'établissement de relations stables et durables avec leurs salariés comme un facteur positif [Büchtemann (1993b)]. De ce fait, les employeurs allemands recourent aux contrats à durée déterminée principalement dans le but de sélectionner le personnel destiné à occuper des postes permanents. En Espagne, au contraire, les contrats à durée déterminée sont surtout des instruments de « flexibilité numérique » permettant l'ajustement des effectifs.

Une autre explication possible tient au fait que les employeurs allemands ont la possibilité de recruter un grand nombre de jeunes sur des contrats d'apprentissage (à durée déterminée) qui leur permettent de payer des salaires nettement inférieurs aux salaires de travailleurs adultes non qualifiés qui débutent, et qu'ils préfèrent donc cette solution aux contrats à durée déterminée normaux. En Espagne, bien que les contrats d'apprentissage existent aussi, la majorité des jeunes sont recrutés sur des contrats à durée déterminée sans obligation de formation [voir l'étude comparative de Rogowsky et Schömann (1996)].

Une troisième explication possible est que les coûts imposés par la LPE en cas de licenciement d'un travailleur embauché avec un contrat permanent, par opposition à un contrat à durée déterminée, sont restés plus importants en Espagne qu'en Allemagne. C'était du moins le cas à la fin des années 80, d'après les indicateurs présentés à la section I, mais il se peut que ce ne le soit plus aujourd'hui.

B. Effets sur l'emploi et le chômage

Associations bivariées

Le graphique 2.2 présente la relation entre l'indicateur le plus complet de la législation sur la protection de l'emploi à la fin des années 90 (axe des abscisses) et divers indica-

teurs de l'emploi et du chômage dont on a calculé une moyenne sur la période 1990-1997 (axe des ordonnées). La partie A du graphique ne fait pas apparaître d'association entre la rigueur de la LPE et le chômage global. Elle fait en revanche apparaître certaines corrélations avec la composition démographique du chômage : une réglementation stricte semble réduire le chômage des hommes d'âge très

actif, mais augmenter celui des jeunes, et peut-être des femmes d'âge très actif. Quoi qu'il en soit, au vu de la forte dispersion des taux de chômage autour des droites de régression, il ne semble pas que la LPE soit le facteur déterminant des écarts constatés entre pays dans le niveau ou la structure du chômage.

Le lien entre la rigueur de la LPE et les taux d'emploi paraît plus étroit, même si là encore les observations sont fort dispersées. La partie B du graphique 2.2 fait apparaître une relation négative non équivoque entre la rigueur de la LPE et le rapport global emploi/population. Cette relation négative s'observe aussi pour les jeunes et les femmes d'âge très actif, mais la relation est positive pour les hommes d'âge très actif, ce qui confirme l'idée que la LPE protège les emplois des hommes de cette tranche d'âge (qui sont le plus souvent « intégrés ») au détriment peut-être de l'emploi des femmes de la même tranche d'âge et des jeunes (qui sont le plus souvent « non intégrés »). La partie C du graphique montre qu'une LPE stricte peut être un important facteur d'augmentation de la part de l'emploi indépendant. La réglementation des contrats réguliers devrait augmenter la proportion d'emplois temporaires et la réglementation de ces derniers devrait la réduire, de sorte que l'impact de l'indicateur global est théoriquement ambigu. Ce n'est que chez les jeunes que la part de l'emploi temporaire augmente considérablement avec la rigueur de la réglementation. Ces résultats tendent à démontrer que la rigueur de la LPE peut favoriser le développement des contrats temporaires, mais uniquement pour les nouveaux venus sur le marché du travail dont on ignore la productivité car ils n'ont pas d'antécédents professionnels. De même, les assouplissements récents de la réglementation des contrats temporaires ne font peut-être pas encore sentir tous leurs effets au niveau de l'embauche, mais commencent à le faire pour les jeunes.

On a reporté au tableau 2.7 les coefficients de simple corrélation entre divers indicateurs de la rigueur de la LPE à la fin des années 80 et à la fin des années 90, et divers indicateurs de l'emploi et du chômage. Ces coefficients sont, pour la plupart, faibles et ne s'écartent pas significativement de zéro, en particulier ceux renvoyant à la corrélation entre les indicateurs de la rigueur de la LPE et les taux de chômage. Au vu de ces coefficients, il semblerait par contre que la rigueur de la réglementation puisse avoir une influence sur les taux d'emploi et sur la part de l'emploi indépendant. En outre, la réglementation applicable à l'emploi temporaire a sans doute davantage de retombées sur le taux d'emploi et la part de l'emploi indépendant que celle concernant l'emploi régulier et les licenciements collectifs¹⁷. Sur les dix dernières années, on observe par ailleurs un renforcement de

l'incidence de la rigueur de la LPE régissant l'emploi temporaire sur les taux d'emploi de l'ensemble de la population active, des femmes d'âge très actif et des jeunes, ainsi que sur la part de l'emploi indépendant.

La corrélation entre la rigueur de la LPE applicable à l'emploi temporaire et la part de l'emploi temporaire n'est jamais significative, même à un seuil de 10 pour cent. Cependant, la rigueur de la LPE applicable à l'emploi permanent à la fin des années 80 présente une corrélation constamment positive non négligeable, avec la part de l'emploi temporaire, mais cette corrélation s'atténue nettement à la fin des années 90. Les raisons de cette évolution sont toutefois assez difficiles à cerner. A supposer qu'il existe bien une relation de cause à effet, peut-être ne s'est-il pas encore écoulé un temps suffisant pour que les récentes réformes apportées à la LPE se traduisent par un recours accru des employeurs à des contrats temporaires.

Au total, il ressort de l'analyse bivariée que la LPE a des effets plus marqués sur les taux d'emploi que sur les taux de chômage. Autrement dit, un durcissement de la réglementation induit vraisemblablement des modifications à peu près égales des taux d'activité et d'emploi : ces taux sont en effet plus élevés pour les hommes d'âge très actif dans les pays où la LPE est stricte, mais ceux des femmes de la même tranche d'âge et des jeunes y sont aussi généralement plus bas. La part de l'emploi indépendant augmente, elle aussi, avec la rigueur de la réglementation, laquelle ne semble par contre guère avoir d'incidence sur la part de l'emploi temporaire, sauf pour les jeunes.

Analyse multivariée

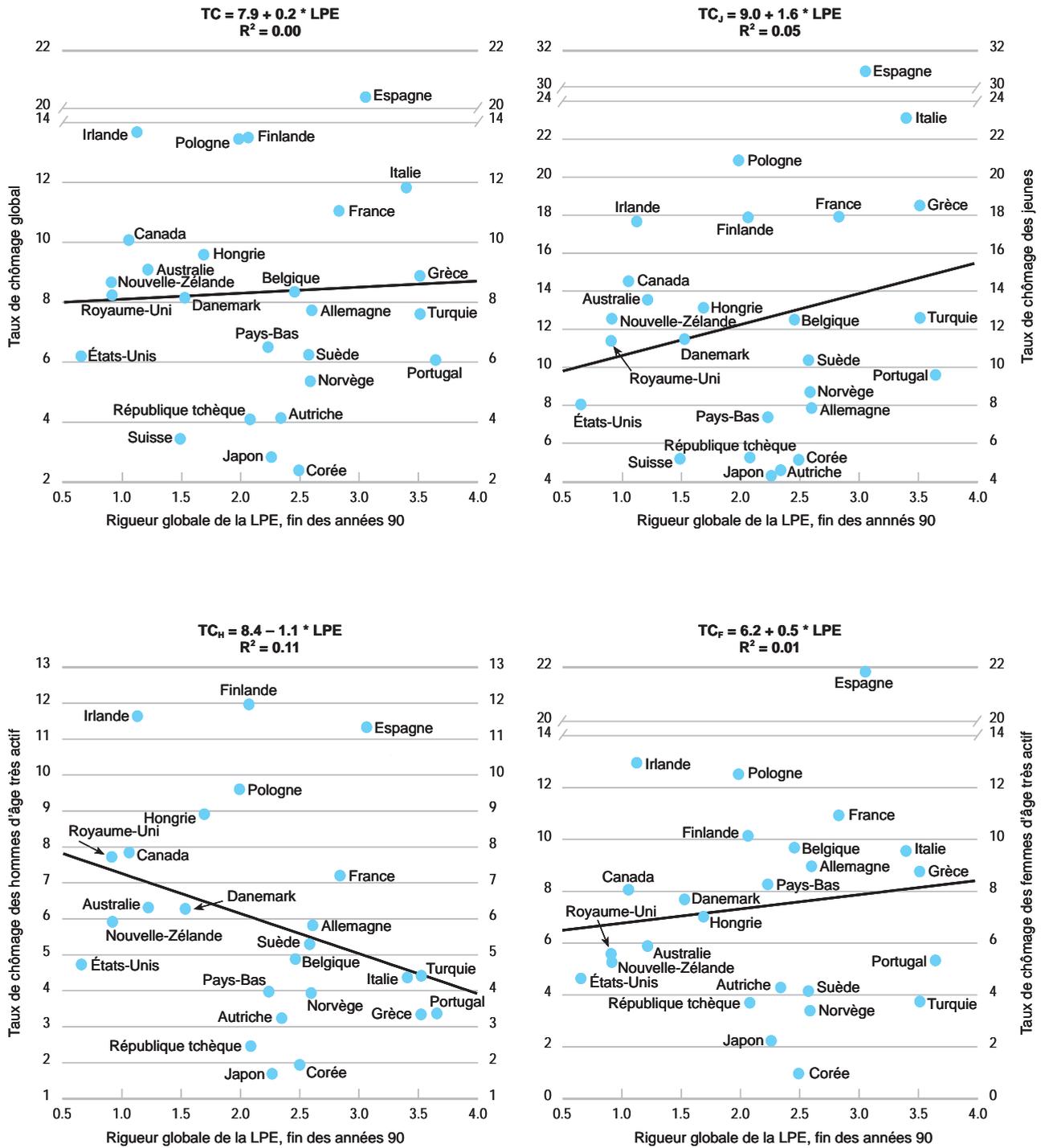
L'analyse multivariée peut donner une idée plus précise des effets de la protection de l'emploi sur la performance du marché du travail, du fait qu'elle tient compte d'autres facteurs de disparité entre pays dans l'emploi et le chômage. C'est pourquoi on trouvera dans les tableaux 2.8 à 2.11 les coefficients estimés à partir de modèles de régression à variables multiples qui visent à isoler l'effet de diverses mesures de la rigueur de la LPE. Mais même s'il est souhaitable de tenir compte des autres déterminants, ces modèles de régression s'appuient sur des hypothèses qui ne sont pas forcément justifiées. Autrement dit, l'analyse bivariée et l'analyse multivariée sont également valables pour déterminer les incidences, de la LPE.

On a utilisé des méthodes fondées sur des données de panel afin d'exploiter le fait qu'on disposait d'indicateurs de la rigueur de la LPE renvoyant à deux dates distinctes [Hsiao (1986)]. L'estimation repose sur la méthode des moindres

17. A une seule exception près : la rigueur de la réglementation relative à l'emploi permanent est pour beaucoup dans la corrélation positive observée entre la rigueur globale de la LPE et le taux d'emploi des hommes des classes d'âge de forte activité.

Graphique 2.2. Rigueur globale^a de la LPE, emploi et chômage

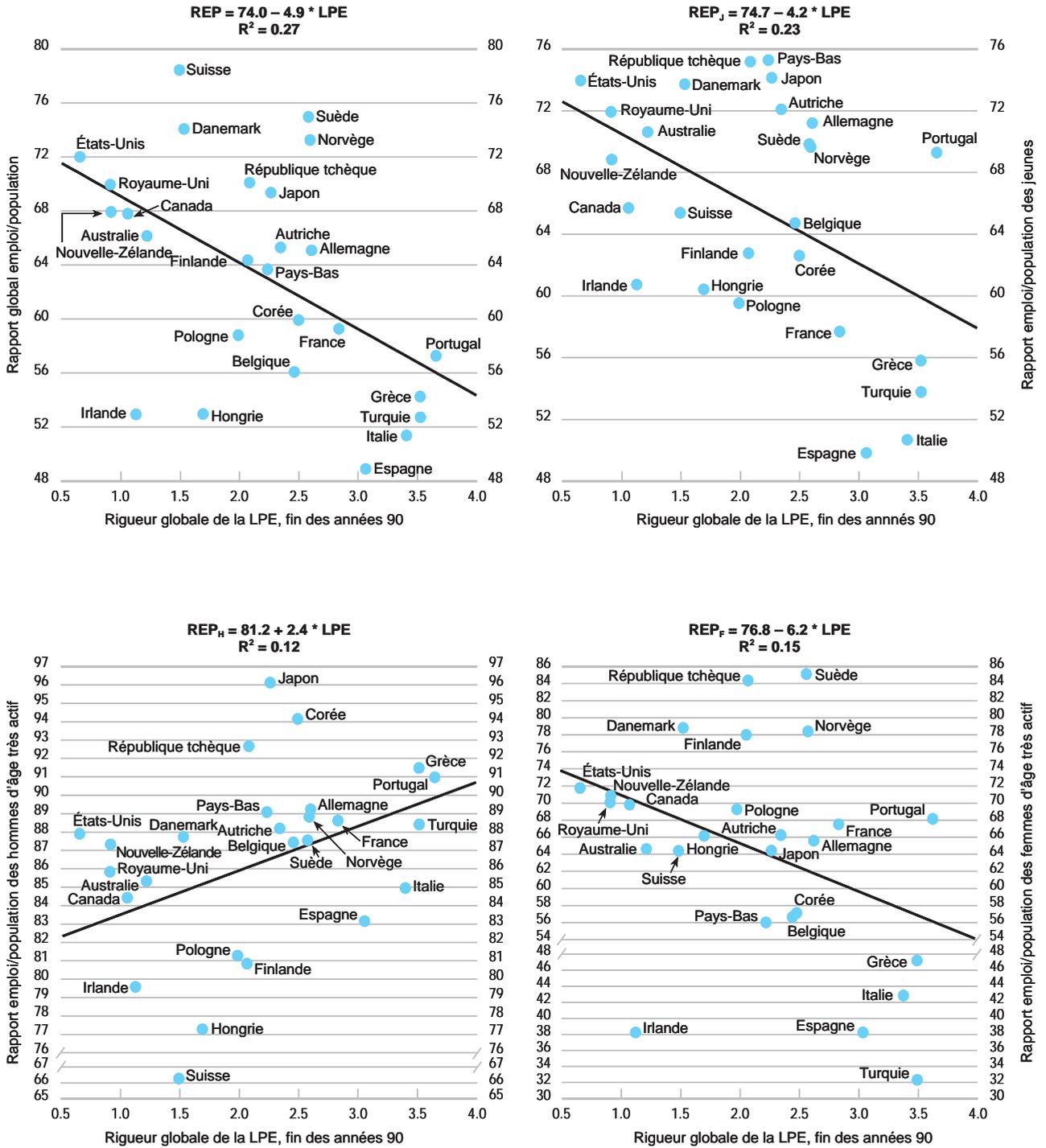
Section A : Taux de chômage, moyennes sur la période 1990-97
Pourcentages



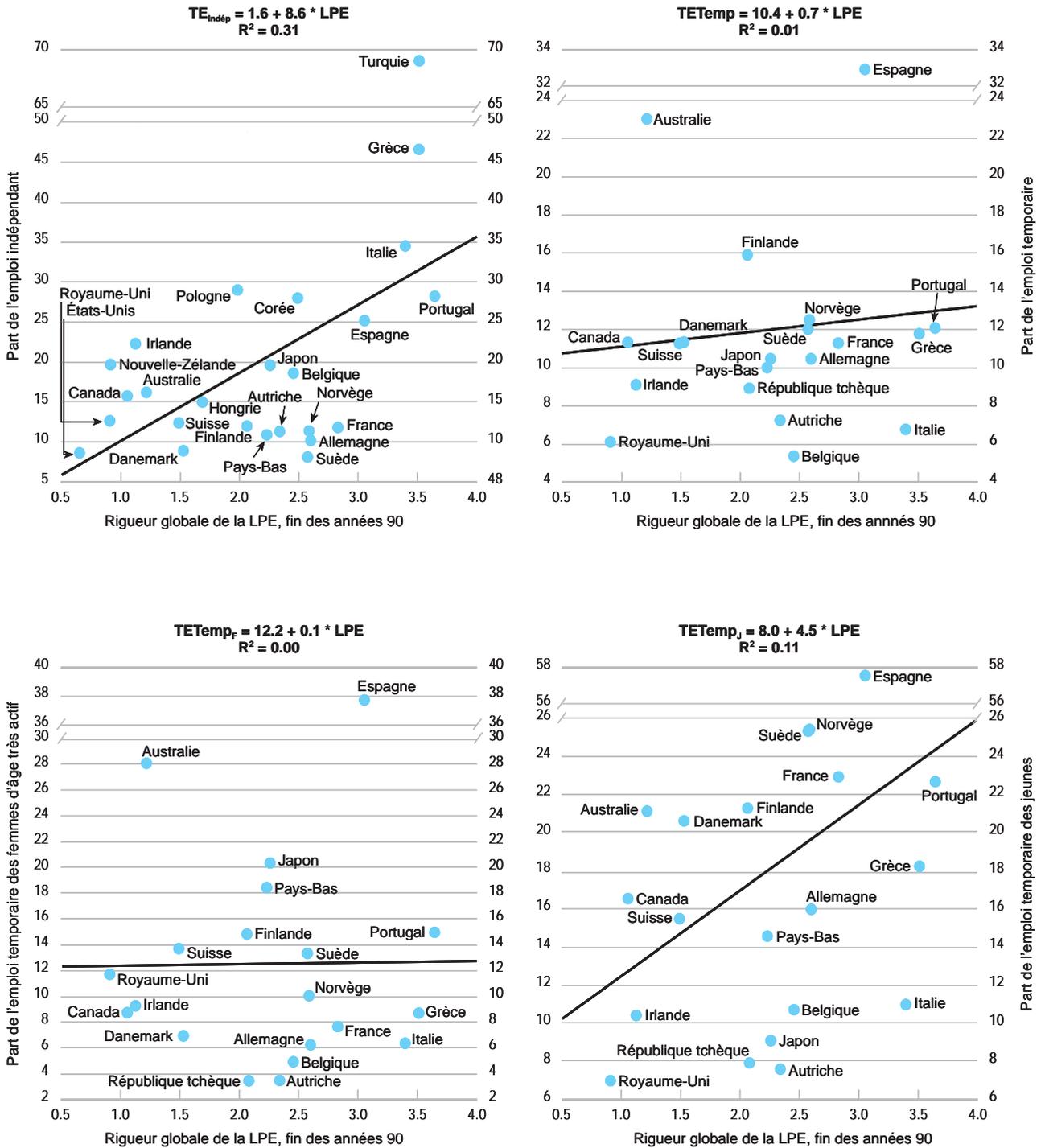
a) Rigueur globale de la LPE, version 2.

Graphique 2.2. Rigueur globale^a de la LPE, emploi et chômage (suite)

Section B : Rapports emploi/population, moyennes sur la période 1990-97
Pourcentages



a) Rigueur globale de la LPE, version 2.

Graphique 2.2. **Rigueur globale^a de la LPE, emploi et chômage (suite)**Section C : Parts des différents types d'emploi, moyennes sur la période 1990-97
Pourcentages

a) Rigueur globale de la LPE, version 2.

Sources : Voir tableau 2.5 et annexe 2.D.

Tableau 2.7. Coefficients de corrélation entre les indicateurs de la LPE et les indicateurs statiques de l'emploi et du chômage^{a, b}

	Indicateurs de la rigueur de la LPE							
	Emploi régulier		Emploi temporaire		Licenciements collectifs	Rigueur globale, version 1 ^c		Rigueur globale, version 2 ^d
	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 90	Fin des années 80	Fin des années 90	Fin des années 90
Emploi^e								
Rapports emploi/population								
Total	-0.35	-0.27	-0.40*	-0.52***	0.02	-0.43*	-0.48**	-0.46**
Hommes d'âge très actif	0.32	0.42**	0.43*	0.31	-0.18	0.42*	0.40**	0.35*
Femmes d'âge très actif	-0.19	-0.14	-0.19	-0.52***	0.09	-0.21	-0.42**	-0.39*
Jeunes	-0.26	-0.15	-0.42*	-0.61***	-0.08	-0.41*	-0.48**	-0.48**
Part de l'emploi indépendant								
Part de l'emploi temporaire								
Total	0.27	0.02	-0.03	0.18	0.05	0.10	0.13	0.10
Femmes d'âge très actif	0.27	0.03	-0.14	0.07	-0.15	0.02	0.06	0.01
Jeunes	0.45	0.15	0.24	0.38	0.09	0.38	0.35	0.33
Chômage^{e, f}								
Taux de chômage								
Total	0.16	-0.13	0.09	0.14	-0.02	0.15	0.04	0.05
Hommes d'âge très actif	-0.14	-0.37	-0.31	-0.20	-0.05	-0.26	-0.31	-0.30
Femmes d'âge très actif	0.23	-0.07	0.16	0.16	0.10	0.23	0.08	0.11
Jeunes	0.21	-0.05	0.30	0.34	0.03	0.31	0.21	0.22
CITE 0-2, âge très actif	-0.13	-0.34	-0.23	-0.24	-0.07	-0.21	-0.32	-0.32
CITE 3, âge très actif	0.15	-0.16	-0.01	0.03	-0.09	0.06	-0.05	-0.06
CITE 5, âge très actif	0.17	-0.01	0.11	0.29	-0.05	0.15	0.18	0.17
CITE 6-7, âge très actif	0.12	-0.18	0.08	0.21	-0.12	0.11	0.07	0.05

*, ** et *** représentent la significativité du coefficient de corrélation au seuil de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

a) Les variables de performance du marché du travail sont des moyennes sur la période 1990-97, à l'exception des taux de chômage selon le niveau de formation, qui sont des moyennes sur 1991, 1992, 1994, 1995 et 1996.

b) La taille de l'échantillon fluctue entre 16 et 21 pays.

c) Moyenne des indicateurs synthétiques de l'emploi régulier et de l'emploi temporaire (voir précisions et explications au tableau 2.5).

d) Moyenne pondérée des indicateurs synthétiques de l'emploi régulier, de l'emploi temporaire et des licenciements collectifs (voir précisions et explications au tableau 2.5).

e) Groupes d'âge : 16 à 64 ans pour le total, 30 à 54 ans pour le groupe d'âge très actif et 20 à 29 ans pour les jeunes.

f) Les niveaux d'éducation sont répartis en quatre groupes : CITE 0-2 pour l'enseignement primaire et secondaire de premier cycle, CITE 3 pour l'enseignement secondaire de deuxième cycle, CITE 5 pour l'enseignement tertiaire non universitaire et CITE 6-7 pour l'enseignement tertiaire universitaire.

Sources : Pour les variables relatives à la performance du marché du travail, voir l'annexe 2.D. Les variables relatives à la LPE sont extraites du tableau 2.5.

carrés généralisés avec effets aléatoires et on a intégré dans les équations des « effets pays » constants dans le temps¹⁸. Les indicateurs de la rigueur de la LPE n'étant disponibles que pour deux dates, l'estimation du modèle a été effectuée sur deux périodes, la première associant les valeurs de la LPE à la fin des années 80 à la valeur moyenne des autres

variables sur la période 1985-1990 et la seconde associant les valeurs de la LPE à la fin des années 90 à la valeur moyenne des autres variables sur la période 1992-1997¹⁹. L'utilisation de moyennes a pour avantage de lisser certains des effets conjoncturels et d'amoindrir le risque d'erreurs de mesure²⁰.

18. Il est en effet hautement souhaitable de tenir compte des divergences que peuvent induire diverses variables omises dans la performance du marché du travail (taux d'emploi et de chômage, par exemple) des différents pays, mais lorsqu'on utilise pour ce faire des effets aléatoires, les estimateurs sont biaisés dès lors que les effets-pays sont corrélés aux régresseurs. C'est pourquoi est présenté, pour chaque régression, le résultat du test de Hausman visant à mettre en évidence une éventuelle erreur de spécification du modèle à effets aléatoires [Hausman (1978)]. Pour plus de sûreté, on a réestimé tous les modèles en omettant les « effets pays ». Lorsqu'on regroupe les données relatives aux deux périodes, les valeurs des variables de la LPE obtenues par la méthode des MCO sont analogues à celles obtenues par les MCG avec effets aléatoires.

19. Il serait probablement souhaitable de prévoir un décalage entre la mesure de la rigueur de la réglementation et celle de la performance du marché du travail car il peut falloir plusieurs années avant que les effets d'une modification de la LPE se ressentent pleinement au niveau de l'emploi et du chômage. Il a notamment été démontré qu'une réforme de la LPE peut avoir des conséquences différentes, à court et à long terme, sur l'emploi et le chômage [Bertola et Ichino (1995)]. Il est cependant encore impossible d'étudier cette question à partir de données concernant la LPE à la fin des années 90 ; il n'en est pas moins impératif, dans l'interprétation des résultats, de tenir compte de l'éventualité que tous les effets des récents changements apportés à la réglementation ne se reflètent pas encore dans la performance du marché du travail.

20. Les résultats ne sont pas sensiblement altérés lorsqu'on modifie la période retenue pour le calcul des moyennes.

Les variables de contrôle retenues sont sensiblement les mêmes que celles utilisées par d'autres auteurs. La « spécification de base » comporte quatre variables représentatives de la structure de négociation des salaires (degrés de centralisation et de coordination des négociations collectives, taux de syndicalisation et couverture conventionnelle), deux variables destinées à rendre compte des dispositifs de garantie de revenu dont bénéficient les chômeurs (taux brut moyen de compensation et durée maximale des prestations), le coin fiscal, les dépenses au titre des politiques actives du marché du travail (PAMT) et l'écart entre le PIB effectif et le PIB potentiel pour tenir compte des effets conjoncturels. Les régressions portent au final sur 19 pays de l'OCDE au maximum car on ne disposait pas de données pour la totalité des variables retenues pour l'ensemble des 27 pays de l'OCDE pour lesquels des informations sur la LPE sont présentées à la section I²¹?

Incidence sur le chômage

Le tableau 2.8 présente les résultats de diverses régressions reliant les écarts de taux de chômage entre pays à la rigueur de la LPE et à diverses autres variables de contrôle. La première colonne renvoie à la « spécification de base », laquelle ne diffère guère de celle utilisée dans de précédentes études et inclut les variables de contrôle habituelles et un seul indicateur, global, de la rigueur de la LPE. La deuxième colonne correspond à une autre version de cette spécification de base, qui ne diffère de la précédente que par le fait qu'elle intègre des indicateurs distincts pour trois aspects différents de la LPE (à savoir sa rigueur pour l'emploi permanent, l'emploi temporaire et les licenciements collectifs). Ces deux spécifications aboutissent à des résultats fort semblables d'un point de vue qualitatif. Le coefficient de la rigueur globale de la LPE est extrêmement faible et non significatif, ce qui concorde avec les résultats de la majorité des études antérieures recensées dans l'annexe 2.C et illustrés dans le graphique 2.2. De même, aucun des coefficients des trois composantes de la LPE ne permet de penser que celle-ci exerce un effet significatif sur le chômage. Ce dernier résultat mérite qu'on s'y arrête car, d'une part, peu

d'études ont analysé l'incidence des diverses composantes de la LPE et, d'autre part, il incite à conclure que l'absence de lien entre la rigueur globale de réglementation et le chômage ne s'explique pas par le fait que les effets des diverses composantes de la LPE se compensent.²²

Les cinq colonnes suivantes du tableau 2.8 confirment la solidité de ces résultats. Les troisième et quatrième colonnes renvoient à des spécifications dans lesquelles est encore affinée la ventilation des composantes de la LPE. Dans la première, une distinction est établie, dans la réglementation applicable à l'emploi permanent, entre les dispositions qui impliquent un transfert de l'employeur au salarié (préavis et indemnités de licenciement) et celles qui représentent une « taxe » nette sur la relation d'emploi (désagrèments liés à la procédure et difficulté d'opérer des licenciements).²³ Dans la seconde, une distinction est établie, dans la réglementation applicable à l'emploi temporaire, entre les dispositions régissant les contrats de durée déterminée et celles concernant les agences de travail temporaire. Dans l'un et l'autre cas, aucun des coefficients de ces composantes de la LPE n'est statistiquement significatif.

Les trois dernières colonnes du tableau 2.8 renvoient à des formulations plus générales de la spécification de base, intégrant deux variables de contrôle supplémentaires²⁴ ainsi que des variables destinées à rendre compte de l'interaction entre la rigueur de la LPE et deux indicateurs qui peuvent influencer sur l'étroitesse du lien entre la LPE et le chômage, à savoir le degré de centralisation et de coordination des négociations salariales et la générosité de l'indemnisation du chômage [Bertola (1999)]. La variable représentative de l'interaction entre la rigueur de la LPE et le degré de centralisation/coordination a un coefficient négatif, peu significatif, ce qui corrobore l'idée qu'une LPE stricte risque moins d'accroître le chômage si les négociations salariales sont efficacement coordonnées à l'échelon national.²⁵ Le coefficient de la variable représentative de l'interaction entre la LPE et le taux de compensation des indemnités de chômage est nul. On a donc confirmation que les effets d'interaction peuvent effectivement être importants, mais rien ne permet

21. Pour deux des pays de l'échantillon, le Japon et la Nouvelle-Zélande, faute d'information sur la LPE à la fin des années 80 on ne dispose que d'une seule observation. On trouvera à l'annexe 2.D des précisions sur les données disponibles, ainsi que les définitions et les sources des variables de performance et de contrôle.

22. Le fit de ces spécifications de base est relativement bon : le R² corrigé est légèrement supérieur à 0.6, les coefficients sont tout à fait significatifs considérés dans leur ensemble et la spécification à effets aléatoires est acceptée par le test de Hausman. Plusieurs variables de contrôle ont en outre des coefficients statistiquement significatifs dont la valeur concorde avec ce qui ressort des études précédentes.

23. Il se pourrait que les premières aient moins d'incidence que les secondes sur l'emploi et le chômage, car les transferts obligatoires de l'employeur au salarié peuvent – en principe du moins – être totalement compensés par un ajustement des conditions d'embauche, tandis qu'il est impossible d'éviter le manque à gagner cumulé pour l'employeur et pour le salarié qu'implique le paiement des sommes dues à des tiers ou des frais de procédure.

24. A savoir le pourcentage de propriétaires d'un logement – variable proposée par Oswald (1996) et utilisée par Nickell et Layard (1998) – et la dispersion des gains.

25. Elmeskov *et al.* (à paraître) constatent que la hausse du chômage suscitée par la LPE est plus marquée lorsque le degré de centralisation et de coordination des négociations est moyen que lorsqu'il est élevé ou faible. Une estimation basée sur une autre spécification du modèle de la colonne 6 du tableau 2.8 qui tenait compte de ce schéma a au contraire montré, au lieu de cette courbe en cloche, une baisse continue de cette interaction.

de penser que la prise en compte de variables de contrôle supplémentaires ou de ces interactions contribue à mettre en évidence des retombées majeures de la rigueur de la LPE pour le niveau global du chômage, impossibles à distinguer avec des spécifications plus simples. La conclusion qui se dégageait de la spécification de base, à savoir que le niveau global du chômage ne présente pas un lien significatif avec la rigueur de la LPE, semble donc fiable.

Pour ce qui est maintenant de la structure démographique du chômage, le tableau 2.9 récapitule les résultats obtenus au moyen de régressions reliant à la LPE les écarts internationaux entre les taux de chômage des hommes d'âge très actif, des femmes d'âge très actif, des jeunes et des travailleurs peu qualifiés. Dans ce tableau, comme dans les suivants, l'analyse de chaque variable indépendante (mesure de la performance du marché du travail) repose sur deux versions de la spécification de base. Le « modèle 1 » inclut un seul indicateur, global, de la rigueur de la LPE (version 1 du tableau 2.5) ce qui facilite les comparaisons avec les études précédentes. Le « modèle 2 » intègre pour sa part des indicateurs distincts de la rigueur de la réglementation concernant l'emploi permanent, l'emploi temporaire et les licenciements collectifs, au cas où ces diverses composantes de la LPE auraient des effets différents sur la performance sur marché du travail. Les deux modèles incorporent également les neuf variables de contrôle présentées dans les colonnes 1 à 4 du tableau 2.8 bien que leurs coefficients ne soient pas indiqués.

Les coefficients estimés ne corroborent que faiblement les conclusions du graphique 2.2, à savoir que la rigueur de la LPE peut influencer sur la composition démographique du chômage. L'incidence la plus nette est une réduction du chômage des hommes d'âge très actif. Toutefois, l'association bivariée entre la rigueur de la LPE et la hausse du chômage ne se confirme que faiblement en ce qui concerne les jeunes et disparaît totalement pour les femmes d'âge très actif, contrairement à ce qui ressortait de plusieurs études antérieures qui concluaient aussi qu'un resserrement de la réglementation avait peu d'effet sur le chômage global, mais qui constataient plus nettement un effet d'accroissement du chômage relatif de certains groupes, les jeunes en particulier (pour un résumé des études en question, se reporter à l'annexe 2.C).

Effets sur l'emploi

Les résultats des régressions destinées à mesurer l'incidence de la LPE sur l'emploi sont présentés au tableau 2.10. Les coefficients obtenus pour la rigueur glo-

bale de la LPE permettent de penser que celle-ci exerce un effet positif sur l'emploi des hommes des tranches d'âge de forte activité mais un effet négatif sur celui des femmes et de l'ensemble de la population active. Cependant, aucun de ces coefficients n'est statistiquement significatif, même à un seuil de 10 pour cent, ce qui tendrait à indiquer que la LPE a peut-être peu d'incidence sur les taux d'emploi si l'on tient compte des autres facteurs. Les coefficients des trois composantes de la LPE ne confirment pas non plus l'existence d'un lien statistiquement significatif. Ces résultats s'écartent notablement de ceux de plusieurs études antérieures, s'appuyant sur un indicateur de la rigueur globale de la LPE à la fin des années 80, dont il ressortait que la réglementation influait sans conteste de manière négative sur l'emploi global mais n'avait aucun effet sur l'emploi des hommes d'âge très actif [Nickell(1997) ; Nickell et Layard (1998)].²⁶

Les résultats du tableau 2.10 confirment qu'une LPE stricte est un facteur important de développement de l'emploi indépendant (tableau 2.10, colonne 5). Cette conclusion concorde avec celles de travaux précédents [Grubb et Wells (1993)], et donne à penser que l'emploi indépendant est considéré comme une solution de rechange permettant d'échapper aux coûts d'une réglementation stricte. La réglementation applicable à l'emploi permanent semble être celle qui stimule le plus la croissance de l'emploi indépendant.

Les deux dernières colonnes du tableau 2.10 permettent de se faire une idée de l'effet de la LPE sur la part de l'emploi temporaire dans l'emploi total, d'abord dans l'ensemble de la population active et ensuite chez les jeunes. Les résultats des régressions confirment ceux de l'analyse bivariée, ne mettant en évidence aucun effet significatif de la rigueur de la LPE sur la part globale de l'emploi temporaire et, au mieux, un faible effet sur celle des jeunes. Lorsque le modèle de l'emploi temporaire total intègre trois indicateurs de la rigueur de la LPE, beaucoup de coefficients ont une valeur élevée, mais leur signe va systématiquement à l'inverse de ce que voudrait la théorie, à savoir qu'une réglementation stricte de l'emploi permanent accroît l'emploi temporaire tandis que la réglementation de l'emploi temporaire le fait reculer. La présente analyse ne corrobore donc pas les conclusions des travaux antérieurs, dont il ressortait que la LPE contribuait pour beaucoup à favoriser la croissance de l'emploi temporaire, mais elle n'apporte pas non plus d'autre explication satisfaisante aux disparités

26. Les résultats du test de Hausman donnent à penser que la spécification à effets aléatoires n'est peut-être pas appropriée.

Tableau 2.8. Régressions sur des données de panel observées pour deux périodes visant à expliquer le logarithme des taux de chômage totaux^{a, b}

Estimations par les MCG avec effets aléatoires

	Taux de chômage total						
	Spécifications de base		Autre ventilation des composantes de la LPE		Spécification de base plus élaborée	Interactions	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Rigueur de la LPE							
Rigueur globale de la LPE, version 1	-0.01 (0.1)				-0.05 (0.5)	-0.06 (0.6)	-0.06 (0.5)
Emploi régulier		0.02 (0.2)		0.02 (0.1)			
Difficultés occasionnées par les procédures et difficultés de licenciement			-0.05 (0.4)				
Délai de préavis et indemnités			0.08 (0.7)				
Emploi temporaire		-0.03 (0.4)	-0.04 (0.5)				
Contrats à durée déterminée				-0.02 (0.2)			
Agences de travail temporaire				-0.01 (0.2)			
Licenciements collectifs		-0.04 (0.3)	-0.11 (0.6)	-0.04 (0.2)			
Interactions^c							
LPE avec la moyenne de coordination et centralisation						-0.29 (1.8)*	
LPE avec le taux de compensation							0.00 (0.4)
Système de négociation des salaires							
Coordination (1-2.5)	-0.43 (2.7)***	-0.44 (2.5)**	-0.39 (2.0)**	-0.44 (2.5)**	-0.23 (1.4)	-0.01 (0.1)	-0.25 (1.4)
Centralisation (1-2.5)	-0.25 (0.9)	-0.19 (0.6)	-0.21 (0.7)	-0.21 (0.7)	-0.20 (0.8)	0.10 (0.3)	-0.11 (0.4)
Taux de syndicalisation (%)	-0.01 (1.2)	-0.01 (1.1)	-0.01 (1.1)	-0.01 (1.0)	-0.01 (1.7)*	-0.01 (1.4)	-0.01 (0.2)
Couverture de la négociation (%)	0.01 (1.5)	0.01 (1.1)	0.01 (1.2)	0.01 (1.1)	0.01 (1.4)	0.01 (1.0)	0.01 (1.1)
Régime d'indemnisation du chômage							
Taux de compensation (%)	0.02 (2.1)**	0.01 (1.8)*	0.01 (1.7)*	0.01 (1.8)*	0.01 (1.3)	0.01 (1.6)	0.01 (1.0)
Durée (en mois)	0.00 (0.7)	0.00 (0.5)	0.00 (0.7)	0.00 (0.5)	0.00 (1.0)	0.00 (0.9)	0.00 (0.8)
Coin fiscal (%)	0.02 (1.6)	0.03 (1.5)	0.03 (1.6)	0.03 (1.5)	0.02 (1.4)	0.02 (1.7)*	0.02 (1.4)
Dépenses des PAMT (en % du PIB)	-0.38 (1.4)	-0.37 (1.2)	-0.33 (1.0)	-0.39 (1.3)	0.04 (0.1)	-0.05 (0.1)	0.04 (0.1)
Rapport du PIB réel effectif au PIB réel lissé	-0.11 (3.3)***	-0.11 (3.3)***	-0.11 (3.0)***	-0.11 (3.1)***	-0.09 (2.8)***	-0.09 (3.1)***	-0.10 (3.0)***
Possession d'un logement (%)					0.02 (2.1)**	0.02 (1.8)*	0.02 (1.9)*
Distribution des salaires (D9/D1)					0.06 (0.4)	0.13 (0.8)	0.08 (0.5)
Nombre d'observations ^d	34	34	34	34	34	34	34
R ²	0.63	0.62	0.64	0.63	0.71	0.75	0.72
Test de Wald ^e	35.4 ***	31.6 ***	31.2 ***	30.7 ***	46.8 ***	50.6 ***	42.2 ***
Test de Breusch et Pagan ^f	0.67	0.69	0.21	0.14	0.03	0.03	0.03
Test de Hausman ^g	7.1	6.7	8.3	6.6	5.7	7.6	40.0 ***

Tableau 2.8. **Régressions sur des données de panel observées pour deux périodes visant à expliquer le logarithme des taux de chômage totaux^{a, b} (suite)**

Estimations par les MCG avec effets aléatoires

* , ** et *** représentent la significativité statistique au seuil de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

- a) La méthode des estimations par moindres carrés généralisés avec effets aléatoires est appliquée aux données de panel. Les valeurs absolues du t de Student sont indiquées entre parenthèses. Les régressions comprennent également un terme constant.
- b) Les taux de chômage sont des moyennes sur la période 1985-90 et 1992-97. La LPE est mesurée à la fin des années 80 et à la fin des années 90, à l'exception des licenciements collectifs, pour lesquels les données de la fin des années 90 ont été utilisées pour les deux périodes. La plupart des variables de contrôle sont mesurées deux fois dans le temps. Dans les cas où les données ne sont disponibles que pour une des périodes, la même valeur a été attribuée à l'autre période.
- c) Les interactions correspondent au produit de l'indicateur de la LPE (version 1) et des variables institutionnelles (exprimées par un écart moyen). Par exemple, l'interaction de la LPE avec le taux de remplacement dans un pays j est calculée comme suit : (indicateur de la LPE pour j) \times (taux de compensation pour j - moyenne des taux de compensation).
- d) Les 19 pays utilisés dans l'échantillon sont : Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Italie, Japon, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Norvège, Portugal, Espagne, Suède, Suisse, Royaume-Uni et États-Unis. Les données sur la LPE à la fin des années 80 ne sont pas disponibles pour le Japon et la Nouvelle-Zélande, aussi ces pays ne contribuent-ils qu'à raison d'une seule observation (la fin des années 90).
- e) Test de Wald pour la significativité conjointe des coefficients de régression (statistique du Chi²).
- f) Test multiplicateur lagrangien de Breusch et Pagan pour les effets individuels des pays (statistique du Chi²).
- g) Test de Hausman de l'hypothèse selon laquelle le modèle des effets aléatoires n'est pas bien spécifié (statistique du Chi²).

Sources : Les indicateurs synthétiques sur la rigueur de la LPE sont issus du tableau 2.2, section B, tableau 2.3, section B et tableau 2.5. Les sources et les définitions des variables de contrôle et des variables de performance du marché du travail sont décrites en annexe 2.D.

– Tableau 2.9. Régressions sur des données de panel observées pour deux périodes visant à expliquer le logarithme des taux de chômage^{a, b}

Estimations par les MCG avec effets aléatoires

	Taux de chômage global (1)	Taux de chômage des hommes d'âge très actif ^c (2)	Taux de chômage des femmes d'âge très actif ^c (3)	Taux de chômage des jeunes ^c (4)	Taux de chômage des travailleurs peu qualifiés ^c (5)
Rigueur de la LPE (modèle 1)					
Rigueur globale de la LPE, version 1	-0.01 (0.1)	-0.21 (1.9)*	-0.06 (0.5)	0.06 (0.6)	-0.13 (0.9)
Rigueur de la LPE (modèle 2)					
Emploi régulier	0.02 (0.2)	-0.06 (0.4)	0.02 (0.2)	0.01 (0.1)	-0.09 (0.5)
Emploi temporaire	-0.03 (0.4)	-0.13 (1.6)	-0.04 (0.5)	0.02 (0.3)	-0.06 (0.6)
Licenciements collectifs	-0.04 (0.3)	-0.05 (0.3)	0.15 (1.0)	-0.10 (0.5)	-0.04 (0.2)
Nombre d'observations	34	33	33	34	34
Modèle 1					
R ²	0.63	0.55	0.67	0.61	0.55
Test de Wald ^d	35.4 ***	39.3 ***	44.9 ***	34.3 ***	50.5 ***
Test de Breusch et Pagan ^e	0.7	4.5 **	0.5	0.8	0.8
Test de Hausman ^f	7.1	4.7	10.0	16.0 **	15.4 *
Modèle 2					
R ²	0.62	0.56	0.69	0.61	0.55
Test de Wald ^d	31.6 ***	37.3 ***	42.7 ***	31.8 ***	47.0 ***
Test de Breusch et Pagan ^e	0.7	3.5 *	0.2	0.6	0.6
Test de Hausman ^f	6.7	6.1	8.0	13.5	16.9 *

*, ** et *** représentent la significativité statistique au seuil de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

a) Se reporter aux notes a) et b) du tableau 2.8 pour les explications relatives à la méthode d'estimation et les définitions des données.

b) Les résultats présentés dans ce tableau proviennent de deux spécifications différentes référencées « modèle 1 » et « modèle 2 », correspondant aux spécifications de la première et la deuxième colonne du tableau 2.8 et comprenant les mêmes neuf variables de contrôle et un terme constant, dont les coefficients ne sont pas reportés ici.

c) L'âge de forte activité se réfère aux personnes de 30 à 54 ans. Les jeunes se réfèrent aux personnes de 20 à 29 ans. Les peu qualifiés se réfèrent aux travailleurs de niveau d'études inférieur au deuxième cycle du secondaire (CITE 0-2).

d) Test de Wald pour la significativité conjointe des coefficients de régression (statistique du Chi²).

e) Test multiplicateur lagrangien de Breusch et Pagan pour les effets individuels des pays (statistique du Chi²).

f) Test de Hausman de l'hypothèse selon laquelle le modèle des effets aléatoires n'est pas bien spécifié (statistique du Chi²).

Source : Voir le tableau 2.8.

internationales de la part de l'emploi temporaire (comme en témoigne le faible degré d'ajustement)²⁷.

Effets d'une modification de la LPE sur la performance du marché du travail

Les modifications apportées à la LPE depuis une dizaine d'année ont-elles eu des répercussions visibles sur les taux d'emploi et de chômage ? Afin de tenter de répondre à cette question, on a réestimé sous forme de différences premières les régressions présentées dans les tableaux 2.8 à 2.10, de manière à voir si un lien pouvait être établi entre l'évolution de la performance du marché du travail et les

variations observées dans la rigueur de la réglementation et dans les variables de contrôle.²⁸ Le tableau 2.11 fournit un échantillon représentatif des résultats ainsi obtenus.²⁹

Globalement, ces résultats ne semblent guère témoigner que les récentes réformes opérées dans la LPE se soient traduites par des variations de l'emploi et du chômage. Presqu'aucun des coefficients des variables renvoyant aux modifications de la LPE n'est statistiquement significatif, et les trois qui font exception n'ont pas le signe attendu. Cela dit, un des points faibles des modèles sous forme de différences premières tient à ce que les fluctuations de l'emploi et du chômage y sont reliées aux change-

27. Diverses tentatives ont été faites pour améliorer la spécification du modèle, mais cela n'a pas changé grand chose à la qualité des résultats. On a par exemple limité l'échantillon aux seuls pays de l'Union européenne afin d'atténuer les divergences internationales dans la nature et la mesure de l'emploi temporaire [OCDE (1996b, tableau 1.5)]. On a également réestimé le modèle 2 en faisant abstraction de l'indicateur de la LPE concernant les licenciements collectifs, dont les coefficients présentaient un comportement totalement erratique.

28. Cette différenciation éliminant les « effets pays », les estimations utilisent la méthode des moindres carrés ordinaires.

29. Dans les régressions, on a fait abstraction de trois variables (la LPE applicable aux licenciements collectifs, la durée des prestations de chômage et le coin fiscal), pour lesquelles on ne disposait de données que pour la seconde période (à savoir du milieu à la fin des années 90).

— Tableau 2.10. Régressions sur des données de panel observées pour deux périodes —
visant à expliquer l'emploi^{a, b, c}

Estimations par les MCG avec effets aléatoires

	Rapport global emploi/ population	Rapport emploi/ population des hommes d'âge très actif ^d	Rapport emploi/ population des femmes d'âge très actif ^d	Rapport emploi/ population des jeunes ^d	Part de l'emploi indépendant	Part de l'emploi temporaire	Part de l'emploi temporaire des jeunes ^d
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Rigueur de la LPE (modèle 1)							
Rigueur globale de la LPE, version 1	-1.59 (1.1)	1.37 (1.5)	-3.66 (1.4)	-0.54 (0.3)	2.75 (2.3)**	-0.01 (0.0)	1.81 (0.5)
Rigueur de la LPE (modèle 2)							
Emploi régulier	-1.30 (0.7)	0.91 (0.8)	-3.86 (1.1)	0.04 (0.0)	4.62 (3.9)***	-5.26 (2.5)**	-6.93 (1.7)*
Emploi temporaire	-0.64 (0.7)	0.44 (0.8)	-1.77 (1.1)	-0.31 (0.3)	-0.02 (0.0)	0.90 (0.9)	2.88 (1.2)
Licenciements collectifs	-0.44 (0.2)	-3.37 (1.7)*	-4.69 (0.7)	0.80 (0.3)	0.78 (0.3)	-5.76 (1.5)	-6.17 (1.0)
Nombre d'observations	34	34	34	33	36	28	27
Modèle 1							
R ²	0.69	0.50	0.54	0.60	0.54	0.21	0.27
Test de Wald ^e	29.8 ***	58.2 ***	11.6	45.0 ***	12.9	6.2	5.6
Test de Breusch et Pagan ^f	2.5	2.4	7.6 ***	1.2	1.3	4.1 **	4.0 **
Test de Hausman ^g	8.7	17.6 **	35.6 ***	27.5 ***	95.6 ***	5.2	3.2
Modèle 2							
R ²	0.68	0.46	0.51	0.60	0.48	0.08	0.09
Test de Wald ^e	25.1 **	66.4 ***	8.6	41.9 ***	22.9 **	23.1 **	11
Test de Breusch et Pagan ^f	2.1	2.7	5.7 **	0.9	1.6	4.5 **	4.5 **
Test de Hausman ^g	26.7 ***	48.8 ***	37.7 ***	26.0 ***	3.4	10.5	7.9

*, ** et *** représentent la significativité statistique au seuil de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

a) Se reporter à la note a) du tableau 2.8 pour les explications relatives à la méthode d'estimation.

b) Les rapports emploi/population sont des moyennes sur les périodes 1985-90 et 1992-97.

c) Se reporter à la note b) du tableau 2.9 pour les explications relatives aux estimations résultant des deux modèles de régression.

d) L'âge de forte activité se réfère aux personnes de 30 à 54 ans. Les jeunes se réfèrent aux personnes de 20 à 29 ans.

e) Test de Wald pour la significativité conjointe des coefficients de régression (statistique du Chi²).

f) Test multiplicateur lagrangien de Breusch et Pagan pour les effets individuels des pays (statistique du Chi²).

g) Test de Hausman de l'hypothèse selon laquelle le modèle des effets aléatoires n'est pas bien spécifié (statistique du Chi²).

Source : Voir le tableau 2.8.

ments intervenant à peu près au même moment dans la LPE, alors qu'il vaudrait probablement mieux prévoir un décalage afin de laisser aux réformes le temps de faire sentir leurs effets sur la performance du marché du travail. Or, les données disponibles ne permettent pas ce type d'analyse. Un deuxième point faible est que, dans la plupart des pays, la LPE n'a pratiquement pas varié, en particulier pour l'emploi permanent, entre la fin des années 80 et celle des années 90. Néanmoins, les résultats des régressions sous forme de différences premières corroborent l'idée que la LPE n'est vraisemblablement pas un des facteurs qui intervient le plus dans les écarts observés entre pays, ces dernières années, dans les variations de niveau et de structure démographique de l'emploi et du chômage.

C. Effets de la dynamique du marché du travail

Associations bivariées

Le graphique 2.3 présente des associations bivariées entre l'indicateur le plus complet de la rigueur de la LPE à la fin des années 90 (axe des abscisses) et 12 indicateurs de la dynamique du marché du travail (axe des ordonnées). De manière générale, les diagrammes de dispersion concordent avec la prédiction de la théorie selon laquelle une LPE stricte est associée à une moindre fluidité du marché du travail ; la corrélation est toutefois plus étroite dans certains cas que dans d'autres, et certains pays font notablement exception à la règle générale.

Tableau 2.11. **Régressions visant à expliquer les variations au sein des variables de performance du marché du travail, de la fin des années 80 à la fin des années 90**^{a, b}

Estimations transversales par les MCO

	Variations dans les taux de chômage					
	Total (1)	Hommes d'âge très actif ^c (2)	Femmes d'âge très actif ^c (3)	Jeunes ^c (4)	Travailleurs peu qualifiés ^c (5)	
Variation dans la rigueur de la LPE (modèle 1)						
Rigueur globale de la LPE, version 1	0.50 (0.3)	0.62 (0.6)	0.67 (0.3)	0.85 (0.4)	1.68 (1.1)	
Variation dans la rigueur de la LPE (modèle 2)						
Emploi régulier	-2.51 (1.1)	-1.36 (0.9)	-7.53 (3.3)**	-0.96 (0.3)	0.26 (0.1)	
Emploi temporaire	0.34 (0.4)	0.37 (0.7)	0.59 (0.8)	0.48 (0.4)	0.81 (1.0)	
Nombre de pays	17	17	17	16	16	
Modèle 1						
R ² corrigé	0.45	0.62	-0.10	0.55	0.70	
F ^d	2.6 *	4.3 **	0.8	3.3 *	5.4 **	
Modèle 2						
R ² corrigé	0.48	0.64	0.57	0.49	0.66	
F ^d	2.7	4.2 **	3.4 *	2.6	4.2 **	
	Variations dans les rapports emploi/population				Variations dans les parts des différents types d'emploi	
	Total (1)	Hommes d'âge très actif ^c (2)	Femmes d'âge très actif ^c (3)	Jeunes ^c (4)	Emploi indépen- dant (5)	Emploi tempo- raire (6)
Variation dans la rigueur de la LPE (modèle 1)						
Rigueur globale de la LPE, version 1	-1.81 (0.9)	0.03 (0.0)	-0.60 (0.2)	-1.58 (0.6)	-2.25 (1.6)	5.34 (1.3)
Variation dans la rigueur de la LPE (modèle 2)						
Emploi régulier	-2.58 (0.9)	0.56 (0.3)	-2.95 (0.7)**	-0.85 (0.2)	2.16 (1.2)	-10.19 (3.1)*
Emploi temporaire	-0.85 (0.8)	0.00 (0.0)	-0.21 (0.1)	-0.79 (0.6)	-1.22 (1.9)*	1.32 (1.5)
Nombre de pays	17	17	17	17	19	12
Modèle 1						
R ² corrigé	0.69	0.60	0.43	0.66	0.09	0.29
F ^d	5.5 **	4.0 **	2.5	4.9 **	1.2	1.6
Modèle 2						
R ² corrigé	0.66	0.55	0.38	0.61	0.27	0.89
F ^d	4.5 **	3.2 *	2.1	3.8 **	1.8	10.5 *

* et ** représentent la significativité statistique au seuil de 10 % et 5 % respectivement.

a) Les variations au sein des variables de performance du marché du travail, des variables de LPE et des variables de contrôle sont calculées entre la première et la seconde période des modèles de panel issus des tableaux 2.8 à 2.10.

b) Les régressions incluent les mêmes variables de contrôle que celles utilisées dans les modèles des tableaux 2.9 et 2.10, à l'exception de deux variables pour lesquelles aucune donnée n'était disponible pour la fin des années 80 (il s'agit de la durée d'indemnisation du chômage et du coin fiscal).

c) L'âge de forte activité se réfère aux personnes de 30 à 54 ans. Les jeunes se réfèrent aux personnes de 20 à 29 ans. Les peu qualifiés se réfèrent aux travailleurs de niveau d'études inférieur au deuxième cycle du secondaire.

d) Test de Fischer pour la significativité conjointe des coefficients de régression.

Source : Voir le tableau 2.8.

Les relations simples entre la rigueur globale de la LPE et les indicateurs de la rotation des emplois et de la main-d'œuvre³⁰ sont représentées à la partie A du graphique 2.3. Il ressort de ces graphiques que les différences internationales de niveau de protection de l'emploi ne sont pas un déterminant important des disparités de taux global de rotation des emplois, ce qui confirme les résultats de précédents travaux de l'OCDE (1997a). Même quand on examine uniquement la rotation des emplois dans les établissements toujours en activité, composante de la rotation globale la plus susceptible d'être découragée par la réglementation, on constate que le lien est très faible³¹. En revanche, le lien est plus net entre une LPE stricte et un faible taux de rotation de la main-d'œuvre. L'Espagne et la Pologne font toutefois exception à la règle lorsqu'on utilise, comme indicateur de la rotation annuelle de la main-d'œuvre, la part dans les effectifs des personnes ayant moins d'un an d'ancienneté. La rotation de la main-d'œuvre est bien plus forte en Espagne que dans d'autres pays où la LPE est pourtant aussi stricte, ce qui s'explique par la fréquence du travail temporaire en Espagne. La Pologne se caractérise par un très faible taux de rotation de la main-d'œuvre en dépit d'un niveau intermédiaire de LPE, ce qui peut s'expliquer par des évolutions liées à sa transition récente vers l'économie de marché, notamment le fait que la législation y était nettement plus restrictive jusqu'à tout récemment et que la rotation de la main-d'œuvre était très faible sous le régime communiste.

La durée moyenne d'ancienneté dans l'emploi est plus élevée dans les pays où la protection de l'emploi est plus rigoureuse (graphique 2.3, partie B). Là encore, la Pologne apparaît comme un cas atypique. De même, le taux de rétention sur cinq ans (c'est-à-dire la probabilité que l'appariement poste-salarié observé à un moment donné dans le temps soit encore identique cinq ans plus tard) tend à augmenter avec la rigueur de la protection de l'emploi. Cette observation va dans le sens de l'hypothèse selon laquelle la LPE augmenterait la sécurité de l'emploi pour les travailleurs déjà occupés, inciterait les employeurs à sélection-

ner plus rigoureusement leurs nouveaux salariés et dissuaderait les salariés en poste de démissionner pour chercher un nouvel emploi. Cette relation positive entre la protection de l'emploi et des emplois plus durables est particulièrement forte pour les postes occupés depuis au moins déjà cinq ans. Si l'on fait abstraction des salariés ayant très peu d'ancienneté, qui sont plus susceptibles d'occuper des emplois à durée déterminée ou intérimaires, on constate que l'Australie, l'Allemagne, l'Espagne et le Japon sont plus proches du profil général, mais que la Finlande s'en écarte toujours, conjuguant de très faibles taux de rétention avec un niveau intermédiaire de la LPE³². La stabilité des travailleurs ayant déjà au moins cinq ans d'ancienneté est particulièrement élevée en France, même compte tenu de la relative rigueur de la LPE.

Une protection stricte de l'emploi diminue les flux d'entrée et de sortie du chômage et augmente la durée du chômage (graphique 2.3, partie C)³³. C'est au Canada et aux États-Unis, pays qui se distinguent par un indice très faible de rigueur de la LPE, que le taux mensuel d'entrée au chômage est le plus élevé. De manière générale, ce taux est d'autant plus faible que la réglementation est stricte. On observe une relation similaire, mais pas aussi nette statistiquement, pour les taux mensuels de sortie du chômage³⁴. La Corée apparaît cependant comme un cas atypique dans la mesure où elle conjugue des taux très élevés de sortie du chômage avec une protection de l'emploi moyennement stricte³⁵. La durée moyenne du chômage et la proportion de personnes au chômage depuis au moins un an tendent à être plus élevées dans les pays où la LPE est plus stricte, ce qui concorde avec les résultats de plusieurs études antérieures [Blanchard et Portugal (1998) ; Gregg et Manning (1997) ; Jackman *et al.* (1996) ; Nickell et Layard (1998) ; OCDE (1993)].

On a reporté au tableau 2.12 les coefficients de corrélation simple entre neuf indicateurs de la dynamique du marché du travail et douze indicateurs de la LPE. La plupart de ces coefficients ne s'écartent pas significativement de zéro, même à un seuil de signification de 10 pour cent. Cepen-

30. La rotation des emplois est la somme des créations et destructions d'emplois mesurées au niveau de chaque entreprise (ou établissement). La rotation de la main-d'œuvre est la somme de la rotation des emplois et des mouvements de travailleurs entre les emplois qui subsistent. Pour les définitions et les sources des variables dynamiques, se reporter à l'annexe 2.D.

31. Une LPE stricte est certes censée inciter les entreprises à lisser leurs effectifs dès lors qu'est donné le système de détermination des salaires, mais la rotation des emplois n'est pas forcément pour autant moins importante dans les pays où la LPE est stricte car la flexibilité des salaires y est moindre face à un « choc » sur la demande de main-d'œuvre [Bertola et Rogerson (1997)].

32. Le faible taux de rétention des travailleurs en Finlande s'explique probablement par la grave récession du début des années 90.

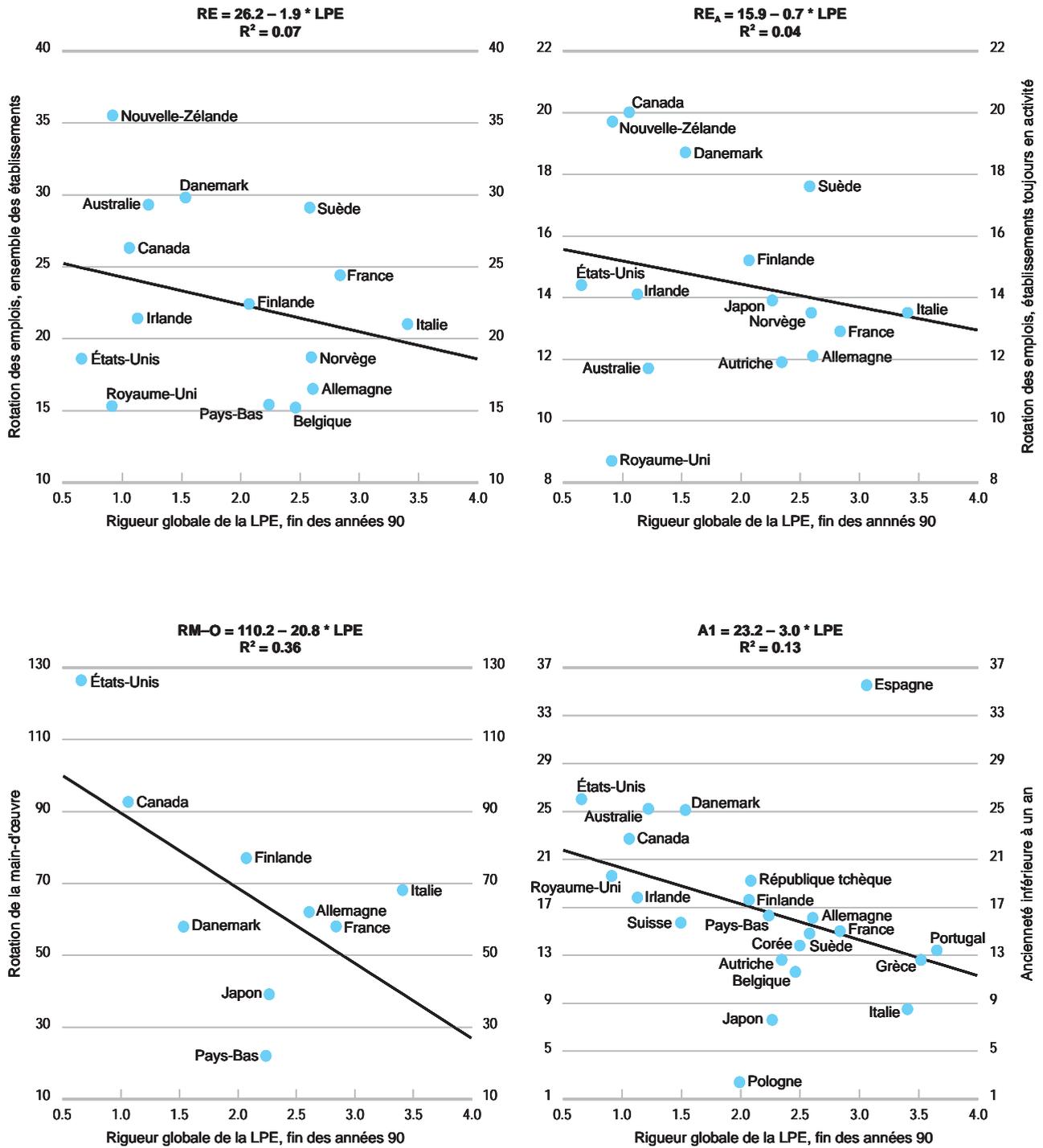
33. Le flux d'entrée au chômage se mesure par le pourcentage des personnes au chômage depuis moins d'un mois par rapport à la population source (à savoir la population d'âge actif moins les chômeurs) et le flux de sortie se définit comme le pourcentage de chômeurs retrouvant un emploi ou quittant la population active, en moyenne mensuelle. On notera que l'un et l'autre flux comprennent des mouvements entre chômage et inactivité qui n'ont pas le même intérêt pour la mesure de l'incidence de la LPE que les mouvements entre chômage et emploi.

34. Boeri (1999) constate lui aussi qu'une LPE stricte réduit le taux de sortie du chômage, particulièrement vers l'emploi.

35. Les taux très élevés de sortie du chômage observés en Corée (qui vont de pair avec une faible probabilité du chômage de longue durée) s'expliquent peut-être par les effets conjugués d'une croissance très rapide et de l'absence de régime d'indemnisation du chômage pendant la période 1990 à 1997, deux caractéristiques qui ont récemment changé.

Graphique 2.3. Rigueur globale^a de la LPE et dynamique du marché du travail

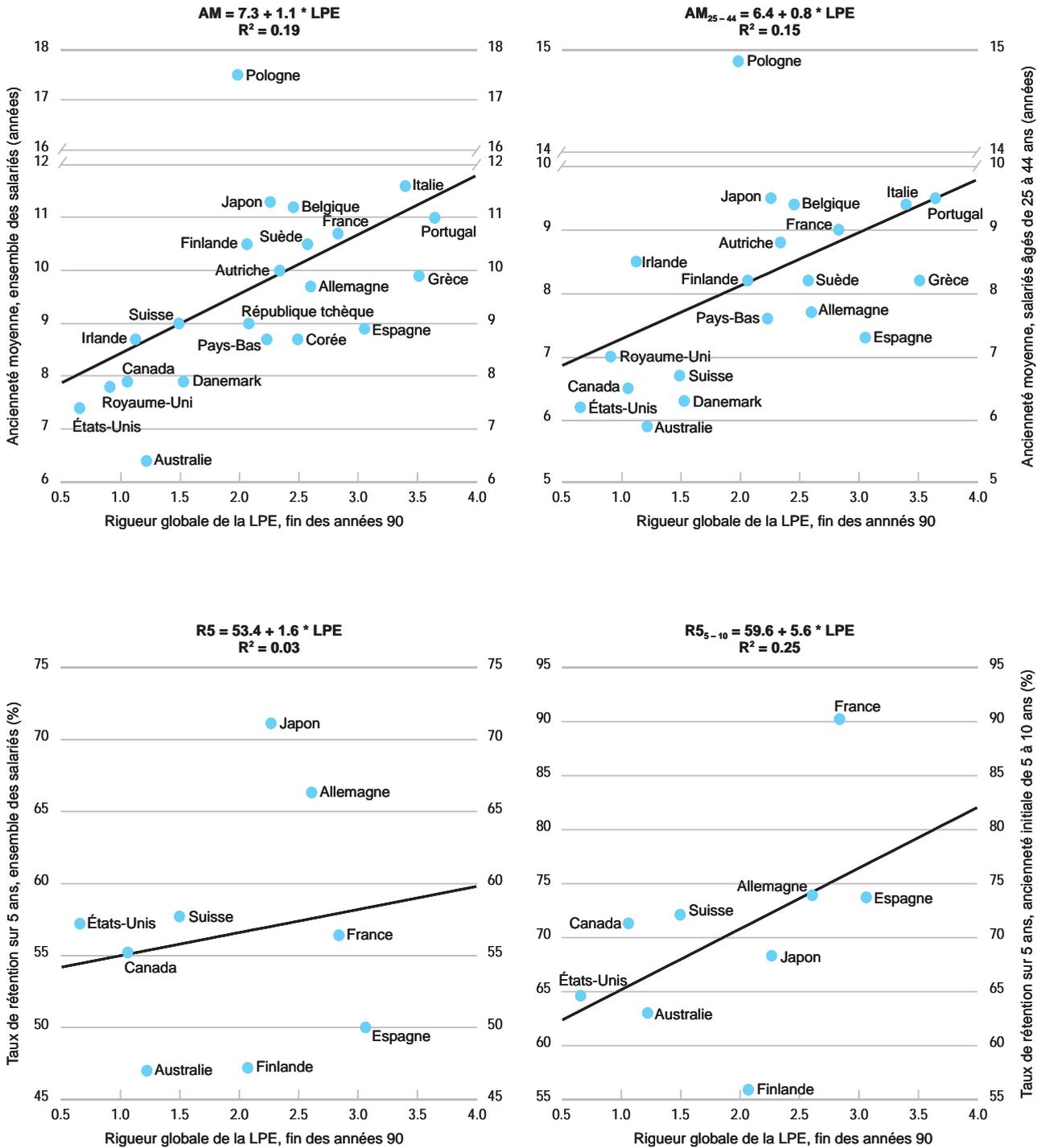
Section A : Rotation des emplois et de la main-d'œuvre
(en pourcentage de l'emploi)



a) Rigueur globale de la LPE, version 2.

Graphique 2.3. Rigueur globale^a de la LPE et dynamique du marché du travail (suite)

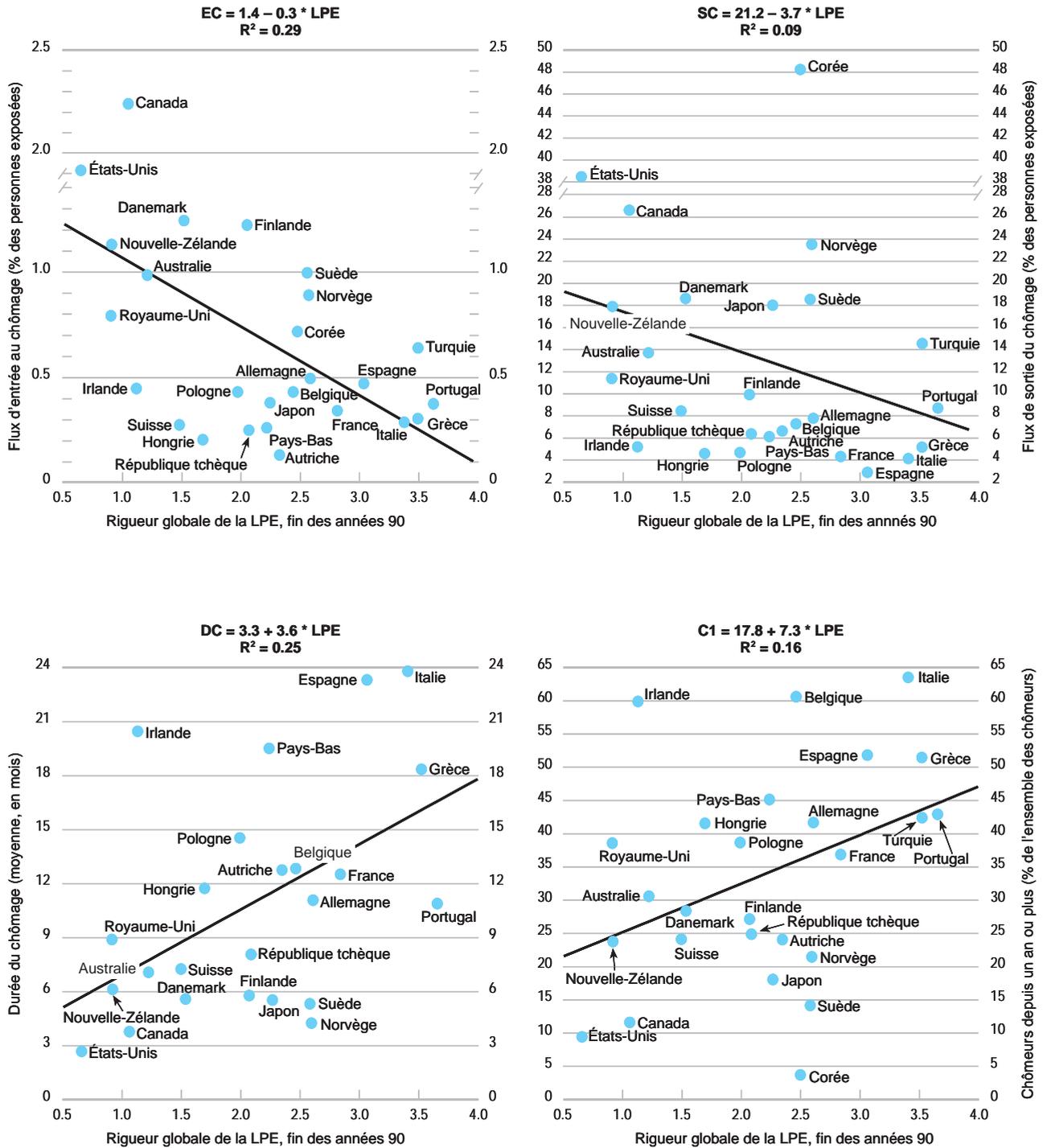
Section B : Ancienneté dans l'emploi et taux de rétention



a) Rigueur globale de la LPE, version 2.

Graphique 2.3. Rigueur globale^a de la LPE et dynamique du marché du travail (suite)

Section C : Flux d'entrée/de sortie et durée du chômage



a) Rigueur globale de la LPE, version 2.
Sources : Voir tableau 2.5 et annexe 2.D.

Tableau 2.12. Coefficients de corrélation entre les indicateurs de la LPE et les indicateurs de la dynamique de l'emploi et du chômage^a

	Taux								Taux de rotation des	Durée de rotation de la main-	Ancienneté inférieure à un an	Ancien moy
	d'œuvre								du chômage	à un an	à un an	
Rigueur de la LPE (à la fin des années 90)												
Emploi régulier	-0.10	-0.87***	-0.39*	0.40*	0.34	0.32	-0.57***	-0.21	0.36*	0.16		
Difficultés liées aux procédures	-0.24	-0.73**	-0.37*	0.36	0.24	0.27	-0.47**	-0.17	0.41**	0.15		
Préavis et indemnités de licenciement	0.07	-0.49	-0.21	0.29	0.02	0.28	-0.47**	-0.32	0.28	0.32		
Préavis ^c	-0.16	-0.58*	-0.31	0.41*	0.11	0.21	-0.28	-0.28	0.07	0.31		
Indemnités de licenciement ^d	0.24	-0.11	-0.06	0.09	-0.07	0.19	-0.34*	-0.17	0.26	0.15		
Difficultés de licenciement	-0.04	-0.80***	-0.36*	0.33*	0.52	0.31	-0.43**	-0.04	0.17	-0.06		
Emploi temporaire	-0.25	-0.39	-0.24	0.32	0.07	0.56	-0.39*	-0.22	0.48**	0.41**		
Contrats à durée déterminée	-0.08	-0.25	-0.21	0.32	-0.23	0.36	-0.33*	-0.27	0.32	0.30		
Agences de travail temporaire	-0.41	-0.47	-0.24	0.27	0.35	0.63*	-0.40**	-0.17	0.51***	0.43**		
Licenciements collectifs	-0.37	0.31	-0.12	0.27	-0.25	0.00	-0.20	-0.32	0.11	0.13		
Rigueur globale, version 1	-0.21	-0.64*	-0.35	0.40*	0.19	0.48	-0.52***	-0.25	0.49**	0.37*		
Rigueur globale, version 2	-0.26	-0.60*	-0.36	0.43**	0.17	0.50	-0.54***	-0.30	0.50**	0.39**		
Nombre d'observations	15	9	22	22	9	9	27	27	25	27		

*, ** et *** représentent la significativité du coefficient de corrélation au seuil de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

a) Les variables de performance du marché du travail sont des moyennes sur la période 1990-97.

b) Taux de rétention sur 5 ans pour les travailleurs ayant 5 à 10 années d'ancienneté initiale.

c) Moyennes des scores mesurant la rigueur des normes applicables en matière de préavis à 9 mois, 4 ans et 20 ans d'ancienneté, telles qu'elles figurent au tableau 2.2, section B.

d) Moyennes des scores mesurant la rigueur des normes applicables en matière d'indemnités de licenciement à 9 mois, 4 ans et 20 ans d'ancienneté, telles qu'elles figurent au tableau 2.2, section B.

Sources : Les indicateurs de la rigueur de la LPE sont issus des tableaux 2.2 à 2.5. Voir les sources et définitions des indicateurs de la dynamique de l'emploi et du chômage en annexe 2.D.

dant, les corrélations avec la rigueur de la LPE sont très fortes et souvent significatives pour plusieurs variables : les taux de rotation de la main-d'œuvre et d'entrée au chômage et les deux mesures de la durée du chômage (durée moyenne et proportion de chômeurs à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an). Ce qui ressort le plus nettement et le plus constamment, c'est une relation négative entre la rigueur de la LPE et le taux d'entrée au chômage. Une deuxième observation peut être faite à propos du poids relatif des différentes composantes de la protection de l'emploi. Il existe une corrélation significative entre d'une part l'augmentation de la rigueur globale de la réglementation, et d'autre part la diminution de la rotation de la main-d'œuvre et l'augmentation de l'ancienneté moyenne dans l'emploi, mais cette corrélation s'explique en grande partie par les règles applicables à l'emploi permanent. On constate par exemple que la rotation de la main-d'œuvre diminue à mesure principalement que se multiplient les désagréments associés aux procédures et les difficultés à opérer des licenciements induits par la réglementation de l'emploi permanent. Par contre, la baisse du taux d'entrée au chômage et l'allongement de la durée moyenne du chômage semblent à peu près également liés à la rigueur de la réglementation de l'emploi temporaire et à celle des règles régissant l'emploi permanent.

Analyse multivariée

Pour évaluer dans quelle mesure la LPE diminue la fluidité du marché du travail, il est préférable d'intégrer à l'analyse d'autres facteurs ayant une influence sur le comportement du marché du travail en procédant à des régressions similaires à celles utilisées précédemment pour évaluer les effets de la LPE sur diverses mesures statiques de l'emploi et du chômage. Le tableau 2.13 contient les résultats de la régression par les moindres carrés généralisés reliant, dans un modèle à deux sous-périodes, divers indicateurs de la dynamique du marché du travail à des indicateurs synthétiques de la rigueur de la LPE et à neuf variables de contrôle. Faut de données relatives à la fin des années 80, il était impossible d'intégrer dans les régressions nombre des indicateurs de la dynamique du marché du travail utilisés ci-avant, dans l'analyse bivariée. Par conséquent, on s'est contenté d'examiner ici un indicateur de la stabilité de l'emploi et cinq indicateurs de la dynamique du chômage.

Les résultats de la régression concernant les taux de rétention après cinq ans d'ancienneté ne confirment pas le lien qui était ressorti de l'analyse bivariée entre rigueur de la réglementation et stabilité de l'emploi, mais cela vient peut-être du fait qu'on ne disposait de données que pour neuf pays. Par contre, les régressions étayaient davantage la thèse voulant qu'un durcissement de la LPE ralentisse les flux d'entrée et de sortie du chômage, encore que nombre de

coefficients ne puissent être estimés de façon très précise. C'est pour les effets de ralentissement des entrées au chômage et d'allongement de la durée moyenne du chômage, induits par la rigueur de la LPE, que les résultats sont les plus probants. Une stricte réglementation de l'emploi permanent comme de l'emploi temporaire semble entraîner une diminution du nombre de nouveaux chômeurs mais aussi un allongement de la durée probable du chômage. La diminution des flux d'entrée au chômage et l'allongement de la durée du chômage jouant en sens inverse, l'influence de la LPE sur le niveau global du chômage sera vraisemblablement atténuée, ce qui corrobore le résultat de l'analyse fondée sur une mesure statique du chômage. Une des conclusions que l'on peut tirer de l'analyse statistique est donc que la LPE a sans doute plus de répercussions sur l'évolution et la structure du chômage que sur son niveau.

Conclusions

Ce chapitre s'est attaché à comparer le niveau de protection de l'emploi dans différents pays, puis à analyser si les différences constatées dans ce domaine avaient une incidence sur certains aspects de la performance du marché du travail. La principale originalité des analyses présentées tient au fait qu'elles intègrent des données nouvelles et actualisées sur la réglementation actuelle en matière de protection de l'emploi et la façon dont elle a évolué depuis dix ans. Ces nouvelles données permettent également d'étendre l'analyse de comparaison internationale de la LPE à un éventail plus large de pays de l'OCDE et d'intégrer à l'analyse des indicateurs de la réglementation spéciale applicable aux licenciements collectifs.

Cet ensemble de données enrichies sur la protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE confirme la très grande variabilité des réglementations nationales dans ce domaine. Malgré quelques réformes, la plupart des aspects des réglementations nationales sur la protection de l'emploi sont restés largement inchangés au cours des dix dernières années. A la fin des années 90 comme dix ans auparavant, c'est en Europe méridionale qu'elles sont les plus rigoureuses, et aux États-Unis et au Royaume-Uni qu'elles sont les plus souples. On trouve cependant quelques exemples notables de réformes d'envergure ayant consisté en particulier à assouplir la réglementation visant l'emploi temporaire.

S'agissant des effets de la protection de l'emploi sur la performance du marché du travail, les résultats présentés dans ce chapitre sont la plupart du temps qualitativement cohérents avec ceux des études précédentes. Notre analyse confirme que la rigueur de la réglementation a peu ou pas d'influence sur le niveau global du chômage. Des comparaisons internationales simples semblent indiquer en revanche qu'elles peuvent en avoir une sur sa composition démogra-

— Tableau 2.13. Régressions sur des données de panel observées pour deux périodes —
visant à expliquer la dynamique de l'emploi et du chômage^{a, b, c}

Estimations par les MCG avec effets aléatoires

	Taux de rétention (5 ans) (1)	Flux d'entrée au chômage (en mois) (2)	Flux de sortie du chômage (en mois) (3)	Durée moyenne du chômage (en mois) (4)	Durée de chômage supérieure à un an ^d (5)	Taux de chômage de longue durée (log) (6)
Rigueur de la LPE (modèle 1)						
Rigueur globale de la LPE, version 1	-1.03 (0.3)	-0.45 (4.8)***	-5.37 (2.2)**	0.13 (3.6)***	4.30 (1.3)	0.1 (0.2)
Rigueur de la LPE (modèle 2)						
Emploi régulier	n.d.	-0.20 (1.6)	-4.00 (1.3)	0.10 (2.6)***	3.66 (0.8)	0.25 (0.9)
Emploi temporaire	n.d.	-0.24 (4.0)***	-2.17 (1.3)	0.05 (1.6)	1.85 (0.8)	-0.03 (0.2)
Licenciements collectifs	n.d.	-0.05 (0.3)	-1.17 (0.3)	0.06 (1.3)	2.77 (0.4)	0.09 (0.2)
Nombre d'observations	17	34	34	34	34	36
Modèle 1						
R ²	0.89	0.65	0.51	0.56	0.43	0.56
Test de Wald ^e	43.1 ***	50.4 ***	21.2 **	29.3 ***	13.7	28.5 ***
Test de Breusch et Pagan ^f	2.4	6.3 **	7.0 ***	1.7	8.8 ***	6.7 ***
Test de Hausman ^g	182.7 ***	7.1	2.0	3.7	4.5	5.6
Modèle 2						
R ²	n.d.	0.65	0.51	0.60	0.45	0.54
Test de Wald ^e	n.d.	48.1 ***	19.4 *	26.5 ***	12.9	27.1 ***
Test de Breusch et Pagan ^f	n.d.	5.4 **	6.8 ***	2.8 *	5.9 **	6.6 **
Test de Hausman ^g	n.d.	5.2	2.6	31.9 ***	6.5	7.2

*, ** et *** représentent la significativité statistique au seuil de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

n.d. : Données non disponibles en raison d'un nombre d'observations insuffisant pour estimer le modèle.

a) Voir la note a) du tableau 2.8 pour les explications relatives à la méthode d'estimation utilisée.

b) Les indicateurs de la dynamique d'emploi et du chômage sont des moyennes sur les périodes 1985-90 et 1992-97.

c) Voir la note b) du tableau 2.9 pour les explications relatives aux estimations résultant des deux modèles de régression.

d) En pourcentage de l'ensemble des chômeurs.

e) Test de Wald pour la significativité conjointe des coefficients de régression (statistique du Chi²).

f) Test multiplicateur lagrangien de Breusch et Pagan pour les effets individuels des pays (statistique du Chi²).

g) Test de Hausman de l'hypothèse selon laquelle le modèle des effets aléatoires n'est pas bien spécifié (statistique du Chi²).

Source : Voir le tableau 2.12.

phique, en abaissant le chômage des hommes d'âge très actif et en augmentant celui des autres groupes, en particulier celui des jeunes. Cette conclusion est toutefois à considérer comme provisoire car, en dehors de l'incidence négative de la rigueur sur les hommes d'âge très actif, elle n'est pas corroborée par les régressions multivariées.

S'agissant de l'incidence de la rigueur sur l'emploi, il ne se dégage par non plus de conclusions claires. Les comparaisons internationales simples semblent indiquer qu'elle augmente l'emploi pour les hommes d'âge très actif, mais le réduit pour les femmes de la même tranche d'âge et pour les jeunes, et aboutit au total à une réduction nette de l'emploi. Cependant, ces corrélations deviennent très faibles et statistiquement non significatives lorsque, pour isoler l'impact de la réglementation de celui des autres facteurs, on utilise des régressions multivariées. En revanche, il apparaît assez nettement qu'une réglementation plus stricte favorise le développement de l'emploi indépendant. Contrairement

aux prévisions de la théorie économique et de plusieurs études antérieures, les nouvelles données ne font pas apparaître de relation nette entre la LPE et la proportion de travailleurs qui occupent des emplois temporaires. Il se peut toutefois que la libéralisation par certains pays de l'emploi temporaire soit trop récente pour faire sentir tous ses effets.

Les analyses bivariées aussi bien que multivariées tendent à confirmer l'hypothèse selon laquelle une réglementation plus stricte va de pair avec une moindre rotation de la main-d'œuvre et des emplois. En effet, elle semble augmenter le nombre d'emplois stables, comme c'était son but. Mais dans le même temps, les périodes de chômage tendent aussi à s'allonger. Autrement dit, lorsque la réglementation est plus stricte, le nombre d'entrées au chômage diminue, mais ceux qui perdent leur emploi risquent davantage de rester au chômage un an ou davantage. Les dispositions applicables à l'emploi temporaire et à l'emploi

régulier semblent toutes deux avoir un effet modérateur important sur les taux de rotation.

Les conséquences à tirer de ces résultats pour l'action des pouvoirs publics ne peuvent se réduire à une formule simple. Globalement, l'analyse confirme qu'un suivi étroit des effets de la réglementation est un élément indispensable du processus permanent d'évaluation et d'affinement d'une stratégie globale qui vise à abaisser le chômage de longue durée et à améliorer l'ensemble des performances du marché

du travail. Au fur et à mesure qu'évolue la situation, il importe de veiller à ce que des règles de protection de l'emploi trop restrictives ou mal conçues ne fassent pas obstacle à l'emploi des jeunes ou d'autres groupes de population qui peuvent avoir des difficultés à accéder à des emplois stables. Quoiqu'il en soit, toute réforme de la protection de l'emploi passera par des choix difficiles. Ne faudra-t-il pas par exemple décider si, pour améliorer les chances des jeunes récemment sortis du système scolaire, on doit réduire la protection de l'emploi pour les travailleurs qui ont déjà une grande ancienneté ?

Annexe 2.A

Description détaillée de la réglementation et des pratiques en vigueur dans le domaine de la protection de l'emploi

Les neuf tableaux suivants décrivent en détail la réglementation en matière de protection de l'emploi auxquelles se rapportent les indicateurs de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) qui sont présentés aux tableaux 2.2 à 2.5 et examinés dans la section I du corps de ce chapitre. Ces descriptions s'appuient sur diverses sources nationales et sur plusieurs étu-

des, internationales réalisées par *Watson Wyatt Data Services* [Watson Wyatt (1997, 1998)], *Incomes Data Services* [IDS (1995, 1996, 1997)] et la Commission européenne (1997a). Les gouvernements des pays de l'OCDE ont fourni des informations supplémentaires en réponse à un questionnaire que leur a envoyé le Secrétariat de l'OCDE.

**Tableau 2.A.1. Procédures administratives concernant le préavis
et le licenciement individuel^a**

Cas d'un salarié permanent qui, en dehors de la période d'essai, est licencié pour motif personnel ou par suite de la suppression de son poste, sans qu'il y ait eu faute de sa part

	Procédures de notification ^b		Délai estimé avant le début du préavis ^c	
	Obligation	Note (0-3)	Obligation	Nombre de jours
Australie^d	Pas de procédure réglementaire. S'il y a action en justice, le tribunal vérifiera si des avertissements ont été donnés, si le salarié s'est vu accorder la possibilité de répondre aux allégations prononcées contre lui et, particulièrement en cas de suppression de son poste, si notification en a été faite aux représentants syndicaux/des salariés.	0.5	Notification écrite ou verbale.	1
Autriche	Notification d'abord au comité d'entreprise (s'il en existe un), puis au salarié.	2	Le comité d'entreprise a cinq jours au maximum pour réagir. Le préavis peut ensuite être donné, généralement par lettre recommandée.	9 ^e
Belgique	Notification au salarié habituellement par lettre recommandée. Notification verbale possible si l'employeur choisit de verser une indemnité compensatrice de préavis.	0.5	Envoi d'une lettre recommandée ou notification verbale.	1.5
Canada	Pas de procédure réglementaire.	0	Notification écrite ou verbale.	1
République tchèque				
Motif personnel	Notification au salarié ou syndicat après avertissement préalable.	2	Envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	7
Suppression d'emploi	Notification au salarié, ou au syndicat et/ou au service public de l'emploi.	2	Consultation préalable du salarié, avec proposition de reclassement ou de reconversion si possible; puis envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	7
Danemark	Obligation légale de notification écrite seulement dans le cas des travailleurs non manuels. Les salariés peuvent demander qu'il y ait négociation avec le syndicat une fois qu'ils ont reçu leur préavis.	0.5	Dans le cas des travailleurs non manuels, envoi ou remise directe d'une lettre.	1
Finlande				
Motif personnel	Indication au salarié des motifs du licenciement et des moyens de recours. Entretien préalable avec le salarié et les représentants syndicaux sur demande du premier.	1.5	Entretien préalable, puis le préavis est donné verbalement ou par écrit.	7
Activité insuffisante de l'entreprise	Dans les entreprises de 30 salariés ou plus, notification aux représentants syndicaux et consultation portant sur les motifs du licenciement et les moyens de l'éviter.	2	Invitation à une consultation; cinq jours d'attente; consultation pendant sept jours, puis préavis donné par écrit.	15
France				
Motif personnel	Énonciation des motifs du licenciement au salarié; dans bien des cas, la convention collective prévoit une notification supplémentaire au comité d'entreprise.	1.5	Lettre; entretien; préavis donné dans une deuxième lettre qui énonce les motifs du licenciement.	9
Motif économique	Information de l'Inspection du travail et, généralement, des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.	2	Lettre, puis entretien au cours duquel il est proposé au salarié d'adhérer à une convention de conversion; envoi d'une deuxième lettre après un délai d'au moins sept jours.	15
Allemagne	Notification au salarié, généralement par écrit (imposée par beaucoup de conventions collectives) après qu'il ait reçu des avertissements verbaux ou écrits, en cas de licenciement pour insuffisance de résultats. Notification préalable au comité d'entreprise (s'il en existe un) du licenciement envisagé, notamment des motifs de rupture du contrat. En cas d'opposition de la part du comité d'entreprise et d'action en justice, le licenciement ne peut avoir lieu tant que le tribunal du travail n'a pas rendu son jugement.	2.5	Après avoir reçu notification, le comité d'entreprise a un délai maximum de sept jours pour s'opposer au licenciement. Ce dernier peut ensuite être notifié au salarié dans une lettre précisant que le préavis débutera le 1 ^{er} ou le 15 du mois.	17 ^f

Tableau 2.A.1. Procédures administratives concernant le préavis et le licenciement individuel^a (suite)

Cas d'un salarié permanent qui, en dehors de la période d'essai, est licencié pour motif personnel ou par suite de la suppression de son poste, sans qu'il y ait eu faute de sa part

	Procédures de notification ^b		Délai estimé avant le début du préavis ^c	
	Obligation	Note (0-3)	Obligation	Nombre de jours
Grèce	Notification écrite au salarié, et notification supplémentaire au bureau local de l'OAED (service public de l'emploi). Il peut être indiqué d'adresser au salarié un avertissement préalable en cas d'insuffisance de résultats.	2	Envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	1
Hongrie	Énonciation des motifs du licenciement sur demande, après avoir adressé au salarié des avertissements écrits et accordé un droit de réponse.	1	Entretien préalable, puis envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	13
Irlande				
Motif personnel	Pas de procédure réglementaire, mais il est conseillé de notifier le licenciement par écrit au salarié, après lui avoir adressé des avertissements en lui indiquant les aspects de sa conduite qui laissent à désirer. Le salarié peut demander à connaître les motifs de la décision.	1	Notification écrite ou verbale.	7
Suppression d'emploi	Envoi d'un exemplaire du formulaire officiel de licenciement au ministère de l'Emploi.	2	Idem.	2
Italie	Notification écrite au salarié qui peut exiger de connaître en détail les motifs du licenciement et demander la médiation du bureau provincial du service de l'emploi ou des commissions de conciliation mises en place dans le cadre des conventions collectives.	1.5	Envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	1
Japon				
Motif personnel	Pour que le licenciement puisse être défendu devant les tribunaux, il est jugé souhaitable de le notifier par écrit au salarié en précisant les motifs. Certaines conventions collectives prévoient une consultation préalable avec le syndicat.	1	Notification écrite ou verbale.	1
Motif touchant à la gestion	Le juge doit être convaincu que les représentants syndicaux/du personnel ont été dûment informés de la décision et consultés à son sujet.	2	Consultation sérieuse sur le bien-fondé du licenciement et les critères de sélection appliqués, puis envoi d'une lettre de licenciement.	5
Corée				
Motif personnel	Indication de la nécessité et des motifs du licenciement.	1	Envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	1
Motif touchant à la gestion	Notification aux représentants syndicaux ou autres représentants du personnel 60 jours avant le licenciement.	2.5	Mise en œuvre d'une procédure de consultation sérieuse sur le bien-fondé du licenciement et les critères de sélection appliqués au cours de la période de 60 jours; puis envoi d'une lettre de licenciement.	63
Mexique	Énonciation des motifs au salarié.	1	Envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	1
Pays-Bas	Nécessité d'obtenir au préalable l'autorisation du bureau régional du service de l'emploi, sauf en cas de dépôt de bilan et d'accord réciproque ^g .	3	Procédure d'autorisation, qui dure normalement 4 à 6 semaines, mais la tendance est au raccourcissement de ce délai («procédure accélérée»); puis notification du licenciement par lettre recommandée.	31

**Tableau 2.A.1. Procédures administratives concernant le préavis
et le licenciement individuel^a (suite)**

Cas d'un salarié permanent qui, en dehors de la période d'essai, est licencié pour motif personnel ou par suite de la suppression de son poste, sans qu'il y ait eu faute de sa part

	Procédures de notification ^b		Délai estimé avant le début du préavis ^c	
	Obligation	Note (0-3)	Obligation	Nombre de jours
Nouvelle-Zélande				
Motif personnel	Énonciation des motifs au salarié, après lui avoir adressé des avertissements écrits, accordé un droit de réponse et donné la possibilité d'améliorer ses résultats.	1	Notification verbale ou écrite, selon les clauses du contrat.	7
Suppression d'emploi	Notification du licenciement aux représentants syndicaux/du personnel seulement si prévue dans le contrat.	0.5	Une consultation sur les critères de sélection et les moyens d'éviter le licenciement peut être prévue.	7
Norvège	Notification écrite au salarié, avec énonciation des motifs sur demande.	1.5	Envoi d'une lettre (le délai de préavis débute le premier jour du mois qui suit le mois au cours duquel le licenciement a été notifié).	2
Pologne	Notification au syndicat représentatif du licenciement envisagé, notamment des motifs. Si le salarié décide de saisir le tribunal du travail, ce dernier peut exiger la preuve qu'une procédure d'avertissement a bien eu lieu et que l'avis du syndicat a été dûment pris en compte.	2	Cinq jours pour la consultation avec la section syndicale locale sur les motifs du licenciement. (En cas d'objection, l'affaire est soumise aux instances syndicales supérieures qui formuleront leur avis dans un autre délai de cinq jours). Le préavis peut ensuite être donné, généralement par courrier.	13
Portugal	Notification écrite au salarié et aux représentants du personnel avec énonciation des motifs du licenciement et justification de l'absence d'autres solutions satisfaisantes. En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle, un remplaçant doit être embauché. S'il s'agit d'un licenciement économique, les représentants du personnel peuvent demander à l'Inspection du travail de vérifier s'il se justifie.	2	Après la notification initiale, minimum de deux semaines pour permettre au salarié et au comité d'entreprise de faire connaître leur avis, et autre délai de cinq jours avant que le licenciement soit définitivement notifié, généralement dans une lettre envoyée par la poste ou remise en mains propres au salarié.	21
Espagne	Notification écrite avec énonciation des motifs, ainsi que notification aux représentants du personnel.	2	Envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	1
Suède				
Motif personnel	Notification écrite au salarié et au syndicat, après au moins un avertissement préalable (comme preuve que des problèmes se posent de longue date); les motifs sont indiqués au salarié s'il en fait la demande.	2	Un minimum de 14 jours doit être prévu pour une consultation avant que le préavis puisse être donné.	23
Suppression d'emploi	Notification au salarié, au syndicat et au service public de l'emploi du comté qui peut demander la tenue d'une consultation sur la procédure de sélection et de licenciement.	2	Obligation de négocier sur le licenciement envisagé avant que le préavis puisse être donné. L'absence de solutions de rechange satisfaisantes doit être prouvée dans tous les cas.	7
Suisse	Notification au salarié qui a le droit de demander qu'on lui expose les motifs de la décision.	0.5	Envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	1
Turquie	Notification écrite au salarié et notification au ministère du Travail dans un délai de 15 jours.	2	Envoi ou remise directe d'une lettre au salarié.	1
Royaume-Uni				
Motif personnel	Les salariés ayant deux années de service ininterrompu ont le droit d'exiger que les motifs leur soient communiqués par écrit.	0.5	Notification écrite ou verbale.	1
Suppression d'emploi	Une consultation avec le syndicat reconnu est recommandée, mais non obligatoire lorsque peu de travailleurs sont concernés.	1.5	Le projet de suppression d'emploi doit être notifié dans un «délai raisonnable».	3

Tableau 2.A.1. **Procédures administratives concernant le préavis et le licenciement individuel^a (suite)**

Cas d'un salarié permanent qui, en dehors de la période d'essai, est licencié pour motif personnel ou par suite de la suppression de son poste, sans qu'il y ait eu faute de sa part

	Procédures de notification ^b		Délai estimé avant le début du préavis ^c	
	Obligation	Note (0-3)	Obligation	Nombre de jours
États-Unis	Pas de procédure réglementaire. Seuls quelques États imposent l'envoi, un certain temps après le licenciement, d'un « certificat de service » indiquant les motifs de rupture du contrat.	0	Notification écrite ou verbale.	1

- a) Les procédures sont soit prescrites par la loi, soit généralement jugées nécessaires car, en leur absence, les arguments de l'employeur perdraient de leur poids devant les tribunaux en cas de plainte pour licenciement abusif.
- b) Les procédures sont notées selon le barème suivant : 1 lorsque les motifs du licenciement doivent être énoncés par écrit au salarié ; 2 lorsque notification doit être faite à une tierce partie (comme le comité d'entreprise ou l'administration compétente) ; 3 lorsque l'employeur ne peut procéder au licenciement sans l'autorisation d'une tierce partie.
- c) Le délai comprend une période supposée de six jours dans les cas où une procédure d'avertissement doit obligatoirement être mise en œuvre avant le licenciement (même si cette période peut en fait être très variable et aller de deux jours à plusieurs mois). On compte une journée lorsque le licenciement peut être notifié verbalement ou que la lettre de licenciement peut être remise directement au salarié, deux jours si la lettre doit être envoyée, et trois jours s'il s'agit d'un envoi recommandé.
- d) Australie : quand elles ne se rapportent pas à l'ensemble des salariés, les procédures et les obligations énoncées dans les tableaux 2.A.1 à 2.A.9 sont celles prévues par le système fédéral de relations de travail qui régit les conditions d'emploi de près de la moitié de la main-d'œuvre.
- e) Autriche : 3 jours s'il n'existe pas de comité d'entreprise.
- f) Allemagne : 8 jours s'il n'existe pas de comité d'entreprise.
- g) Pays-Bas : le contrat peut également prévoir la notification du licenciement aux représentants syndicaux/du personnel. Au lieu de s'adresser au service public de l'emploi (qui risque de refuser l'autorisation), employeurs et salariés peuvent aussi déposer, auprès du tribunal cantonal, une demande de résiliation du contrat de travail pour « motifs importants ». C'est une pratique de plus en plus fréquente en cas de licenciement.

**Tableau 2.A.2. Délai de préavis requis et indemnités à verser
en cas de licenciement individuel**

Cas d'un salarié permanent qui, en dehors de la période d'essai, est licencié pour motif personnel
ou par suite de la suppression de son poste, sans qu'il y ait eu faute de sa part^a

	Type de salarié	Préavis/ancienneté ^b	Indemnité de licenciement/ancienneté ^b
Australie ^c	L'ensemble des salariés	1 semaine < 1 an, 2 semaines < 3 ans, 3 semaines < 5 ans, 4 semaines > 5 ans. Ces délais de préavis sont prolongés d'une semaine si le salarié a plus de 45 ans et plus de deux ans de service ininterrompu.	Aucune.
	Salariés touchés par des suppressions d'emplois	Idem.	0 < 1 an; 4 semaines < 2 ans, 6 semaines < 3 ans, 7 semaines < 4 ans, 8 semaines > 4 ans (cas types).
Autriche	Ouvrier	Préavis de deux semaines en général (mais allant d'une journée dans le secteur du bâtiment à 5 mois selon certaines conventions collectives).	2 mois > 3 ans, 3 mois > 5 ans, 4 mois > 10 ans, 6 mois > 15 ans, 9 mois > 20 ans, 12 mois > 25 ans.
	Employé	6 semaines < 2 ans, 2 mois < 5 ans, 3 mois < 15 ans, 4 mois < 25 ans, 5 mois > 25 ans.	Idem.
Belgique	Ouvrier	Pas de préavis en période d'essai; 7 jours < 6 mois, 28 jours < 20 ans, 56 jours > 20 ans (peut être modifié par décret royal ou par les conventions collectives).	Aucune.
	Employé	7 jours < 6 mois (période d'essai), 3 mois < 5 ans. Trois mois de préavis en plus pour chaque tranche supplémentaire de 5 ans d'ancienneté ^d .	Aucune.
Canada	L'ensemble des salariés (compétence fédérale)	2 semaines.	0 < 12 mois, puis deux jours par année d'ancienneté, avec un minimum de 5 jours.
	L'ensemble des salariés (Ontario)	1 semaine < 1 an; 2 semaines < 3 ans; 3 semaines < 4 ans; 4 semaines < 5 ans, jusqu'à 8 semaines > 8 ans.	Une semaine par année de service, jusqu'à 26 semaines si l'ancienneté > 5 ans, et si la masse salariale de l'entreprise est de 2.5 millions de dollars ou plus.
	Autres provinces	Délais de préavis identiques à ceux applicables en Ontario dans la plupart des autres provinces.	Autres provinces : pas d'indemnité de licenciement prévue par la loi.
République tchèque	L'ensemble des salariés	2 mois.	Aucune.
	Salariés touchés par des suppressions d'emplois	3 mois.	2 mois.
Danemark	Ouvrier ^e	0 < 9 mois, 21 jours < 2 ans, 28 jours < 3 ans, 56 jours < 6 ans, 70 jours > 6 ans.	Aucune.
	Employé	14 jours < 3 mois, 1 mois < 5 mois, 3 mois < 33 mois, 4 mois < 68 mois, 5 mois < 114 mois, 6 mois > 114 mois.	1 mois après 12 ans, 2 mois après 15 ans, 3 mois après 18 ans.
Finlande	L'ensemble des salariés	0 < 4 mois, 1 mois < 1 an, 2 mois < 5 ans, 3 mois < 9 ans, 4 mois < 12 ans, 5 mois < 15 ans, 6 mois > 15 ans.	Aucune ^f .
France	Ouvrier	7 jours < 6 mois, 1 mois < 2 ans, 2 mois > 2 ans.	1/10 ^e de salaire mensuel par année de service, plus 1/15 ^e de mois supplémentaire après 10 ans d'ancienneté.
	Employé	15 jours < 6 mois, 1 mois < 2 ans, 2 mois > 2 ans.	Idem.

**Tableau 2.A.2. Délai de préavis requis et indemnités à verser
en cas de licenciement individuel (suite)**

 Cas d'un salarié permanent qui, en dehors de la période d'essai, est licencié pour motif personnel
ou par suite de la suppression de son poste, sans qu'il y ait eu faute de sa part^a

	Type de salarié	Préavis/ancienneté ^b	Indemnité de licenciement/ancienneté ^b
Allemagne	L'ensemble des salariés	2 semaines en période d'essai, 4 semaines < 2 ans, 1 mois < 5 ans, 2 mois < 8 ans, 3 mois < 10 ans, 4 mois < 12 ans, 5 mois < 15 ans, 6 mois < 20 ans, 7 mois > 20 ans. (Les délais de préavis supérieurs à 4 semaines ne sont accordés qu'aux travailleurs de plus de 25 ans.)	Pas de droit légal à indemnité, mais une indemnisation en cas de licenciement peut être prévue par les conventions collectives et les plans sociaux.
Grèce	Ouvrier	Aucun.	5 jours < 1 an, 7 jours < 2 ans, 15 jours < 5 ans, 30 jours < 10 ans, 60 jours < 15 ans, 90 jours < 20 ans, 105 jours > 20 ans.
	Employé	0 < 2 mois, 30 jours < 1 an, 60 jours < 4 ans, 3 mois < 6 ans, 4 mois < 8 ans, 5 mois < 10 ans, au-delà, 1 mois supplémentaire par année de service, jusqu'à 24 mois. Il peut y avoir dispense de préavis s'il y a versement d'une indemnité de licenciement complète.	La moitié du délai de préavis si le licenciement est notifié par écrit, sinon l'indemnité est calculée selon le même barème que le préavis.
Hongrie	L'ensemble des salariés	30 jours < 3 ans, 35 jours < 5 ans, jusqu'à 90 jours > 20 ans.	0 < 3 ans, 1 mois < 5 ans, 2 mois < 10 ans, jusqu'à 5 mois > 20 ans et 6 mois > 25 ans.
Irlande	L'ensemble des salariés	0 < 13 semaines, 1 semaine < 2 ans, 2 semaines < 5 ans, 4 semaines < 10 ans, 6 semaines < 15 ans, 8 semaines > 15 ans. Deux semaines au minimum en cas de suppression d'emploi.	En cas de suppression d'un poste occupé par des personnes ayant au moins deux ans d'ancienneté : une semaine de salaire, plus une demi-semaine de salaire par année de service au-dessous de 41 ans, plus une semaine de salaire par année de service au-dessus de 41 ans, le maximum étant de 15 600 flr (en 1995). L'employeur est en partie remboursé par le fonds d'indemnisation des licenciements.
Italie	Ouvrier	2 jours < 2 semaines et 6 à 12 jours au-delà.	Deux vingt-septièmes du salaire annuel par année de service (les conventions collectives prévoient souvent des montants plus élevés).
	Employé	8 jours < 8 semaines et 15 jours à 4 mois au-delà (minimum légal, un délai plus long étant souvent prévu dans les conventions collectives).	Idem.
Japon	L'ensemble des salariés	30 jours.	Selon des enquêtes auprès des entreprises, l'indemnité de licenciement (prestation de retraite) représente en moyenne environ un mois de salaire par année de service, mais n'est pas légalement obligatoire. Le montant est un peu plus élevé en cas de licenciement, et un peu plus faible en cas de départ volontaire. Les chiffres présentés aux tableaux 2.2 et 2.A.3 correspondent à la différence entre ces deux montants.
Corée	L'ensemble des salariés	0 < 6 mois, 30 jours > 6 mois. Le versement d'une indemnité de licenciement (allocation de retraite) peut être substitué à l'exécution du préavis.	La loi prévoit le versement d'une allocation de retraite correspondant à 30 jours ou plus par année de service; cette indemnité est souvent plus élevée dans la pratique. Bien que l'on ne dispose pas de données précises à ce sujet, la différence entre l'indemnité versée en cas de licenciement et en cas de départ volontaire a été supposée légèrement supérieure à ce qu'elle est au Japon.

**Tableau 2.A.2. Délai de préavis requis et indemnités à verser
en cas de licenciement individuel (suite)**

Cas d'un salarié permanent qui, en dehors de la période d'essai, est licencié pour motif personnel
ou par suite de la suppression de son poste, sans qu'il y ait eu faute de sa part^a

	Type de salarié	Préavis/ancienneté ^b	Indemnité de licenciement/ancienneté ^b
Mexique	L'ensemble des salariés	Pas de délai minimum de préavis.	3 mois.
Pays-Bas	L'ensemble des salariés	Un mois pendant les cinq premières années de service, plus un mois pour chaque tranche supplémentaire de 5 ans d'ancienneté, jusqu'à un maximum de 4 mois. Dans la pratique, le délai maximum est plus proche de 3 semaines car le délai nécessaire à l'obtention de l'autorisation du service public de l'emploi est généralement décompté au profit de l'employeur.	Aucune indemnité d'après la loi et si le licenciement est géré par le service de l'emploi. Cependant, si l'employeur dépose une demande d'autorisation auprès d'un tribunal du travail, celui-ci peut fixer le montant de l'indemnité de licenciement à peu près selon le barème suivant : 1 mois par année de service pour les travailleurs de moins de 40 ans, 1,5 mois pour les travailleurs ayant entre 40 et 50 ans, deux mois pour les travailleurs de 50 ans et plus ^g .
Nouvelle-Zélande	L'ensemble des salariés	La loi n'impose pas de période de préavis précise, mais la jurisprudence prescrit un délai raisonnable. Généralement une à deux semaines pour les ouvriers et plus de deux semaines pour les employés.	Aucune indemnité n'est prévue par la loi, mais selon des données d'enquête, près des trois quarts des salariés sont couverts par des contrats prévoyant le versement d'une indemnité en cas de suppression d'emploi (généralement six semaines de salaire pour la première année de service, et deux semaines par année supplémentaire).
Norvège	L'ensemble des salariés	14 jours < 6 mois, 1 mois < 5 ans, 2 mois < 10 ans, 3 mois > 10 ans; au-delà de dix ans d'ancienneté, la durée du préavis augmente avec l'âge et atteint un maximum de six mois pour les salariés de 60 ans et plus.	Aucune indemnité n'est prévue par la loi, mais les conventions collectives du secteur privé peuvent prescrire le versement de compléments forfaitaires aux salariés ayant beaucoup d'ancienneté et âgés de 50 à 55 ans, ou dans le cas où le licenciement résulte de la restructuration de l'entreprise.
Pologne	L'ensemble des salariés	2 semaines avant 6 mois, 1 mois après 6 mois, 3 mois après 3 ans. 2 semaines pour les jeunes occupant un premier emploi.	Généralement aucune, mais 1 mois si la rupture du contrat est due à l'incapacité ou au départ à la retraite.
Portugal	L'ensemble des salariés	0 < 2 mois; 60 jours > 2 mois (minimum légal).	1 mois par année d'ancienneté (minimum légal 3 mois).
Espagne	Salariés licenciés pour des raisons « objectives » Salariés sous contrat à durée déterminée	30 jours 0 < 1 an, 15 jours > 1 an.	2/3 de salaire mensuel par année de service, jusqu'à un maximum de 12 mois. Aucune, sauf pour les salariés des agences de travail temporaire qui ont droit à 12 jours par année de service.
Suède	L'ensemble des salariés	1 mois < 2 ans, 2 mois < 4 ans, 3 mois < 6 ans, 4 mois < 8 ans, 5 mois < 10 ans, 6 mois > 10 ans.	Pas de droit légal, mais une indemnisation est parfois prévue par les conventions collectives.
Suisse	L'ensemble des salariés	0 < 1 mois, 1 mois < 1 an, 2 mois < 10 ans, 3 mois > 10 ans, toujours jusqu'à la fin du mois civil.	La loi n'accorde aucun droit à indemnité de licenciement, sauf pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans et ayant plus de 20 ans d'ancienneté, auxquels ne peut être versée une indemnité inférieure à deux mois de salaire.
Turquie	L'ensemble des salariés	0 < 1 mois, 2 semaines < 6 mois, 4 semaines < 18 mois, 6 semaines < 3 ans, 8 semaines > 3 ans	Après une année de service, un mois de salaire par année d'ancienneté, cette période étant souvent portée à 45 jours par la convention collective.

**Tableau 2.A.2. Délai de préavis requis et indemnités à verser
en cas de licenciement individuel (suite)**

Cas d'un salarié permanent qui, en dehors de la période d'essai, est licencié pour motif personnel
ou par suite de la suppression de son poste, sans qu'il y ait eu faute de sa part^a

	Type de salarié	Préavis/ancienneté ^b	Indemnité de licenciement/ancienneté ^b
Royaume-Uni	L'ensemble des salariés	0 < 1 mois, 1 semaine < 2 ans; au-delà, une semaine supplémentaire par année de service, jusqu'à un maximum de 12 semaines.	La loi prescrit le versement d'une indemnité seulement en cas de suppression d'emplois touchant des salariés qui ont deux ans d'ancienneté : une demi-semaine par année de service (18 à 21 ans), une semaine par année de service (22 à 40 ans); 1,5 semaines par année de service (41 à 64 ans), la limite étant fixée à 30 semaines et à 220 £ par semaine (depuis avril 1998). Selon une étude gouvernementale, le minimum légal est dépassé dans 40 pour cent des entreprises.
États-Unis	L'ensemble des salariés	Pas de disposition légale (mais des règles concernant l'indemnité de licenciement peuvent être inscrites dans les conventions collectives ou le manuel de l'entreprise) ^h .	

a) Informations se rapportant principalement à la législation en vigueur, mais découlant aussi, le cas échéant, des moyennes dégagées des conventions collectives ou des contrats de travail.

b) « 28 jours < 20 ans » signifie que l'octroi d'un délai de préavis de 28 jours ou le versement d'une indemnité équivalente sont exigés si le salarié a moins de 20 ans d'ancienneté.

c) Australie : les délais de préavis peuvent être prolongés par les conventions collectives, notamment en cas de suppression d'emplois.

d) Belgique : il s'agit du minimum légal. Si le traitement annuel est supérieur à 928 000 FB (1998), ce qui est actuellement le cas pour plus de la moitié des employés (non manuels) belges, les parties concernées ou les tribunaux appliquent généralement l'une des formules types (comme la formule de Claeys) qui servent à calculer l'indemnité compensatrice de préavis.

e) Danemark : d'après les conventions collectives.

f) Finlande : les salariés licenciés âgés de 45 ans et plus et ayant une ancienneté de cinq ans et plus ont droit à une indemnité de licenciement de 1 à 2 mois de salaire prélevée sur un fonds d'indemnisation des licenciements collectifs qui sert souvent à financer des activités de formation [Commission européenne (1997b), page 52].

g) Pays-Bas : le juge peut appliquer un coefficient de correction afin de tenir compte des aspects spécifiques du dossier traité.

h) États-Unis : par exemple, il ressort de l'enquête du ministère fédéral du Travail sur les prestations versées aux salariés qu'en 1992, plus d'un tiers des salariés des grandes et moyennes entreprises et 15 pour cent des salariés des petites entreprises étaient couverts par un dispositif officiel prévoyant le versement d'indemnités de licenciement [OCDE (1996a)].

— Tableau 2.A.3. **Délai de préavis accordé et indemnité versée en cas de licenciement individuel pour trois durées de service^a** —

	Type de salarié	Délai de préavis			Indemnité de licenciement		
		9 mois	4 ans	20 ans	9 mois	4 ans	20 ans
Australie (compétence fédérale)	L'ensemble des salariés	1 semaine	3 semaines	5 semaines	0	0	0
	Suppression d'emploi	1 semaine	3 semaines	5 semaines	0	8 semaines	8 semaines
Autriche	Ouvrier	2 semaines	2 semaines	2 semaines	0	2 mois	9 mois
	Employé	6 semaines	2 mois	4 mois	0	2 mois	9 mois
Belgique^b	Ouvrier	28 jours	28 jours	56 jours	0	0	0
	Employé	3 mois	3 mois	12 mois	0	0	0
	Employé, formule de Claeys	3 mois	6 mois	21 mois	0	0	0
Canada (compétence fédérale)	L'ensemble des salariés	2 semaines	2 semaines	2 semaines	0	8 jours	40 jours
République tchèque	L'ensemble des salariés	2 mois	2 mois	2 mois	0	0	0
	Suppression d'emploi	2 mois	3 mois	3 mois	2 mois	2 mois	2 mois
Danemark	Ouvrier	3 semaines	8 semaines	10 semaines	0	0	0
	Employé	3 mois	4 mois	6 mois	0	0	3 mois
Finlande	L'ensemble des salariés	1 mois	2 mois	6 mois	0	0	0
France	L'ensemble des salariés	1 mois	2 mois	2 mois	0	0.4 mois	2.7 mois
Allemagne	L'ensemble des salariés	4 semaines	1 mois	7 mois	0	0	0
Grèce	Ouvrier	0	0	0	7 jours	15 jours	3.5 mois
	Employé	30 jours	3 mois	16 mois	15 jours	1.5 mois	8 mois
Hongrie	L'ensemble des salariés	30 jours	35 jours	90 jours	0	1 mois	5 mois
Irlande	L'ensemble des salariés	1 semaine	2 semaines	8 semaines	0	0	0
	Suppression d'emploi	2 semaines	2 semaines	8 semaines	0	2 semaines	18 semaines
Italie	Ouvrier	6 jours	9 jours	12 jours	0.7 mois	3.5 mois	18 mois
	Employé	15 jours	2 mois	4 mois	0.7 mois	3.5 mois	18 mois
Japon	L'ensemble des salariés	30 jours	30 jours	30 jours	0	1.5 mois	4 mois
Corée	L'ensemble des salariés	1 mois	1 mois	1 mois	0	2 mois	6 mois
Mexique	L'ensemble des salariés	0	0	0	3 mois	3 mois	3 mois
Pays-Bas^c	L'ensemble des salariés	1 mois	1 mois	4 mois	0	0	0
Nouvelle-Zélande	Ouvrier	1-2 semaines	1-2 semaines	1-2 semaines	0	0	0
	Employé	> 2 semaines	> 2 semaines	> 2 semaines	0	0	0
	Suppression d'emploi				0	3 mois	10 mois
Norvège	L'ensemble des salariés	1 mois	1 mois	5 mois	0	0	0
Pologne	L'ensemble des salariés	1 mois	3 mois	3 mois	0	0	0
Portugal	L'ensemble des salariés	60 jours	60 jours	60 jours	3 mois	4 mois	20 mois
Espagne	Salariés licenciés pour « raisons objectives »	30 jours	30 jours	30 jours	0.5 mois	2 ² / ₃ mois	12 mois
Suède	L'ensemble des salariés	1 mois	3 mois	6 mois	0	0	0
Suisse	L'ensemble des salariés	1 mois	2 mois	3 mois	0	0	2 mois
Turquie	L'ensemble des salariés	4 semaines	8 semaines	8 semaines	0	4 mois	20 mois
Royaume-Uni	L'ensemble des salariés	1 semaine	4 semaines	12 semaines	0	0	0
	Suppression d'emploi	1 semaine	4 semaines	12 semaines	0	4 semaines	20 semaines
États-Unis	L'ensemble des salariés	0	0	0	0	0	0

a) Lorsqu'il y a lieu, les calculs reposent sur l'hypothèse selon laquelle le salarié était âgé de 35 ans lorsqu'il a commencé à occuper son emploi. On utilise des moyennes lorsqu'il y a association de cas différents (par exemple, ouvriers et employés; licenciements pour motif personnel et par suite d'une suppression d'emploi, etc.). Pour des explications supplémentaires, voir les notes détaillées au tableau 2.A.2.

b) Belgique : pour les employés, deux délais de préavis ont été calculés selon que leur salaire est inférieur ou supérieur au seuil des 928 000 FB (voir tableau 2.A.2).

c) Pays-Bas : les données concernant l'indemnité de licenciement se rapportent aux dossiers de licenciement traités par le service public de l'emploi.

Tableau 2.A.4. Critères selon lesquels un licenciement est considéré comme justifié ou abusif^a

	Justifié	Abusif	Note (0-3) ^b
Australie	Le licenciement peut être considéré comme justifié s'il est fondé sur une cause liée aux aptitudes ou à la conduite du salarié, à condition qu'il ne s'agisse pas d'une mesure sévère, injuste ou excessive, ou s'il est dû à un motif économique (compression des effectifs).	Le licenciement est illégal lorsqu'il est prononcé, entre autres, en raison de la race, du sexe, de la couleur de la peau, de la préférence sexuelle, de l'âge, de l'incapacité, de la situation de famille, des obligations familiales, de l'état de grossesse, de la religion, des opinions politiques et de l'appartenance à un syndicat, ou s'il n'a pas été précédé d'un délai de préavis suffisant.	0
Autriche	Un licenciement est considéré comme justifié lorsqu'il est fondé sur une « cause sérieuse », notamment l'insuffisance de résultats ou le manque de compétences, ou prononcé pour des motifs touchant au fonctionnement ou à d'autres besoins de l'entreprise.	Un licenciement est jugé abusif lorsqu'il est « socialement non justifié » (c'est-à-dire susceptible d'affecter plus gravement le salarié licencié que d'autres salariés de l'entreprise présentant des caractéristiques comparables, ou de causer à ce salarié un préjudice supérieur à l'intérêt qu'a l'entreprise à rompre le contrat de travail), ou fondé sur des motifs inacceptables (discrimination, activité syndicale ou départ imminent au service militaire).	1
Belgique	Licenciement pour résultats insuffisants ou motifs liés à l'activité de l'entreprise.	Un licenciement est considéré comme abusif s'il est fondé sur des motifs qui n'ont aucun rapport avec les aptitudes ou la conduite du salarié, ou ne sont pas liés aux exigences du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Sont également jugés abusifs les licenciements de salariés en congé de maternité ou de formation, ainsi que de délégués syndicaux ou de membres du comité d'entreprise.	0
Canada	Est considéré comme justifié tout licenciement fondé sur un « motif légitime ».	Est jugé abusif le licenciement effectué sans préavis ou sans versement d'une indemnité compensatrice de préavis, pour cause de grossesse et d'activité syndicale et en raison de l'exercice d'un droit reconnu par la législation du travail, comme ceux que confèrent les normes d'emploi minimales et les règles en matière d'hygiène et de sécurité du travail, ainsi que le licenciement résultant d'une infraction à la législation relative aux droits de l'homme.	0
République tchèque	Un licenciement est considéré comme justifié s'il est prononcé pour l'insuffisance des résultats, et par suite de changements technologiques et structurels.	Un licenciement est considéré comme abusif lorsqu'il est possible de garder le salarié en l'affectant à un autre poste, si nécessaire après reconversion. Il est également jugé abusif s'il résulte de la discrimination (en raison de l'âge, du sexe, de la couleur de la peau, de la religion, de l'appartenance à un syndicat, etc.).	2
Danemark	Le licenciement pour manque de compétence et pour motif économique est jugé légitime.	Est considéré comme abusif le licenciement qui a un « caractère arbitraire » (ouvriers) ou « n'est pas fondé sur des motifs sérieux concernant la personne du salarié ou la situation de l'entreprise ». Le licenciement prononcé en raison de la race, de la religion, de l'origine nationale, etc., et à la suite du rachat de l'entreprise est également considéré comme abusif.	0
Finlande	Le licenciement est considéré comme justifié lorsqu'il est prononcé pour une cause sérieuse déterminée, notamment pour motif personnel et en vue de répondre à des besoins urgents de l'entreprise.	Est jugé abusif le licenciement prononcé en cas de maladie du salarié et de participation de celui-ci à une grève ou à des activités syndicales, en raison de ses opinions politiques ou de ses convictions religieuses, et si le salarié concerné pouvait raisonnablement bénéficier d'une mutation interne ou d'une reconversion du fait de ses qualifications et aptitudes.	1.5

Tableau 2.A.4. Critères selon lesquels un licenciement est considéré comme justifié ou abusif^a (suite)

	Justifié	Abusif	Note (0-3) ^b
France^c	Le licenciement est considéré comme justifié lorsqu'il est fondé sur un motif personnel, comme l'insuffisance de résultats ou le manque de compétence, ou un motif économique lié, par exemple, à la réorganisation du travail ou à d'autres besoins de l'entreprise. En cas de suppression d'emplois, l'employeur est tenu d'envisager d'autres solutions (comme la mutation interne), de proposer aux salariés concernés d'adhérer à une convention de conversion et de leur faire bénéficier d'une priorité de réembauchage.	Est jugé abusif le licenciement sans raison sérieuse et valable, et pour des raisons liées à la vie privée du salarié.	1.5
Allemagne	Est considéré comme justifié le licenciement fondé sur des motifs inhérents à la personne du salarié ou à son comportement (comme le manque de compétence), ou lié aux besoins de l'entreprise et aux impératifs de son fonctionnement.	Est jugé abusif le licenciement prononcé alors qu'il était possible de garder le salarié concerné en l'affectant à un autre poste au sein du même établissement ou de la même entreprise, ou la suppression d'emploi décidée sans tenir suffisamment compte des considérations d'ordre social (comme l'ancienneté, l'âge, la situation de famille).	2
Grèce	Est considéré comme justifié le licenciement prononcé pour insuffisance de résultats ou en raison des besoins de l'entreprise (contrainte de la production, organisation du travail). Dans les grandes entreprises, le licenciement n'est justifié que s'il constitue une solution de « dernier recours », après épuisement des autres moyens, à savoir les avertissements verbaux et écrits, la réduction du salaire et la mise à pied, et après consultation avec les représentants du personnel.	Est jugé abusif le licenciement de représentants syndicaux, de membres du comité d'entreprise, de femmes ayant récemment eu un enfant et de femmes enceintes, ainsi que le licenciement résultant de la discrimination.	0.5
Hongrie	Un licenciement est considéré comme justifié s'il est motivé par l'insuffisance de résultats ou par les besoins de l'entreprise.	Licenciement sans préavis et licenciement de salariés en congé de maladie, de maternité, ou de garde d'enfant.	0
Irlande	Est considéré comme justifié le licenciement prononcé pour aptitudes ou compétences insuffisantes, ou pour motif économique.	Est jugé abusif le licenciement résultant d'une discrimination en raison de la race, de la religion, de l'âge, du sexe, etc., y compris lorsque ces considérations influent sur la sélection des salariés dont le poste doit être supprimé.	0
Italie	La rupture du contrat n'est possible que pour une « cause légitime » ou un « motif légitime », notamment une grave insuffisance de résultats de la part du salarié, et des raisons impérieuses concernant l'entreprise.	Est jugé abusif le licenciement résultant d'une discrimination en raison de la race, de la religion, du sexe, de l'exercice d'une activité syndicale, etc.	0
Japon	Est considéré comme justifié le licenciement prononcé pour un « motif acceptable ». Les suppressions d'emplois doivent être justifiées par des raisons urgentes concernant l'entreprise ; les critères de sélection et les procédures appliquées doivent être raisonnables.	Un licenciement est jugé abusif lorsqu'il est fondé sur des motifs tels que la nationalité, le sexe, les opinions ou la situation de famille, qu'il touche des salariés en congé de maladie ou de maternité, ou que les conditions citées dans la colonne de gauche ne sont pas remplies.	2
Corée	Est considéré comme justifié le licenciement fondé sur un « motif légitime » ou des raisons impérieuses liées à la gestion, y compris le licenciement individuel lié aux fusions et aux acquisitions, si les salariés ou le syndicat ont été consultés sur le degré d'urgence de cette mesure, les critères de sélection et les possibilités de reclassement/reconversion.	Un licenciement est jugé abusif lorsqu'il est fondé sur des motifs tels que la nationalité, le sexe, les opinions ou la situation de famille, qu'il touche des salariés en congé de maladie ou de maternité, ou lorsque l'entreprise n'a pas déployé des efforts particuliers pour l'éviter en consultant le syndicat.	2

Tableau 2.A.4. Critères selon lesquels un licenciement est considéré comme justifié ou abusif^a (suite)

	Justifié	Abusif	Note (0-3) ^b
Mexique	Le licenciement est considéré comme justifié seulement lorsque l'employeur peut prouver que le salarié n'est pas honnête ou qu'il a commis des actes préjudiciables aux intérêts de l'entreprise (par exemple, négligence, imprudence ou insubordination). La suppression d'emplois ou l'insuffisance de résultats ne constituent pas en principe des motifs légaux de licenciement.	..	3
Pays-Bas	Est considéré comme justifié le licenciement prononcé en raison de la conduite du salarié ou de son inaptitude professionnelle, ou pour motif économique. Dans ce dernier cas, il est nécessaire de fournir des informations sur la situation financière de l'entreprise et de prouver que d'autres solutions que le licenciement ont été envisagées, ainsi que d'indiquer les critères de sélection appliqués (par exemple, application du principe «dernier entré – premier sorti», prise en compte de la composition des effectifs par âge ou par sexe).	Est jugé abusif la rupture de contrat «manifestement non fondée» et le licenciement de femmes enceintes, de personnes handicapées, de femmes ayant récemment eu un enfant et de membres du comité d'entreprise.	1.5
Nouvelle-Zélande	La rupture du contrat est possible si elle est fondée sur une raison valable et si l'employeur conduit la procédure de licenciement de façon équitable. Elle est considérée comme justifiée notamment lorsqu'il y a faute, insuffisance de résultats et nécessité de supprimer le poste pour motif économique.	Est jugé abusif un licenciement qui n'est pas fait de façon convenable. En cas de suppressions de postes, le licenciement peut être considéré comme non justifié si le redéploiement des effectifs n'a pas été envisagé.	0
Norvège	Le licenciement pour motif personnel et motif économique (mesures de rationalisation, etc.) est possible. Cependant, les tribunaux ont réservé le licenciement pour motif personnel aux cas de manquement substantiel au contrat de travail (manque de loyauté, absences répétées, etc.).	Le licenciement pour motif économique est jugé abusif si le salarié avait pu être affecté à un autre poste. Le licenciement effectué en raison de l'âge (au-dessous de 70 ans), de l'activité syndicale ou du départ au service militaire, ou touchant des femmes enceintes ou ayant récemment eu un enfant et des salariés en congé de maladie, est également considéré comme abusif.	2.5
Pologne	Un licenciement est considéré comme justifié s'il est fondé sur des motifs inhérents à la personne du salarié (comme le manque de compétence) ou sur des motifs économiques rendant nécessaire la suppression du poste de l'intéressé.	..	0
Portugal	Dans le passé, les seuls motifs de licenciement étaient d'ordre disciplinaire, mais les lois de 1989 et 1991 ont introduit le licenciement pour motif économique et pour défaut de compétences professionnelles ou techniques. Le licenciement individuel pour motif économique doit être fondé sur des raisons urgentes et ne doit pas toucher des postes occupés par des personnes sous contrat à durée déterminée. Le licenciement pour manque de compétence est possible seulement en cas d'adoption d'une nouvelle technologie ou de modification des caractéristiques du poste.	Le licenciement est jugé abusif si le salarié concerné pouvait raisonnablement bénéficier d'une mutation interne ou d'une reconversion du fait de ses qualifications et aptitudes.	2
Espagne^d	Est considéré comme justifié le licenciement fondé sur des raisons « objectives », notamment le motif économique et le fait pour un salarié d'être incapable de s'adapter à de nouvelles méthodes de travail après avoir reçu jusqu'à trois mois de formation.	Le licenciement est jugé abusif s'il résulte de la discrimination ou du non-respect des droits fondamentaux ou des droits civils du salarié (comme l'appartenance à un syndicat ou à un comité d'entreprise).	2

Tableau 2.A.4. Critères selon lesquels un licenciement est considéré comme justifié ou abusif^a (suite)

	Justifié	Abusif	Note (0-3) ^b
Suède	Est considéré comme justifié le licenciement fondé sur des « raisons objectives », à savoir le motif économique et les motifs inhérents à la personne du salarié, comme le manque de compétence. En cas de suppression d'emplois, le choix des salariés à licencier doit être justifié (le critère prépondérant étant le principe du « dernier entré – premier sorti »).	On estime qu'il y a absence de raisons objectives s'il était raisonnablement possible d'affecter le salarié à un autre poste, ou si les faits invoqués comme motif de licenciement remontent à plus de deux mois.	2
Suisse	..	Est jugé abusif le licenciement fondé, entre autres, sur des considérations d'ordre personnel comme le sexe, la religion, l'appartenance à un syndicat, la situation de famille ou les responsabilités familiales, ou prononcé en raison de l'exercice par le salarié de ses droits fondamentaux ou de l'exécution par celui-ci de ses obligations légales, comme le service militaire.	0
Turquie	..	Est considéré comme abusif le licenciement de délégués syndicaux et celui qui est effectué en raison de l'appartenance à un syndicat, de la participation à une grève et de l'état de grossesse, et après un accident du travail.	0
Royaume-Uni	Le licenciement est considéré comme justifié lorsqu'il est motivé par l'inaptitude professionnelle ou le manque de qualifications, la faute lourde ou répétée, la suppression de postes pour cause économique ou d'autres « raisons sérieuses ». Il est nécessaire d'avoir deux ans d'ancienneté pour pouvoir déposer une plainte pour licenciement abusif.	Le licenciement est jugé abusif lorsqu'il résulte de la discrimination en raison de la race et du sexe, ou qu'il est lié à l'exercice d'une activité syndicale ou à l'application des règles relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail.	0
États-Unis	Hormis dans le secteur public, il est généralement considéré comme normal de rompre un contrat de travail de durée indéterminée sans fournir de justification ou d'explication (principe de la liberté d'embauche et de licenciement), sauf si les parties avaient inscrit dans le contrat des réserves précises concernant sa résiliation.	Est jugé abusif le licenciement résultant du non-respect des principes relatifs à l'égalité des chances dans l'emploi (garantie quelle que soit l'origine nationale, la race, le sexe, etc.). Également le licenciement de salariés atteints d'un handicap physique ou mental si une adaptation appropriée de leur poste de travail leur donnait les moyens d'exécuter leurs fonctions ^e .	0

.. Données non disponibles.

a) Ce tableau ne fait pas état du licenciement pour faute grave qui est considéré comme justifié dans tous les pays.

b) La note attribuée est 0 lorsque l'inaptitude professionnelle du salarié ou la nécessité de supprimer le poste sont considérées comme des motifs raisonnables et suffisants de licenciement, 1 lorsque des considérations d'ordre social, l'âge ou l'ancienneté dans l'emploi doivent si possible être pris en compte pour la sélection du ou des salariés à licencier, 2 lorsqu'il doit y avoir, préalablement au licenciement, tentative de mutation interne et/ou de reconversion en vue d'adapter le salarié à des tâches différentes, et 3 lorsque l'inaptitude professionnelle du salarié ne peut constituer un motif de licenciement.

c) En France, l'employeur est souvent tenu, après le licenciement, d'assurer aux intéressés une formation ou de participer au financement d'actions de formation qui leur sont destinées (convention de conversion), mais le respect ou non de cette condition n'est pas pris en compte pour juger du bien-fondé du licenciement. En revanche, dans des pays comme l'Allemagne et l'Espagne, un reclassement des salariés doit être tenté avant leur licenciement, sans quoi ce dernier est considéré comme abusif.

d) Espagne : après les modifications apportées à la législation en 1994 et 1997, la proportion de licenciements individuels jugés non justifiés par les tribunaux a sensiblement diminué.

e) États-Unis : en outre, on relève un nombre croissant de cas où les salariés déposent un recours pour rupture abusive du contrat en invoquant le fait que le licenciement résulte du non-respect d'un « contrat tacite » leur garantissant la stabilité de l'emploi.

— Tableau 2.A.5. Indemnisation et dispositions assimilées en cas de licenciement abusif —

Australie	Le juge peut ordonner la réintégration avec rappel de salaire. Les indemnités représentent jusqu'à 6 mois de salaire, auxquels s'ajoutent les avantages (qui auraient été) acquis jusqu'à la fin du délai de préavis (dans le cas des travailleurs non couverts par des accords salariaux, le maximum est soit 6 mois de salaire, soit 34 000 dollars, le montant retenu étant le plus faible).
Autriche	La réintégration peut être ordonnée, mais elle est rarement acceptée par le salarié concerné. Les indemnités versées comprennent les indemnités normales de licenciement, ainsi qu'une somme équivalant aux salaires qui auraient été perçus entre la date du licenciement et celle du règlement judiciaire du litige. Les sommes que le salarié a pu gagner dans l'intervalle sont déduites de ces indemnités.
Belgique	Versement d'une indemnité au moins égale à la durée du préavis, ainsi que d'une indemnité à titre de dommages-intérêts correspondant à six mois de salaire. Il n'y a pas de droit à réintégration.
Canada	La réintégration est désormais reconnue par les tribunaux comme une possibilité valable de recours contre les licenciements sans motif légitime (mais elle est encore relativement rare). Les salariés victimes d'un licenciement abusif peuvent obtenir le versement de dommages-intérêts correspondant à la perte financière subie et à venir, ainsi qu'au préjudice moral.
République tchèque	Un licenciement abusif confère un droit à réintégration. Si cette dernière n'est pas acceptée par les deux parties, le salarié perçoit l'indemnité de licenciement qui lui est due, ainsi qu'une indemnité compensatrice de la perte de salaire subie pendant la durée du procès. Les sommes que le salarié a pu gagner dans l'intervalle sont déduites de cette indemnité.
Danemark	Les indemnités sont limitées à une année de salaire (salariés ayant beaucoup d'ancienneté). La réintégration peut être ordonnée, mais le cas est rare.
Finlande	Le juge peut proposer la réintégration, mais celle-ci ne peut être imposée. Les indemnités représentent entre 3 et 20 mois de salaire.
France	La réintégration ne peut être imposée. L'indemnité est au minimum égale à 6 mois de salaire (elle représente parfois jusqu'à 24 mois de salaire, voire plus) pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté et travaillant dans une entreprise de plus de 11 salariés. Quant aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté, et/ou occupés dans une entreprise de moins de 11 salariés, le juge peut ordonner le versement d'une indemnité correspondant au préjudice subi, mais aucun montant minimal n'est prévu.
Allemagne	La réintégration peut être ordonnée, mais elle est rarement acceptée par le salarié. L'indemnité représente jusqu'à 12 mois de salaire, selon l'ancienneté (15 mois si l'intéressé a plus de 50 ans, 18 mois s'il a plus de 55 ans). Dans certains cas, une indemnité supplémentaire est versée pour compenser la perte de salaire subie entre la date d'expiration du préavis et la fin du procès.
Grèce	La réintégration est fréquemment ordonnée, en même temps que le versement d'une indemnité correspondant à la période écoulée entre la date de notification du licenciement et la date du jugement. La réintégration n'a pas lieu si l'indemnité de licenciement a été demandée.
Hongrie	La réintégration est assez souvent ordonnée. Lorsqu'elle n'a pas lieu, l'indemnité de licenciement est en principe doublée et versée également aux salariés ayant moins de trois ans d'ancienneté.
Irlande	La réintégration peut être ordonnée, avec rappel de salaire à partir de la date du licenciement. L'indemnité est égale au maximum à 104 semaines de salaire.
Italie	Le licenciement abusif est régi par deux lois (1966 et 1970 respectivement), révisées en 1990, qui établissent des distinctions en fonction de la taille des entreprises. Selon la loi de 1970 (statut des travailleurs), les salariés des entreprises employant plus de 60 personnes ou occupant plus de 15 personnes dans un établissement ou une même commune peuvent choisir entre la réintégration (plus une indemnité d'au moins cinq mois de salaire) et une compensation financière représentant 15 mois de salaire. En ce qui concerne les autres entreprises, la loi de 1966 donne à l'employeur la possibilité de choisir entre la réintégration du salarié et le versement d'une indemnité représentant 2,5 mois à 6 mois de salaire (selon l'ancienneté et la taille de l'entreprise), mais pouvant atteindre dix mois au-delà de 10 ans d'ancienneté et 14 mois au-delà de 20 ans si l'entreprise occupe plus de 15 salariés. L'indemnité normale de licenciement doit être versée en plus de cette indemnité.
Japon	La réintégration est souvent ordonnée avec rappel de salaire. Sinon peuvent être versées des indemnités comprenant l'indemnité normale de licenciement, ainsi qu'une somme égale aux salaires qui auraient été perçus entre la date du licenciement et celle du règlement judiciaire du litige. Les sommes gagnées par le salarié dans l'intervalle ne peuvent être que partiellement déduites de ces indemnités.
Corée	Le juge peut ordonner la réintégration avec rappel de salaire. Le montant de l'indemnité compensatrice versée en cas de non-réintégration est très variable.

Tableau 2.A.5. Indemnisation et dispositions assimilées en cas de licenciement abusif (suite)

Mexique	La réintégration est rarement ordonnée, mais elle est prévue par la loi. En cas de licenciement sans « motif légitime », il y a versement d'une indemnité égale à trois mois de salaire, plus 20 jours par année de service.
Pays-Bas	Malgré la décision du juge, l'employeur peut en pratique choisir de verser au salarié une indemnité au lieu de le réintégrer. Le montant de l'indemnité est calculé selon le barème applicable en cas de licenciement individuel, indiqué au tableau 2.A.2, mais un « facteur de correction »; peut être appliqué. Selon des études récentes, le montant moyen de l'indemnité s'élève à environ 52 000 florins. Évalué à 18 mois.
Nouvelle-Zélande	Pas de dispositions légales. L'indemnisation s'effectue au cas par cas.
Norvège	La réintégration est assez souvent ordonnée. L'indemnité représente jusqu'à six mois de salaire (mais elle peut atteindre trois ans de salaire dans quelques rares cas), auxquels s'ajoute un rappel de salaire correspondant à la durée du procès.
Pologne	La réintégration est ordonnée dans bien des cas. L'indemnité peut représenter jusqu'à deux mois de salaire, selon les sommes procurées par l'exercice d'une autre activité jusqu'à la date du jugement.
Portugal	Le salarié peut choisir entre la réintégration avec rappel intégral de salaire à compter de la date du licenciement jusqu'à la prononciation effective du jugement, et une indemnité correspondant à un mois de salaire par année de service (avec un minimum de trois mois).
Espagne	L'employeur peut opter pour la réintégration avec rappel de salaire, ou bien, depuis 1997, pour le versement d'une indemnité correspondant à 33 jours de salaire par année de service, le maximum étant de 24 mois. Les travailleurs embauchés avant l'adoption de la loi de 1997 peuvent encore percevoir jusqu'à 45 jours de salaire par année de service, et 42 mois au total. Quand le licenciement résulte d'une discrimination ou de l'exercice d'une activité au sein du syndicat ou du comité d'entreprise, il risque d'être « annulé » et l'employeur est tenu d'accepter la réintégration.
Suède	Le juge peut ordonner la réintégration ou le versement de dommages-intérêts ainsi que d'une somme égale aux salaires qui auraient été perçus entre la date du licenciement et celle du règlement judiciaire du litige. Si l'employeur refuse d'exécuter la décision de réintégration, il doit verser des indemnités qui sont calculées selon le barème suivant (cas des salariés de plus de 60 ans entre parenthèses) : 16 (24) mois < 5 ans; 24 (36) mois < 10 ans; 32 (48) mois < 10 ans.
Suisse	Les tribunaux ne sont pas habilités à ordonner la réintégration. L'indemnité est généralement limitée au salaire correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être effectué, ou à la période écoulée entre la date du licenciement abusif et la prononciation effective du jugement, le maximum étant de 6 mois.
Turquie	Les tribunaux ne sont pas habilités à ordonner la réintégration, sauf dans le cas des licenciements ayant pour motif l'exercice d'une activité syndicale. Le salarié a généralement droit à une indemnité égale à trois fois le délai de préavis, à laquelle s'ajoute l'indemnité de licenciement normale.
Royaume-Uni	L'employeur n'est pas tenu de réintégrer les salariés licenciés. Les indemnités peuvent être composées de divers éléments : indemnité de base (maximum 6 600 £), indemnité compensatrice (maximum 12 000 £) et indemnités spéciales. Le montant des indemnités n'est pas limité s'il y a également eu discrimination en raison du sexe, de la race ou d'un handicap.
États-Unis	La réintégration est souvent ordonnée lorsque le motif du licenciement est contraire à des lois telles que la <i>National Labor Relations Act</i> ou la <i>Equal Rights Act</i> . Un salarié sous contrat à durée déterminée qui est victime d'un licenciement abusif a droit à des dommages-intérêts correspondant aux salaires qu'il aurait reçus sur toute la durée du contrat (moins la rémunération perçue s'il a commencé entre-temps à exercer une autre activité). Les salariés sous contrat sans limitation de durée peuvent obtenir des dommages-intérêts correspondant à la perte financière subie et à venir, ainsi qu'au préjudice moral.

Tableau 2.A.6. **Indemnisation financière et dispositions assimilées en cas de licenciement abusif**

Périodes d'essai, indemnités dues et possibilités de réintégration

	Type de salarié	Période d'essai avant ouverture de droits à indemnités	Indemnités typiques pour 20 ans d'ancienneté ^a	Possibilités de réintégration ^b
Australie	L'ensemble des salariés	Pas de dispositions légales	Très variables, calculées au cas par cas	1.5
Autriche	L'ensemble des salariés	1 mois	15 mois	1
Belgique	Ouvrier Employé	7-14 jours	8 mois	0
	Employé	1-6 mois ^c	18/27 mois ^d	0
Canada	L'ensemble des salariés	3 mois en général	Décisions très diverses	1
République tchèque	L'ensemble des salariés	3 mois	8 mois	2
Danemark	Ouvrier	0	9 mois	1
	Employé	3 mois	9 mois	1
Finlande	L'ensemble des salariés	4 mois	12 mois	0
France^e	Ouvrier	1 semaine-2 mois	15 mois	0
	Employé	1-3 mois	15 mois	0
Allemagne	L'ensemble des salariés	6 mois	18 mois	1.5
Grèce	Ouvrier	3 mois	9.5 mois	2
	Employé	3 mois	22 mois	2
Hongrie	L'ensemble des salariés	3 mois	10 mois	2
Irlande	L'ensemble des salariés	12 mois ^f	24 mois	1
Italie	Ouvrier	1-2 semaines ^g	32.5 mois	2
	Employé	3-8 semaines	32.5 mois	2
Japon	L'ensemble des salariés	Pas de dispositions légales, mais dure généralement 2 à 6 mois	26 mois	2
Corée	L'ensemble des salariés	Pas de dispositions légales, diffère selon les cas	Très variables, calculées au cas par cas	2
Mexique	L'ensemble des salariés	Pas de dispositions légales	16 mois	1
Pays-Bas	L'ensemble des salariés	1 mois pour les contrats d'une durée inférieure à 2 ans ; 2 mois pour les contrats de plus de 2 ans	18 mois ^h	1
Nouvelle-Zélande	L'ensemble des salarié	Tous les salariés sont couverts par la législation relative à la protection de l'emploi dès le début de leur engagement ⁱ	Très variables, calculées au cas par cas	1
Norvège	L'ensemble des salariés	1 mois	15 mois	2
Pologne	L'ensemble des salariés	Minimum 2 semaines, allant jusqu'à 3 mois	3 mois	2
Portugal	L'ensemble des salariés	60 jours ^j	20 mois	2.5
Espagne	L'ensemble des salariés	2 ou 3 mois (selon la taille de l'entreprise) ^k	22 mois	0
Suède	L'ensemble des salariés	Durée de la période probatoire limitée à 6 mois ; il est possible de réclamer des dommages-intérêts pendant cette période	32 mois si l'employeur refuse d'exécuter la décision de réintégration	1
Suisse	L'ensemble des salariés	1 mois, durée parfois portée à 3 mois par les conventions collectives	6 mois	0
Turquie	L'ensemble des salariés	1 mois, durée parfois portée à 3 mois par les conventions collectives	26 mois	0
Royaume-Uni	L'ensemble des salariés	2 ans ^l	8 mois ^l	0
États-Unis	L'ensemble des salariés	Très variable	Décisions très diverses	0.5

Tableau 2.A.6. **Indemnisation financière et dispositions assimilées**
en cas de licenciement abusif (suite)

Périodes d'essai, indemnités dues et possibilités de réintégration

- a) Lorsqu'il y a lieu, les chiffres sont calculés d'après l'hypothèse selon laquelle le salarié avait 35 ans quand il a commencé à occuper son emploi et qu'un procès dure en moyenne 6 mois.
 - b) On indique ici dans quelle mesure, après constatation du caractère abusif d'un licenciement, le salarié licencié a la possibilité d'être réintégré, même si cela ne correspond pas aux vœux de son employeur. La note est 1 lorsque cette possibilité est rarement offerte au salarié, 2 si elle lui est offerte assez souvent, et 3 si elle lui est toujours offerte.
 - c) Dans le cas des employés belges, la période d'essai peut durer jusqu'à 12 mois si la rémunération dépasse 1 130 000 FB par an.
 - d) Il existe deux possibilités, selon la rémunération (< ou > 928 000 FB par an en 1998).
 - e) France : d'après la convention collective de l'industrie chimique [IDS (1995), p. 105] ; les 15 mois représentent la somme d'une indemnité de 12 mois et d'une indemnité de licenciement de 2.7 mois.
 - f) En Irlande et au Royaume-Uni, employeurs et salariés s'entendent généralement sur des périodes d'essai plus courtes, mais le recours à la législation relative au licenciement abusif n'est en principe possible qu'après les périodes indiquées.
 - g) Les périodes d'essai indiquées pour l'Italie sont celles que prévoient le plus souvent les conventions collectives ayant un caractère obligatoire.
 - h) Pays-Bas : voir explications au tableau 2.A.5.
 - i) Nouvelle-Zélande : la jurisprudence tend à atténuer la rigueur des dispositions prévues lorsque le salarié est en période d'essai.
 - j) Portugal : si la période d'essai est d'ordinaire de 60 jours, elle peut aller de 15 jours dans le cas des contrats d'une durée inférieure à 6 mois, à 90 jours dans les entreprises de plus de 20 salariés et à 240 jours pour les cadres supérieurs.
 - k) Espagne : la période d'essai peut durer jusqu'à 6 mois dans le cas des techniciens qualifiés, et 9 mois pour les cadres dirigeants.
 - l) Au bout de 20 ans de service, le salarié moyen a droit à 12 000 £ environ, ce qui équivaut à peu près à 8 mois de salaire brut moyen.
-

Tableau 2.A.7. Réglementation relative aux contrats à durée déterminée

	Motifs reconnus, autres que raisons « objectives » ou « concrètes » ^a	Note ^c 0-3	Nombre maximum de contrats successifs ^b	Durée maximum cumulée des contrats successifs
	Pratique actuelle		Nombre	Durée
Australie	Aucune restriction prévue par la législation.	3	1.5 Aucune limite légale n'est spécifiée, mais en cas de renouvellements répétés, le juge risque de considérer que l'employeur cherche avant tout à échapper à la législation relative au licenciement.	Aucune limite n'est spécifiée.
Autriche	Aucune restriction pour le premier contrat.	2.5	1.5 En cas de renouvellements répétés du contrat sans raison objective, le juge risque de le déclarer nul et non avvenu.	Aucune limite n'est spécifiée.
Belgique	S'ils sont en principe toujours réservés aux besoins objectifs (remplacements, augmentation temporaire de la charge de travail, etc.), les contrats à durée déterminée sont maintenant autorisés sans que l'employeur ait à fournir une raison objective a) pour une durée maximale de deux ans ou b) pour une durée maximale de trois ans avec l'autorisation de l'Inspection du travail.	2	4 Si chacun est d'une durée supérieure à 3 mois selon l'option a) ou à 6 mois selon l'option b).	30 mois (2 ans en général, mais 3 ans avec l'autorisation de l'Inspection du travail).
Canada	Aucune restriction.	3	Aucune limite.	Aucune limite.
République tchèque	Généralement autorisés, avec des restrictions pour certaines catégories de salariés, comme les handicapés, les jeunes de moins de 18 ans et les nouveaux diplômés de la formation d'apprenti et de l'enseignement supérieur.	2.5	Aucune limite légale.	Aucune limite n'est spécifiée.
Danemark	Les contrats à durée déterminée sont autorisés pour des périodes et/ou des tâches bien précises. Ils sont largement utilisés, en particulier dans les services professionnels et le bâtiment.	3	1.5 Pas de limite légale, mais en cas de renouvellements répétés du contrat, celui-ci risque d'être déclaré nul et non avvenu par le juge.	Aucune limite n'est spécifiée.
Finlande	Autorisés pour les remplacements temporaires, dans le cadre de stages et en vue de répondre à des besoins particuliers de l'entreprise (aléas d'une activité de service, etc.).	1	1.5 En cas de renouvellements répétés, le juge peut vérifier le bien-fondé du recours à ce type de contrat.	Aucune limite.
France^d	Réservés aux besoins « objectifs » (remplacements, travail saisonnier, augmentation temporaire de l'activité de l'entreprise). Certaines catégories de contrats à durée déterminée sont autorisées à des fins de formation, en cas de versements d'aides à l'embauche et dans le cadre de programmes de travaux d'intérêt public.	1	2 Un nouveau contrat sur le même poste ne peut débiter qu'après un délai correspondant à un tiers de la durée du contrat initial.	18 mois (durée pouvant être de 9 mois ou, au contraire, de 24 mois dans certains cas limités).
Allemagne	La possibilité de recourir à ce type de contrat est aujourd'hui très grande sans obligation de fournir une raison objective [jusqu'au milieu des années 80, elle était limitée aux « raisons concrètes » (projets précis, remplacements, travail saisonnier, etc.)].	2.5	4 (aucune limite légale si raison objective).	24 mois (aucune limite légale si raison objective).

Tableau 2.A.7. **Réglementation relative aux contrats à durée déterminée (suite)**

	Motifs reconnus, autres que raisons « objectives » ou « concrètes » ^a		Nombre maximum de contrats successifs ^b	Durée maximum cumulée des contrats successifs
	Pratique actuelle	Note ^c 0-3	Nombre	Durée
Grèce	Raisons objectives seulement (principalement travail saisonnier et projets spéciaux), sauf dans la fonction publique.	0	2.5 Aucune limite légale n'est spécifiée, mais en dehors de la fonction publique, un contrat renouvelé plus de deux fois risque d'être déclaré nul et non avenu par le juge.	Aucune limite n'est spécifiée.
Hongrie	Aucune restriction, sauf dans la fonction publique (raisons objectives seulement).	2.5	Aucune limite n'est spécifiée.	5 ans.
Irlande	L'employeur n'a pas à justifier le recours aux contrats à durée déterminée.	3	Aucune limite (mais possibilité de déposer une plainte pour licenciement abusif lorsqu'il y a eu plusieurs renouvellements successifs du contrat).	Aucune limite.
Italie	Habituellement limités aux besoins « objectifs » et soumis à l'approbation du service de l'emploi. Depuis 1987, les contrats à durée déterminée peuvent être utilisés plus largement aux termes des conventions collectives sectorielles, qui précisent les groupes cibles (jeunes et chômeurs) et la part de ces contrats dans l'emploi (souvent 8 à 10 pour cent).	1	Évalué à 2. (Deux prolongations possibles, mais le renouvellement n'est autorisé que dans des cas très limités.)	Évaluée à 15 mois. (12 mois en général; 24 mois pour le cas particulier du contrat « emploi-formation ».)
Japon	Le recours aux contrats d'une durée de moins d'un an est largement possible sans obligation de fournir une raison objective.	2.5	2.5 Aucune limite légale n'est spécifiée; après plusieurs reconductions de son contrat, le salarié peut compter sur le renouvellement de son engagement et l'employeur doit avoir un motif légitime de refuser.	Aucune limite.
Corée	Le recours aux contrats d'une durée inférieure à 1 an est largement possible sans obligation de fournir une raison objective. Au-delà d'une durée d'un an, recours limité aux besoins objectifs.	2.5	2.5 Aucune limite n'est spécifiée, mais s'il y a plusieurs renouvellements successifs du contrat, celui-ci risque d'être déclaré nul par le juge.	Aucune limite n'est spécifiée.
Mexique	Limités aux besoins objectifs (remplacements, augmentation temporaire de la charge de travail, etc.), sauf dans quelques professions. Le degré d'utilisation de ces contrôles est déterminé en consultation avec les délégués syndicaux.	0.5	Aucune limite n'est spécifiée, possibilité pour les deux parties de négocier.	Aucune limite n'est spécifiée, possibilité pour les deux parties de négocier.
Pays-Bas	Aucune restriction.	3	3 Au-delà de deux renouvellements, le salarié peut prétendre à un engagement de durée indéterminée. Un préavis doit être donné après trois contrats successifs.	Aucune limite n'est spécifiée pour le premier contrat, mais durée limitée à trois ans en cas de renouvellement.
Nouvelle-Zélande	Aucune restriction n'est prévue par la loi.	3	Évalué à 5. Aucune limite légale n'est spécifiée; la jurisprudence récente a réduit le risque de remise en cause de la validité d'un contrat de durée déterminée renouvelé à plusieurs reprises.	Aucune limite.

Tableau 2.A.7. Réglementation relative aux contrats à durée déterminée (suite)

	Motifs reconnus, autres que raisons « objectives » ou « concrètes » ^a		Nombre maximum de contrats successifs ^b	Durée maximum cumulée des contrats successifs
	Pratique actuelle	Note ^c 0-3	Nombre	Durée
Norvège^e	Autorisés pour des tâches/projets précis, le recrutement de stagiaires, d'athlètes et de responsables de haut niveau et le remplacement temporaire de salariés absents, ainsi que dans le cadre de mesures de création d'emplois.	1	1.5 En cas de renouvellements successifs du contrat, le juge peut vérifier le bien-fondé du recours à ce type de contrat.	Aucune limite.
Pologne	Aucune restriction.	3	2	Aucune limite n'est spécifiée.
Portugal	Autorisés, entre autres, dans les cas suivants : a) création d'entreprises, b) lancement d'une nouvelle activité de durée incertaine et c) recrutement de travailleurs à la recherche de leur premier emploi et de chômeurs de longue durée.	2	3	3 ans, sauf pour les activités nouvelles et la création d'entreprises (2 ans); évaluée à 30 mois.
Espagne	Autorisés, entre autres, pour des tâches/projets précis, des remplacements temporaires, des stages de formation, en vue de faire face aux « aléas de la production » et pour le recrutement de personnes handicapées, de travailleurs âgés et de chômeurs de longue durée.	1	3 Aucune limite n'est spécifiée, sauf celles qui découlent implicitement du minimum (12 mois) et du maximum cumulé prévus par la loi.	3 ans (la loi interdit d'engager successivement sur le même poste plusieurs travailleurs sous contrat à durée déterminée).
Suède	Autorisés, entre autres, dans les cas suivants : a) remplacement temporaire de salariés absents; b) accroissement temporaire de la charge de travail; c) stages, d) depuis 1997, le recours à ces contrats est possible sans obligation de le justifier, mais seulement à condition de ne pas employer simultanément plus de 5 salariés sous ce type de contrat.	2.5	Aucune limite n'est spécifiée.	Dans le cas a), 3 ans sur une période de 5 ans; dans le cas b), 6 mois sur une période de 2 ans; dans le cas d), 12 mois sur une période de 3 ans, ou 18 mois pour le premier salarié; évaluée à 12 mois.
Suisse	Utilisés de façon générale.	3	1.5 Aucune limite n'est spécifiée, mais en cas de renouvellements successifs du contrat, ce dernier risque d'être déclaré nul et non avenu par le juge.	Aucune limite n'est spécifiée.
Turquie	Limités aux « besoins objectifs », en particulier les travaux saisonniers et agricoles.	0	1.5 Aucune limite n'est spécifiée, mais en cas de renouvellements successifs du contrat, ce dernier risque d'être déclaré nul et non avenu par le juge.	Aucune limite n'est spécifiée.
Royaume-Uni	Aucune restriction.	3	Aucune limite.	Aucune limite.
États-Unis	Aucune restriction.	3	Aucune limite.	Aucune limite.

a) Tous les pays reconnaissent le bien-fondé du recours aux contrats à durée déterminée pour répondre à des besoins « objectifs », terme qui recouvre en règle générale les cas suivants : réalisation de projets précis, travail saisonnier, remplacement de salariés permanents momentanément absents (en congé de maladie ou de maternité) et surcharge de travail exceptionnelle.

b) Dans la majorité des pays, la loi ne soumet à aucune limite le nombre de contrats à durée déterminée si des raisons objectives valables et distinctes peuvent être fournies pour chaque nouveau contrat. Cependant, après plusieurs renouvellements successifs (souvent dès le premier renouvellement), le juge peut vérifier la solidité des motifs invoqués et déclarer le recours aux contrats à durée déterminée non justifié.

c) 0 si le recours aux contrats à durée déterminée n'est autorisé que pour des raisons « objectives » ou « concrètes » (c'est-à-dire pour l'exécution d'une tâche ayant elle-même un caractère temporaire), 1 si des dérogations spéciales sont possibles dans des cas correspondant à des besoins de l'employeur (par ex., lancement d'une activité nouvelle) ou du salarié (par ex., recherche du premier emploi), 2 lorsque des dérogations sont possibles en ce qui concerne tant l'employeur que le salarié, 3 si le recours aux contrats à durée déterminée n'est soumis à aucune restriction.

d) France : les contrats à durée déterminée ne sont pas autorisés au cours des six mois suivant un licenciement pour motif économique.

e) Norvège : l'employeur doit donner un préavis aux salariés sous contrat à durée déterminée, et non laisser simplement ce dernier parvenir à son terme. Les travailleurs sous contrat à durée déterminée qui sont licenciés avant la date d'expiration de leur contrat, pour activité insuffisante de l'entreprise peuvent bénéficier ultérieurement d'une priorité de réembauche sous certaines conditions.

Tableau 2.A.8. Réglementation relative à l'emploi dans le cadre des agences de travail temporaires (ATT)

	Types d'activités pour lesquelles l'emploi intérimaire est légal	Note ^a (0-4)	Le nombre de renouvellements est-il limité?	Durée maximale cumulée des contrats de travail temporaire ^b
Australie	Tous.	4	Non.	Aucune limite.
Autriche	Tous si le contrat est de durée indéterminée, mais limité aux besoins «objectifs» s'il est de durée déterminée.	3	Oui (sauf s'il y a une raison distincte pour chaque contrat)	Aucune limite.
Belgique	Limité aux besoins «objectifs», interdit dans certains secteurs du bâtiment et des transports; consultation obligatoire des délégués syndicaux.	2	Oui.	6 à 24 mois, selon le motif. Évaluée à 15 mois.
Canada	Tous.	4	Non.	Aucune limite.
République tchèque	Tous.	4	Non.	Aucune limite.
Danemark	Tous.	4	Non.	Aucune limite.
Finlande	Tous.	4	Non.	Aucune limite.
France	Limité aux besoins «objectifs» comme les autres types de contrats à durée déterminée.	2	Oui (1 prolongation est possible) ^c .	18 mois.
Allemagne	Tous, sauf dans le bâtiment.	3	Oui.	12 mois.
Grèce	Les ATT ne sont pas autorisées.	0	Sans objet.	Sans objet.
Hongrie	Tous.	4	Non.	Aucune limite.
Irlande	Tous.	4	Non.	Aucune limite.
Italie	Admis depuis 1997 à titre expérimental dans certains secteurs, pour le remplacement de salariés absents et pour des types d'activités qui ne sont pas courantes dans l'entreprise. Les conventions collectives fixent des plafonds pour le recours aux travailleurs intérimaires. L'emploi dans le cadre des ATT est interdit pour tous les travailleurs non qualifiés et les entreprises qui ont procédé à des licenciements collectifs au cours des 12 derniers mois.	1	Oui (règles fixées par les accords sectoriels; un seul renouvellement est généralement possible).	Aucune limite.
Japon	La loi limite l'activité des «agences de missions» à 23 catégories de professions.	2	Oui (deux prolongations sont possibles).	36 mois (12 mois pour le premier contrat).
Corée	Autorisé dans 26 professions et en réponse à des pénuries de main-d'œuvre dans des cas bien précis.	2.5	Oui.	2 ans.
Mexique
Pays-Bas	Tous, sauf pour les marins (les restrictions imposées pour les secteurs du bâtiment et des transports ont été supprimées).	3.5	Oui.	3.5 ans, après quoi l'ATT est tenue de conclure un contrat à durée indéterminée.
Nouvelle-Zélande	Tous.	4	Non.	Aucune limite.
Norvège	L'interdiction de l'emploi intérimaire demeure générale, mais des exceptions importantes sont faites pour la plupart des professions du secteur des services.	3	Oui.	24 mois.
Pologne	Tous.	4	Oui.	Aucune limite n'est spécifiée.

Tableau 2.A.8. **Réglementation relative à l'emploi dans le cadre des agences de travail temporaires (ATT) (suite)**

	Types d'activités pour lesquelles l'emploi intérimaire est légal	Note ^a (0-4)	Le nombre de renouvellements est-il limité?	Durée maximale cumulée des contrats de travail temporaire ^b
Portugal	Limité aux besoins « objectifs », dont le travail saisonnier et le remplacement de salariés absents.	2	Oui; seules certaines catégories de contrats peuvent être renouvelés, toujours avec l'autorisation de l'Inspection du travail. Il est formellement interdit d'employer successivement plusieurs travailleurs intérimaires sur le même poste.	6 ou 12 mois, selon le motif. Évaluée à 9 mois.
Espagne	L'emploi intérimaire est légal depuis 1994; il est limité aux besoins « objectifs ».	2	Oui.	Aucune disposition n'est prévue dans le cas des contrats conclus pour remplacement d'un salarié ou exécution d'une tâche précise; 3 ou 6 mois pour l'accroissement temporaire de la charge de travail. Évaluée à 6 mois.
Suède	Tous.	4	Non.	Mêmes règles que dans le cas des contrats à durée déterminée. Évaluée à 12 mois.
Suisse	Tous.	4	Non (mais aucun renouvellement n'est possible avec le même employeur client).	Aucune limite.
Turquie	L'emploi intérimaire est interdit (sauf pour les travaux agricoles)	0	Sans objet.	Sans objet.
Royaume-Uni	Tous.	4	Non.	Aucune limite.
États-Unis	Tous.	4	Non.	Aucune limite.

.. Données non disponibles.

a) 0 si l'emploi intérimaire est illégal, 1 à 3 selon l'importance des restrictions existantes, et 4 s'il n'existe aucune restriction.

b) Dans la plupart des pays de l'OCDE, les contrats de travail sont conclus entre l'intérimaire et l'agence de travail temporaire qui passe quant à elle un contrat de nature différente avec l'utilisateur final.

c) France : un nouveau contrat portant sur le même poste ne peut débuter qu'après un délai représentant un tiers de la durée du contrat initial.

Tableau 2.A.9. Règles et procédures concernant le licenciement collectif

	Définition du licenciement collectif	Notification	Notification aux autorités		^a Critères de sélection	Indemnité de licenciement	
Australie	Licenciement de 15 salariés ou plus pour motif d'ordre économique, technique ou structurel.	Obligation d'informer et de consulter les salariés et le syndicat, le cas échéant.	Notification aux autorités compétentes.	Pas de dispositions précises.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement et sur les critères de sélection.	La loi prescrit l'application de critères équitables pour la sélection des salariés à licencier.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Autriche	Sur une période de 30 jours, 5+ salariés dans les entreprises de 20 à 99 salariés; 5 % des salariés et plus dans des entreprises	Devoir général d'informer le comité d'entreprise au sujet des changements touchant l'entreprise.	Notification ou bureau local du service de l'emploi.	Délai d'attente de 30 jours avant que la première notification puisse devenir effective.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement et sur les moyens d'en atténuer les effets négatifs : un plan social doit être élaboré dans de 100 à 599 salariés;	Aucun critère n'est défini par la loi.	Pas d'obligations légales, mais une indemnisation est souvent prévue par les plans sociaux.

Tableau 2.A.9. Règles et procédures concernant le licenciement collectif (suite)

	Définition du licenciement collectif	Notification aux représentants du personnel	Notification aux autorités	Délais à respecter	Type de négociation requis ^a	Critères de sélection	Indemnité de licenciement
République tchèque	Licenciement de plusieurs salariés par suite de restructurations.	Devoir d'informer l'instance syndicale concernée.	Notification au bureau du service de l'emploi de district.	Information du syndicat et du bureau du SPE trois mois avant l'exécution de la décision.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement et sur les mesures à prendre pour aider les intéressés à trouver un nouvel emploi.	Obligation de tenir compte des caractéristiques des intéressés sociales (par exemple, mères de famille, adolescents, handicapés).	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Danemark	Sur une période de 30 jours, > 9 salariés dans les entreprises de 21 à 99 salariés; > 9 % des salariés dans les entreprises de 100 à 299 salariés; > 29 salariés dans les entreprises de 300 salariés et plus.	Information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués syndicaux.	Notification au service public de l'emploi.	Délai de 30 jours après notification au SPE; délais plus longs dans les entreprises de plus de 100 salariés qui envisagent de licencier plus de la moitié de leurs effectifs.	Un accord national oblige les entreprises à organiser autant que possible la mutation et/ou la reconversion des salariés licenciés.	Aucun critère n'est défini par la loi.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Finlande	Licenciement de plus de 9 salariés dans les entreprises de plus de 20 salariés en raison de difficultés financières ou de problèmes touchant la production.	Consultation des représentants syndicaux ou du personnel.	Notification au bureau local du service de l'emploi.	Consultation pendant au moins 42 jours, plus 5 jours pour la notification préalable de la nécessité de tenir des consultations.	Consultation sur les solutions autres que la mutation ou les effets négatifs de celui-ci.	Selon les conventions collectives, la procédure de sélection tient généralement compte de l'ancienneté, de la situation de famille et de la nécessité de retenir le personnel qualifié.	Pas d'obligations légales.
France	10 licenciements ou plus sur une période de 30 jours (obligations spéciales, semblables à celles qui concernent le licenciement individuel, de même qu'en cas de licenciement de 2 à 9 salariés).	Information complète des délégués du personnel ou du comité d'entreprise et organisation de réunions de consultation.	Notification aux autorités départementales du travail (DDTEFP).	30 à 60 jours dans les entreprises de 50 salariés ou plus; 21 à 35 jours dans les entreprises de moins de 50 salariés (selon le nombre de licenciements envisagés).	Consultation en plusieurs étapes sur les solutions autres que le licenciement, comme la mutation ou la reconversion; consultation sur un plan social dont l'élaboration est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés ou plus. Les représentants du personnel n'ont pas de droit de veto, mais l'administration peut refuser le plan social.	La législation du travail oblige à tenir compte des responsabilités familiales, de l'ancienneté, de l'âge, de l'existence éventuelle d'un handicap et de la qualification professionnelle (par catégories d'emplois).	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.

Tableau 2.A.9. Règles et procédures concernant le licenciement collectif (suite)

	Définition du licenciement collectif	Notification aux représentants du personnel	Notification aux autorités	Délais à respecter	Type de négociation requis ^a	Critères de sélection	Indemnité de licenciement
Allemagne	Sur une période de 30 jours, > 5 salariés dans les entreprises de 21 à 59 salariés; 10 % des salariés ou > 25 salariés dans les entreprises de 60 à 499 salariés; > 30 salariés dans les entreprises de plus de 500 salariés.	Consultation du comité d'entreprise.	Notification au bureau local du service de l'emploi.	Délai d'un mois après notification au SPE; peut être porté à deux mois.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement et sur les moyens d'atténuer les effets négatifs de celui-ci; en liaison avec le comité d'entreprise doit être élaboré un plan social qui définit les critères de sélection et prévoit des actions de mutation, le versement de sommes forfaitaires, des départs en préretraite, etc.	Les critères de sélection peuvent être fondés sur des considérations tant sociales qu'économiques, comme les débouchés qui s'offrent aux intéressés sur le marché du travail et la viabilité économique de l'entreprise.	Pas d'obligations légales, mais une indemnisation est souvent prévue par le plan social.
Grèce	Sur une période d'un mois, > 5 salariés dans les entreprises de 20 à 50 salariés; > 2 % ou > 30 salariés dans les entreprises de plus de 50 salariés.	Notification des motifs et obligation de trouver un accord avec les représentants du personnel.	Notification au préfet et à l'Inspection du travail, avec demande d'approbation.	S'il y a accord des partenaires sociaux et approbation du ministère, le préavis peut être donné au bout de dix jours. Le ministère peut prolonger la durée des négociations de 20 jours.	Négociation avec les représentants du personnel sur la procédure de licenciement. Faute d'accord, le ministère du Travail peut imposer ses propres conditions.	La loi prévoit la participation des syndicats, mais ne définit aucun critère de sélection particulier.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Hongrie	10+ salariés dans les entreprises de 20 à 299 salariés; > 10 % des salariés dans les entreprises de 100 à 299 salariés; 30+ salariés dans les entreprises de plus de 300 salariés.	Obligation de mettre en place une commission comprenant des représentants du comité d'entreprise ou du syndicat en vue d'une consultation sur la procédure et les prestations.	Notification au bureau local du service de l'emploi.	Délai de 30 jours après notification au service de l'emploi si 10 personnes au moins sont concernées; délai de 90 jours si le licenciement porte sur 25 % des effectifs ou 50 salariés et plus.	Consultation sur le principe de la réduction des effectifs et sur les moyens d'en atténuer les effets négatifs.	La loi prévoit la participation des syndicats, mais ne définit pas de critère de sélection particulier.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Irlande	Sur une période de 30 jours, 5 à 9 salariés dans les entreprises de 20 à 49 salariés; 10+ salariés dans les entreprises de 50 à 99 salariés; 10 % des salariés dans les entreprises de 100 à 299 salariés; 30+ salariés dans les entreprises de plus de 300 salariés.	Devoir d'informer et de consulter le syndicat concerné.	Notification au ministère chargé du travail et de l'emploi.	Information du syndicat et du ministère 30 jours avant l'exécution de la décision.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement et sur les moyens d'atténuer les effets négatifs de celui-ci.	La loi prévoit la participation des syndicats, mais ne définit pas de critères de sélection particuliers.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif, mais un complément est généralement ajouté à l'indemnité de licenciement légale lorsqu'il y a licenciement collectif.

Tableau 2.A.9. Règles et procédures concernant le licenciement collectif (suite)

	Définition du licenciement collectif	Notification aux représentants du personnel	Notification aux autorités	Délais à respecter	Type de négociation requis ^a	Critères de sélection	Indemnité de licenciement
Italie	Dans les entreprises de 15 salariés et plus, et sur une période de 120 jours, 5+ salariés d'une même unité de production; 5+ salariés de plusieurs unités d'une même province.	Devoir d'informer les représentants du personnel et le syndicat concerné et de mettre en place une commission d'examen mixte.	Notification aux autorités du marché du travail (à l'échelon local, régional ou national, selon le nombre de licenciements).	Jusqu'à 45 jours de négociations dans le cadre de la commission d'examen mixte avant l'exécution de la décision. Tentative de conciliation si aucun accord n'est trouvé.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement, sur les possibilités de mutation et les moyens d'atténuer les effets négatifs; un accord de licenciement est généralement conclu après négociation avec le syndicat et (lorsque le licenciement est important) les autorités du marché du travail, lequel définit les critères de sélection et les mesures d'aide financière.	La loi définit des critères économiques et sociaux (ancienneté, nombre de personnes à charge, contraintes d'ordre technique et impératifs liés à la production), mais n'indique pas les priorités.	Versement de l'indemnité de licenciement normale après épuisement des droits aux prestations de la <i>Cassa Integrazione Guadagni</i> ou à l'allocation de mobilité.
Japon	Pas de loi particulière sur le licenciement collectif, mais obligation de notification en cas de licenciement de 30 salariés et plus.	Les tribunaux exigent généralement l'information et la consultation des représentants syndicaux ou du personnel.	Notification au service public de l'emploi.	Pas de dispositions particulières.	Les tribunaux exigent la tenue d'une consultation sérieuse sur le bien-fondé du licenciement, les règles à appliquer et la sélection des salariés.	Pas de critères de sélection particuliers.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Corée	> 10 salariés dans les entreprises de moins de 100 salariés; > 10 % des salariés dans les entreprises de 100 à 999 salariés; > 100 salariés dans les entreprises de plus de 1 000 salariés.	Information et consultation des représentants syndicaux/du personnel.	Notification au ministère du Travail.	Pas de dispositions particulières (délai d'attente de 60 jours, comme pour le licenciement individuel).	Tenue d'une consultation sérieuse sur le bien-fondé du licenciement, les règles à appliquer et la sélection des salariés.	La loi prévoit la participation des syndicats, mais n'impose pas l'application de critères de sélection particuliers, si ce n'est le respect de « normes rationnelles et équitables ».	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Mexique	Licenciement pour motif économique d'un nombre indéterminé de salariés; les dispositions en vigueur ne portent que sur les entreprises de 20 salariés et plus.	Information et consultation des représentants syndicaux/du personnel	Notification à la Commission de conciliation et d'arbitrage (<i>Junta</i>) si aucun accord ne se fait avec le syndicat.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.	Négociation avec les représentants du personnel sur les conditions du licenciement et la procédure à suivre. Faute d'accord, la <i>junta</i> doit se prononcer sur les modalités du licenciement.	La sélection des salariés est généralement fondée sur l'ancienneté.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.

Tableau 2.A.9. Règles et procédures concernant le licenciement collectif (suite)

	Définition du licenciement collectif	Notification aux représentants du personnel	Notification aux autorités	Délais à respecter	Type de négociation requis ^a	Critères de sélection	Indemnité de licenciement
Nouvelle-Zélande	Pas de loi particulière sur le licenciement collectif.	Information et consultation des représentants syndicaux/du personnel seulement si le contrat le stipule.	Non obligatoire.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.	Pas d'obligations légales hormis l'application d'une procédure équitable.	La loi prescrit l'application de critères équitables pour la sélection des salariés, mais celle-ci dépend essentiellement de l'employeur.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Pays-Bas	Sur une période de trois mois, 20+ salariés licenciés par un même employeur dans une même circonscription régionale du service de l'emploi.	Obligation d'informer et de consulter le comité d'entreprise et les délégués syndicaux.	Notification au bureau régional du service de l'emploi.	Délai d'attente de 30 jours pour permettre la tenue de négociations sur un plan social (sauf si les partenaires sociaux sont convenus par écrit de se dispenser de ce délai).	Consultation sur les solutions autres que le licenciement et sur les moyens d'atténuer les effets négatifs de celui-ci; en règle générale, élaboration concertée d'un plan social exposant les mesures à prendre en matière de mutation, de reconversion et de mise en préretraite, ainsi que d'indemnisations.	Le service de l'emploi peut définir un ensemble de critères de sélection (principe du dernier entré-premier sorti ou « image miroir » de la population active).	Pas de droits légaux à indemnités, mais les plans sociaux prévoient souvent le versement d'une indemnité de licenciement ou de compléments aux prestations de chômage.
Norvège	10+ salariés sur un mois.	Devoir d'informer et de consulter les représentants syndicaux/du personnel	Notification au bureau de district du service de l'emploi.	Délai d'attente de 30 jours après notification au service de l'emploi.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement et les règles à appliquer en matière de sélection.	Selon la pratique courante, la sélection repose sur l'ancienneté, mais la jurisprudence récente accorde davantage d'importance aux besoins de l'entreprise.	Pas d'obligations légales.
Pologne	10 % des salariés et plus dans les entreprises de moins de 1 000 salariés; 100+ salariés dans les entreprises de 1 000 salariés et plus.	Obligation d'informer le syndicat concerné.	Notification au bureau local du service de l'emploi.	Information du syndicat et du SPE 45 jours avant l'exécution de la décision.	Un accord doit être conclu avec le syndicat sur les solutions autres que le licenciement et sur les moyens d'atténuer les effets négatifs de celui-ci.	La loi prévoit la participation des syndicats, mais ne définit pas de critères de sélection particuliers.	1 mois < 10 ans de service; 2 mois < 20 ans de service; 3 mois > 20 ans de service.

Tableau 2.A.9. Règles et procédures concernant le licenciement collectif (suite)

	Définition du licenciement collectif	Notification aux représentants du personnel	Notification aux autorités	Délais à respecter	Type de négociation requis ^a	Critères de sélection	Indemnité de licenciement
Portugal	Sur une période de 90 jours, 2+ salariés dans les entreprises de moins de 51 salariés, 5+ salariés dans les entreprises de 51 salariés et plus.	Obligation d'informer et de consulter le comité d'entreprise ou les délégués syndicaux.	Notification à l'Inspection du travail.	75 jours si un accord se fait sur la procédure de licenciement; sinon, 90 jours.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement, sur les règles à appliquer en matière de sélection et les moyens d'atténuer les effets négatifs du licenciement; un accord écrit doit être conclu, si nécessaire avec la médiation de l'Inspection du travail.	La loi ne prévoit aucun critère, si ce n'est la nécessité de tenir compte en priorité de l'avis des représentants syndicaux et des membres du comité d'entreprise.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Espagne	Sur une période de 90 jours 10+ salariés dans les entreprises de moins de 100 salariés; 10 % des salariés et plus dans les entreprises de 100 à 299 salariés; 30+ salariés dans les entreprises de 300 salariés et plus.	Devoir d'informer et de consulter le comité d'entreprise ou les délégués syndicaux.	Notification aux autorités locales du travail.	L'employeur doit procéder à la consultation 30 jours à l'avance (15 jours dans les entreprises de moins de 50 salariés). Un autre délai de 15 jours est requis pour l'approbation des autorités du travail si nécessaire.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement, sur les règles à appliquer en matière de sélection et les moyens d'atténuer les effets négatifs du licenciement. Un accord écrit doit être conclu, faute de quoi il faut obtenir l'approbation des autorités du travail.	La loi ne prévoit aucun critère, si ce n'est la nécessité de tenir compte en priorité de l'avis des représentants syndicaux et des membres du comité d'entreprise.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Suède	Le licenciement collectif est régi par la réglementation relative au licenciement pour motif économique.	Obligation d'informer et de consulter le syndicat concerné.	Service de l'emploi du comté.	Les délais d'attente à observer après notification au service de l'emploi vont de deux mois (5 à 24 salariés concernés) à 6 mois (100 salariés et plus).	Consultation sur les solutions autres que le licenciement, sur les règles à appliquer en matière de sélection et les moyens d'atténuer les effets négatifs du licenciement; le préavis peut ne pas débiter avant d'avoir négocié avec le syndicat.	La sélection repose généralement sur l'ancienneté dans une catégorie d'emplois mais les conventions collectives peuvent prévoir des dérogations à cette règle.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Suisse	10+ salariés dans les entreprises de 20 à 99 salariés; 10 % des salariés et plus dans les entreprises de 100 à 299 salariés; 30+ salariés dans les entreprises de 300 salariés et plus.	Obligation d'informer et de consulter le comité d'entreprise et les délégués syndicaux.	Devoir de donner notification au bureau cantonal du service de l'emploi.	Délai d'attente de 30 jours.	Consultation sur les solutions autres que le licenciement et sur les moyens d'atténuer les effets négatifs de celui-ci; l'obligation de négocier un plan social est souvent inscrite dans les conventions collectives.	La loi ne prévoit aucun critère de sélection.	Pas d'obligations légales, mais une indemnisation est souvent prévue par les plans sociaux.

Tableau 2.A.9. Règles et procédures concernant le licenciement collectif (suite)

	Définition du licenciement collectif	Notification aux représentants du personnel	Notification aux autorités	Délais à respecter	Type de négociation requis ^a	Critères de sélection	Indemnité de licenciement
Turquie	10+ salariés	Pas de dispositions légales (certaines conventions collectives peuvent prescrire la notification du licenciement).	Devoir de communiquer au service public de l'emploi le nom et les qualifications des salariés à licencier.	Délai d'attente d'un mois.	Pas d'obligations légales (certaines conventions collectives peuvent prévoir une forme quelconque de prise de décision concertée).	En général, prérogative de l'employeur.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
Royaume-Uni	Sur une période de 90 jours, 20+ salariés.	Information et consultation du syndicat reconnu ou des autres représentants élus du personnel.	Notification au ministère du Commerce et de l'Industrie.	30 jours si le licenciement touche 20 à 99 salariés; 90 jours s'il concerne 100 salariés et plus.	Consultation sur les règles à appliquer en matière de sélection et la procédure de licenciement.	La loi ne définit aucun critère, si ce n'est qu'elle interdit la discrimination. Souvent, prise en compte à la fois de l'ancienneté et des résultats du salarié.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.
États-Unis	Dans les entreprises de 100 salariés ou plus et sur une période de 30 jours, 50+ salariés en cas de fermeture de l'entreprise; 500+ salariés en cas de licenciement; 50 à 499 salariés s'ils représentent au moins un tiers des effectifs.	Devoir d'informer les travailleurs concernés ou les syndicats (lorsqu'ils existent).	Devoir de donner notification aux autorités de l'État et aux autorités locales.	Délai de préavis spécial de 60 jours ^b .	Pas d'obligations légales.	Selon les conventions collectives ou le manuel de l'entreprise; sélection généralement fondée sur l'ancienneté.	Pas de dispositions particulières dans le cas du licenciement collectif.

a) Il peut notamment y avoir obligation, pour l'entreprise, les représentants de son personnel et/ou les autorités compétentes, de conclure ensemble des accords d'accompagnement (« plans sociaux ») décrivant en détail, entre autres, les mesures à prendre en matière de mutation interne ou externe et de reconversion et en ce qui concerne le versement d'une indemnité de licenciement.

b) Des dérogations à cette règle sont prévues lorsque les licenciements sont liés à un risque de dépôt de bilan, à des circonstances imprévisibles, ou à l'arrêt d'une activité temporaire. Plusieurs études ont montré que dans un nombre considérable de cas, les employeurs n'appliquaient pas correctement les règles en matière de délai de préavis.

Annexe 2.B

Construction des indicateurs synthétiques de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi

Les indicateurs synthétiques de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi facilitent beaucoup l'analyse de la protection de l'emploi et de ses effets sur le comportement du marché du travail. Comparer les dispositions sur la protection de l'emploi dans différents pays, ou à différentes époques dans un même pays, serait un exercice extrêmement fastidieux s'il s'appuyait sur les 22 indicateurs de niveau 1 présentés aux tableaux 2.2 à 2.4 (ou sur les entrées descriptives encore plus nombreuses qui figurent à l'annexe 2.A). Même si les comparaisons point par point peuvent être instructives, des indicateurs synthétiques sont indispensables à l'étude des effets de la protection de l'emploi sur le comportement du marché du travail.

Toutefois, la construction de ces indicateurs soulève de délicats problèmes de quantification et de pondération bien connus depuis qu'a été mise au point la théorie des indices. Dans ses précédents travaux [OCDE (1994a)], l'OCDE a utilisé pour construire ses indicateurs synthétiques la technique de « classement de la moyenne des rangs », mise au point à l'origine par Grubb et Wells (1993). Étant donné que les indicateurs de base que l'on souhaite agréger sont difficilement quantifiables à l'aide d'unités comparables (par exemple, difficultés occasionnées par les procédures et indemnités de licenciement), cette technique essentiellement basée sur des valeurs ordinales est loin d'être dépourvue d'intérêt. Toutefois, elle peut conduire à des interprétations erronées si les rangs attribués aux pays diffèrent trop fortement d'un indicateur de base à l'autre. Dans ce cas, appliquer une opération cardinale à une mesure ordinale – par exemple faire la moyenne de plusieurs rangs – peut donner des résultats trompeurs.

L'approche ordinale ne convenait pas aux objectifs de notre étude car elle ne permet pas d'effectuer des comparaisons valides entre le niveau de protection de l'emploi à la fin des années 80 et à la fin des années 90. L'un des inconvénients des indicateurs synthétiques fondés sur un classement provient de ce que le score mesurant la rigueur de la réglementation d'un pays peut augmenter ou diminuer avec le temps même si cette réglementation n'a absolument pas changé, pour la simple raison que d'autres pays ont introduit des réformes. Qui plus est, une comparaison entre un classement établi pour la fin des années 80 à partir de l'analyse de 16 pays européens, et un classement réalisé pour la fin des années 90 à partir d'un échantillon de 27 pays, serait dépourvu de toute validité. Indépendamment de toute

réforme de la législation, le score maximum dans le classement a pratiquement doublé.

Une procédure en quatre étapes a été mise au point pour construire des indicateurs synthétiques cardinaux permettant d'effectuer des comparaisons valables entre des pays et des années différentes (graphique 2.B.1)¹. Étant donné que l'analyse théorique de la protection de l'emploi assimile celle-ci à un impôt que doit supporter l'employeur lorsqu'il opère un ajustement de ses effectifs, l'ambition de cette étude est de mesurer le plus précisément possible les coûts que représentent pour l'employeur les obligations réglementaires qui lui sont imposées (le qualificatif « plus strict » signifie donc ici « plus coûteux »). Toutefois, la correspondance entre le degré de rigueur et le coût pour l'employeur est uniquement d'ordre qualitatif.

La première étape a consisté à convertir chacun des 22 indicateurs de premier niveau relatifs à la réglementation en scores cardinaux qui ont été ajustés pour correspondre à une échelle allant de 0 à 6, les scores attribués augmentant avec la rigueur de la réglementation. Cet algorithme de classement est un peu arbitraire, mais il représente un compromis entre l'attribution de scores augmentant proportionnellement à l'indicateur de base (par exemple, en proportion du nombre de semaines d'indemnités de licenciement) et le respect des ruptures naturelles dans les séries (par exemple, groupes de pays ayant des pratiques similaires). Le tableau 2.B.1 précise à quoi correspondent les scores attribués à chacun des 22 indicateurs de premier niveau.

Dès lors que tous les indicateurs de premier niveau ont été convertis en scores numériques comparables, il devient très simple mathématiquement de calculer diverses moyennes telles que représentées aux niveaux 2 à 4 du graphique 2.B.1. Toutefois, l'utilisation de moyennes non pondérées de toutes les composantes ne serait pas appropriée, et des pondérations non uniformes ont été appliquées dans deux cas (voir tableau 2.B.2 pour plus de détails) :

- Lorsqu'un même aspect de la réglementation était mesuré par plusieurs indicateurs, les pondérations affectées à chacun de ces indicateurs ont été réduites afin que leur somme soit égale à la pondération attribuée à un autre aspect représenté par un seul indicateur. Par exemple, le poids affecté au délai de préavis et aux indemnités de licenciement n'a pas été

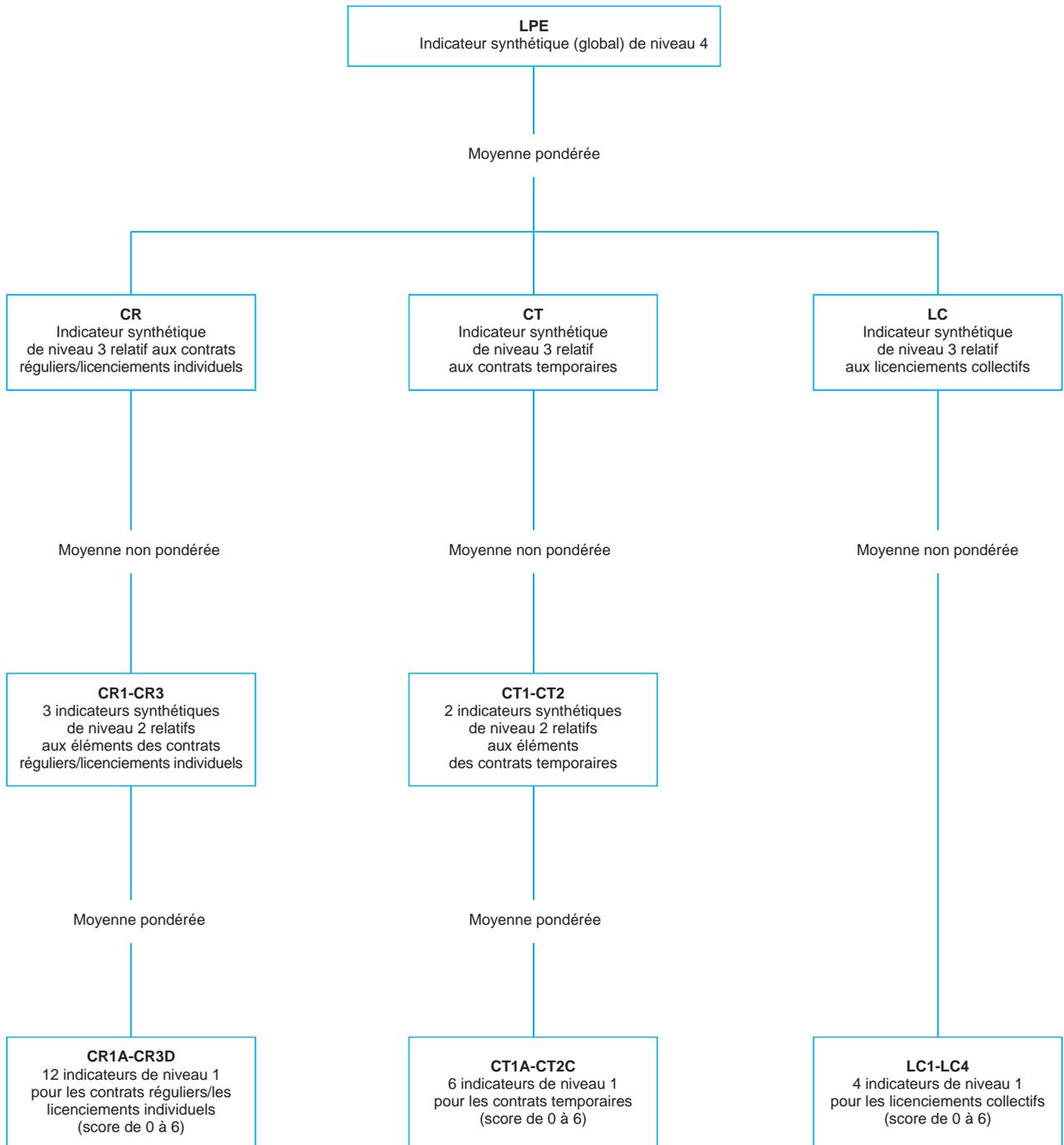
1. En pratique, l'indicateur synthétique cardinal utilisé dans le présent chapitre aboutit à un classement des pays en fonction de la rigueur globale de leur réglementation très semblable à celui obtenu en faisant la moyenne de plusieurs rangs (corrélation des rangs de Spearman 0.95 pour la fin des années 90).

**Tableau 2.B.1. Attribution de scores numériques mesurant le degré de rigueur
de divers indicateurs de la LPE^a**

Code	Unité d'origine	Scores attribués						
		0	1	2	3	4	5	6
Réglementation applicable aux licenciements individuels de salariés réguliers								
CP1A	Échelle 0-3				Échelle (0-3)*2			
CP1B	Jours	0-2	< 10	< 18	< 26	< 35	< 45	≥ 45
CP2A1	Mois	0	≤ 0.4	≤ 0.8	≤ 1.2	< 1.6	< 2	≥ 2
CP2A2	Mois	0	≤ 0.75	≤ 1.25	< 2	< 2.5	< 3.5	≥ 3.5
CP2A3	Mois	< 1	≤ 2.75	≤ 5	≤ 7	≤ 9	> 11	< 11
CP2B1	Mois	0	≤ 0.5	≤ 1.0	≤ 1.75	≤ 2.5	< 3	≥ 3
CP2B2	Mois	0	≤ 0.5	≤ 1	≤ 2	≤ 3	< 4	≥ 4
CP2B3	Mois	0	≤ 3	≤ 6	≤ 10	≤ 12	≤ 18	> 18
CP3A	Échelle 0-3				Échelle (0-3)*2			
CP3B	Mois	≥ 24	> 12	> 9	> 5	> 2.5	> 1.5	< 1.5
CP3C	Mois	≤ 3	≤ 8	≤ 12	≤ 18	≤ 24	≤ 30	> 30
CP3D	Échelle 0-3				Échelle (0-3)*2			
Travail temporaire								
CT1A	Échelle 0-3				6-échelle (0-3)*2			
CT1B	Nombre	Pas de limite	≥ 5	≥ 4	≥ 3	≥ 2	≥ 1.5	< 1.5
CT1C	Mois	Pas de limite	≥ 36	≥ 30	≥ 24	≥ 18	≥ 12	< 12
CT2A	Échelle 0-4				6-échelle (0-4)*6/4			
CT2B	oui/non	-	-	Non	-	Oui ou CT2A = 0	-	-
CT2C	Mois	Pas de limite	≥ 36	≥ 24	≥ 18	≥ 12	> 6	≤ 6 ou CT2A = 0
Licenciements collectifs								
LC1	Échelle 0-4				Échelle (0-4)*(6/4)			
LC2	Échelle 0-2				Échelle (0-2)*3			
LC3	Jours	0	< 25	< 30	< 50	< 70	< 90	> 90
LC4	Échelle 0-2				Échelle (0-2)*3			

a) Les 12 premières lignes de ce tableau (variables CP1A à CP3D) correspondent aux indicateurs de la réglementation applicable aux licenciements individuels de salariés titulaires de contrats réguliers, qui sont décrits au tableau 2.2, partie A ; les 6 lignes suivantes (variables CT1A à CT2C) correspondent aux indicateurs de la réglementation régissant les contrats temporaires (tableau 2.3, partie A), et les 4 dernières (variables LC1 à LC4) aux indicateurs de la réglementation en matière de licenciements collectifs, dont les valeurs sont reproduites au tableau 2.4.

Graphique 2.B.1. Procédure en quatre étapes pour la construction des indicateurs synthétiques de la rigueur de la LPE^{a, b}



a) La séquence de calculs se déroule du bas vers le haut du graphique (c'est-à-dire des indicateurs de niveau 1 vers ceux de niveau 4).

b) Voir tableaux 2.B.1 et 2.B.2 pour les définitions des variables et les pondérations attribuées.

Source : OCDE.

Tableau 2.B.2. Indicateurs synthétiques de la LPE et système de pondération^a

Niveau 4	Niveau 3	Niveau 2	Niveau 1			
LPE Indicateur synthétique global ^b	CP Contrats permanents ^c (5/12)	CP1 Difficultés occasionnées par les procédures (1/3)	Procédures		(1/2)	CP1A
			Attente avant le début du préavis		(1/2)	CP1B
		CP2 Préavis et indemnités applicables aux licenciements individuels sans faute professionnelle (1/3)	Délai de préavis après	9 mois	(1/7)	CP2A1
				4 ans	(1/7)	CP2A2
		20 ans	(1/7)	CP2A3		
	CP3 Difficultés de licenciement ^d (1/3)	Indemnités de licenciement après	9 mois	(4/21)	CP2B1	
			4 ans	(4/21)	CP2B2	
		20 ans	(4/21)	CP2B3		
			Définition du licenciement abusif	(1/4)	CP3A	
			Période d'essai	(1/4)	CP3B	
		Indemnités	(1/4)	CP3C		
		Réintégration	(1/4)	CP3D		
	CT Contrats de travail temporaire ^c (5/12)	CT1 Contrats à durée déterminée ^e (1/2)	Cas valables autres que les cas « objectifs » habituels		(1/2)	CT1A
Nombre maximum de contrats successifs			(1/4)	CT1B		
			Durée maximum cumulée		(1/4)	CT1C
	CT2 Agences de travail temporaire (ATT) ^e (1/2)		Types de travail pour lesquels l'emploi intérimaire est légal		(1/2)	CT2A
			Limitations au renouvellement		(1/4)	CT2B
			Durée maximum cumulée		(1/4)	CT2C
	LC Licenciements collectifs ^c (2/12)		Définition du licenciement collectif		(1/4)	LC1
			Obligations supplémentaires en matière de notification		(1/4)	LC2
			Délais légaux supplémentaires		(1/4)	LC3
			Autres coûts incombant aux employeurs		(1/4)	LC4

a) Le niveau 1 correspond aux données désagrégées concernant la LPE, tandis que les niveaux 2 à 4 correspondent à des niveaux d'agrégation de plus en plus poussés de ces données. Les chiffres entre parenthèses indiquent les pondérations utilisées pour calculer l'indice synthétique de niveau supérieur, qui est égal à la moyenne pondérée des indices du niveau précédant. Avant de calculer ces moyennes pondérées, il a fallu convertir les indices de niveau 1 en variables cardinales pouvant être classées sur une même échelle (voir tableau 2.B.1).

b) Les variables LC1-LC4 ne sont disponibles que pour la fin des années 90. Aussi a-t-on calculé un autre indice global, qui est égal à la moyenne non pondérée des variables CP et CT uniquement. Plusieurs autres indices utilisés dans le cadre de cette analyse ne sont pas reproduits dans le tableau. On a par exemple calculé des indices affectés d'une même pondération à partir des variables CP2A1-CP2A3 (préavis) et CP2B1-CP2B3 (indemnités de licenciement).

c) Dans les pondérations utilisées pour le calcul de l'indice global (5/12, 5/12, 2/12), le poids attribué à LC représente 40 pour cent de celui attribué à CP et CT car les indicateurs relatifs aux licenciements collectifs n'augmentent généralement que modestement le niveau de protection correspondant aux licenciements individuels.

d) Étant donné que pour l'Australie, le Canada, la Corée, les États-Unis, le Japon, le Mexique et la Nouvelle-Zélande, on disposait de l'ensemble des données de base entrant dans le calcul de cet indice, à l'exception des données pour CP3B ou CP3C, l'indice CP3 (difficultés de licenciement) a été obtenu pour ces pays en calculant la moyenne des variables CP3A-CP3D pour lesquelles des données valides étaient disponibles. Ceci a permis de calculer les indicateurs synthétiques des niveaux 3 et 4 pour ces pays.

e) Étant donné que pour la Finlande, la Norvège et la Suède, on disposait pour la fin des années 80 de l'ensemble des données entrant dans le calcul de cet indice, à l'exception d'une ou deux variables relatives à la durée maximale des contrats temporaires, les indices CT1 et CT2 ont été obtenus pour ces pays en calculant la moyenne des variables CT1A-CT2C pour lesquelles des données valides étaient disponibles. Ceci a permis de mesurer l'évolution dans le temps des indicateurs synthétiques des niveaux 3 et 4 pour ces pays.

multiplié par trois sous prétexte que chacune de ces variables est mesurée trois fois (en l'occurrence à 9 mois, 4 ans et 20 ans d'ancienneté).

- Dans deux cas, des pondérations non uniformes ont été appliquées parce que certains aspects de la protection de l'emploi ont été jugés plus importants que d'autres d'un point de vue économique. Premièrement, et conformément aux hypothèses retenues dans *l'Étude de l'OCDE sur l'emploi* [OCDE (1994a)], on a considéré qu'une semaine de préavis équivalait à 75 pour cent d'une semaine d'indemnités de licenciement². Deuxièmement, lors du calcul de l'indicateur de rigueur globale à partir des trois indicateurs intermédiaires de la rigueur de la réglementation applicable aux contrats permanents, aux contrats temporaires et aux licenciements collectifs, on a attribué à l'indicateur synthétique des licenciements collectifs un poids égal à 40 pour cent de celui affecté aux contrats permanents et temporaires. Ce choix se justifie par le fait que l'indicateur des licenciements collectifs rend compte uniquement de la protection *supplé-*

mentaire liée au caractère collectif du licenciement. Dans la plupart des pays, cette protection supplémentaire est assez modeste.

L'attribution de scores et de poids ajoute une dimension subjective à la mesure de la rigueur de la LPE donnée par les 22 indicateurs de premier niveau. Toutefois, en testant d'autres systèmes de scorage, on constate que l'élément d'arbitraire de cette opération n'a pas d'incidence sur les conclusions de l'analyse. Le choix du système de pondération, en revanche, peut avoir une plus grande incidence puisqu'il n'y a pas toujours une corrélation positive forte entre les différentes composantes de la LPE. Pour prendre l'exemple le plus extrême, la corrélation entre le préavis et l'indemnité de licenciement est en fait négative (coefficient de corrélation -0.16 à la fin des années 90) de sorte que les poids relatifs attribués à ces composantes peuvent influencer sur les résultats des comparaisons internationales de la rigueur de la réglementation. Plutôt que de donner les résultats obtenus avec divers systèmes de pondération, nous avons préféré ici faire une analyse approfondie des différents volets de la LPE.

2. Dans les deux cas, l'employeur doit verser une semaine de salaire, mais lorsqu'un préavis doit être effectué, les salariés fournissent généralement un travail qui représente une certaine valeur.

Annexe 2.C

Synthèse des études empiriques

Tableau 2.C.1. **Incidence de la LPE sur la performance du marché du travail, résultats d'une série d'études**

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
EMPLOI, CHÔMAGE ET HEURES OUVRÉES						
Bertola (1990)	1962-86, 1974-86; 10 pays.	Taux d'emploi; Taux de chômage; Heures ouvrées.	Classement établi à partir des données d'Emerson (1988).	Taux de chômage; IPC; variables indicatrices temporelles; croissance du PIB.	Estimation à partir de séries chronologiques.	Pas d'incidence sur les niveaux de chômage. Effet positif sur la persistance du chômage.
Blanchard (1998)	1960-64 à 1995-96; 21 pays.	Taux de chômage.	Classement OCDE ^a .	Mêmes variables que dans Nickell (1997), à l'exclusion de la variable relative au taux de syndicalisation.	Panel non pondéré, avec traitement explicite des chocs et étude des interactions entre les chocs et les caractéristiques institutionnelles.	Pas d'incidence sur le chômage, même en tenant compte des chocs éventuels.
Elmeskov <i>et al.</i> (à paraître)	1983-95; 19 pays.	Chômage structurel (NAWRU).	Classement OCDE ^a . Changements intervenus dans la LPE au cours du temps.	Régimes d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; coin fiscal; salaires minimaux.	Méthodes des données de panel pour une équation en forme réduite du chômage. Modèle théorique des structures de négociation inspiré de Layard <i>et al.</i> (1991).	Incidence positive sur le chômage structurel. Résultats plus solides que ceux de Scarpetta (1996) – les modifications apportées à la LPE sont prises en compte.
Jackman <i>et al.</i> (1996)	1983-88, 1989-94; 20 pays.	Chômage de courte durée; chômage de longue durée (moyenne sur 1985-93, taux standardisés et logarithmes).	Classement OCDE ^a .	Régimes d'indemnisation du chômage ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; variations de l'inflation; variable indicatrice temporelle.	Régression empilée pour les deux sous-périodes à l'aide de méthodes intégrant les effets aléatoires. Les équations englobent en outre des valeurs décalées des variables dépendantes.	Pas d'incidence sur le chômage, l'effet sur les recrutements étant presque annulé par l'effet sur les licenciements. Pas d'influence significative sur la persistance du chômage.
Esping-Andersen (à paraître)	1993; 18 pays.	Taux de chômage.	Classement OCDE ^a .	Système de négociation collective ^c , salaires minimaux ^d .	Diverses spécifications de la LPE (linéaire et quadratique). Prise en compte des interactions entre la LPE et le système de négociation collective.	Pas d'incidence sur le niveau global du chômage.
Lazear (1990)	1956-84; 22 pays.	Emploi en pourcentage de la population; taux d'activité; taux de chômage; nombre d'heures ouvrées par semaine.	Séries chronologiques des indemnités de licenciement et durée de préavis en mois (ouvriers ayant 10 ans d'ancienneté).	Indemnités de licenciement et délai de préavis (après 10 ans d'ancienneté pour les deux variables) et tendance temporelle quadratique.	Modèles sous leur forme réduite.	Des indemnités de licenciement élevées vont de pair avec une diminution de l'emploi et de l'activité, et avec une augmentation du chômage. La modification des dispositions applicables aux indemnités de licenciement explique partiellement l'évolution des taux de chômage en France, en Italie et au Portugal.

Tableau 2.C.1. **Incidence de la LPE sur la performance du marché du travail, résultats d'une série d'études (suite)**

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
Nickell (1997)	1983-88, 1989-94; 20 pays.	Logarithme du taux de chômage; offre globale de main-d'œuvre ^e ; emploi en pourcentage de la population d'âge actif.	Classement OCDE ^a .	Régimes d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; taux d'imposition globale. Évolution de l'inflation. Variable indicatrice temporelle.	Moindres carrés généralisés avec effets aléatoires sur deux périodes.	Effet non significatif sur le chômage. Effet négatif sur l'emploi, mais pas d'incidence sur l'emploi des hommes d'âge très actif (en raison de la forte corrélation entre LPE stricte et faible taux d'activité féminine en Europe méridionale).
Nickell et Layard (1998)	1983-88, 1989-94; 20 pays.	Taux de chômage; emploi en pourcentage de la population; heures ouvrées rapportées à la population (moyennes sur 6 ans).	Classement OCDE ^a .	Régimes d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; taux d'imposition global. Pourcentage d'individus propriétaires de leur logement. Variable indicatrice temporelle. Variations de l'inflation.	Moindres carrés généralisés avec effets aléatoires sur deux périodes. le pourcentage de variation du taux d'inflation est destiné à rendre compte de la différence entre chômage effectif et structurel.	Pas d'incidence sur le niveau global du chômage. Effet négatif sur l'emploi en pourcentage de la population (en raison de la forte corrélation entre LPE stricte et faible taux d'activité féminine en Europe méridionale).
Scarpetta (1996)	1983-93; 17 pays.	Chômage structurel (NAWRU); Taux de non-emploi.	Classement OCDE ^a .	Facteurs conjoncturels. Régimes d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; coin fiscal; poids relatif du commerce extérieur (indicateur supplétif de la concurrence sur les marchés de produits). Taux d'intérêt réels.	Modèle statique sous sa forme réduite. Prise en considération de la différence entre chômage effectif et d'équilibre.	Mise en évidence d'effets positifs sur le taux de chômage, mais ces effets disparaissent après intégration des variables relatives aux institutions. Effet positif aussi sur le taux de non-emploi.
CHÔMAGE DE COURTE ET DE LONGUE DURÉE, FLUX ET DURÉE DU CHÔMAGE						
Blanchard et Portugal (1998)	1985-94; 21 pays.	Flux d'entrée au chômage; durée du chômage (moyenne sur 1985-94).	Classement OCDE ^a .	Aucune.	Régression des logarithmes du flux et de la durée sur le classement du degré de rigueur de la LPE.	La LPE diminue les flux de nouveaux chômeurs et augmente la durée du chômage.
Bertola et Rogerson (1997)	Milieu à fin des années 80; 6 pays.	Création et destruction d'emplois; flux du chômage; rotation des emplois.	Classement de Grubb et Wells (1993).	Aucune.	Modèle théorique standard de la rotation des emplois pour étudier les conséquences des coûts de licenciement sur la rotation des emplois à l'état d'équilibre.	Rotation des emplois similaire dans les pays. La LPE réduit cependant les flux d'entrée/de sortie au/du chômage. Par conséquent, la réaffectation des emplois prend plus souvent l'allure d'une rotation dans l'emploi.

Tableau 2.C.1. **Incidence de la LPE sur la performance du marché du travail,**
résultats d'une série d'études (suite)

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
Boeri (1999)	1983-94 ; 13 pays de l'UE.	Probabilité de rotation dans l'emploi et probabilité de passage du chômage à l'emploi.	Proportion de travailleurs temporaires.	Taux de croissance du PIB (décalé) ; variable indicatrice par pays ; tendance temporelle linéaire (et quadratique).	Modèle de logit sur données de panel (groupées) relatives au groupe des travailleurs occupant des emplois de courte durée. Une distinction est établie entre les hommes et les femmes (jeunes et adultes).	La LPE met à jour la mobilité professionnelle, mais réduit les flux entre l'emploi et le chômage. Dès qu'on observe une certaine rigueur de la LPE, les départs ne sont pas aussi souvent remplacés, et les chances des chômeurs de trouver un emploi s'en trouvent réduites.
Gregg et Manning (1997)	10 pays.	Pourcentage de chômeurs de longue durée (> 1 an).	Ancienneté moyenne dans l'emploi en 1991, indice de Bertola.	Aucune.	Régressions sur l'ancienneté moyenne dans l'emploi et sur l'indice de Bertola.	Effet positif sur le chômage de longue durée.
Jackman et al. (1996)	1983-88, 1989-94 ; 20 pays.	Chômage de courte durée ; chômage de longue durée (moyenne sur la période 1985-93, taux standardisés et logarithmes).	Classement OCDE ^a .	Régimes d'indemnisation du chômage ^b ; PAMT ; système de négociation collective ^c ; variations de l'inflation ; variable indicatrice temporelle.	Régression empilée pour les deux sous-périodes, à l'aide de méthodes intégrant les effets aléatoires. Les équations englobent en outre des valeurs décalées des variables dépendantes.	La LPE augmente le chômage de longue durée (du fait de la contraction des recrutements), mais elle réduit le chômage de courte durée (du fait de la diminution des licenciements).
Nickell (1997)	1983-88, 1989-94 ; 20 pays.	Chômage de longue et courte durée (moyenne sur 6 ans en logarithmes).	Classement OCDE ^a .	Régime d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT ; taux de couverture des négociations collectives ^c ; taux d'imposition global. Taux de propriétaire-occupant. Variable indicatrice temporelle. Taux de variation de l'inflation ;.	Moindres carrés généralisés avec effets aléatoires sur deux périodes.	Les effets du chômage, de courte et longue durée ne sont pas significatifs.
Nickell et Layard (1998)	1983-88, 1989-94 ; 20 pays.	Chômage de longue et de courte durée (logarithme de la moyenne sur six ans).	Classement OCDE ^a .	Régimes d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT ; système de négociation collective ^c ; taux d'imposition global. Taux de variation de l'inflation. Variable indicatrice temporelle.	Moindres carrés généralisés avec effets aléatoires sur deux périodes. La variation des taux d'inflation est destinée à rendre compte de la différence entre taux de chômage effectif et structurel.	Moindre fluidité du marché du travail avec augmentation du chômage de longue durée et diminution du chômage de courte durée.

Tableau 2.C.1. **Incidence de la LPE sur la performance du marché du travail, résultats d'une série d'études (suite)**

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
Schettkat (1997)	1982-83, 1987-88; 9 pays de l'UE.	Rotation dans l'emploi; flux de sortie de l'emploi; mobilité d'emploi.	L'auteur a effectué son propre classement des pays selon le niveau de protection contre les licenciements (individuels et collectifs).	Variable indicatrice par pays (indicateur supplétif de la réglementation du marché du travail); variables indicatrices par secteurs d'activité (pour les caractéristiques des marchés de produits); évolution de l'emploi et taux de chômage (conditions macro-économiques).	Régressions empilées, en forme réduite.	Effet négatif sur la mobilité de la main-d'œuvre.
OCDE (1993)	1979-91; 19 pays.	Chômage de longue durée.	Indemnités de licenciement et délais de préavis regroupés en un seul indicateur (ouvriers et employés).	Durée de versement des indemnités de chômage; dépenses afférentes aux PAMT/indemnités de chômage.	Régressions empilées sur séries chronologiques transversales.	Effet positif sur le chômage de longue durée. En Europe méridionale et en Irlande, la sécurité de l'emploi explique plus de la moitié du chômage de longue durée, en particulier chez les ouvriers.
COMPOSITION DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE						
Blanchard et Portugal (1998)	1985-94; 21 pays.	Flux d'entrée au chômage; durée du chômage (moyenne 1985-94).	Classement OCDE ^a .	Aucune.	Régression des logarithmes du flux et de la durée sur le rang mesurant la rigueur de la LPE.	Forte incidence sur la nature du chômage – l'effet sur le taux de chômage est ambigu.
Esping-Andersen (à paraître)	1993; 18 pays.	Logarithme du taux de chômage; chômage des jeunes en pourcentage du chômage des hommes adultes; chômage des travailleurs non qualifiés en pourcentage du total des chômeurs; flux de sortie du chômage.	Classement OCDE ^a .	Système de négociation collective ^b ; salaires minimaux ^d .	Diverses spécifications de la LPE : monotone linéaire, quadratique, interactions avec les structures de négociation collective.	Mise en évidence d'un effet avec la spécification quadratique. Le chômage des jeunes et des femmes est élevé quand la réglementation est souple ou contraignante (courbe en U); le taux de chômage des travailleurs peu qualifiés est faible quand la réglementation est souple ou contraignante (courbe en cloche).

Tableau 2.C.1. **Incidence de la LPE sur la performance du marché du travail, résultats d'une série d'études (suite)**

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
Grubb et Wells (1993)	1989; 11 pays de l'UE.	Fréquence du travail temporaire; évolution de la structure de l'emploi vers des formes de travail non réglementées.	Classement établi par les auteurs d'après la réglementation en matière de licenciement individuel, emploi temporaire; et temps de travail.	Aucune	Corrélations internationales entre les indicateurs de la réglementation et diverses formes de travail. Analyse de corrélations croisées partielles entre différents indicateurs de la réglementation et les indicateurs des formes de travail correspondantes.	La LPE entraîne une augmentation des formes d'emploi non réglementées et de la part des salariés à temps partiel et des travailleurs temporaires involontaires.
Nickell (1997)	1983-88, 1989-94; 20 pays.	Chômage de longue et courte durée (moyenne sur 6 ans, en logarithmes).	Classement OCDE ^a .	Régime d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; taux de couverture des négociations collectives ^c ; taux d'imposition global; variations de l'inflation; variable indicatrice temporelle.	Moindres carrés généralisés avec effets aléatoires sur deux périodes.	Pas d'incidence sur le chômage des hommes d'âge très actif.
Scarpetta (1996)	1983-93; 17 pays.	Chômage des jeunes.	Classement OCDE ^a .	Facteurs conjoncturels; régime d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; coin fiscal; poids relatif des échanges extérieurs (indicateur supplétif de la concurrence sur les marchés de produits). Taux d'intérêt réels.	Modèle statique de forme réduite. Prise en compte de la différence entre chômage effectif et chômage d'équilibre.	Effet significatif sur la structure de l'emploi et du chômage (par ex. pour les jeunes), mais qui disparaît après intégration des variables institutionnelles.
AJUSTEMENT DE L'APPORT DE TRAVAIL ET REDÉPLOIEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE						
Abraham et Houseman (1994)	1973-90; 4 pays.	Ajustements par les effectifs; ajustements par le temps de travail.	Régressions distinctes pour chaque pays. Variable indicatrice des modifications apportées à la réglementation du marché du travail.	Production; tendance temporelle.	Utilisation d'un modèle dynamique de la demande de main-d'œuvre (Koyck) pour évaluer les ajustements des apports en main-d'œuvre.	L'ajustement des effectifs (dans le secteur manufacturier) s'effectue plus lentement en Europe qu'aux États-Unis, mais l'ajustement des heures de travail est similaire. La LPE n'est pas un obstacle à l'ajustement car les entreprises élaborent des stratégies pour obtenir la flexibilité dont elles ont besoin (par exemple travail à horaires réduits).

Tableau 2.C.1. Incidence de la LPE sur la performance du marché du travail, résultats d'une série d'études (suite)

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
Bertola (1990)	1962-86, 1974-86; 10 pays.	Taux d'emploi; taux de chômage; heures ouvrées.	Classement basé sur les données d'Emerson (1988).	Taux de chômage; IPC; variables indicatrices temporelles; croissance du PIB.	Estimation à partir de séries chronologiques.	L'emploi est plus stable, le nombre d'heures ouvrées moins stable et le chômage plus persistant.
Boeri (1999)	1983-94; 13 pays de l'UE.	Probabilité de passage du chômage à l'emploi, probabilité de départ volontaire.	Proportion de travailleurs temporaires.	Taux de croissance du PIB (décalé); variable indicatrice par pays; tendance temporelle linéaire (et quadratique).	Modèle de logit sur données de panel (groupées) relatives au groupe des travailleurs occupant des emplois de courte durée. Une distinction est établie entre les hommes et les femmes (jeunes et adultes).	Les réformes partielles libéralisant les CDD réduisent les chances des chômeurs de trouver un emploi et découragent les départs volontaires, moyen souvent efficace d'atteindre une réaffectation maximale.
Jackman <i>et al.</i> (1996)	1983-88, 1989-94; 20 pays.	Chômage de courte durée; chômage de longue durée (moyenne sur la période 1985-93, taux standardisé et logarithme).	Classement OCDE ^a .	Régime d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; variations de l'inflation; variable indicatrice temporelle.	Régression empilée pour les deux sous-périodes, à l'aide de méthodes intégrant les effets aléatoires. Les équations englobent en outre des valeurs décalées des variables dépendantes.	Diminution de la vitesse d'ajustement, mais effet mineur sur le chômage d'équilibre.
INTERACTIONS AVEC D'AUTRES FACTEURS INSTITUTIONNELS						
Bertola et Rogerson (1997)	Milieu à fin des années 80; 6 pays.	Création et destruction d'emplois; flux du chômage; rotation des emplois.	Classement de Grubb et Wells (1993).	Aucune.	Modèle théorique standard de la rotation des emplois pour étudier les conséquences des coûts de licenciement sur la rotation des emplois à l'état d'équilibre.	Les licenciements augmentent (mais pas les embauches) lorsqu'une réglementation contraignante coïncide avec une compression des salaires.
Elmeskov <i>et al.</i> (à paraître)	1983-95; 19 pays.	Chômage structurel (NAWRU).	Classement OCDE ^a .	Régime d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; coin fiscal; salaires minimaux.	Méthodes avec données de panel pour une équation réduite du chômage. Le modèle théorique décrivant le système de négociation collective est celui élaboré par Layard <i>et al.</i> (1991).	L'effet positif des indemnités de chômage et du coin fiscal sur le chômage est plus important si la LPE est stricte ou souple. L'effet négatif de la LPE sur le chômage est plus important dans les pays ayant un degré intermédiaire de centralisation/coordination de la négociation collective.

Tableau 2.C.1. **Incidence de la LPE sur la performance du marché du travail,**
résultats d'une série d'études (suite)

Étude	Période et nombre de pays couverts	Indicateur de performance	Indicateur de la LPE	Variables de contrôle et/ou interactions	Méthode	Résultats
Scarpetta (1996)	1983-93; 17 pays.	Chômage structurel (total et jeunes).	Classement OCDE ^a .	Facteurs conjoncturels. Régimes d'indemnisation des chômeurs ^b ; PAMT; système de négociation collective ^c ; coin fiscal; poids relatif du commerce extérieur (indicateur supplétif de la concurrence sur les marchés de produits). Taux d'intérêt réels.	Modèle statique de forme réduite (pour l'incidence des facteurs institutionnels sur le chômage structurel). Prise en compte de la différence entre chômage effectif et d'équilibre.	La combinaison la plus défavorable (du point de vue du chômage) serait une LPE contraignante, des indemnités de chômage généreuses et des négociations non coordonnées.

a) L'Étude de l'OCDE sur l'emploi (1994b), Partie II, tableau 6.7, partie B, colonne 2.

b) Taux de compensation et durée d'indemnisation.

c) Taux de syndicalisation, taux de couverture syndicale et degré de coordination/centralisation des négociations.

d) Les salaires minimaux sont calculés en pourcentage du salaire moyen.

e) L'offre globale de main-d'œuvre est représentée par un indicateur associant les heures de travail annuelles et les ratios emploi/population.

Annexe 2.D

Définitions et sources des variables de performance et de contrôle utilisées dans l'analyse présentée aux sections II.B et II.C

Définitions

Trois catégories de variables ont été utilisées pour les besoins de l'analyse des liens entre la législation sur la protection de l'emploi et les performances du marché du travail décrite aux sections II.B et II.C. Premièrement, les indicateurs synthétiques de la rigueur de la législation présentés au tableau 2.5. Deuxièmement, les variables de performance, qui comprennent les indicateurs statiques utilisés à la section II.B et les indicateurs dynamiques utilisés à la section II.C. Enfin, des indicateurs relatifs aux mécanismes institutionnels et à l'action des pouvoirs publics qui sont utilisés comme variables de contrôle dans les régressions présentées aux sections II.B et II.C.

Variables de performance

Les données relatives aux variables de performance ont été recueillies pour 27 pays de l'OCDE pour lesquels des données sur la législation de l'emploi ont été recueillies et portent sur la période 1985-1997¹, mais l'analyse s'intéresse plus particulièrement aux années 1990 à 1997. Les variables statiques utilisées dans le graphique 2.2 et présentées aux tableaux 2.7 à 2.11 se répartissent en trois groupes : taux de chômage selon l'âge, le sexe et le niveau de formation ; ratios emploi/population selon l'âge et le sexe, et parts des différentes formes d'emploi. Les définitions de base de ces variables sont données dans les notes aux tableaux, mais des informations complémentaires sont présentées dans cette annexe. En ce qui concerne les groupes d'âge, il s'agit généralement des 15-64 ans pour le « total », des 20-29 ans pour les jeunes et des 30-54 ans pour les classes d'âge de forte activité. Il existe cependant quelques exceptions :

- Les ratios emploi/population pour les classes d'âge de forte activité se rapportent aux personnes âgées de 35 à 54 ans (au lieu de 30-54 ans) pour l'Australie, le Canada, l'Irlande, le Mexique et la Nouvelle-Zélande, et aux 30-59 ans pour l'Italie.
- Les ratios emploi/population pour les jeunes se rapportent à la tranche d'âge 20-24 ans (au lieu de 20-29 ans) pour

l'Australie, le Canada, l'Irlande, le Mexique et la Nouvelle-Zélande, et aux 15-24 ans pour la Suisse.

- Les taux de chômage des jeunes se rapportent à la tranche d'âge 20-24 ans (au lieu de 20-29 ans) pour l'Australie, le Canada, l'Irlande, le Mexique et la Nouvelle-Zélande, et aux 15-24 ans pour la Suisse.

La part de l'emploi temporaire correspond à la proportion de travailleurs occupant un emploi temporaire dans l'emploi total. Si aucun groupe d'âge n'est précisé, il s'agit de la part des travailleurs temporaires de tous âges. Il est à noter que la part de l'emploi temporaire des jeunes renvoie au nombre de travailleurs temporaires âgés de 20 à 29 ans dans l'emploi total de ce groupe d'âge². De même, la part de l'emploi indépendant mesure la proportion de travailleurs indépendants dans l'emploi total de l'ensemble des groupes d'âge.

Les variables dynamiques apparaissant dans le graphique 2.3 et les tableaux 2.12 et 2.13 comprennent la rotation des emplois, la rotation de la main-d'œuvre, l'ancienneté dans l'emploi et les taux de départ. La distinction entre rotation des emplois et rotation de la main-d'œuvre est importante [OCDE (1996b), chapitre 5]. La rotation des emplois représente la somme des variations de l'emploi (sur une année) dans l'ensemble des établissements. La rotation de la main-d'œuvre mesure les mouvements de travailleurs d'un emploi à l'autre, que ces emplois eux-mêmes soient nouveaux, qu'ils existent déjà ou qu'ils disparaissent. Cette définition couvre donc à la fois les flux d'entrée et de sortie par rapport aux emplois existants, et les mouvements liés à la rotation des emplois. En principe, la rotation des emplois et de la main-d'œuvre ont toutes deux été calculées en moyennes annuelles, mais il y a quelques exceptions [voir les notes aux tableaux 5.1 et 5.2 dans OCDE (1996b), chapitre 5]. Ces moyennes annuelles se rapportent à de nombreuses périodes différentes dans le temps : début et milieu des années 80 (par exemple, Australie, Belgique et Irlande), fin des années 80 (par exemple, Allemagne, États-Unis, Finlande, France, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède), la plus grande partie des années 80 (par

1. Les données relatives aux variables de performance commencent plus tard pour l'Autriche (1994), la République tchèque (1993), la Hongrie (1995), le Mexique (1991), la Pologne (1992), la Suisse (1991) et la Turquie (1988).

2. Pour l'Allemagne, les statistiques relatives aux travailleurs temporaires comprennent les apprentis.

exemple, Danemark et Italie) ou encore le début des années 90 (Autriche).

L'ancienneté mesure la répartition de l'emploi selon la durée d'occupation des postes. Par exemple, l'ancienneté de moins d'un an représente la proportion de salariés qui occupent leur emploi depuis un an ou moins. L'ancienneté moyenne renvoie à la durée moyenne de périodes inachevées. Les taux de rétention sont des indicateurs de la stabilité de la relation employeur-travailleur. Le taux de rétention sur cinq ans, par exemple, correspond au pourcentage de travailleurs, au cours d'une année donnée, qui seront toujours chez le même employeur cinq ans plus tard. Ces taux sont mesurés sur les périodes 1985-90 et 1990-95. Les taux de rétention sont également ventilés selon la durée de l'ancienneté initiale [voir OCDE (1997a), chapitre 5, pour des précisions complémentaires concernant ces définitions].

Le taux d'entrée au chômage est donné par le nombre de personnes qui sont au chômage depuis moins d'un mois en pourcentage de la population source (population d'âge actif hors chômeurs). De même, le taux de sortie du chômage est le pourcentage moyen de chômeurs qui trouvent un emploi ou se retirent de la population active au cours du mois considéré. Les sorties du chômage ne pouvant être recensées au moyen des enquêtes-types de population active, on a procédé à une estimation indirecte, par raccordement des données sur les entrées au chômage et des données sur la variation du nombre total de personnes ayant un emploi. La durée moyenne du chômage est, elle aussi, obtenue indirectement, comme étant la réciproque de la part des personnes ayant moins d'un mois de chômage dans le total des chômeurs³.

Variables de contrôle

Des données relatives aux variables de contrôle ont été recueillies pour les 27 pays de l'OCDE pour lesquels on disposait d'informations sur la LPE. Elles se réfèrent à des caractéristiques des mécanismes institutionnels et de l'action des pouvoirs publics dont on pense qu'elles peuvent avoir une influence importante sur les variables de performance. Les données utilisées dans les régressions présentées aux sections II.B et II.C, et dans les tableaux 2.8, 2.9, 2.10, 2.11 et 2.13, se rapportent (dans la mesure du possible) à deux dates : la fin des années 80 et la dernière année pour laquelle des données étaient disponibles.

Pour ce qui est du taux de syndicalisation et du processus de négociation collective, les données se rapportent à 1990 et 1994 et il n'a été possible de s'en procurer que pour les pays suivants : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Italie, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède et Suisse.

- *Degré de centralisation de la négociation collective.* Cette variable prend une valeur comprise entre 0 et 2.5 [voir OCDE (1997a), chapitre 3, pour plus de précisions].

- *Degré de coordination de la négociation collective.* Cette variable prend elle aussi une valeur comprise entre 0 et 2.5 [voir OCDE (1997a), chapitre 3, pour plus de précisions].
- *Taux de syndicalisation.* Cette variable indique le pourcentage de travailleurs qui sont membres d'un syndicat [voir OCDE (1997a), chapitre 3, pour plus de précisions].
- *Taux de couverture conventionnelle.* Cette variable est donnée par le nombre de salariés couverts par une convention collective rapporté au nombre total de salariés [voir OCDE (1997a), chapitre 3, pour plus de précisions].

En ce qui concerne les systèmes d'indemnisation du chômage, les données se rapportent à la fin des années 90 :

- *Taux de compensation des indemnités de chômage.* Moyenne globale des taux de compensation bruts pour trois catégories de ménages (personne seule, personne avec conjoint à charge, personne dont le conjoint travaille) et deux niveaux de revenu. Les taux de compensation sont les montants moyens des prestations versées sur une période de cinq ans et renvoient aux caractéristiques des régimes d'indemnisation en 1995. Des données sont disponibles pour tous les pays à l'exception de la Corée, de la Hongrie, du Mexique, de la Pologne, de la République tchèque et de la Turquie.
- *Durée d'indemnisation du chômage.* Durée maximale – pour un travailleur-type – des prestations d'assurance-chômage (en mois) majorée, le cas échéant, de la durée maximale des prestations d'assistance-chômage (en mois) perçues après épuisement des droits à l'assurance. Par travailleur-type, on entend un célibataire de 40 ans ayant de longs antécédents d'emploi qui percevait un revenu moyen (égal à celui de l'ouvrier moyen). Pur l'analyse économétrique, lorsque cette variable a une valeur indéfinie (parce qu'il n'y a pas de limite à la durée d'indemnisation du chômage), on lui a affecté la valeur 100. Des données sont disponibles pour tous les pays à l'exception du Mexique et de la Turquie.

Les données relatives aux autres variables institutionnelles et représentatives de l'orientation de l'action publique concernent les années 90 :

- *Dépenses afférentes aux politiques actives du marché du travail en 1990 et 1996-1997.* Ces dépenses sont exprimées en pourcentage du PIB. Des données sont disponibles pour tous les pays à l'exception de la Corée, la Hongrie, la Pologne et la République tchèque pour 1990 et du Mexique et de la Turquie pour 1990 et 1996-97.
- *Coin fiscal en 1995.* Cette variable représente la somme des cotisations de sécurité sociale des salariés et des employeurs ainsi que des impôts sur le revenu, moins les paiements de transfert, en pourcentage des coûts bruts de main-d'œuvre (salaires bruts plus cotisations de sécurité sociale des employeurs). Le ménage de référence retenu est un couple marié à deux revenus, avec deux enfants à charge, dont les salaires cumulés sont supérieurs d'un tiers aux gains de l'ouvrier moyen. Des données sont disponibles pour tous les pays à l'exception de la Corée.

3. À l'état stationnaire, la durée moyenne du chômage est égale à la réciproque de la part des nouveaux chômeurs dans le chômage total.

- *Possession d'un logement.* Il s'agit du pourcentage d'individus propriétaires d'un logement en 1990. Des données sont disponibles pour tous les pays à l'exception de la Corée, de la Grèce, de la Hongrie, du Mexique, de la Pologne, de la République tchèque et de la Turquie.
- *Écart entre la production effective et la production potentielle.* Rapport entre le PIB réel et le PIB potentiel, moins 1. Des moyennes ont été établies pour les périodes 1985-90 et 1992-97 de manière que les données concernent les mêmes périodes que les variables dépendantes. Des données sont disponibles pour tous les pays à l'exception de la Corée, de la Hongrie, du Mexique, de la Pologne, de la République tchèque et de la Turquie.
- *Dispersion des gains.* Rapport du neuvième au premier déciles. En règle générale, les données renvoient aux gains bruts, sauf pour la France. Il s'agit dans certains cas du salaire annuel (Canada, Espagne, Finlande, France, Pays-Bas, Suède et Suisse), dans d'autres du salaire mensuel (Allemagne, Autriche, Corée, Hongrie, Italie, Japon, Pologne et République tchèque), et dans d'autres encore du salaire hebdomadaire (Australie, Belgique, États-Unis, Irlande, Nouvelle-Zélande, Portugal et Royaume-Uni) voire du salaire horaire (Norvège). Normalement, les données renvoient aux gains à temps complet en année complète, sauf pour l'Autriche, le Danemark et la Norvège, pour lesquels elles renvoient à l'ensemble des salariés. Les données portent sur deux années : 1990 et la dernière année pour laquelle il existe des chiffres, laquelle est très variable selon les pays [1993 (Belgique, Norvège et Portugal), 1994 (Autriche, Canada et Irlande), 1995 (Allemagne, Espagne, et Pays-Bas), 1996 (Corée, États-Unis, Finlande, France, Italie, Japon, Pologne, République tchèque, Suède et Suisse), 1997 (Australie, Hongrie et Nouvelle-Zélande) ou 1998 (Royaume-Uni).
- *Les taux de chômage ventilés par sexe, âge, niveau de formation et durée* sont extraits de la base de données de la Division des statistiques et des indicateurs de l'OCDE (DEELSA). Les taux de chômage selon le niveau de formation sont publiés annuellement par l'OCDE dans *Regards sur l'éducation*.
- *Les variables dynamiques* sont reprises de précédentes publications de l'OCDE et des bases de données régulières. Les données sur la rotation des emplois et de la main-d'œuvre sont extraites respectivement des tableaux 5.1 et 5.2 du chapitre 5 de OCDE (1996b). Les variables relatives à l'ancienneté sont reprises des tableaux 5.5 et 5.6 du chapitre 5 de OCDE (1997a), et celles relatives aux taux de rétention proviennent des tableaux 5.8 et 5.9 de la même publication. Les données en flux sur le chômage et celles relatives à la durée du chômage émanent de la base de données de la Division des statistiques et des indicateurs de l'OCDE (DEELSA).

Variables de contrôle

Les sources des variables de contrôle sont les suivantes :

Source des données

Variables de performance

Les variables statiques de l'emploi et du chômage sont extraites de plusieurs bases de données de l'OCDE.

- *Tous les ratios emploi/population* ventilés par groupes d'âge, sexe et niveau de formation sont extraits de la base de données de la Division des statistiques et des indicateurs de l'OCDE (Direction de l'éducation, de l'emploi, du travail et des affaires sociales, DEELSA). Les ratios emploi/population par niveau de formation sont publiés annuellement par l'OCDE dans *Regards sur l'éducation*.
- *Les taux d'emploi indépendant* sont tirés de la base de données analytiques de l'OCDE (Département des affaires économiques).
- *Variables relatives au taux de syndicalisation et à la négociation collective.* Toutes les données sont extraites de la base de données de DEELSA (OCDE). Des données similaires ont été publiées dans OCDE (1997a), chapitre 3, tableau 3.3.
- *Régimes d'indemnisation du chômage.* Les données sur les taux de compensation proviennent de la base de données de DEELSA sur les droits à prestations de chômage et les taux de compensation. Les données relatives à la durée d'indemnisation du chômage sont tirées de OCDE (1998c). Les informations concernant l'assurance-chômage sont celles fournies dans le tableau 2.2 (dernière colonne) et celles relatives à l'assistance-chômage sont celle présentées dans le tableau 2.3 (dernière colonne).
- *Salaire minimum.* Les données sont extraites de la base de données DEELSA de l'OCDE sur le salaire minimum.
- *Politiques actives du marché du travail.* Les données proviennent de OCDE (1995), tableau T, et de OCDE (1998b), tableau J, ligne intitulée « Total mesures actives ».
- *Coin fiscal.* Les données proviennent de la base de données analytiques de l'OCDE (Département des affaires économiques), et sont identiques à celles déjà publiées dans OCDE (1997b), tableau 5.
- *Possession d'un logement.* Les données sont tirées d'Oswald (1996).
- *Écart entre la production effective et la production potentielle.* Les données proviennent de la base de données analytiques de l'OCDE (Département des affaires économiques).
- *Dispersion des gains.* Les données sont extraites de la base de données sur les gains de DEELSA.

BIBLIOGRAPHIE

- ABRAHAM, K. et HOUSEMAN, S. (1993),
« Job Security and Work Force Adjustment: How Different are US and Japanese Practices? », dans Büchtemann, C.F. (dir. publ.), *Employment Security and Labor Market Behavior: Interdisciplinary Approaches and International Evidence*, ILR Press, Ithaca, New York, pp. 180-199.
- ABRAHAM, K. et HOUSEMAN, S. (1994),
« Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium », dans Blank, R. (dir. publ.), *Social Protection versus Economic Flexibility. Is there a Trade-off?*, NBER Comparative Labor Market Series, Chicago University Press, Chicago, pp. 59-94.
- AKERLOFF, G. (1984),
An Economist's Book of Tales, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni.
- ALBÆK, K., VAN AUDENRODE, M. et BROWNING, M. (1998),
« Employment Protection and the Consequences for Displaced Workers: A Comparison of Belgium and Denmark », polycopié.
- ALOGOSKOUFIS, G., BEAN, C., BERTOLA, G., COHEN, D., DOLADO, J.J. et SAINT-PAUL, G. (1995),
« Unemployment: Choices for Europe », *Monitoring European Integration*, n° 5, Centre for Economic Policy Research, Londres.
- BENTOLILA, S. et BERTOLA, G. (1990),
« Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euroclerosis? », *Review of Economic Studies*, juillet, pp. 381-402.
- BERTOLA, G. (1990),
« Job Security, Employment and Wages », *European Economic Review*, juin, pp. 851-886.
- BERTOLA, G. (1999),
« Microeconomic Perspectives on Aggregated Labour Markets », à paraître dans Ashenfelter, O. et Card, D. (dir. publ.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, North Holland, Amsterdam.
- BERTOLA, G. et ICHINO, A. (1995),
"Crossing the River: A Comparative Perspective on Italian Employment Dynamics", *Economic Policy*, octobre, pp. 359-420.
- BERTOLA, G. et ROGERSON, R. (1997),
« Institutions and Labor Reallocation », *European Economic Review*, juin, pp. 1147-1171.
- BERTOLA, G., BOERI, T. et CAZES, S. (à paraître),
« Employment Protection and Adjustment: Evolving Institutions and Variable Enforcement in OECD Countries », ILO Working Paper, Genève.
- BLANCHARD, O. (1998),
« Thinking about Unemployment », polycopié.
- BLANCHARD, O. et PORTUGAL, P. (1998),
« What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and US Unemployment », National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 6636.
- BLANCHARD, O. et SUMMERS, L. (1987),
« Hysteresis in Unemployment », *European Economic Review*, février-mars, pp. 288-295.
- BMAS (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG) (1994),
Beschäftigung und Arbeitsmarkt, Research Report n° 242, Bonn.
- BOERI, T. (1999),
« Enforcement of Employment Security Regulations, On-the-job Search and Unemployment Duration », *European Economic Review*, janvier, pp. 65-89.
- BÜCHTEMANN, C.F. (1991),
« Does (De-) Regulation Matter? Employment Protection in West Germany », dans Matzner, E. et Streeck, W. (dir. publ.), *Beyond Keynesianism: The Socio-Economics of Production and Full Employment*, Edward Elger, Cambridge, Royaume-Uni, pp. 111-136.
- BÜCHTEMANN, C.F. (1993a),
« Employment Security and Labor Markets », dans Büchtemann, C.F. (dir. publ.), *Employment Security and Labor Market Behavior: Interdisciplinary Approaches and International Evidence*, ILR Press, Ithaca, New York, pp. 3-68.

- BÜCHTEMANN, C.F. (1993b),
« Employment Security and Deregulation: The West German Experience », dans Büchtemann, C.F. (dir. publ.), *Employment Security and Labor Market Behavior: Interdisciplinary Approaches and International Evidence*, ILR Press, Ithaca, New York, pp. 272-296.
- BURGESS, S., PACELLI, L., et REES, H. (1997),
« Job Tenure and Labour Market Regulation: A Comparison of Britain and Italy Using Microdata », Centre for Economic Performance, Discussion Paper n° 1712, octobre.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1991),
European Economy, mars, Bruxelles.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1995),
European Economy, n° 3, Bruxelles.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1997a),
« Emploi et affaires sociales », *Cessation de la relation de travail - Situation juridique dans les États membres de l'Union européenne*, Bruxelles.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1997b),
Labour Market Studies. Finland, Bruxelles.
- CONTINI, B., PACELLI, L., FILIPPI, M., LIONI, G. et REVELLI, R. (1995),
« A Study on Job Creation and Job Destruction in Europe », *Study for the Commission of the European Communities*, DG-V, Bruxelles.
- DARES (1998a),
« L'évolution du travail temporaire de 1996 à 1997 », Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, *Premières Synthèses*, n° 22.1.
- DARES (1998b),
« Les emplois en contrat à durée déterminée en 1996 », Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, *Premières Synthèses*, n° 48.2.
- DELSEN, L. (1991),
« Atypical Employment Relations and Government Policy in Europe », *Labour*, hiver, pp. 123-149.
- ELMESKOV, J., MARTIN, J.P. et SCARPETTA, S. (à paraître),
« Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries Experience », *Swedish Economic Policy Review*.
- EMERSON, M. (1988),
« Regulation or De-regulation of the Labour Market : Policy Regimes for the Recruitment and Dismissal of Employees in Industrialised Countries », *European Economic Review*, avril, pp. 775-817.
- ESPING-ANDERSEN, G. (à paraître),
« Who is Harmed by Employment Regulation? », dans Esping-Andersen, G. et Regini, M. (dir. publ.), *Why De-regulate Labour Markets?*, Oxford University Press, Oxford.
- FLANAGAN, R.J. (1988),
« Le chômage, un problème d'embauche ? », *Revue économique de l'OCDE*, automne, pp. 123-154.
- GARIBALDI, P. (1998),
« Search Unemployment with Advance Notice », Working Paper of the International Monetary Fund, août.
- GARIBALDI, P., KONINGS, J. et PISSARIDES, C. (1997),
« Gross Job Reallocation and Labour Market Policy », dans Snower, D. et de la Dehesa, G. (dir. publ.), *Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market*, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni, pp. 467-489.
- GREGG, P. et MANNING, A. (1997),
« Labour Market Regulation and Unemployment », dans Snower, D. et de la Dehesa, G. (dir. publ.), *Unemployment Policy. Government Options for the Labour Market*, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni, pp. 395-424.
- GRUBB, D. et WELLS, W. (1993),
« La réglementation de l'emploi et les formes de travail dans les pays de l'OCDE », *Revue économique de l'OCDE*, n° 21, hiver, pp. 7-58.

- GÜELL-ROTLAN, M. et PETRONGOLO, B. (1998),
« The Transition of Workers from Temporary to Permanent Employment: the Spanish Case », Universidad Carlos III de Madrid, Working Paper n° 98-81, novembre.
- HAUSMAN, J.A. (1978),
« Specification Tests in Econometrics », *Econometrica*, novembre, pp. 1251-1271.
- HOUSEMAN, S. et ABRAHAM, K. (1995),
« Labor Adjustment under Different Institutional Structures », dans Buttler, F. *et al.* (dir. publ.), *Institutional Frameworks and Labour Market Performance*, Routledge, Londres, pp. 285-315.
- HSIAO, C. (1986),
Analysis of Panel Data, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni.
- ICHNIOWSKI, C., SHAW, K. et PRENNUSHI, G. (1997),
« The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity », National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 5333.
- IDS (Incomes Data Services) (1995),
Contracts and Terms and Conditions of Employment, European Management Guides, Londres.
- IDS (1996),
Industrial Relations and Collective Bargaining, European Management Guides, Londres.
- IDS (1997),
Recruitment, Training and Development, European Management Guides, Londres.
- IOE (International Organisation of Employers) (1985),
Adapting the Labour Market, Genève.
- JACKMAN, R., LAYARD, R. et NICKELL, S. (1996),
« Combating Unemployment: Is Flexibility Enough? », Centre for Economic Performance Discussion Paper n° 293.
- LAYARD, R., NICKELL, S. et JACKMAN, R. (1991),
Unemployment : Macroeconomic Performance and the Labour Market, Oxford University Press, Oxford.
- LAZEAR, E.P. (1990),
« Job Security Provisions and Employment », *The Quarterly Journal of Economics*, août, pp. 699-726.
- LEVINE, D.I. et TYSON, L.D.A. (1990),
« Participation, Productivity and the Firm's Environment », dans Blinder, A. (dir. publ.), *Paying for Productivity*, Brookings Institution, Washington DC, pp. 183-243.
- LINDBECK, A. et SNOWER, D.J. (1988),
The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment, MIT Press, Cambridge, Mass.
- MENDELSON, S.R. (1990),
« Wrongful Termination Litigation in the United States and its Effect on the Employment Relationship », Labour Market and Social Policy Occasional Papers, n° 3, OCDE, Paris.
- MICHON, F. et RAMAUX, C. (1993),
« Temporary Employment in France: a Decade Statement », *Labour*, automne, pp. 93-116.
- MILNER, S., METCALF, D. et NOMBELA, G. (1995),
« Employment Protection Legislation and Labour Market Outcomes in Spain », Center for Economic Performance, Discussion Paper n° 244, pp. 1-62.
- NICKELL, S. (1997),
« Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America », *Journal of Economic Perspectives*, été, pp. 55-74.
- NICKELL, S. et LAYARD, R. (1998),
« Labour Market Institutions and Economic Performance », Centre for Economic Performance, Discussion Paper n° 407, septembre, à paraître dans Ashenfelter, O. et Card, D. (dir. publ.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, North Holland, Amsterdam.
- OCDE (1986),
La flexibilité du marché du travail : Le débat aujourd'hui. Rapport technique, Paris.

- OCDE (1993),
Perspectives de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1994a),
L'étude de l'OCDE sur l'emploi : Données et explications, Partie II, Paris.
- OCDE (1994b),
L'étude de l'OCDE sur l'emploi : Faits, analyse, stratégies, Paris.
- OCDE (1995),
Perspectives de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1996a),
Étude économique : États-Unis, Paris.
- OECD (1996b),
Perspectives de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1997a),
Perspectives de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1997b),
La situation des salariés au regard de l'impôt et des transferts sociaux, 1995-96, Paris.
- OCDE (1998a),
« La stratégie de l'OCDE pour l'emploi : Rapport sur l'avancement de la mise en œuvre des recommandations par pays », Document de travail du Département des affaires économiques, n° 196, Paris.
- OCDE (1998b),
Perspectives de l'emploi, Paris, juin.
- OCDE (1998c),
Systèmes de prestations et incitations au travail, Paris.
- OSWALD, A. (1996),
« A Conjecture on the Explanation for High Unemployment in the Industrialized Nations: Part I », Warwick Economics Research Paper, n° 475, décembre.
- PIORE, M. (1986),
Labor Market Flexibility, University of California Press, Berkeley, Californie.
- ROGOWSKI, R. et SCHÖMANN, K. (1996),
« Legal Regulation and Flexibility of Employment Contracts », dans Schmid, G., O'Reilly, J. et Schömann, K. (dir. publ.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cheltenham, Royaume-Uni et Brookfield, États-Unis, pp. 623-651.
- SCARPETTA, S. (1996),
« Le rôle des politiques du marché du travail et des dispositions institutionnelles concernant le chômage : Une comparaison internationale », *Revue économique* de l'OCDE, n° 26, pp. 43-98.
- SCHETTKAT, R. (1997),
« Employment Protection and Labour Mobility in Europe: An Empirical Analysis using the EU's Labour Force Survey », *International Review of Applied Economics*, janvier, pp. 105-118.
- WATSON WYATT (1997),
Employment Terms & Conditions, Europe, 1997, Bruxelles.
- WATSON WYATT (1998),
Employment Terms & Conditions, Asia/Pacific, 1998-1999, Bruxelles.

Chapitre 3

FORMATION DES TRAVAILLEURS ADULTES DANS LES PAYS DE L'OCDE : MESURE ET ANALYSE

Résumé

L'expérience économique récente souligne l'importance d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. Si une bonne formation initiale est une base essentielle, l'apprentissage se poursuit tout au long de la vie active et les systèmes nationaux de développement des compétences s'apprécient au regard de l'efficacité avec laquelle ils concourent à la réalisation de l'objectif de l'apprentissage à vie adopté, récemment, par les gouvernements des pays Membres de l'OCDE. Des politiques qui encourageraient une large participation de la main-d'œuvre adulte à la formation continue pourraient contribuer puissamment à la croissance économique et à la prospérité générale. Des comparaisons internationales de la formation continue, avec, notamment une analyse des causes et des conséquences des différences entre les pays, seraient très utiles pour déterminer le champ potentiel de telles politiques et les choix envisageables, mais on n'a que peu d'informations systématiques sur ces questions. Le présent chapitre rassemble certaines des données dont on dispose et examine les conséquences qu'on peut en tirer pour l'action des pouvoirs publics et pour la collecte des données.

L'analyse empirique s'effectue selon deux axes. D'abord, on se réfère à quatre enquêtes « harmonisées » consacrées à la formation pour mettre en évidence les différences internationales concernant l'ampleur de l'effort de formation et la répartition de la formation dans 24 pays de l'OCDE. On s'efforce d'apprécier la validité des comparaisons auxquelles on peut procéder entre les données provenant des différentes enquêtes et les indicateurs de la formation, et de voir dans quelle mesure elles peuvent aider à comprendre les différences entre pays en ce qui concerne l'investissement dans le capital humain et les performances économiques. On s'efforce ensuite, en se fondant sur des enquêtes nationales indépendantes mais largement comparables qui apportent des informations plus détaillées sur la formation, d'examiner plusieurs questions en profondeur. On applique des techniques statistiques pour analyser à la fois la probabilité que les individus ont de recevoir une formation et la relation entre formation et gains individuels.

Il existe des différences notables entre les structures de formation des pays de l'OCDE. Bien que des comparaisons précises soient impossibles, les données montrent clairement que l'offre de formation continue structurée est relativement faible dans les pays de l'Europe du Sud comme la Grèce, l'Italie, le Portugal et l'Espagne, et relativement importante au Royaume-Uni, en France et dans la plupart des pays nordiques. Les travailleurs bénéficient généralement de davantage de formation dans les pays où le niveau éducatif est comparativement élevé, de même que dans les pays qui, comparativement à d'autres, consacrent une plus grande part de leur PIB à la recherche-développement et se montrent très performants dans les secteurs de haute technologie. Cette configuration amène à penser que la réforme du système éducatif et l'intensification de l'effort de formation se renforcent mutuellement, les entreprises ayant tendance à privilégier les activités économiques qui nécessitent un haut niveau de qualifications sur de nombreux postes. Même si le renforcement de la formation initiale doit permettre d'améliorer le niveau de qualification des futures générations de travailleurs, des mesures doivent également être prises pour améliorer la formation de la population active actuelle. L'une des caractéristiques clés des économies à forte intensité de formation étant une répartition plus égale de la participation à la formation, des politiques destinées à encourager l'investissement dans la formation continue des travailleurs qui, en règle générale, ne bénéficient que de peu de formation, et l'engagement de davantage de moyens à cet effet, pourraient être tout particulièrement utiles. Toutefois, les études consacrées aux déterminants et à l'impact de la formation sont encore trop limitées pour fournir aux décideurs des estimations fiables du rendement économique que l'on peut attendre de différentes stratégies. La poursuite de l'harmonisation des statistiques de la formation pourrait utilement contribuer à combler cette lacune.

Chapitre 3

FORMATION DES TRAVAILLEURS ADULTES DANS LES PAYS DE L'OCDE : MESURE ET ANALYSE

Introduction

C'est devenu un lieu commun que de souligner l'importance fondamentale d'une main-d'œuvre hautement qualifiée dans une économie de plus en plus « mondialisée » et « informatisée ». Sur le plan individuel, les perspectives d'emploi et le niveau des gains dépendent de plus en plus du niveau d'études [Blau et Kahn (1996) ; OCDE (1997*d, e*)]. La formation du capital humain apparaît aussi comme une condition déterminante de la réussite des entreprises et des économies nationales, bien que ces liens soient plus difficiles à vérifier [Griliches (1996) ; OCDE (1998*d*)]. Ces constatations amènent à conclure que les politiques destinées à favoriser une large participation à l'éducation et à la formation sont une composante essentielle d'une stratégie globale en faveur d'une prospérité générale.

Les qualifications et les compétences de la main-d'œuvre résultent d'activités d'apprentissage variées qui interviennent dans des contextes institutionnels divers. S'il est vrai qu'une formation initiale solide est une base essentielle, il n'en demeure pas moins que l'apprentissage se poursuit tout au long de la vie active. C'est pourquoi les systèmes nationaux de développement des compétences doivent s'apprécier au regard de l'efficacité avec laquelle ils concourent à la réalisation de l'objectif de l'apprentissage à vie. En cohérence avec cette analyse, les chercheurs qui tentent de mesurer la contribution économique potentielle de l'investissement dans le capital humain soulignent de plus en plus l'importance de la *formation professionnelle continue*, y compris de la formation non structurée, sur le tas [Lynch (1994) ; Booth et Snower (1996)].

On sait très peu de choses des différences entre pays en matière de formation continue, ainsi que des causes et des conséquences de cette situation [OCDE (1991, 1993)]. Ce type d'information serait pourtant utile pour apprécier les choix qui s'offrent aux gouvernements : faut-il, par exemple, encourager une intensification générale de l'effort de formation ou tenter de réorienter les investissements consacrés à la formation vers les groupes de la main-d'œuvre qui, actuellement, en bénéficient peu. Des travaux récents donnent à penser que les différences entre marchés nationaux du travail, dont rendent compte, par exemple, les taux de rota-

tion des effectifs et le degré de compression de la structure salariale, pourraient avoir une forte incidence sur la propension des entreprises et des travailleurs à investir dans la formation [Acemoglu et Pischke (1999) ; Lynch (1994)]. Si ces facteurs, et d'autres, entraînent des différences notables dans les structures de formation, les conséquences pourraient être importantes sur le plan des qualifications de la main-d'œuvre et des performances sur le marché du travail. Le présent chapitre consiste en une analyse exploratoire de ces questions.

La section I passe en revue un certain nombre d'études consacrées à la formation continue, tandis que les sections II et III présentent de nouvelles données empiriques sur les structures comparatives de la formation. Dans la section II, s'appuyant sur quatre enquêtes « harmonisées », on tente de mettre en évidence les différences internationales concernant l'ampleur de l'effort de formation et la répartition de la formation dans 24 pays de l'OCDE. On s'efforce d'apprécier la validité des comparaisons auxquelles on peut procéder entre les données provenant des différentes enquêtes et des indicateurs de la formation, et de voir dans quelle mesure elles peuvent aider à comprendre les différences entre pays en ce qui concerne l'investissement dans le capital humain et les performances économiques. La section III est consacrée à un examen plus approfondi de certaines questions, afin d'apporter des informations plus détaillées sur la formation. On applique des techniques statistiques pour analyser à la fois la probabilité que les individus ont de recevoir une formation et la relation entre formation et gains individuels. Une dernière section présente les conclusions que l'on peut tirer de ces travaux pour l'action des pouvoirs publics.

Il y a lieu de souligner les limites de l'analyse présentée. L'analyse développée dans ce chapitre ne rend compte que d'un type de formation, à savoir la formation continue, plus ou moins structurée, dont bénéficient les travailleurs en place. L'analyse se limite, pour l'essentiel, aux travailleurs âgés de 25 à 54 ans, car cela permet d'éviter les difficultés liées aux différences entre pays en ce qui concerne la formation initiale [OCDE (1994, 1998*f*)] et la situation sur le plan de la retraite [OCDE (1998*e*)]. La formation continue des

salariés étant le plus souvent assurée – au moins en partie – par les employeurs, l'analyse est centrée, précisément, sur les formations proposées par les employeurs. Cependant, les formations financées par les travailleurs et les programmes publics de formation ne sont pas totalement négligées, de même que les formations reçues par les adultes qui, dans l'immédiat, sont sans emploi. Enfin, la formation est appréciée au regard des ressources qui y sont consacrées et non pas au regard des apprentissages réalisés.

Principaux résultats

Les principales conclusions dégagées dans ce chapitre sont les suivantes :

- L'ampleur de l'effort de formation varie notablement selon les pays de l'OCDE. Bien que les comparaisons précises soient impossibles, les données montrent assez clairement que la formation continue structurée est relativement peu développée dans les pays de l'Europe du Sud comme la Grèce, l'Italie, le Portugal et l'Espagne, et relativement importante au Royaume-Uni, en France et dans la plupart des pays nordiques. Il semble aussi y avoir un certain arbitrage entre l'aspect extensif et l'aspect intensif de la formation, la formation étant, en moyenne, de plus longue durée dans les pays où les taux de participation sont comparativement faibles.
- Au total, les hommes et les femmes semblent avoir accès à la formation en cours d'emploi dans des proportions à peu près égales, quoique les hommes bénéficient sans doute d'un plus grand soutien financier de la part de leurs employeurs. Lorsqu'on considère le nombre d'heures de formation que les individus peuvent escompter recevoir sur une période de 40 ans, entre 25 et 64 ans, on constate que les femmes ont une espérance de formation nettement inférieure à celle des hommes en raison d'une moindre continuité dans leur profil d'emploi. Le fait que les taux de formation soient plus faibles pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs temporaires peut aussi contribuer à limiter l'accès des femmes à la formation.
- La mesure dans laquelle la formation diminue avec l'âge varie fortement selon les pays, ce qui donne à penser que les progrès accomplis par rapport à l'objectif de l'apprentissage à vie sont inégaux. Les travailleurs âgés de 50 à 54 ans bénéficient de presque autant de formation que les travailleurs âgés de 25 à 29 ans aux États-Unis et dans les pays nordiques (à l'exception de la Finlande), alors que les premiers bénéficient de beaucoup moins de formation que les seconds en France, en Grèce, au Portugal et en Espagne.
- La formation tend partout à renforcer les différences de qualification dues aux inégalités de scolarisation, quoique cette relation varie notablement selon les pays. La répartition la plus uniforme de la formation selon le niveau d'études s'observe en Irlande, au Japon, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas et dans plusieurs pays nordiques, alors que la répartition la plus inégale de ce point de vue s'observe en Belgique, en Hongrie et dans les pays de l'Europe du Sud. La corrélation positive entre scolarité et formation demeure forte, même après qu'il a été tenu compte d'autres caractéristiques affectant la probabilité de recevoir une formation.
- Les travailleurs bénéficient généralement de davantage de formation dans les pays où le niveau moyen d'études est élevé, de même que dans les pays qui consacrent une part comparativement plus importante de leur PIB à la recherche-développement et se montrent très performants dans les secteurs de haute technologie. Un taux de formation généralement élevé va de pair avec une répartition plus uniforme de la formation selon l'âge et le niveau d'études. Ces constatations amènent à penser que les progrès de l'éducation et l'intensification de l'effort de formation se renforcent mutuellement, du fait, notamment, que les entreprises tendent à privilégier les activités économiques nécessitant une main-d'œuvre hautement qualifiée.
- Les travailleurs ayant récemment suivi une formation sont mieux payés que les autres, mais cette relation varie selon les pays. L'« avantage » salarial lié à la formation varie selon le niveau d'études et le sexe dans tous les pays, la situation la plus fréquente étant un avantage de gain supérieur pour les travailleurs ayant le niveau d'études le plus faible.
- La forte corrélation entre le niveau d'études au plan national, d'une part, et l'ampleur de l'effort de formation de la main-d'œuvre, d'autre part, donne à penser qu'une stratégie indirecte de renforcement de la scolarité peut être un moyen puissant d'encourager la formation continue, même si cette stratégie met longtemps à produire ses effets. L'une des caractéristiques clés des économies à forte intensité de formation étant une répartition plus égale de la participation à la formation, des politiques destinées à encourager l'investissement dans la formation continue des travailleurs qui, en règle générale, n'ont que peu accès à la formation, et l'engagement de davantage de moyens à cet effet, peuvent présenter un grand intérêt. Toutefois, les études théoriques et empiriques consacrées aux déterminants et à l'impact de la formation sont encore trop limitées pour fournir aux décideurs des estimations fiables du rendement économique que l'on peut attendre de différentes stratégies. La poursuite de l'har-

nisation des statistiques de la formation pourrait utilement contribuer à combler cette lacune.

I. Tour d'horizon des principales études

Cette section passe rapidement en revue le modèle théorique habituel de la formation considérée comme un investissement en capital humain et les principales critiques qui peuvent lui être adressées. Elle porte essentiellement sur les travaux de recherche les plus récents car ce thème a déjà été traité dans les *Perspectives de l'emploi* de 1991, auquel le lecteur pourra se reporter pour une étude plus complète.

Selon le modèle théorique classique tendant à considérer la formation comme un investissement en capital humain [Becker (1964)], les entreprises forment les travailleurs pour augmenter la productivité et la production tandis que les travailleurs entreprennent une formation pour accéder, plus tard, à un niveau de gains plus élevé, lié à cette amélioration de la productivité. Selon ce modèle, le coût de la formation est supporté pour partie par le travailleur et pour partie par l'entreprise. Même si la formation est assurée par l'employeur, le travailleur peut en supporter indirectement le coût en acceptant un salaire inférieur pendant la durée de la formation. Selon ce modèle également, les travailleurs étant susceptibles de quitter l'entreprise une fois qu'ils sont formés, de sorte que c'est une autre entreprise qui profitera des bienfaits de la formation qu'ils ont reçue, les entreprises financent essentiellement des formations qui leur sont *spécifiques*, non exportables vers d'autres entreprises, par opposition à une formation *générale*. Et l'on considère aussi qu'une formation spécifique à l'entreprise va de pair avec une plus grande ancienneté dans l'entreprise, les travailleurs perdant tout ou partie du surcroît de gains qu'ils peuvent escompter s'ils changent d'entreprise. Selon la même logique, les entreprises ne sont pas enclines à donner une formation aux travailleurs qui sont susceptibles de les quitter.

Le principal problème que ce modèle met en évidence, du point de vue de l'action des gouvernements, réside en ceci que l'investissement dans la formation *générale* risque d'être insuffisant. Les employeurs peuvent être réticents à consentir un effort de formation suffisant alors que les travailleurs risquent de changer d'entreprise une fois formés. Il se produit un phénomène de déséconomie externe puisqu'une partie des retombées bénéfiques de la formation générale assurée par l'employeur initial profitera aux entreprises qui embaucheront les travailleurs une fois formés. Toutefois, dans la mesure où un travailleur formé est susceptible d'obtenir un meilleur salaire auprès d'un autre employeur, les travailleurs sont incités à prendre en charge leur propre formation. Il n'y a donc lieu de craindre une véri-

table défaillance du marché que si les imperfections des marchés de capitaux empêchent les travailleurs d'emprunter l'argent dont ils ont besoin pour financer leur propre formation.

Les études empiriques se sont attachées à vérifier la validité des prédictions du modèle habituel :

- effet positif de la formation sur les gains futurs ;
- effet positif de la formation sur la productivité ;
- niveau inférieur des gains durant la période de formation ;
- possibilité de distinguer entre qualifications générales et qualifications spécifiques à l'entreprise, et idée selon laquelle la formation assurée par les entreprises est essentiellement une formation spécifique à l'entreprise ;
- relation positive entre la formation et l'ancienneté dans l'emploi ;
- relation négative entre la formation et la rotation des effectifs ;
- allocation optimale de la formation par le marché.

Le tableau 3.A.1, à l'annexe 3.A au présent chapitre, passe en revue certaines des études les plus récentes sur ces questions. Les principales conclusions qu'on peut en tirer sont présentées ci-après de façon succincte.

La progression des gains après une formation et le fait même de la formation ne sont pas forcément des variables indépendantes. Des caractéristiques individuelles non observées peuvent à la fois déterminer la probabilité qu'un travailleur a de recevoir une formation et expliquer le fait que ses gains soient supérieurs à la moyenne après qu'il ait reçu une formation.

De façon générale, la plupart des travaux empiriques ont fait apparaître l'existence d'un effet positif de la formation sur la progression des gains. En particulier, certaines études récentes ont abouti à la conclusion que l'effet positif de la formation sur les gains est notablement plus important pour les groupes de travailleurs les moins susceptibles de recevoir une formation : travailleurs peu qualifiés aux États-Unis [Bartel (1995)] ; travailleurs ayant un niveau d'études intermédiaire au Royaume-Uni [Blundell *et al.* (1996)] ; femmes au Royaume-Uni [Booth (1991)] et en Allemagne [Pischke (1996)].

Cependant, d'autres théories que les théories du capital humain peuvent expliquer que les salaires augmentent à mesure que la vie professionnelle avance [Veum (1995)]. Par exemple, les entreprises peuvent relever les salaires, au fil du temps, pour réduire les coûts de supervision [Lazear (1981)], pour réduire les coûts de la rotation des effectifs [Salop et Salop (1976)], pour motiver leurs salariés [Akerlof (1984)], ou tout simplement parce qu'il y a une bonne adé-

quation entre les attentes de l'employeur et les attentes du salarié [Jovanovic (1979)]. Au total, on s'est aperçu que les caractéristiques non observables des individus et des entreprises sont un élément très important pour expliquer les écarts de salaire d'une entreprise à l'autre et d'un individu à l'autre [Abowd *et al.* (1994, 1998)].

Les diverses études confirment généralement que la formation a un effet positif sur la productivité [Bartel (1995) ; Black et Lynch (1996) ; Boon (1998)]. Toutefois, la plupart des études souffrent du fait qu'il est difficile de dissocier l'effet pur de la formation d'autres facteurs explicatifs possibles d'un accroissement de la productivité.

Il y a très peu d'éléments qui permettent de dire que des personnes en formation gagnent moins que des travailleurs ayant des caractéristiques comparables, sauf en ce qui concerne les apprentis.

Plusieurs études récentes ont tenté de voir si les entreprises offrent des formations générales ou, au contraire, des formations spécifiques à l'entreprise. Dans l'ensemble, comme il est difficile de mesurer le contenu de la formation, on procède par déduction à partir des informations dont on dispose concernant l'ancienneté, les départs volontaires, les taux de rotation et l'évolution des gains des travailleurs qui changent d'emploi. Or, sur cette base, il semble que la formation offerte par les entreprises a le plus souvent un caractère général et est exportable vers d'autres entreprises [Blundell *et al.* (1996) ; Goux et Maurin (1997) ; Loewenstein et Spletzer (1998) ; Regner (1995, 1997) ; Vilhuber (1997, 1998)]. L'une des explications que l'on peut avancer est qu'une formation spécifique à l'entreprise est souvent complémentaire d'une formation générale, de sorte que l'entreprise doit apporter des éléments qui se rattachent à l'une et à l'autre. Par ailleurs, il est peu vraisemblable qu'une formation ne présente une utilité que pour une seule entreprise, ou inversement pour l'ensemble des entreprises.

Les données empiriques concernant la relation entre l'ancienneté dans l'emploi et la formation sont peu claires, et il en est de même pour la relation entre rotation de la main-d'œuvre et formation. Ces éléments nouveaux, en particulier la constatation du fait qu'une bonne part de la formation assurée par les entreprises est de caractère général sans que pour autant les personnes en formation gagnent moins pendant une période, vont à l'encontre de la thèse de Becker [Acemoglu et Pischke (1998, 1999)]. En résumé, les travaux empiriques récents remettent en question l'explication classique des déterminants de la formation financée par l'employeur, et l'analyse connexe de la politique de formation.

Un important courant de recherche s'est attaché à établir si les mécanismes de marché sont susceptibles, à eux seuls, d'opérer une allocation efficiente de la formation

parmi les travailleurs, ainsi que l'implique le modèle habituel, en l'absence d'imperfections des marchés de capitaux [Lynch (1994) ; Booth et Snower (1996)]. Si tel n'est pas le cas, le marché ne suffit pas et les pouvoirs publics peuvent être amenés à subventionner la formation en cours d'emploi.

Lynch (1994, p. 22) examine la formation dans différents pays de l'OCDE et conclut que les « différents » systèmes parviennent, plus ou moins, à pallier les insuffisances du marché et qu'il est difficile pour les entreprises prises isolément de passer de façon unilatérale d'un système de formation à un autre. Par exemple, au Japon, il existe une forte tradition de formation des travailleurs par les entreprises. D'après Hashimoto (1994), le secret de la réussite de la formation assurée par les entreprises, au Japon, réside dans le fait qu'il y a un lien étroit avec le système éducatif et que la formation dispensée n'a pas seulement un caractère technique, mais consiste aussi à amener les travailleurs à coopérer entre eux. En particulier, on attache beaucoup d'importance à ce que les travailleurs âgés transmettent leurs connaissances aux plus jeunes.

La plupart des études montrent que les employeurs tendent à concentrer leur effort de formation sur les travailleurs qui ont le meilleur niveau d'études [OCDE (1991) ; Lynch (1994) ; O'Connell (1998) ; Blundell *et al.* (1996) ; Shömann (1998)]. Les études empiriques montrent aussi que les grandes entreprises, les entreprises qui paient des salaires supérieurs à la moyenne et les entreprises à plus forte intensité capitaliste sont celles qui sont le plus susceptibles de former leurs travailleurs. Il semble que les travailleurs qui occupent un emploi à temps partiel ont moins de chances de suivre une formation, comme on l'a signalé au chapitre 1, et il en va de même des travailleurs sous contrat temporaire [Arulampalam et Booth (1998a)].

En l'absence de données de qualité sur les taux de rendement, il est difficile de dire si les inégalités dans la répartition de la formation dénotent un échec du marché pour ce qui est de l'allocation de la formation. Cependant, il existe manifestement des problèmes d'équité. Par exemple, il semble que la formation assurée par les entreprises tende à renforcer le modèle de plus faible performance sur le marché du travail des travailleurs ayant le moins bon niveau d'études. Les données empiriques montrent que la formation assurée par l'entreprise et l'enseignement formel se complètent. Non seulement les entreprises font un plus gros effort de formation en direction de leurs salariés qui ont le meilleur niveau d'études, mais elles dépenseront probablement davantage de ressources pour sélectionner et embaucher des travailleurs auxquels elles comptent offrir une formation plus tard [De Grip et Hoevenberg (1996) ; Burdett et Cunningham (1998)].

En résumé, la prédiction du modèle habituel selon laquelle la formation a un effet positif sur les gains et la productivité des travailleurs est confirmée, de façon générale, par les études empiriques, alors que d'autres prédictions importantes du modèle ne trouvent guère confirmation dans les données empiriques.

D'autres théories ont été formulées, récemment, qui expliquent peut-être mieux la réalité observée [voir, par exemple, les articles dans Booth et Snower (1996)]. Dernièrement, Acemoglu et Pischke (1998, 1999) ont élaboré un modèle différent de la formation assurée par les entreprises. Ils estiment que des marchés du travail non concurrentiels ont souvent pour effet de comprimer la structure salariale, ce qui incite les entreprises à investir dans la formation générale. Ils considèrent que le coût de la formation sera pris en charge à la fois par les employeurs et par les salariés, la répartition entre les deux étant fonction du degré de compression de la distribution des salaires. Plus la distribution des salaires est comprimée, plus les employeurs sont incités à former les travailleurs pour tirer avantage de gains de productivité qui ne se traduiront pas par des salaires plus élevés. Un éventail des salaires plus resserré peut aussi diminuer l'incitation des travailleurs à investir dans la formation, mais l'impact net sur la formation sera positif si l'ampleur de l'effort de formation est déterminé avant tout par les employeurs.

Les auteurs donnent les raisons possibles d'une structure salariale comprimée. L'employeur du moment a des informations sur les aptitudes des travailleurs que n'ont pas les autres employeurs ; or, il apparaît que, dans des circonstances données, cela se traduit par une structure salariale comprimée et une incitation à la formation. Les départs volontaires ont un coût pour l'employeur, qui doit remplacer le travailleur, et aussi pour les travailleurs eux-mêmes, qui doivent consacrer des ressources à la recherche d'un autre emploi ; ces coûts peuvent engendrer une rente de situation dont le bénéfice est partagé entre l'employeur du moment et le travailleur, au travers de la négociation. Les employeurs peuvent être incités à rémunérer les travailleurs au-delà de leur productivité marginale lorsqu'ils les recrutent – pour les motiver ou pour prévenir un départ volontaire, comme dans le cadre d'un modèle de salaire d'efficience – et à leur assurer, ultérieurement, une formation pour améliorer leur productivité et la porter à un niveau correspondant à leur salaire, ou au-delà. Un salaire minimum peut déboucher sur davantage de formation pour les travailleurs dont la productivité est, initialement, inférieure au niveau de salaire. Les syndi-

cats peuvent contribuer à la compression de la structure salariale en amenant les employeurs à payer des salaires plus élevés aux travailleurs peu qualifiés¹.

Cette théorie n'a pas encore été vraiment confrontée aux données empiriques [Acemoglu et Pischke (1998, 1999)]. Cependant, elle rend mieux compte de la conclusion essentielle, à savoir que les entreprises supportent pour une bonne part le coût de la formation générale. La théorie suggère également que les différences internationales en ce qui concerne les institutions et les pratiques sur le marché du travail, par exemple en matière de fixation des salaires et de rotation des effectifs, peuvent influencer de façon importante sur la capacité du marché privé à assurer un niveau optimal et une répartition optimale de la formation.

II. La formation dans les différents pays : les enseignements à tirer des enquêtes « harmonisées »

A. Sources et définitions

Plusieurs initiatives récentes ont permis de recueillir des données « harmonisées » sur la formation continue de la main-d'œuvre adulte. L'OCDE a coordonné deux de ces initiatives, et EUROSTAT les deux autres. Dans les quatre cas, les offices statistiques nationaux ont recueilli les données sous-jacentes qui ont ensuite été présentées selon un format commun. Bien que l'objectif soit de rassembler des données comparables au plan international sur la formation, les quatre initiatives diffèrent en ce qui concerne la mesure dans laquelle le questionnaire d'enquête et le processus de collecte des données ont été harmonisés entre les pays participants. Elles diffèrent aussi en ce qui concerne la définition précise de l'activité de formation, la population sondée ainsi que les pays et les années pour lesquels des données ont été recueillies.

Le tableau 3.1 décrit certaines des caractéristiques de base de ces quatre sources de statistiques harmonisées sur la formation : l'Enquête internationale sur la littératie des adultes (IALS) ; l'Enquête de la Communauté européenne sur les forces de travail (ELFS) ; le projet OCDE/INES (indicateurs des systèmes d'enseignement) ; et l'Enquête EUROSTAT sur la formation professionnelle continue (CVTS)². Deux caractéristiques sont particulièrement importantes à considérer dans la perspective de comparaisons internationales : premièrement, les différences dans le

1. Les études montrent que, de fait, il y a généralement davantage de formation lorsque les syndicats sont présents [Green et al. (1999) ; Kennedy et al. (1994)].

2. Pour une documentation détaillée sur ces quatre enquêtes, voir, respectivement, OCDE et Statistique Canada (1995), EUROSTAT (1996), OCDE (1997a) et EUROSTAT (1997).

Tableau 3.1. **Enquêtes produisant des statistiques harmonisées sur la formation**

Titre et année	Pays couverts	Nature de l'enquête, notamment degré d'harmonisation et taille de l'échantillon	Définitions de la participation à la formation et du volume utilisées dans ce chapitre	Période de référence	Commentaires
Enquête internationale sur la littératie des adultes (IALS), 1994-1995	Australie, Belgique (Flandre), Canada, Allemagne, Irlande, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Pologne, Suède, Suisse, Royaume-Uni, États-Unis ^a .	Enquête auprès des ménages sur la base d'un questionnaire commun. Échantillons relativement restreints (par exemple, 3 045 personnes pour les États-Unis).	<i>Participation</i> : a suivi un ou plusieurs cours en rapport avec sa carrière ou son emploi. <i>Volume</i> : nombre total d'heures pour les trois derniers cours ^b .	12 mois	La question sur la formation initiale est très large et peut amener à saisir des activités d'apprentissage très informelles dont ne rendent pas compte les trois autres enquêtes harmonisées. L'IALS produit aussi des données uniques sur les capacités fondamentales des travailleurs.
Enquête communautaire sur les forces de travail d'EUROSTAT (ELFS), 1997	Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Espagne, Suède, Royaume-Uni.	Enquête auprès des ménages (enquêtes nationales sur la population active qui ont été adaptées, dans une certaine mesure, au format EUROSTAT mais avec certaines différences dans les questions posées). Les données sont présentées selon une structure commune et l'échantillon est vaste.	<i>Participation</i> : a suivi un enseignement et une formation en dehors d'un enseignement secondaire ou d'une formation professionnelle initiale. <i>Volume</i> : nombre total d'heures.	4 semaines ^c	Des données annuelles sur la participation à la formation sont disponibles pour la période 1988-1997 pour 12 pays.
Données provenant du projet OCDE/INES ^d (indicateurs des systèmes d'enseignement) sur la formation continue, 1991-96	Australie, Canada, Finlande, France, Allemagne, Norvège, Suède, Suisse, États-Unis.	Enquêtes auprès des ménages, en règle générale enquêtes nationales sur la population active ou enquêtes spéciales sur l'éducation et la formation des adultes ^e . Données présentées selon une structure commune. Vastes échantillons.	<i>Participation</i> : a suivi un ou plusieurs cours de formation présenté(s) comme lié(s) à l'emploi ou à la carrière par la personne interrogée. <i>Volume</i> : nombre total d'heures.	12 mois	Les statistiques sur la formation provenant du projet OCDE/INES ne sont pas disponibles pour le groupe d'âge auquel on s'intéresse principalement dans ce chapitre (25-54 ans). Les structures de la formation sont analysées pour la tranche d'âge 25-64 ans. Très peu de données sont
sur la formation professionnelle continue (CVTS), 1994	Allemagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Espagne, Royaume-Uni.	Enquête Eurostat sur la formation de main-d'œuvre qui reçoit une formation professionnelle assurée par l'employeur, ce qui recouvre les cours internes et externes et la formation structurée en cours d'emploi mais exclut la formation professionnelle initiale. <i>Volume</i> : durée et coût de la formation.	Enquête Eurostat sur la formation de main-d'œuvre qui reçoit une formation professionnelle assurée par l'employeur, ce qui recouvre les cours internes et externes et la formation structurée en cours d'emploi mais exclut la formation professionnelle initiale. <i>Volume</i> : durée et coût de la formation.	12 mois	Enquête sur la formation professionnelle continue exclut les entreprises de moins de 10 salariés ou, dans la classification NACE Rev 1, les secteurs A et B (agriculture, sylviculture, pêche) L, M et N (administration publique, santé et éducation), P (personnel domestique) et Q (organismes extraterritoriaux).

a) Des données IALS ont été recueillies pour 12 autres pays, mais elles ne sont pas encore disponibles pour l'analyse.

b) Pour la Suède, l'IALS n'apporte pas de données utilisables concernant les heures de formation ni sur le fait de savoir si la principale raison d'être de la formation est liée à la carrière et à l'emploi. Les taux de formation pour la Suède prennent en compte la participation à des formations ayant bénéficié, au moins en partie, d'un soutien financier de l'employeur.

c) La période de référence pour la France, dans l'enquête sur les forces de travail, correspond aux activités de formation en cours à la date de l'interview.

d) Les données OCDE/INES utilisées ici ne couvrent que les pays qui font état d'activités de formation sur une période de 12 mois. Cette base de données inclut aussi un certain nombre de pays qui font état d'activités de formation sur une période de 4 semaines, mais il s'agit, pour l'essentiel, des mêmes données que dans l'enquête sur les forces de travail, de sorte que ces données ne sont pas prises en compte ici.

e) Les données OCDE/INES pour la France sont des données administratives (DARES – ministère de l'Emploi et de la Solidarité).

degré d'harmonisation des enquêtes entre les pays ; et deuxièmement, les différences dans la façon dont la formation est définie et mesurée.

L'Enquête internationale sur la littératie des adultes est celle qui est le plus proche de l'idéal d'un exercice pleinement harmonisé de collecte de données. Un questionnaire et un protocole d'interview communs ont été utilisés dans tous les pays, encore qu'il ait été laissée une certaine latitude pour recourir à des questions complémentaires. Les deux enquêtes EUROSTAT sont dans une situation intermédiaire du point de vue de l'harmonisation. Les autorités statistiques des États membres de l'Union européenne font de gros efforts pour suivre les directives communes concernant le contenu du questionnaire et la collecte des données, mais d'importantes variations demeurent, néanmoins, sur ces deux plans – en particulier dans l'Enquête sur les forces de travail. Enfin, les données OCDE/INES semblent être celles qui présentent la moins bonne harmonisation d'ensemble. Dans le cadre de ce programme, les pays participants notent des estimations tirées d'enquêtes nationales pré-existantes qui respectent, d'aussi près que possible, un ensemble commun de définitions.

Les quatre enquêtes fournissent des mesures de l'ampleur de l'activité de formation professionnelle continue de la main-d'œuvre adulte. Cependant, il y a d'importantes différences dans la formulation des questions³. De façon tout à fait mécanique, l'Enquête sur les forces de travail interroge sur la formation au cours des quatre semaines précédentes, tandis que les trois autres enquêtes considèrent une période de référence de 12 mois. Autre différence : l'Enquête sur la formation professionnelle continue interroge les employeurs et non les travailleurs. Or, on peut penser qu'il y a des biais systématiques dans la façon dont ces deux groupes rendent compte des activités de formation. Troisième différence : les personnes interrogées dans l'Enquête sur les forces de travail et dans l'Enquête sur la formation professionnelle continue sont invitées à distinguer entre la formation professionnelle initiale et la formation professionnelle continue, de sorte que le premier type de formation peut être expressément laissé de côté pour les estimations. Ce type d'information n'est pas disponible dans les deux autres enquêtes et une part de formation professionnelle initiale contamine assurément les données, encore que le fait d'adopter un âge minimum, fixé à 25 ans, limite le problème.

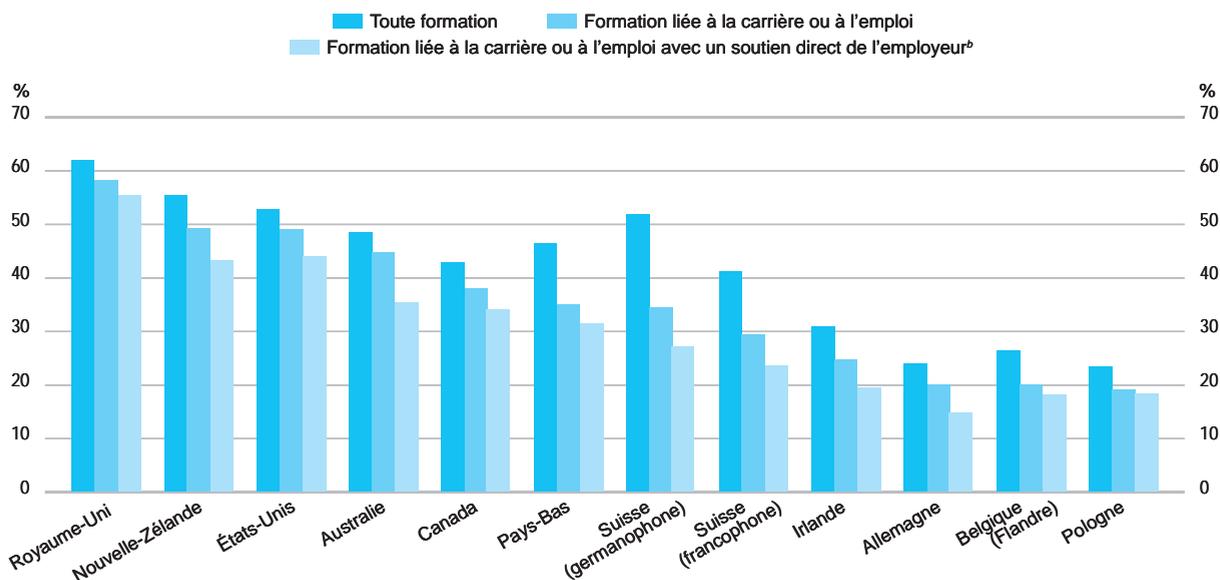
Il y a aussi des différences plus subtiles dans la façon dont sont formulées précisément les questions. Par exemple, les enquêtes reprises dans le cadre de l'activité OCDE/INES interrogent, en règle générale, sur la participation à des

« cours » ou à des « programmes » de formation, alors que l'Enquête internationale sur la littératie des adultes évoque aussi la « formation en cours d'emploi ». Cette dernière formulation peut amener à citer plus souvent des types de formation moins structurés – tutorat assuré par des collègues plus expérimentés, par exemple – et aboutir, par conséquent, à des estimations de la formation plus élevées. Les données issues de l'Enquête européenne sur les forces de travail se situent probablement à mi-chemin entre celles recueillies dans le cadre de l'Enquête IALS et de l'activité OCDE/INES pour ce qui est du volume de formation informelle notifié, puisque les personnes interrogées étaient invitées à signaler toute « activité éducative et de formation suivie au cours des quatre dernières semaines ». Les employeurs interrogés dans le cadre de l'Enquête sur la formation professionnelle continue, axée sur les programmes de formation structurés, évoquent sans doute peu, voire pas du tout, la formation informelle. Or, cela peut avoir des effets notables car de précédents travaux montrent que la participation à des activités de formation non structurées est au moins aussi répandue que la participation à une formation structurée [Frazis *et al.* (1998) ; OCDE (1991)]. Il semble, cependant, qu'il y ait une corrélation positive entre formation structurée et formation non structurée [Loewenstein et Spletzer (1994)]. Cette corrélation donne à penser que les différences entre les enquêtes en ce qui concerne la mesure dans laquelle elles rendent compte de la formation non structurée ont sans doute moins d'incidence sur les niveaux *relatifs* de formation pour les différents groupes ou pays que sur les niveaux *absolus*. Les indices de formation synthétiques établis à partir des différentes enquêtes qui sont présentés ci-dessous combinent exclusivement des mesures relatives.

Les quatre sources utilisées diffèrent aussi en ce qui concerne le degré d'implication requis de la part de l'employeur pour qu'un épisode de formation soit signalé. Les données provenant de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes confirment que les comparaisons internationales de la participation à la formation peuvent être affectées par ces particularités, encore que l'effet soit sans doute assez limité. Dans le groupe des 25-54 ans, les activités éducatives et de formation signalées par les personnes interrogées qui ont un emploi sont le plus souvent caractérisées par les intéressés eux-mêmes comme des activités en rapport avec leur carrière ou leur emploi, et la plupart de ces activités bénéficient d'un soutien direct de l'employeur (graphique 3.1). La comparaison entre l'ensemble des activités de formation liées à l'emploi et celles qui bénéficient du soutien de l'employeur est essentielle pour apprécier la comparabilité des quatre enquêtes harmonisées, car

3. Voir Phelps et Stowe (1998) et OCDE (1997b, 1998a) pour un examen approfondi de cette question.

Graphique 3.1. Différentes définitions du taux de participation à la formation^a
 Pourcentage des salariés âgés de 25 à 54 ans



a) Les pays sont classés par ordre décroissant du pourcentage de formation liée à la carrière ou à l'emploi.

b) Le travailleur indique que l'objet principal de la formation était en rapport avec la carrière ou l'emploi et que l'employeur ou bien a assuré directement la formation, ou bien a apporté l'un ou plusieurs des éléments suivants : le financement, les locaux (notamment sur le lieu de travail) ou l'incitation à la formation (notamment par le biais de dispositions d'une convention collective).

Source : Enquête internationale sur la littératie des adultes, 1994-1995.

L'Enquête sur la formation professionnelle continue n'enregistre que les formations qui bénéficient du soutien de l'employeur alors que les enquêtes auprès des ménages devraient aussi enregistrer les formations liées à l'emploi qui ne bénéficient pas du soutien de l'employeur. Les données recueillies dans le cadre de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes donnent à penser que les écarts qui en résultent en ce qui concerne la gamme des activités de formation signalées sont assez limités dans la plupart des pays. Bien que l'ampleur des écarts entre les pays en ce qui concerne les taux de participation à la formation varie selon que les comparaisons portent sur l'ensemble des formations liées à l'emploi ou seulement sur celles qui bénéficient du soutien de l'employeur, le seul changement notable dans le classement des pays concerne l'Allemagne, qui se trouvait à peu près à parité avec la Belgique et la Pologne et qui recule un peu dans le classement – apparemment parce que les employeurs allemands ne financent qu'une part inhabituellement faible de la formation professionnelle *continue* structurée, alors qu'ils investissent beaucoup dans la formation *initiale* [OCDE (1995)].

La population sondée diffère aussi selon les enquêtes. La main-d'œuvre non indépendante et salariée ayant entre 25 et 54 ans qui est, pour l'essentiel, la population que vise

l'analyse développée ci-après, ne peut être précisément identifiée que dans l'Enquête internationale sur la littératie des adultes et dans l'Enquête sur les forces de travail. Les statistiques de formation fournies par l'activité OCDE/INES portent sur la tranche d'âge 25-64 ans, tandis que les données de l'Enquête sur la formation professionnelle continue couvrent les salariés de tous âges dans les entreprises considérées. En outre, l'Enquête sur la formation professionnelle continue laisse de côté les travailleurs des entreprises de moins de 10 salariés et tous les travailleurs dans certains secteurs (voir tableau 3.1). Or, le fait de ne pas prendre en compte les travailleurs des petites entreprises entraîne une surestimation des taux de participation à la formation car on constate que les taux de formation augmentent avec la taille de l'entreprise [EUROSTAT (1997)].

B. L'effort de formation

Les travailleurs sont-ils plus nombreux à recevoir une formation dans certains pays que dans d'autres ? Comme il n'est pas facile, dans la pratique, de distinguer entre la formation et le processus d'apprentissage qui accompagne l'expérience du travail, il ne faut pas s'attendre à pouvoir donner des évaluations très précises de l'ampleur de la for-

mation dans un pays par rapport à un autre. Néanmoins, on doit pouvoir classer les pays du point de vue de l'intensité de la formation sur la base des données provenant des enquêtes harmonisées. La présente section est consacrée à établir ce type de classement.

Taux de participation

Les taux de participation à la formation sont présentés au tableau 3.2. Si l'on considère d'abord la moyenne non pondérée (calculée pour tous les pays pour lesquels des données sont disponibles), on observe que l'Enquête internationale sur la littératie des adultes et l'activité OCDE/INES font apparaître un taux de participation moyen (37 pour cent dans les deux cas) très supérieur à celui que fait apparaître l'Enquête sur les forces de travail (9 pour cent). Ce résultat est conforme à ce à quoi on pouvait s'attendre puisque la période de référence de quatre semaines retenue par l'Enquête sur les forces de travail ne rend pas compte de maints épisodes de formation survenus au cours des 12 mois précédents. Le taux de participation moyen qui ressort de l'Enquête sur la formation professionnelle continue (26 pour cent) est légèrement inférieur aux taux qui ressortent de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes et de l'activité OCDE/INES, ce qui est cohérent avec le fait que les employeurs ne signalent pas une partie des activités de formation professionnelle que signalent les travailleurs, activités de formation entreprises à leur propre initiative en dehors du cadre du travail ou activités moins structurées sur les lieux de travail, par exemple. Ces données confirment que les différences dans la conception des enquêtes risquent d'induire des différences notables dans les estimations du niveau absolu de la formation.

Chacune des enquêtes fait apparaître des différences importantes entre pays, ce qui donne à penser que la configuration de la formation diffère notablement d'un pays à l'autre, d'autant que les écarts apparaissent particulièrement importants avec les deux enquêtes pour lesquelles l'harmonisation est la plus poussée (Enquête internationale sur la littératie des adultes et Enquête sur la formation profession-

nelle continue, écarts types de 14 et 10 points de pourcentage respectivement).

Un simple examen du tableau 3.2 montre une grande cohérence dans les enquêtes en ce qui concerne les écarts entre pays dans les taux de participation. Le Danemark, la Finlande, la Suède et le Royaume-Uni ont régulièrement des taux de participation à la formation supérieurs à la moyenne, alors que la Grèce, l'Italie, le Portugal et l'Espagne ont des taux inférieurs à la moyenne. La situation apparaît plus nuancée, en revanche, en ce qui concerne l'Irlande qui enregistre un taux de participation à la formation inférieur à la moyenne dans l'Enquête internationale sur la littératie des adultes et l'Enquête sur les forces de travail, mais qui enregistre le taux le plus élevé dans l'Enquête sur la formation professionnelle continue. En dépit de quelques anomalies de ce genre, il apparaît que la plupart de ces pays peuvent être caractérisés comme se situant, en règle générale, en dessous de la moyenne, près de la moyenne ou au-dessus de la moyenne dans la hiérarchie des taux de formation pour les pays de l'OCDE. Dans cet esprit, on présente colonne 9 du tableau 3.2 un indice synthétique de la participation relative calculé en combinant les informations provenant des quatre enquêtes⁴. L'indice qui en résulte donne à penser que la participation à la formation tend à être élevée dans les pays nordiques et au Royaume-Uni et faible en Europe du Sud. L'indice établi sur la base des différentes enquêtes donne aussi à penser que les écarts entre pays concernant les taux de participation sont assez importants, puisqu'ils vont de 1.5 écart type au-dessus de la moyenne à 1.3 écart type en dessous de la moyenne⁵.

Volume de formation

Un simple dénombrement, à l'aide par exemple, d'un taux de participation, donne une mesure incomplète de l'effort de formation. La formation étant une forme d'investissement économique, on peut penser qu'une mesure continue des ressources investies dans la formation serait plus utile qu'une évaluation basée sur une simple réponse oui/non à la question de savoir si un investissement a été réalisé. Si une mesure du volume de formation est souhaitable,

4. Pour calculer la moyenne des classements d'un pays en prenant en compte toutes les sources pour lesquelles des données sont disponibles, il faut d'abord exprimer les quatre séries de taux de participation en unités comparables. (On se rappellera que les différences dans la conception des questionnaires, différences touchant la période de référence, par exemple, font que les niveaux *absolus* ne sont pas comparables avec les quatre sources.) Chaque taux de participation a donc été « standardisé » c'est-à-dire ramené à un écart moyen exprimé en unités d'écart type. Par exemple, le taux de participation à la formation pour la Belgique tel qu'il ressort de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes (19.8 pour cent) est d'environ 1.2 écart type inférieur à la valeur moyenne pour l'ensemble des pays (37.1 pour cent) et sa valeur standardisée se calcule comme suit : $(19.8 - 37.1) / 14.2$ soit -1.23 . L'indice pour l'ensemble des enquêtes est simplement la moyenne non pondérée de ces taux de participation standardisés, la moyenne pour chaque pays étant calculée uniquement sur la base des enquêtes auxquelles le pays a participé. L'indice a une valeur moyenne nulle par construction.

5. L'Enquête sur les forces de travail contient quelques informations sur l'évolution dans le temps de la participation à la formation. Entre 1988 et 1997, la participation à la formation a progressé dans sept des douze pays européens pour lesquels on dispose de données, elle a diminué dans deux autres et est restée pratiquement stable dans les trois restants. Bien qu'il soit assez largement admis que les taux de participation sont en augmentation dans l'ensemble des pays de l'UE, on ne constate pas de tendance nette à la convergence des taux nationaux.

Tableau 3.2. Taux de participation à une formation liée à la carrière ou à l'emploi

Salariés âgés de 25 à 54 ans dans les années 90^a

	IALS		ELFS		OCDE/INES		CVTS		Indice synthétique du taux de participation (moyenne = 0) ^b	
	Taux de participation (%) (1)	Rang (2)	Taux de participation (%) (3)	Rang (4)	Taux de participation (%) (5)	Rang (6)	Taux de participation (%) (7)	Rang (8)	Moyenne (9)	Rang (10)
Union européenne										
Autriche	7.9	8	-0.1	13
Belgique ^c	19.8	11	3.4	13	25	6	-0.7	17
Danemark	18.4	1	33	4	1.1	4
Finlande	18.0	3	45.0	1	1.5	1
France ^d	1.9	n.a.	40.2	3	37	3	0.9	5
Allemagne	20.0	10	4.2	10	33.3	8	24	8	-0.7	16
Grèce	0.7	17	13	11	-1.3	24
Irlande	24.6	9	6.6	9	43	1	0.1	11
Italie	3.8	12	15	10	-0.9	21
Luxembourg	2.5	16	25	6	-0.6	15
Pays-Bas	34.8	7	14.9	4	26	5	0.3	9
Portugal	3.2	14	13	11	-1.1	22
Espagne	3.1	15	20	9	-0.7	19
Suède	55.5	2	18.3	2	41.6	2	1.2	2
Royaume-Uni	58.0	1	14.2	5	39	2	1.2	3
Amérique du Nord										
Canada	37.7	6	28.4	9	-0.8	20
États-Unis	48.8	4	33.5	7	0.1	12
Océanie										
Australie	44.6	5	38.1	4	0.4	8
Nouvelle-Zélande	49.1	3	0.8	6
Autres pays de l'OCDE										
Hongrie	4.2	11	-0.7	18
Islande	14.0	6	0.8	7
Norvège	11.7	7	37.0	5	0.2	10
Pologne	19.0	12	-1.3	23
Suisse ^e	33.0	8	35.0	6	-0.3	14
Suisse (francophone)	29.2	n.a.	-0.6	n.a.
Suisse (germanophone)	34.2	n.a.	-0.2	n.a.
Moyenne non pondérée	37.1	n.a.	8.8	n.a.	36.9	n.a.	26.1	n.a.	0.0	n.a.
Écart-type	14.2	n.a.	6.3	n.a.	5.0	n.a.	10.1	n.a.	0.9	n.a.

.. Données non disponibles.

n.a. : Sans objet.

a) Les chiffres en *italiques* ne sont pas pris en compte dans le calcul des statistiques au niveau international (colonnes 3 et 4), ni dans celui de l'indice synthétique (colonne 9).

b) Les estimations nationales des taux de participation des colonnes 1, 3, 5 et 7 ont été standardisées pour obtenir une moyenne de 0 et une variance de 1. La colonne 9 indique la moyenne non pondérée de ces valeurs standardisées, calculée pour chaque pays à partir de toutes les enquêtes pour lesquelles une estimation est disponible.

c) Les données de IALS pour la Belgique portent uniquement sur la Flandre.

d) Les données de ELFS pour la France mesurent uniquement la formation en cours et ne sont pas totalement comparables à celles des autres pays. La valeur pour la France n'est donc pas utilisée dans le calcul des statistiques au niveau international (colonnes 3 et 4), ni dans celui de l'indice synthétique (colonne 9).

e) Les données de IALS pour la Suisse sont une moyenne pondérée des données pour les régions francophone et germanophone.

Source : Voir tableau 3.1.

d'un point de vue théorique, dans la pratique, il est difficile de recueillir des informations précises à ce sujet. Ni les travailleurs, ni les employeurs ne sont systématiquement attentifs à l'ampleur des investissements consacrés à la formation et les tentatives qu'ils font pour en donner une estimation, lorsqu'ils sont interrogés dans le cadre d'une enquête, ont toutes les chances d'être inexactes [OCDE (1997b)]. En conséquence, mieux vaut, semble-t-il, s'appuyer à la fois sur des indicateurs de la participation et des indicateurs de volume pour apprécier l'intensité de l'effort de formation plutôt que de ne considérer qu'un seul type d'indicateurs, les uns et les autres présentant des forces et des faiblesses différentes.

L'indicateur fondamental du *volume* de formation examiné ici est le nombre d'heures moyen de formation pour l'ensemble des travailleurs, qu'ils aient ou non suivi une formation. Les quatre sources de statistiques harmonisées donnent des estimations assez différentes du nombre d'heures de formation moyen (tableau 3.3). La principale différence réside dans l'estimation beaucoup plus faible que donne l'Enquête sur la formation professionnelle continue, ce qui provient sans doute du fait que cette enquête n'enregistre que les heures consacrées à suivre des « cours » proposés par l'employeur, alors que les trois autres enquêtes couvrent un éventail plus large d'activités de formation. De même, l'utilisation d'une période de référence plus courte explique la plus faible moyenne enregistrée par l'Enquête sur les forces de travail par rapport aux deux autres enquêtes auprès des ménages⁶. Il est difficile de savoir, en revanche, pourquoi le volume de formation saisi au travers de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes est tellement plus important que celui saisi par l'activité OCDE/INES (42 heures par travailleur dans le premier cas, 28 dans le second). Cette disparité tient sans doute au fait que l'Enquête internationale sur la littératie des adultes tend à mieux rendre compte des formations relativement peu structurées.

Les quatre enquêtes confirment que le volume de formation diffère d'un pays à l'autre, mais la variabilité entre les pays apparaît tout à fait modeste dans le cadre de l'Enquête sur la formation professionnelle continue (écart type de 4 heures) alors qu'elle apparaît élevée dans le cadre de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes (écart type de 18 heures). Comme cela a été noté précédemment

[OCDE (1998a)], une partie des écarts entre pays en ce qui concerne le nombre d'heures de formation enregistré dans le cadre de l'Enquête sur les forces de travail semble refléter ou bien des incompatibilités dans les définitions ou bien d'importantes erreurs de mesure. En particulier, le chiffre de 150 heures de formation par travailleur pour les Pays-Bas apparaît très surévalué⁷. De même que les erreurs de mesure sont plus importantes en ce qui concerne le volume de formation qu'en ce qui concerne les taux de participation, de même les résultats internationaux concernant le volume de formation sont moins cohérents d'une enquête à l'autre. La Grèce est l'exemple le plus frappant de ces incohérences entre les différentes enquêtes : elle est très loin dans le classement avec l'Enquête sur les forces de travail (15^e sur 16 pays) alors qu'elle occupe le deuxième rang pour le volume de formation avec l'Enquête sur la formation professionnelle continue. Cependant, on observe aussi des configurations stables : l'Australie et les Pays-Bas se situent constamment au-dessus de la moyenne ; l'Allemagne et le Portugal sont régulièrement proches de la valeur moyenne ; et la Belgique et l'Italie sont constamment en dessous. Par ailleurs, rares étant les pays pour lesquels on dispose de données de volume provenant de plusieurs enquêtes, il est difficile d'avoir une appréciation globale de la fiabilité des écarts internationaux résultant des différentes enquêtes. Bien que la validité de cet indice soit davantage sujette à caution, on présente colonne 9 du tableau 3.3 un indice synthétique du volume de formation, analogue à celui qui a été construit pour la participation. L'Australie, la France, les Pays-Bas et la Nouvelle-Zélande sont les pays qui enregistrent les valeurs les plus élevées tandis que la Belgique, l'Italie, la Pologne et la Suisse enregistrent les valeurs les plus faibles.

Quand on s'interroge sur la cohérence des comparaisons internationales portant sur l'effort de formation, on est aussi amené à se demander si les indicateurs de participation et de volume donnent les mêmes classements. Le graphique 3.2 juxtapose les indices de participation et de volume établis sur la base des différentes enquêtes. Ces deux indices amènent à des conclusions un peu différentes en ce qui concerne les pays qui investissent le plus dans la formation continue. Le pays qui arrive en deuxième position dans le classement pour la participation à la formation se situe en dessous de la moyenne pour le volume de formation (Suède), alors que le pays qui se classe en dernière position pour la participation affiche un volume de formation supé-

6. Le fait que l'Enquête sur les forces de travail prenne en compte une période de référence de quatre semaines – au lieu de 12 mois – entraîne une sous-estimation moindre du volume de la formation que de la participation, et cela pour deux raisons. Premièrement, toute formation en cours durant la période de référence est prise en compte pour sa durée *totale*. Deuxièmement, une période de référence courte augmente la probabilité d'observer les épisodes de formation longs (distorsion en faveur de la durée).

7. Deux facteurs rendent ces données moins plausibles encore : aux Pays-Bas, *aucune* personne en formation n'est enregistrée comme suivant une formation de moins de 20 heures par semaine et l'essentiel de la formation est imputé à une catégorie résiduelle, « autre finalité », et non pas aux catégories « formation professionnelle continue » ou « changement de carrière ». En conséquence, les données provenant de l'Enquête sur les forces de travail pour les Pays-Bas ne sont pas prises en compte dans l'analyse des écarts entre pays dans le volume de formation.

Tableau 3.3. Volume de la formation liée à la carrière ou à l'emploi

Nombre moyen d'heures de formation par salarié âgé de 25 à 54 ans dans les années 90^a

	IALS		ELFS		OCDE/INES		CVTS		Indice synthétique de volume (moyenne = 0) ^b	
	Volume (1)	Rang (2)	Volume (3)	Rang (4)	Volume (5)	Rang (6)	Volume (7)	Rang (8)	Moyenne (9)	Rang (10)
Union européenne										
Autriche	19.8	6	0.3	9
Belgique ^c	17.3	10	8.4	12	10.2	8	-0.9	20
Danemark	34.9	1	12.9	5	0.9	4
Finlande	31.8	2	18.8	6	0.3	8
France ^d	6.4	n.a.	20.1	1	1.8	1
Allemagne	40.5	8	31.6	3	34.9	2	8.2	11	0.2	10
Grèce	4.1	15	18.0	2	0.0	11
Irlande	45.6	6	14.8	9	10.9	7	-0.1	14
Italie	8.0	13	6.1	12	-1.2	23
Luxembourg	3.4	16	10.0	10	-1.0	21
Pays-Bas ^e	51.0	4	151.6	n.a.	17.2	3	0.8	5
Portugal	30.5	4	11.0	6	0.5	7
Espagne	16.2	7	10.0	9	-0.3	16
Suède	11.6	11	20.2	5	-0.6	18
Royaume-Uni	52.1	3	21.6	5	15.8	4	0.6	6
Amérique du Nord										
Canada	41.1	7	21.9	3	-0.3	15
États-Unis	46.6	5	21.9	4	-0.1	12
Océanie										
Australie	61.3	2	48.9	1	1.4	3
Nouvelle-Zélande	69.0	1	1.5	2
Autres pays de l'OCDE										
Hongrie	13.5	10	-0.4	17
Islande	15.8	8	-0.1	13
Norvège	7.8	14	-0.9	19
Pologne	20.7	9	-1.1	22
Suisse ^f	11.3	11	-1.7	24
Suisse (francophone)	8.2	n.a.	-1.8	n.a.
Suisse (germanophone)	12.4	n.a.	-1.6	n.a.
Moyenne non pondérée	41.5	n.a.	17.1	n.a.	27.8	n.a.	12.5	n.a.	0.0	n.a.
Écart-type	18.2	n.a.	10.3	n.a.	11.9	n.a.	4.3	n.a.	0.9	n.a.

.. Données non disponibles.

n.a. : Sans objet.

a) Les chiffres en *italiques* ne sont pas pris en compte dans le calcul des statistiques au niveau international (colonnes 3 et 4), ni dans celui de l'indice synthétique (colonne 9).

b) Les estimations nationales des taux de participation des colonnes 1, 3, 5 et 7 ont été standardisées pour obtenir une moyenne de 0 et une variance de 1. La colonne 9 indique la moyenne non pondérée de ces valeurs standardisées, calculée pour chaque pays à partir de toutes les enquêtes pour lesquelles une estimation est disponible.

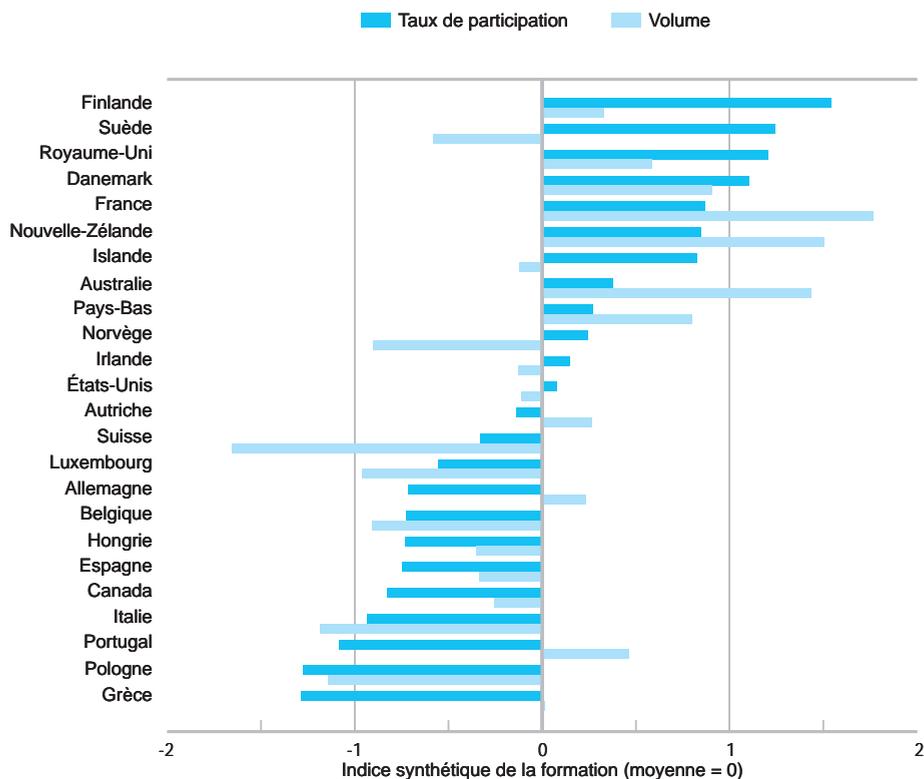
c) Les données de IALS pour la Belgique portent uniquement sur la Flandre.

d) Les données de ELFS pour la France mesurent uniquement la formation en cours et ne sont pas totalement comparables à celles des autres pays. La valeur pour la France n'est donc pas utilisée dans le calcul des statistiques au niveau international (colonnes 3 et 4), ni dans celui de l'indice synthétique (colonne 9).

e) Les données de ELFS pour les Pays-Bas ne sont pas utilisées dans le calcul des statistiques au niveau international (colonnes 3 et 4), ni dans celui de l'indice synthétique (colonne 9), car elles semblent ne pas être comparables (voir le texte).

f) Les données de IALS pour la Suisse sont une moyenne pondérée des données pour les régions francophone et germanophone.

Source : Voir tableau 3.1.

Graphique 3.2. Indices synthétiques du niveau relatif de formation : taux de participation par rapport au volume^a

a) Colonne 9 des tableaux 3.2 et 3.3 respectivement.
Source : Voir tableau 3.1.

rieur à la moyenne (Grèce). Cependant, il y a, dans une certaine mesure, une corrélation positive entre les deux indicateurs pour la majorité des pays qui se situent dans une position intermédiaire sur les deux échelles, ce qui se traduit par une corrélation globale de 0.50.

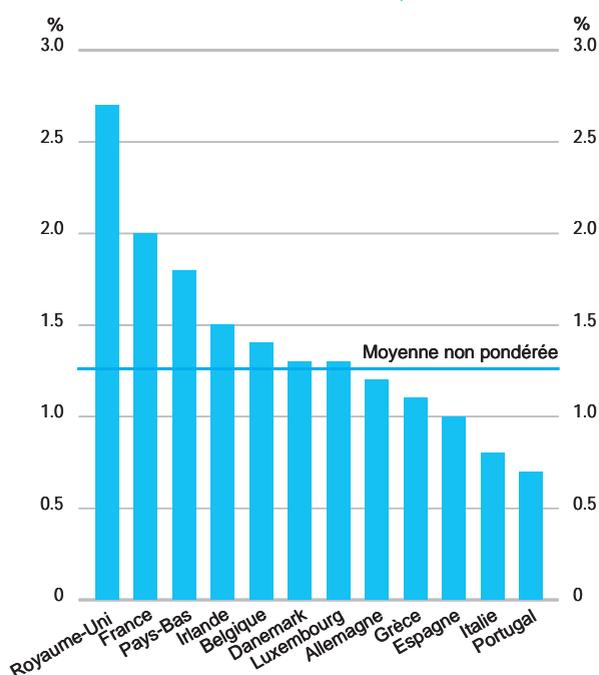
L'absence de corrélation plus étroite entre la position relative d'un pays pour ce qui est de la participation à la formation et pour ce qui est du volume de formation pourrait refléter un choix entre une conception extensive et une conception intensive de l'investissement en formation. Un pays qui assure un faible volume de formation à un grand nombre de travailleurs privilégie l'aspect extensif et tend à se situer plus haut par rapport à l'indice de participation que par rapport à l'indice de volume. Ainsi pourrait-on caractériser la situation des pays nordiques, de la Suisse et du Royaume-Uni. À l'inverse, on constate que des pays comme l'Australie, la France, l'Allemagne, la Grèce, les

Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande et le Portugal privilégient le côté intensif, assurant une formation relativement intensive à une proportion de travailleurs moyenne, voire inférieure à la moyenne. Il est frappant de noter que plusieurs pays parmi ceux qui semblent privilégier l'aspect intensif appliquent un prélèvement destiné à financer la formation (ou l'appliquaient encore récemment) : Australie, France et Nouvelle-Zélande⁸. On peut penser qu'un prélèvement destiné à financer la formation encourage l'offre de formations dont il est facile de rendre compte, par exemple des cours financés par les employeurs, auxquels les indicateurs de volume donnent beaucoup de poids dans les enquêtes.

On peut donner une estimation grossière de l'ampleur du choix entre aspect extensif et aspect intensif. Si les personnes en formation bénéficiaient du même nombre d'heures de formation en moyenne, indépendamment du taux de participation, la corrélation entre participation et volume

8. Les données pour l'Australie se rapportent à 1995, année où le prélèvement destiné à financer la formation a été supprimé.

Graphique 3.3. Part des coûts de formation pour les employeurs dans le coût total de la main-d'œuvre, 1994^a



a) Dépenses des employeurs pour les cours de formation structurés. Les pays sont classés par ordre décroissant.

Source : EUROSTAT, CVTS, 1994.

serait de 1.0 en l'absence d'erreurs de mesure. Cette corrélation est de 0.50 d'après l'indice synthétique, mais le coefficient de 0.66 qui résulte des seules données de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes donne une meilleure indication de la mesure dans laquelle l'intensité de la formation tend à décroître à mesure que la participation augmente, car ces données sont moins affectées par les problèmes de mesure. La corrélation que fait ressortir l'Enquête internationale sur la littératie des adultes implique qu'une augmentation de 10 pour cent du taux de participation à la formation va de pair avec une diminution d'environ 3 pour cent du volume d'heures de formation par stagiaire.

L'Enquête sur la formation professionnelle continue donne une autre mesure du volume de formation en considérant le coût de la formation pour les employeurs en proportion du total des coûts de main-d'œuvre (graphique 3.3). Les employeurs portugais et italiens arrivent au dernier rang au regard de cet indicateur, consacrant moins de 1 pour cent du total des coûts de main-d'œuvre à la formation, alors que les employeurs britanniques arrivent en tête, avec un effort d'investissement de 2.7 pour cent. De façon générale, cet indicateur de volume est assez cohérent avec l'analyse

présentée plus haut des taux de participation, mais il l'est moins avec l'analyse du volume de formation en termes d'heures de formation. En particulier, les pays de l'Europe du Sud où les taux de participation sont relativement bas (Grèce, Italie, Portugal et Espagne) sont aussi, parmi les États membres de l'Union européenne, ceux où la part des investissements consacrés à la formation est la plus faible, tandis que les deux pays où les taux de participation sont les plus élevés (Royaume-Uni et France) sont aussi ceux où les employeurs dépensent le plus pour la formation.

Analyse de corrélation

Le tableau 3.4 présente une analyse plus formelle de la fiabilité des écarts entre pays pour ce qui est de l'ampleur de l'effort de formation. On a calculé la corrélation des rangs au niveau international entre les divers indicateurs de participation à la formation et de volume. Ces corrélations permettent de quantifier le degré de concordance de trois types de comparaisons : comparaisons entre différentes mesures de l'effort de formation sur la base de la même enquête (par exemple, corrélation de 0.79 entre les indicateurs IALS de participation et de volume) ; comparaisons entre différentes enquêtes utilisant le même indicateur de la formation (par exemple, corrélation de 0.83 entre les indicateurs de participation IALS et enquête forces de travail) ; et comparaisons sur la base de différents indicateurs et différentes enquêtes (par exemple, corrélation de 0.30 entre l'indicateur de participation IALS et l'indicateur de volume de l'enquête forces de travail). On notera que les corrélations sont souvent calculées pour un nombre de pays relativement restreint car elles ne peuvent être calculées que pour les pays pour lesquels les deux estimations sont disponibles.

On observe une corrélation positive entre les indicateurs de participation et les indicateurs de volume dans l'Enquête internationale sur la littératie des adultes, l'Enquête sur les forces de travail et l'Enquête sur la formation professionnelle continue. Cependant, ces corrélations sont nettement inférieures à 1.0, ce qui pourrait dénoter ou bien un arbitrage, dans les pays, entre le nombre de travailleurs formés et la durée de la formation reçue, ou bien des erreurs de mesure importantes concernant le nombre d'heures. Cette corrélation est négative dans l'étude OCDE/INES, situation qui amène à soupçonner de graves erreurs de mesure car il est difficile de croire qu'une augmentation de la proportion de travailleurs admis à suivre une formation aille de pair avec une diminution plus que proportionnelle de la durée moyenne de la formation. Dans l'Enquête sur la formation professionnelle continue, les corrélations entre le coût de la formation et la participation ainsi que le volume sont nettement positives (0.89 et 0.51), ce qui dénote une forte concordance.

— Tableau 3.4. **Coefficients de corrélation des rangs de Spearman entre les indicateurs nationaux du niveau de participation à une formation liée à la carrière ou à l'emploi provenant de différentes sources** —

Salariés âgés de 25 à 54 ans dans les années 90

Indicateurs comparés ^a		IALS comparée à :				ELFS comparée à :			OCDE/INES comparée à :		CVTS comparée à :
Première enquête	Seconde enquête	IALS	ELFS	OCDE/INES	CVTS	ELFS	OCDE/INES	CVTS	OCDE/INES	CVTS	CVTS
F %	F %	1.00**	0.83**	0.60	0.60	1.00**	0.80	0.72**	1.00**	..	1.00**
H	H	1.00**	0.40	0.20	0.80	1.00**	-0.50	0.18	1.00**	..	1.00**
F %	H	0.79**	0.30	-0.70	0.80	0.51**	-0.50	0.21	-0.60	..	0.31
H	F %	0.79**	0.90**	0.30	0.60	0.51**	0.40	0.20	-0.60	..	0.31
F %	C %	0.90**	0.58*	0.89**
H	C %	0.90**	0.01	0.51*

.. Données non disponibles.

* Significatif au seuil de 10 %.

** Significatif au seuil de 5 %.

a) F % désigne le pourcentage des travailleurs participant à une formation, H le nombre moyen d'heures de formation par salarié et C % le coût de formation en pourcentage du coût total de la main-d'œuvre.

Source : Voir tableau 3.1.

Les corrélations au niveau des différentes enquêtes en ce qui concerne la participation s'établissent entre 0.60 et 0.83, ce qui dénote une assez grande régularité dans le classement des pays selon cette dimension de la formation. On devrait donc pouvoir procéder à des comparaisons qualitativement valables des taux de participation à la formation, et l'indice synthétique de participation qui a été introduit plus haut est utilisé à cet effet plus loin dans cette section.

C. Répartition de la formation

Le niveau des gains et la sécurité de l'emploi sont de plus en plus liés aux qualifications des travailleurs [OCDE (1997c)]. Si certains groupes ont peu accès à la formation, cela peut limiter notablement leurs perspectives sur le marché du travail et entraîner de plus grandes inégalités économiques. Une répartition inégale de la formation peut aussi nuire à l'efficacité économique. D'après certaines données (voir chapitre 4), l'évolution récente de la technologie et des modes d'organisation du travail ne fait qu'accroître l'importance d'une participation large et continue de la main-d'œuvre à la formation. Malgré les interrogations que l'on peut avoir sur le plan de l'équité et de l'efficacité, on ne sait guère s'il y a des différences notables, au plan international, dans la répartition de la formation. Dans cette section, on se fonde sur les quatre sources de données harmonisées pour apprécier les différences internationales concernant les taux de participation à la formation de la main-d'œuvre, selon le sexe, l'âge et le niveau d'études⁹. On a obtenu des résultats

similaires, du point de vue qualitatif, lorsqu'on a répété l'analyse pour les durées de formation, mais il n'est pas rendu compte de ces résultats en détail en raison de la moins bonne qualité des données sous-jacentes.

Répartition de la formation selon le sexe

Donner aux femmes les mêmes chances sur le marché du travail qu'aux hommes est un des grands objectifs de l'action des pouvoirs publics et l'importance grandissante des qualifications sur le marché du travail [Blau et Kahn (1996)] donne à penser que l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation est de nature à contribuer à la réalisation de cet objectif. En outre, l'efficacité globale risque d'en pâtir si un vaste segment de la main-d'œuvre, par exemple les femmes, n'a qu'insuffisamment accès à la formation.

Le tableau 3.5 rapporte les taux de participation à la formation des femmes à ceux des hommes, pour les quatre enquêtes harmonisées. Si l'on calcule un rapport moyen des taux de participation des femmes à la formation au taux de participation des hommes pour tous les pays couverts par une enquête donnée, on arrive toujours à un rapport moyen proche de 1.0 (la moyenne va de 0.91 pour l'Enquête sur la formation professionnelle continue à 1.12 pour l'Enquête sur les forces de travail), ce qui tend à montrer que les femmes et les hommes ont accès à la formation dans des proportions à peu près comparables. La moyenne un peu plus faible obtenue pour l'Enquête sur la formation professionnelle continue donne toutefois à penser que les

9. Les données provenant de l'Enquête sur la formation professionnelle continue ne sont utilisées que pour analyser les différences par sexe dans les taux de participation, car l'enquête ne fournit pas de données sur les taux de formation par âge et niveau d'études.

Tableau 3.5. Différences dans la formation liée à la carrière ou à l'emploi selon le sexe

Rapports des taux de participation des femmes aux taux de participation des hommes

	IALS		ELFS		OCDE/INES		CVTS		Rapport moyen non pondéré ^a	Rang (10)
	Ratio (1)	Rang (2)	Ratio (3)	Rang (4)	Ratio (5)	Rang (6)	Ratio (7)	Rang (8)		
Union européenne										
Autriche	0.97	14	0.97	17
Belgique ^b	0.83	11	0.93	16	1.12	1	0.96	18
Danemark	1.29	3	1.06	3	1.18	2
Finlande	1.28	4	0.99	4	1.14	5
France	1.13	8	0.85	9	0.99	15
Allemagne	1.15	2	0.96	15	0.87	6	0.63	12	0.90	21
Grèce	1.21	5	1.00	5	1.10	6
Irlande	1.32	1	1.12	9	1.05	4	1.16	3
Italie	1.46	2	0.69	11	1.07	9
Luxembourg	0.85	18	1.08	2	0.97	16
Pays-Bas	0.75	12	0.93	17	0.89	7	0.85	24
Portugal	1.03	11	0.73	10	0.88	22
Espagne	1.58	1	0.86	8	1.22	1
Suède	1.09	3	1.04	10	1.13	2	1.08	7
Royaume-Uni	1.00	6	1.16	6	0.93	6	1.03	12
Amérique du Nord										
Canada	0.94	7	1.11	3	1.02	13
États-Unis	1.00	5	1.16	1	1.08	8
Océanie										
Australie	0.91	10	0.98	5	0.95	19
Nouvelle-Zélande	1.05	4	1.05	10
Autres pays de l'OCDE										
Hongrie	1.15	7	1.15	4
Islande	1.03	12	1.03	11
Norvège	1.00	13	1.00	14
Pologne	0.92	9	0.92	20
Suisse ^c	0.93	8	0.81	7	0.87	23
Suisse (francophone)	0.79	n.a.	0.79	n.a.
Suisse (germanophone)	0.98	n.a.	0.98	n.a.
Moyenne non pondérée	0.99	n.a.	1.12	n.a.	1.01	n.a.	0.91	n.a.	1.02	n.a.
Écart-type	0.15	n.a.	0.19	n.a.	0.13	n.a.	0.16	n.a.	0.10	n.a.

.. Données non disponibles.

n.a. : Sans objet.

a) La moyenne est calculée sur la base de toutes les enquêtes disponibles pour chaque pays.

b) Les données de IALS pour la Belgique portent uniquement sur la Flandre.

c) Les données de IALS pour la Suisse sont une moyenne pondérée des données pour les régions francophone et germanophone.

Source : Voir tableau 3.1.

femmes participent un peu moins à la formation que les hommes si l'on considère uniquement les cours de formation proposés par les employeurs. Les données provenant de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes vont dans le sens de cette interprétation : elles montrent que les femmes bénéficient moins souvent que les hommes d'un soutien financier de la part de leur employeur pour une formation liée à l'emploi [Loewenstein et Spletzer (1994) ; O'Connell (1998)]. Il a été signalé plus haut que les indicateurs de formation provenant de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes tendent sans doute à donner plus

d'importance que les indicateurs provenant des deux autres enquêtes effectuées auprès des ménages aux types de formation relativement peu structurés. Le taux moyen relatif de formation pour les femmes apparaît plus faible dans l'Enquête internationale sur la littératie des adultes que dans l'Enquête sur les forces de travail, ce qui est cohérent avec le fait que les hommes ont plus largement accès à des formations non structurées.

Chacune des enquêtes présente des disparités notables entre pays dans le rapport du taux de participation des

femmes à la formation à celui des hommes. Par exemple, la participation relative des femmes varie entre 0.75 (Pays-Bas) et 1.32 (Irlande) dans l'Enquête internationale sur la littératie des adultes. On observe, par ailleurs, une cohérence limitée, entre les enquêtes, en ce qui concerne la part de formation reçue par les femmes dans un pays donné et la façon dont le taux relatif se situe par rapport à la moyenne internationale. Par exemple, le taux relatif en Irlande est toujours supérieur à 1.0 et se situe souvent parmi les valeurs les plus élevées. De même, aux Pays-Bas, le taux est régulièrement inférieur à 1.0. Mais on relève aussi des incohérences assez frappantes. D'après les données provenant de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes pour l'Allemagne, le taux de participation des femmes à la formation serait de 1.15 fois celui des hommes (ce qui est nettement plus que la moyenne pour les 12 pays sur la base de ces mêmes données), mais il n'est que de 0.96, 0.87 et 0.63 fois le taux des hommes avec les trois autres enquêtes.

La situation apparaît assez nuancée également quand on apprécie la fiabilité des comparaisons internationales des taux relatifs par sexe sur la base des corrélations entre les divers indicateurs (tableau 3.8, section A). Il y a une grande cohérence dans les mesures de participation provenant de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes, de l'Enquête sur les forces de travail et de l'activité OCDE/INES. En revanche, les estimations fondées sur les taux de participation provenant de l'Enquête sur la formation professionnelle continue (ou les données relatives à la durée de la formation provenant de l'une quelconque des enquêtes) dessinent un tableau assez disparate des écarts entre pays.

Répartition de la formation selon l'âge

La logique de la théorie du capital humain, comme la simple observation du déroulement des existences, amènent à dire que l'investissement dans les qualifications a toutes les chances de se concentrer sur la première partie de la vie et sur le début de la carrière. Si le phénomène de concentration de la formation de base et de la formation professionnelle initiale sur les années qui précèdent l'entrée dans la vie active ou les premières années de la vie active se constate partout, il peut, en revanche, y avoir des variations appréciables de la mesure dans laquelle les travailleurs continuent de recevoir une formation dans le courant et vers la fin de leur vie active. Une diminution trop rapide de la formation à mesure que l'âge augmente pourrait entraîner une obsolescence des qualifications et engendrer de graves difficultés d'emploi pour certains travailleurs âgés, et aussi réduire la

capacité d'adaptation de l'économie à mesure que la main-d'œuvre vieillirait au cours des décennies à venir [OCDE (1998c)].

Le tableau 3.6 compare les taux de participation à la formation des travailleurs relativement jeunes (25-29 ans) à ceux des travailleurs plus âgés (50-54 ans). Plus la valeur du rapport entre les deux grandeurs est élevée, plus la formation continue est concentrée sur les premières années de la vie active. Les valeurs supérieures à 1.0 étant les plus fréquentes, ces quatre sources de données harmonisées confirment que la formation tend à se concentrer en début de vie active.

La moyenne des taux de participation relatifs en fonction de l'âge varie largement d'une enquête à l'autre, puisqu'elle va de 1.10 dans le projet OCDE/INES à 2.76 dans l'Enquête sur les forces de travail. La faiblesse de la valeur moyenne à laquelle aboutit le projet OCDE/INES pourrait être un simple artefact lié au fait que les tranches d'âge retenues sont plus larges. Si on laisse de côté cette étude, les écarts de taux relatifs moyens entre les différentes enquêtes sont plus faibles, mais d'importantes différences subsistent néanmoins. Ces écarts donnent à penser que les spécificités dans la conception des enquêtes qui influent sur le type de formation considéré ne sont pas neutres par rapport à l'âge et peuvent avoir une lourde incidence sur les estimations concernant la concentration de la formation sur certaines tranches d'âge.

La concentration de la formation selon l'âge varie considérablement d'un pays à l'autre. Par exemple, le taux relatif calculé sur la base des données provenant de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes va de 0.93 pour la Suède à 1.96 au Canada¹⁰. Ces disparités donnent à penser que la formation continue contribue à des degrés très divers selon les pays à la réalisation de l'objectif de « l'apprentissage à vie ».

Il y a, semble-t-il, une grande cohérence entre les trois sources de données et les deux indicateurs en ce qui concerne les pays qui assurent le plus large accès à la formation, comparativement, à leurs travailleurs âgés. La plupart des pays nordiques (à l'exception notable de la Finlande) et les États-Unis enregistrent des taux relatifs qui sont régulièrement parmi les plus faibles, ce qui indique que la formation ne tend pas à se concentrer ou ne tend à se concentrer que faiblement sur les travailleurs jeunes. À l'inverse, les taux relatifs tendent à être nettement supérieurs à la moyenne en France, au Luxembourg et dans la plupart des pays de l'Europe du Sud, ce qui dénote une nette diminution de la formation avec l'âge. Les corrélations entre ces mesures des différences dans l'accès à la formation selon l'âge

10. Il est frappant de constater que la concentration de la formation sur les jeunes travailleurs est nettement plus forte au Canada qu'aux États-Unis (rapport de 1.96 contre 0.97 pour la participation d'après les données de l'Enquête IALS).

**Tableau 3.6. Différences dans la formation liée à la carrière
ou à l'emploi selon l'âge**

Rapports des taux de participation des travailleurs jeunes aux taux de participation des travailleurs âgés^a

	IALS		ELFS		OCDE/INES		Rapport moyen non pondéré ^b	Rang (8)
	Ratio (1)	Rang (2)	Ratio (3)	Rang (4)	Ratio (5)	Rang (6)		
Union européenne								
Autriche	1.60	11	1.60	11
Belgique ^c	1.25	7	2.19	10	1.72	10
Danemark	0.98	16	0.98	21
Finlande	1.50	13	0.96	5	1.23	17
France	5.38	2	5.38	2
Allemagne	1.79	2	3.32	7	1.25	2	2.12	8
Grèce	4.55	4	4.55	4
Irlande	1.20	8	2.51	9	1.86	9
Italie	1.14	14	1.14	18
Luxembourg	4.54	5	4.54	5
Pays-Bas	1.44	5	2.93	8	2.19	7
Portugal	6.13	1	6.13	1
Espagne	4.87	3	4.87	3
Suède	0.93	12	0.88	18	0.90	7	0.90	23
Royaume-Uni	1.56	3	1.55	12	1.56	12
Amérique du Nord								
Canada	1.96	1	1.14	3	1.55	13
États-Unis	0.97	11	0.94	6	0.96	22
Océanie								
Australie	1.16	9	1.40	1	1.28	16
Nouvelle-Zélande	1.08	10	1.08	19
Autres pays de l'OCDE								
Hongrie	3.67	6	3.67	6
Islande	1.01	15	1.01	20
Norvège	0.89	17	0.89	24
Pologne	1.42	6	1.42	14
Suisse ^d	1.47	4	1.13	4	1.30	15
Suisse (francophone)	1.70	n.a.	1.70	n.a.
Suisse (germanophone)	1.43	n.a.	1.43	n.a.
Moyenne non pondérée	1.35	n.a.	2.76	n.a.	1.10	n.a.	2.25	n.a.
Écart-type	0.32	n.a.	1.73	n.a.	0.18	n.a.	1.63	n.a.

.. Données non disponibles.

n.a. : Sans objet.

a) Sont considérés comme des travailleurs jeunes ceux âgés de 25 à 29 ans dans les enquêtes IALS et ELFS, et ceux âgés de 25 à 34 ans dans l'étude OCDE/INES ; sont considérés comme des travailleurs âgés ceux qui ont entre 50 et 54 ans dans les enquêtes IALS et ELFS, et entre 45 et 64 ans dans l'étude OCDE/INES.

b) La moyenne est calculée sur la base de toutes les enquêtes disponibles pour chaque pays.

c) Les données de IALS pour la Belgique portent uniquement sur la Flandre.

d) Les données de IALS pour la Suisse sont une moyenne pondérée des données pour les régions francophone et germanophone.

Source : Voir tableau 3.1.

(tableau 3.8, section B) révèlent une assez grande cohérence entre les enquêtes, surtout lorsque l'on considère la participation à la formation. Au total, il semble qu'on peut faire un certain nombre de comparaisons suffisamment solides en ce qui concerne les disparités au niveau international dans la répartition de la formation selon l'âge.

Niveau d'études, littératie et répartition de la formation

Il peut y avoir complémentarité entre une formation initiale complète et la participation ultérieure à des activités de formation continue si les connaissances de base et les techniques d'apprentissage transmises par l'école facilitent l'acquisition, grâce à la formation continue, de compétences techniques plus spécialisées. Mais la formation continue peut aussi être un substitut à la scolarité et à la formation professionnelle initiale. Dans la mesure où l'efficacité globale du système de perfectionnement des compétences exige que la formation continue s'harmonise bien avec les autres formes d'investissement dans les ressources humaines, il serait intéressant de savoir s'il y a plutôt complémentarité ou plutôt substitution entre formation initiale et formation continue, et s'il existe de ce point de vue des divergences internationales importantes. De telles divergences peuvent aussi avoir des conséquences non négligeables en termes d'équité dans la mesure où une forte complémentarité entre formation initiale et formation continue risque d'accentuer les handicaps dont souffrent les salariés les moins instruits sur le marché de l'emploi.

Pour mesurer l'intensité de la liaison entre formation initiale et formation continue, on a présenté au tableau 3.7 le rapport entre le taux d'accès à la formation des salariés titulaires d'un diplôme universitaire, et le taux d'accès des salariés n'ayant pas achevé le deuxième cycle des études secondaires. Ce rapport est toujours supérieur à 1. Quand on calcule la moyenne des rapports obtenus pour les différents pays, on obtient des rapports moyens allant de 3.2 pour l'Enquête IALS à 8.4 pour l'Enquête communautaire sur les forces de travail, ce qui confirme que la formation continue accentue les différences de niveaux de qualification découlant de la formation initiale. Ce même rapport, calculé cette fois pour le volume d'heures de formation (calculs non reproduits), présente des valeurs systématiquement plus élevées, ce qui donne à penser que la concentration de l'effort de formation sur les salariés les plus instruits, de même que sur les salariés les plus jeunes, concerne à la fois l'étendue de la participation et son intensité.

Le degré de concentration de la formation est très variable d'un pays à l'autre quelle que soit l'enquête à laquelle on se réfère. Calculés, par exemple, à partir des données de l'Enquête IALS, les taux de participation relatifs selon le niveau d'études s'échelonnent de 1.6 pour la Suède à 8.7 pour la Suisse. Néanmoins, le classement des pays est remarquablement constant d'une enquête à l'autre. Les pays dans lesquels la répartition de la formation selon le niveau d'études est la plus équilibrée sont l'Australie, l'Autriche, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas et les pays nordiques. C'est dans les pays d'Europe méridionale, en Belgique et en Hongrie que la formation continue amplifie le plus les disparités de niveaux de compétences liées à la scolarité. L'étude de corrélation confirme la forte cohérence des résultats entre les différentes enquêtes, à l'exception du projet OCDE/INES (tableau 3.8, section C).

Le graphique 3.4, réalisé à partir des données de l'Enquête IALS sur les compétences en littératie, donne une autre illustration de la relation entre les acquis scolaires et la formation complémentaire. On constate que dans les onze pays étudiés, les salariés ayant un niveau élevé de compétences en lecture et en écriture reçoivent davantage de formation que ceux qui réalisent de faibles scores aux tests d'évaluation de ces compétences. Cette relation dénote une forte dépendance entre le niveau de littératie et l'aptitude à bénéficier des programmes de formation continue. Elle explique peut-être aussi en partie la corrélation entre un niveau élevé de formation initiale, généralement associé à une meilleure maîtrise des compétences de base en lecture et en écriture, et la participation à la formation continue¹¹. L'intensité de la liaison entre formation continue et littératie est très variable au sein des onze pays étudiés, les différences entre les pays reflétant approximativement celles constatées pour le degré de corrélation entre formation initiale et formation continue. L'Allemagne fait toutefois exception à cette règle : la formation continue présente un degré particulièrement élevé de corrélation avec la littératie, mais un degré moyen de corrélation avec la formation initiale.

Existe-t-il un lien entre l'ampleur de l'effort de formation et la répartition de celle-ci ?

Le graphique 3.5 tente d'établir s'il existe un lien systématique entre les disparités internationales d'effort de formation et les différences de degré de concentration de la formation sur les salariés les plus jeunes et les plus instruits. Le résultat est sans ambiguïté : l'effort de formation est plus

11. Il existe une forte corrélation positive entre les scores en littératie et le niveau d'études, mais les scores en littératie se situent dans une large fourchette quel que soit le niveau d'études considéré [OCDE et Statistique Canada (1995)]. L'analyse de régression des déterminants de la formation, effectuée à partir des données de l'IALS, révèle que la probabilité de suivre une formation augmente nettement avec le niveau de littératie, indépendamment du niveau d'études.

Tableau 3.7. Différences dans la formation liée à la carrière
ou à l'emploi selon le niveau d'études

Rapports des taux de participation des travailleurs de niveau universitaire aux taux de participation des travailleurs de niveau inférieur au deuxième cycle du secondaire

	IALS		ELFS		OCDE/INES		Rapport moyen non pondéré ^a	Rang
	Ratio (1)	Rang (2)	Ratio (3)	Rang (4)	Ratio (5)	Rang (6)		
Union européenne								
Autriche	2.89	15	2.89	18
Belgique ^b	5.70	2	14.93	3	10.32	5
Danemark	3.34	11	3.34	14
Finlande	3.30	12	2.11	7	2.70	19
France	5.08	9	5.08	8
Allemagne	1.96	8	5.19	8	6.91	1	4.69	9
Grèce	22.83	2	22.83	2
Irlande	2.62	5	3.25	13	2.93	17
Italie	8.29	6	8.29	6
Luxembourg	4.58	10	4.58	10
Pays-Bas	1.88	9	1.93	18	1.90	23
Portugal	37.29	1	37.29	1
Espagne	13.80	4	13.80	3
Suède	1.58	12	2.11	17	2.25	5	1.98	22
Royaume-Uni	1.70	11	5.55	7	3.63	13
Amérique du Nord								
Canada	2.34	6	4.21	3	3.28	15
États-Unis	4.09	3	4.30	2	4.19	11
Océanie								
Australie	2.01	7	2.21	6	2.11	21
Nouvelle-Zélande	1.80	10	1.80	24
Autres pays de l'OCDE								
Hongrie	12.05	5	12.05	4
Islande	2.26	16	2.26	20
Norvège	3.02	14	3.02	16
Pologne	3.72	4	3.72	12
Suisse ^c	8.70	1	3.77	4	6.23	7
Suisse (francophone)	4.80	n.a.	4.80	n.a.
Suisse (germanophone)	12.25	n.a.	12.25	n.a.
Moyenne non pondérée	3.18	n.a.	8.43	n.a.	3.68	n.a.	6.87	n.a.
Écart-type	2.14	n.a.	9.17	n.a.	1.72	n.a.	8.12	n.a.

.. Données non disponibles.

n.a. : Sans objet.

a) La moyenne est calculée sur la base de toutes les enquêtes disponibles pour chaque pays.

b) Les données de IALS pour la Belgique portent uniquement sur la Flandre.

c) Les données de IALS pour la Suisse sont une moyenne pondérée des données pour les régions francophone et germanophone.

Source : Voir tableau 3.1.

équitablement réparti dans les pays où les taux de participation sont les plus élevés, de sorte que l'indice synthétique de la participation à la formation présente une corrélation négative avec les indices mesurant la plus ou moins grande concentration de la formation parmi les salariés les plus jeunes et les plus instruits (coefficients de -0.41 et -0.55 respectivement). Dans les douze pays affichant des taux de participation supérieurs à la moyenne, le degré de concentration de la formation sur les salariés les plus jeunes et les plus instruits est inférieur à la moyenne, hormis dans le cas des jeunes travailleurs en France. A l'inverse, la formation tend à

être plus fortement concentrée dans les pays où la participation est la plus faible, bien que l'on trouve quelques exceptions. Le Canada et la Pologne affichent à la fois des taux de participation et des degrés de concentration inférieurs à la moyenne.

Le fait que la participation est d'autant mieux répartie que l'effort de formation est plus important peut signifier que les différences entre les systèmes nationaux de formation qui influent sur l'ampleur de l'effort global de formation se repercutent surtout sur la proportion de travailleurs

Tableau 3.8. **Coefficients de corrélation des rangs de Spearman entre les indicateurs nationaux de la répartition de la formation liée à la carrière ou à l'emploi pour différentes sources et définitions**

Salariés âgés de 25 à 54 ans dans les années 90

Indicateurs comparés ^a		IALS comparée avec :				ELFS comparée avec :			OCDE/INES comparée avec :
Première enquête	Seconde enquête	IALS	ELFS	OCDE/INES	CVTS	ELFS	OCDE/INES	CVTS	OCDE/INES
Section A. Corrélations des rapports des valeurs pour les femmes aux valeurs pour les hommes									
F %	F %	1.00*	0.60	0.26	0.00	1.00*	0.50	-0.26	1.00*
H	H	1.00*	-0.10	-0.40	..	1.00*	-0.50	..	1.00*
F %	H	0.23	0.09	-0.30	..	0.78*	0.50	..	0.54
H	F %	0.23	-0.10	-0.90*	..	0.78*	-0.50	..	0.54
Section B. Corrélations des rapports des valeurs pour les travailleurs jeunes aux valeurs pour les travailleurs âgés^b									
F %	F %	1.00*	0.60	0.60	..	1.00*	1.00*	..	1.00*
H	H	1.00*	0.10	-0.20	..	1.00*	-0.50	..	1.00*
F %	H	0.44	0.54	0.50	..	0.61*	0.50	..	0.83*
H	F %	0.44	0.90*	-0.10	..	0.61*	0.50	..	0.83*
Section C. Corrélations des rapports des valeurs pour les travailleurs de niveau universitaire aux valeurs pour les travailleurs de niveau inférieur au deuxième cycle du secondaire									
F %	F %	1.00*	0.49	0.14	..	1.00*	0.50	..	1.00*
H	H	1.00*	0.60	-0.50	..	1.00*	-1.00	..	1.00*
F %	H	0.71*	0.03	0.60	..	0.85*	-1.00	..	0.80
H	F %	0.71*	0.70	-0.50	..	0.85*	-0.50	..	0.80

.. Données non disponibles.

* Significatif au seuil de 5 %.

a) F % désigne le pourcentage des travailleurs participant à une formation et H le nombre moyen d'heures de formation par salarié.

b) Sont considérés comme des travailleurs jeunes ceux âgés de 25 à 29 ans dans les enquêtes IALS et ELFS, et ceux âgés de 25 à 34 ans dans l'étude OCDE/INES; sont considérés comme des travailleurs âgés ceux qui ont entre 50 et 54 ans dans les enquêtes IALS et ELFS, et entre 45 et 64 ans dans l'étude OCDE/INES.

Source : Voir tableau 3.1.

âgés et peu instruits qui reçoivent une formation. Bien que l'on ne sache pas très bien comment expliquer cette relation, on peut penser que les institutions ou les caractéristiques dont dépendent les incitations à investir dans la formation des salariés âgés ou peu instruits, ou le niveau des crédits affectés à la formation de ces salariés, sont des déterminants importants. Les pays scandinaves, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni se distinguent par une participation relativement élevée et équitablement répartie. A l'opposé, les pays d'Europe méridionale, centrale et orientale affichent à la fois de faibles taux d'accès à la formation et une forte concentration de celle-ci sur certaines catégories de salariés¹².

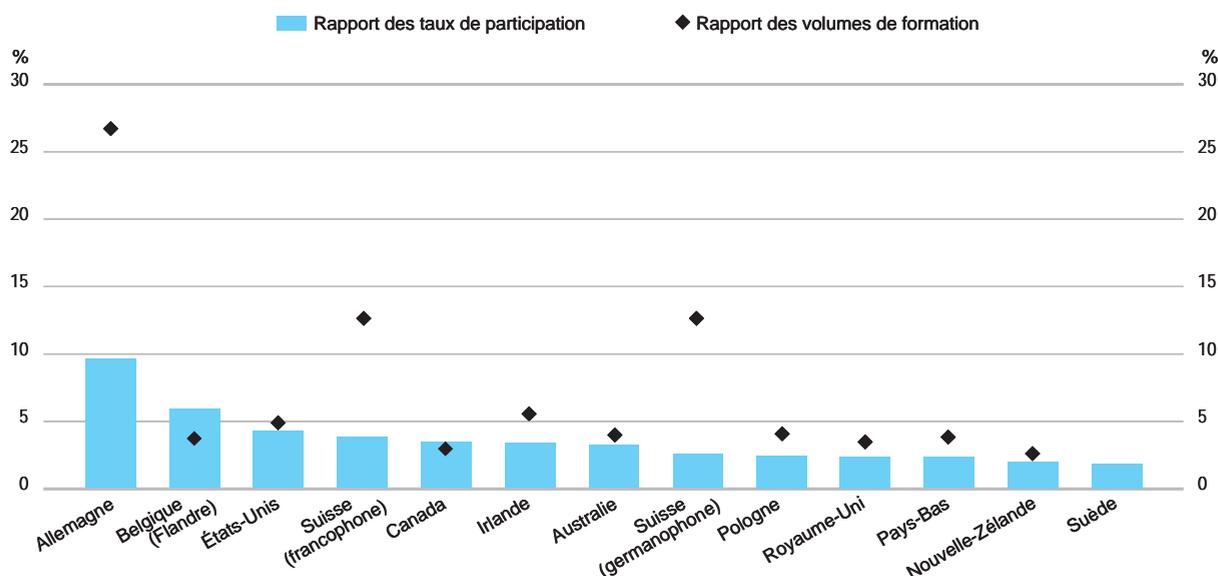
L'optique du cycle de vie

On peut compléter cette analyse en considérant la formation des salariés comme un processus qui se déroule tout au long du cycle de vie, de 25 à 64 ans, âge habituel de la retraite. Sachant que bon nombre de personnes ne sont pas constamment employées pendant cette période de quarante ans, il paraît normal d'intégrer à l'analyse les périodes de chômage et d'inactivité, même si le sujet de notre analyse est la formation en cours d'emploi. Les données tirées de l'Enquête IALS montrent que la participation à des activités de formation n'est pas l'apanage des personnes qui tra-

12. Bien que les quatre enquêtes harmonisées ne contiennent pas de données sur le Japon, les données tirées de l'enquête de 1997 sur la formation professionnelle dans les entreprises privées (Minkan Kunren Jittai Chosa) donnent à penser que le Japon devrait figurer parmi les pays où la participation à la formation est forte et relativement bien répartie. Selon cette enquête, 53 pour cent des salariés des établissements privés comptant au moins 30 salariés permanents avaient suivi une formation structurée, hors poste, au cours de l'année précédente, et le taux de participation des diplômés universitaires était d'à peine 20 pour cent supérieur à celui des salariés n'ayant pas achevé leurs études secondaires, tandis que les salariés âgés de 46 à 54 ans affichaient même un taux de participation un peu supérieur à celui de la tranche d'âge 25-35 ans.

Graphique 3.4. Différences dans la formation liée à la carrière ou à l'emploi selon le niveau de littératie

Rapport des valeurs pour les travailleurs se situant aux niveaux 4/5 sur l'échelle de compréhension de textes suivis aux valeurs pour les travailleurs se situant au niveau 1^a



a) Le niveau 1 désigne un faible niveau de capacités et les niveaux 4 et 5 les capacités les plus élevées. Pour des définitions plus détaillées et l'analyse de la répartition des résultats de littératie, se référer à OCDE et Statistique Canada (1995).

Source : Enquête internationale sur la littératie des adultes, 1994-1995.

vaillent (graphique 3.6). La participation à des activités de formation est nettement plus élevée pour les salariés que pour les chômeurs dans la plupart des pays, mais elle est équivalente pour les deux catégories aux Pays-Bas et en Suisse, et en Allemagne où les chômeurs affichent des taux de participation supérieurs à ceux des personnes en activité. Les taux de participation à la formation des personnes inactives sont partout nettement inférieurs à ceux des actifs occupés.

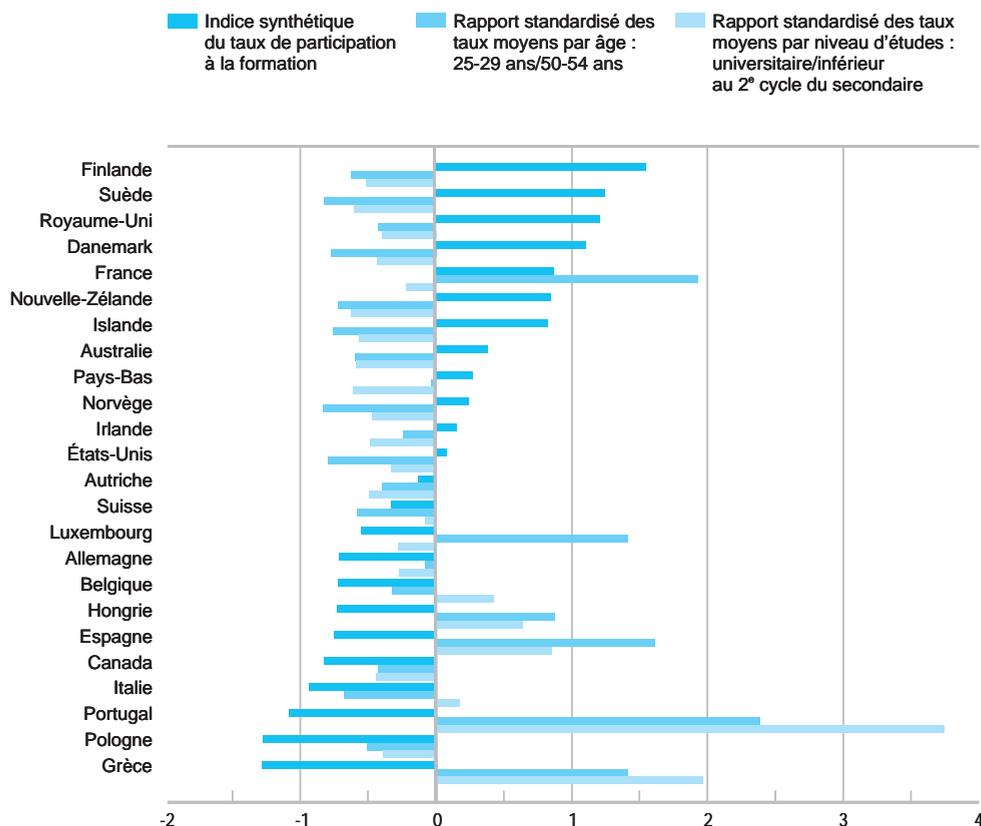
Le tableau 3.9 présente des estimations de l'espérance de formation, qui représente la durée totale de formation qu'un individu « type » peut escompter recevoir entre 25 et 64 ans. On a calculé à partir des données de l'Enquête IALS des espérances de formation par âge, sexe et niveau d'études pour trois types de situation vis-à-vis de l'activité, comme si la durée moyenne annuelle de formation dépendait de cette

situation. Ces taux ont ensuite servi à calculer la durée totale de formation qu'un individu peut espérer recevoir sur cette période de quarante ans, dans l'hypothèse où les conditions qui prévalent actuellement continuent de s'appliquer pendant toute cette période¹³.

Si on calcule la moyenne de ces espérances de formation dans les onze pays étudiés, on constate qu'un individu « type » peut espérer passer 1 288 heures en formation après sa période de formation initiale, soit l'équivalent de plus de trente semaines de travail à plein-temps. Quoique considérable, cette durée est nettement inférieure à la durée habituelle de la scolarité¹⁴. Ce type de comparaison sous-estime sans doute largement la contribution relative de la formation continue et en cours d'emploi à l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre et au renforcement de la productivité car une part importante d'apprentissage informel et

13. Cette méthode est analogue à celle appliquée pour calculer l'espérance de vie à partir des taux de mortalité par âge observés dans la population au cours d'une année donnée. Les résultats obtenus ne constituent pas des prévisions des parcours de formation individuels, mais permettent d'appréhender sous un autre angle les caractéristiques actuelles de la participation à la formation continue.

14. Ces espérances de formation sont également nettement inférieures aux durées moyennes annuelles de formation de l'ensemble des salariés (présentées au tableau 3.3) multipliées par quarante, ce qui n'est pas surprenant dans la mesure où la fréquence de participation à des activités de formation est moindre durant les périodes de chômage ou d'inactivité. Cette différence s'explique aussi par le fait que les volumes moyens de formation ont été calculés pour la tranche d'âge 25-54 ans alors que l'espérance de formation inclut également la tranche 55-64 ans, à laquelle correspond généralement un faible volume d'heures de formation.

Graphique 3.5. Différences nationales dans le niveau et la concentration de la participation à la formation^a

a) Les pays sont classés par ordre décroissant de l'indice synthétique du taux de participation à la formation.
Source : Voir tableau 3.1.

d'acquisition de compétences par l'expérience n'est pas prise en compte dans les calculs.

Quand on se place dans l'optique de l'ensemble du cycle de vie, on constate que le rapport entre le volume de formation reçu par les femmes et celui reçu par les hommes est significativement inférieur à ce qu'indiquaient les calculs des volumes annuels : les calculs effectués à partir des données de l'Enquête IALS sur les actifs occupés âgés de 25 à 54 ans montraient que le volume de formation annuel des femmes représentait en moyenne 92 pour cent de celui des hommes, mais ce rapport tombe à 79 pour cent quand on calcule l'espérance de formation sur quarante ans. Cela tient au fait que les femmes ont généralement une durée d'activité professionnelle plus courte que celle des hommes, et sont plus souvent en dehors de la population active quand elles n'occupent pas d'emploi. Pour la même raison, la concentration de la formation sur les individus les plus instruits est

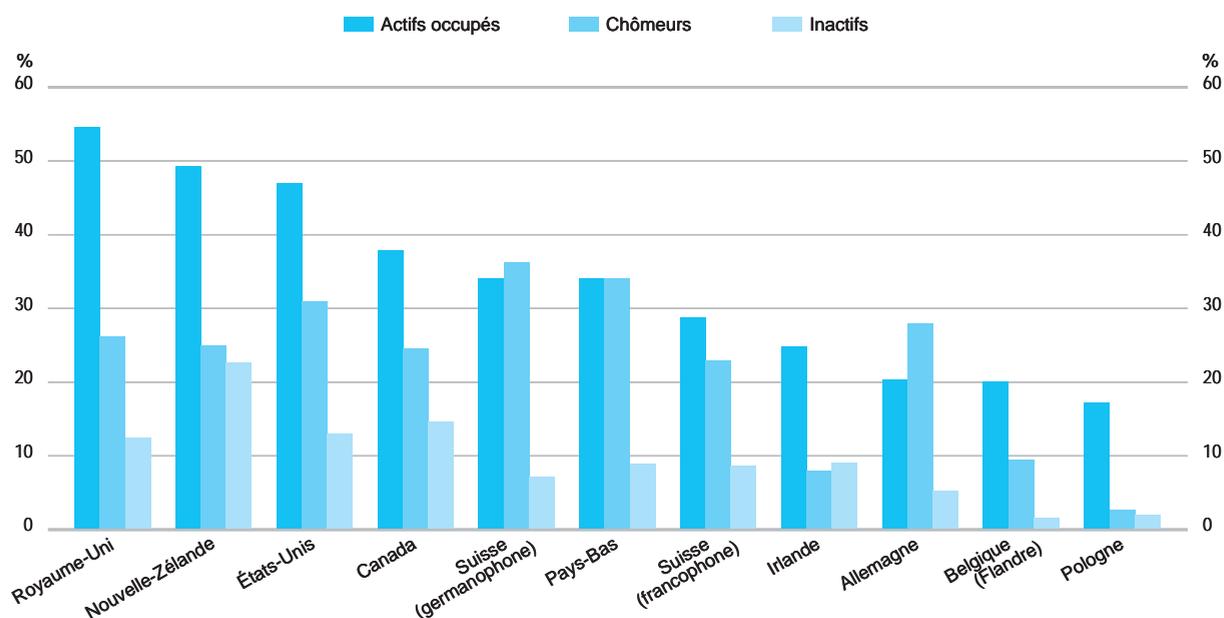
plus prononcée quand on prend en compte toute la durée de la vie active, et cette concentration se révèle très marquée pour les femmes. En revanche, la prise en compte de l'ensemble de la vie active ne modifie guère la position relative des pays pour ce qui est du volume ou de la répartition de la formation.

D. Analyse bivariée des éléments associés à la formation

Les deux sections suivantes étudient le degré de corrélation existant, dans les différents pays, entre le niveau et la répartition de la formation et d'autres variables. Ce travail exploratoire a pour simple ambition de faciliter l'interprétation, et d'aider à mieux cerner l'intérêt économique, des comparaisons internationales qui peuvent être faites à partir des données sur la formation. On a étudié la corrélation avec des variables qui, d'après la théorie économique, seraient

Graphique 3.6. Taux de participation à une formation liée à la carrière ou à l'emploi selon la situation vis-à-vis de l'activité^a

Pourcentages des personnes âgées de 25 à 54 ans



a) Les pays sont classés par ordre décroissant du taux de participation pour les actifs occupés.
Source : Enquête internationale sur la littératie des adultes, 1994-1995.

des déterminants ou des conséquences importantes de la formation. Toutefois, ces associations simples ne peuvent pas déboucher sur des conclusions solides quant aux causes et aux conséquences des divergences internationales en matière de formation car elles ne tiennent pas compte de tous les facteurs explicatifs. Elles visent simplement à donner un premier aperçu des facteurs associés à ces divergences afin de préparer le terrain pour une analyse multivariée plus sophistiquée de ces relations empiriques.

Formation et stock global de capital humain

Bien que les travailleurs les plus instruits reçoivent une part disproportionnée de la formation dans tous les pays étudiés, il ne s'ensuit pas nécessairement que la scolarité et la formation se renforcent de la même manière au niveau national. Un pays où la formation initiale est moins développée peut avoir besoin d'investir davantage dans la formation continue pour assurer la compétitivité des entreprises natio-

nales¹⁵. Le graphique 3.7 montre que des taux de formation élevés au plan national tendent à être associés à des niveaux d'études élevés. En d'autres termes, il semble que le phénomène de complémentarité entre scolarité initiale et formation continue l'emporte sur le phénomène de substitution. Néanmoins, dans un grand nombre de pays où la participation à la formation se situe dans la moyenne ou au-dessous, la part de la population d'âge actif ayant effectué des études secondaires complètes est supérieure à la moyenne. Le Canada, l'Allemagne, la Pologne et les États-Unis en sont des exemples notables.

Les liens entre la formation continue et d'autres indicateurs du capital humain sont examinés de façon plus détaillée au tableau 3.10. La section A de ce tableau indique la corrélation entre trois indicateurs de l'effort de formation et six indicateurs du niveau d'études et des dépenses d'éducation. D'après les chiffres concernant la participation à la formation, la corrélation positive, observée pour l'ensemble des pays, entre formation initiale et formation ultérieure se

15. Un sondage auprès de chefs d'entreprises multinationales, auxquels il a été demandé d'évaluer les différences de volume de formation requise selon la nationalité des salariés, semble indiquer que le Royaume-Uni se trouve dans cette situation. Ces chefs d'entreprise ont déclaré être obligés d'assurer aux salariés une formation plus étendue afin de remédier à leur faible niveau de qualification au moment du recrutement [DfEE et Cabinet Office (1996)].

Tableau 3.9. **Espérance de formation basée sur les conditions actuelles**^a

Nombre total d'heures de formation liée à la carrière ou à l'emploi suivies entre 25 et 64 ans

	Nombre total d'heures de formation	Rapport des heures de formation pour les :		
		Années avec un emploi par rapport au total des années	Femmes par rapport aux hommes	Diplômés universitaires par rapport aux personnes de niveau inférieur au 2 ^e cycle du secondaire
Australie	1 605	..	0.73	3.16
Belgique (Flandre)	478	0.88	0.68	10.75
Canada	2 109	0.48	1.03	3.83
Allemagne	1 833	0.44	1.23	1.13
Irlande	1 261	0.64	1.19	1.14
Pays-Bas	1 512	0.66	0.58	1.18
Nouvelle-Zélande	2 627	0.62	0.81	2.73
Pologne	391	0.95	0.80	2.58
Suisse (francophone)	217	0.92	0.39	2.47
Suisse (germanophone)	353	0.96	0.50	3.36
Royaume-Uni	1 666	0.73	0.75	1.72
États-Unis	1 403	0.80	0.80	2.26
Moyenne non pondérée	1 288	0.73	0.79	3.03
Écart-type	739	0.17	0.24	2.48

.. Données non disponibles.

a) L'espérance des heures de formation est évaluée en *cumulant*, pour les groupes d'âge quinquennaux compris entre 25 et 64 ans, les estimations du nombre d'heures moyen de formation propre au groupe d'âge et au sexe. Le nombre d'heures moyen de formation pour un groupe d'âge et sexe spécifique correspond à la moyenne pondérée des heures moyennes de formation pour chacune des trois situations vis-à-vis de l'activité (actif occupé, chômeur et inactif), la part de chaque catégorie dans la population étant utilisée comme poids.

Source : Enquête internationale sur la littératie des adultes, 1994-1995.

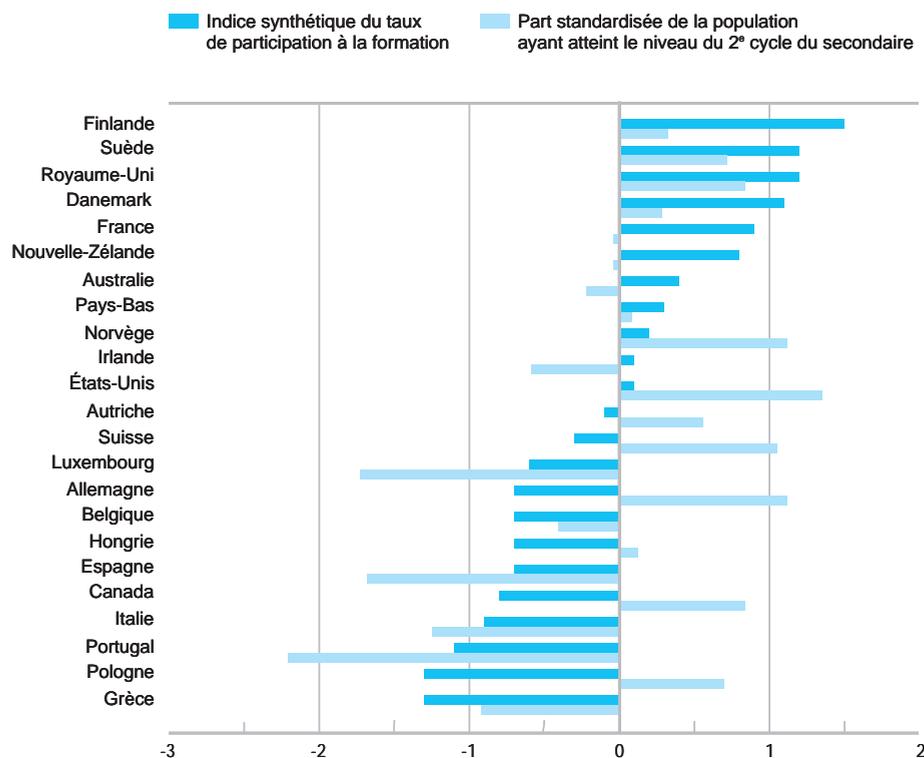
vérifie pour les différents indicateurs du niveau d'études. La relation est encore plus marquée dans le cas des indicateurs des tendances actuelles de l'éducation (espérance de scolarisation des enfants âgés aujourd'hui de 5 ans) et des dépenses d'éducation que dans celui des indicateurs du niveau d'études de la population d'âge actif. Il semble en outre que la participation à la formation est plus forte chez les personnes ayant achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire que chez les diplômés de l'université.

La section A du tableau 3.10 rend également compte du degré de corrélation entre le niveau d'études et trois indicateurs de la *répartition* de la formation. Dans les pays où le niveau d'études est élevé, on observe une moindre concentration de la formation chez les travailleurs jeunes et instruits. Si l'existence d'une main-d'œuvre ayant un bon niveau d'études semble inciter les employeurs à investir davantage dans la formation, cet accroissement de l'effort de formation influe plus fortement sur les travailleurs peu instruits que sur les travailleurs ayant un bon niveau d'études. Il y a donc lieu de penser qu'une progression de l'offre de travailleurs qualifiés grâce à l'enseignement ordinaire amène les employeurs à adopter des procédés de production à plus forte intensité de qualification, d'où une augmenta-

tion plus que proportionnelle de la demande de personnel qualifié qui sera satisfaite – en partie – par un accroissement et une répartition plus large de la formation [Acemoglu (1998)].

La section B du tableau 3.10 indique la corrélation entre les indicateurs de la formation et six indicateurs du niveau d'études et de la maîtrise des savoirs fondamentaux. Il existe une forte corrélation positive entre l'effort de formation et les résultats obtenus en mathématiques par les personnes ayant effectué huit années d'études ainsi que les résultats concernant la compréhension de textes suivis chez les adultes. Il y a également lieu de penser que plus la dispersion de ces derniers résultats est grande, plus l'effort de formation est faible, ce qui tend à montrer que l'existence d'écarts sensibles entre les travailleurs quant à leur « aptitude à être formés » (par exemple, à utiliser le matériel didactique) constitue peut-être un obstacle à la formation. On constate qu'il en va différemment lorsque l'on considère la dispersion des résultats de mathématiques¹⁶. La formation se concentre en général moins fortement chez les travailleurs jeunes et instruits dans les pays où le niveau d'études est élevé. Plus la dispersion des résultats concernant la compréhension de textes suivis est grande, plus la concen-

16. Sans doute cela tient-il au fait que le lien entre aptitudes en mathématiques et aptitude générale à être formé est moins étroit, à moins que cela ne reflète simplement la corrélation positive entre la dispersion des résultats des tests et le résultat moyen [OCDE (1998b)].

Graphique 3.7. Différences nationales dans la participation à la formation et le niveau d'études^a

a) Les pays sont classés par ordre décroissant de l'indice synthétique du taux de participation à la formation.
Sources : Voir tableau 3.1 et OCDE (1998b).

tration de la formation chez les travailleurs instruits s'accroît, ce qui donne aussi à penser qu'une faible maîtrise des savoirs fondamentaux influe de façon négative sur l'aptitude à être formé.

L'éducation et la formation structurée ne sont, pour le système économique d'un pays, que deux moyens parmi d'autres d'investir dans le développement des compétences des travailleurs et de la capacité de production. La section C du tableau 3.10 rend compte du degré de corrélation entre les indicateurs de la formation et six indicateurs de l'investissement connexe. On observe une corrélation positive entre l'effort de formation en faveur des travailleurs occupés et la part des dépenses nationales consacrée aux politiques actives du marché du travail (PAMT). Cette relation reflète dans une certaine mesure le fait que ces deux types de formation se recoupent. Mais la majeure partie des dépenses afférentes aux PAMT sont effectuées au profit des personnes sans emploi, ce qui semble indiquer que dans les pays où la formation destinée aux chômeurs est plus importante, l'effort de formation en cours d'emploi, qui privilégie moins les tra-

vailleurs jeunes et pourvus d'un bon niveau d'études, tend aussi à être plus grand.

Dans les pays qui consacrent une part importante de leur PIB à la recherche-développement (R-D), ou qui comptent une proportion importante de scientifiques dans leur population active, on constate aussi en général que les taux de formation sont plus élevés, que la formation se concentre moins chez les travailleurs jeunes et instruits et que les femmes reçoivent relativement moins de formation. En revanche, un tableau très différent apparaît lorsque l'on considère la relation entre formation et investissement dans le capital fixe, l'effort de formation étant d'autant plus faible et d'autant plus concentré que cet investissement s'accroît. Cette constatation corrobore de manière intéressante le fait bien établi que capital physique et qualifications sont complémentaires dans la production [Griliches (1969) ; Bergström et Panas (1992)]. Si l'augmentation de l'investissement dans le capital physique semble orienter les choix de recrutement vers les travailleurs ayant un bon niveau d'études, ces coefficients de corrélation laissent penser qu'il

Tableau 3.10. **Corrélations des indicateurs nationaux de la formation avec des indicateurs de capital humain et des investissements connexes**

Section A. Corrélations des indicateurs de la formation avec le niveau d'études et les dépenses d'éducation						
Indicateurs de la formation ^a	Pourcentage de la population âgée de 25 à 64 ans ayant atteint le 2 ^e cycle du secondaire	Pourcentage de la population âgée de 25 à 64 ans diplômée de l'enseignement universitaire	Espérance de scolarisation à l'âge de 5 ans dans les conditions actuelles, années escomptées de scolarité à temps complet et partiel	Espérance de scolarisation à l'âge de 5 ans dans les conditions actuelles, années escomptées de scolarité à temps complet	Dépenses publiques d'éducation en pourcentage du PIB	Dépenses publiques et privées d'éducation en pourcentage du PIB
Niveau						
Taux de participation	0.37*	0.20	0.48**	0.29	0.49**	0.54**
Nombre moyen d'heures	-0.02	0.14	0.31	0.02	0.01	0.19
Part du coût total de la main-d'œuvre	0.66**	0.35	0.18	-0.33	0.07	0.29
Répartition						
Rapport des taux de participation :						
Par sexe	-0.14	0.08	-0.10	-0.04	0.13	0.17
Par âge	-0.70**	-0.28	-0.29	-0.04	-0.30	-0.33
Par niveau d'études	-0.64**	-0.31	-0.25	-0.25	-0.23	-0.43*
Section B. Corrélations des indicateurs de la formation avec les résultats scolaires et la maîtrise des savoirs fondamentaux						
Indicateurs de la formation ^a	Résultats en mathématiques en 8 ^e année, moyenne	Résultats en mathématiques en 8 ^e année, 25 ^e centile	Résultats en mathématiques en 8 ^e année, écart entre le 75 ^e et le 25 ^e centiles	Niveau moyen de littératie de la population âgée de 25 à 54 ans, échelle de compréhension de textes suivis	Proportion de la population de 25 à 54 ans avec un niveau de littératie de 3 ou plus, échelle de compréhension de textes suivis	Écart entre les niveaux de littératie au 75 ^e et 25 ^e centiles pour la population âgée de 25 à 54 ans, échelle de compréhension de textes suivis
Niveau						
Taux de participation	0.13	0.10	0.14	0.56*	0.59**	-0.13
Nombre moyen d'heures	-0.09	-0.13	0.05	0.36	0.36	0.04
Part du coût total de la main-d'œuvre	0.53	0.46	0.47	-0.09	-0.00	0.36
Répartition						
Rapport des taux de participation :						
Par sexe	-0.23	-0.28	0.03	0.22	0.21	0.50*
Par âge	-0.34	-0.23	-0.58**	-0.09	-0.13	-0.37
Par niveau d'études	-0.59**	-0.51**	-0.59**	-0.24	-0.21	0.06
Section C. Corrélations des indicateurs de la formation avec les investissements connexes						
Indicateurs de la formation ^a	Dépenses afférentes aux PAMT en pourcentage du PIB	Dépenses de R-D en pourcentage du PIB, total	Dépenses de R-D en pourcentage du PIB, enseignement supérieur non compris	Nombre de chercheurs pour 10 000 actifs	Formation brute de capital fixe, en pourcentage du PIB	Formation brute de capital fixe, machines et matériel d'équipement, en pourcentage du PIB
Niveau						
Taux de participation	0.50**	0.61**	0.61**	0.64**	-0.46**	-0.22**
Nombre moyen d'heures	0.16	0.01	0.02	0.05	0.10	0.04
Part du coût total de la main-d'œuvre	0.02	0.67**	0.68**	0.58*	-0.60**	-0.24**
Répartition						
Rapport des taux de participation :						
Par sexe	0.08	-0.13	-0.10	-0.00	-0.41**	-0.60**
Par âge	-0.22	-0.44**	-0.41**	-0.54**	0.45**	0.27**
Par niveau d'études	-0.18	-0.54**	-0.53**	-0.60**	0.48**	0.28**

PAMT = Politiques actives du marché du travail.

* Significatif au seuil de 10 %.

** Significatif au seuil de 5 %.

a) Les indices internationaux de formation sont issus des tableaux 3.2, 3.3, 3.5, 3.6 et 3.7, mais la part du coût de formation dans le coût total de la main-d'œuvre provient de l'enquête CVTS uniquement.

Sources : Pour les données sur la formation, voir le tableau 3.1. Les autres données proviennent de OCDE, 1998b; de OCDE (1998), *Comptes nationaux*; et de la base de données de l'OCDE sur les principaux indicateurs de la science et de la technologie.

se produit une diminution globale de l'effort de formation, lequel se trouve par conséquent plus concentré chez les travailleurs ayant suivi des études universitaires.

Dans l'ensemble, ces tendances montrent qu'il y a complémentarité entre éducation et formation, étant donné que la présence d'une main-d'œuvre dotée d'un bon niveau d'études incite les entreprises à se spécialiser dans des produits et des services qui reposent dans une large mesure sur les qualifications et la R-D, mais n'exigent pas une proportion particulièrement importante de capital physique. Il semble également probable que les politiques visant à améliorer de façon générale le niveau d'études et la maîtrise des savoirs fondamentaux peuvent engendrer un cercle vertueux, une augmentation de l'offre de qualifications suscitant un accroissement de la demande de personnel qualifié et encourageant par là même les individus à pousser plus loin leurs études, ainsi que les employeurs et les travailleurs à investir dans la formation continue. Il est cependant nécessaire de mieux saisir la nature des facteurs d'incitation qui sont ainsi à l'œuvre et l'influence qu'exercent sur eux l'action des pouvoirs publics et la situation du marché du travail. Les déterminants de l'incitation à investir dans des activités de formation *largement ciblées* – visant à la fois, par exemple, les travailleurs ayant un faible niveau d'études et les travailleurs âgés – semblent revêtir une importance particulière.

Formation et économie

Les différences internationales ainsi observées quant à l'effort de formation et à sa répartition peuvent-elles être imputées aux institutions qui régissent le marché du travail et à la situation de ce marché, que la théorie économique considère comme des déterminants potentiels des taux de formation ? Nous nous appuyons, dans cette section, sur des associations bivariées pour donner une première idée des facteurs qui pourraient vraisemblablement expliquer ces différences. De même, des indicateurs synthétiques de l'investissement national dans la formation sont mis en relation avec les indicateurs des résultats économiques sur lesquels la formation est susceptible d'agir.

En ce qui concerne les institutions afférentes au marché du travail dont il est question dans la section A du tableau 3.11, il existe un lien très étroit entre l'accroissement de la participation à la formation et le développement des pratiques de travail flexibles¹⁷. Si cette corrélation reflète en

grande partie le recours relativement important aux pratiques de travail flexibles dans les pays nordiques, qui enregistrent aussi en général les taux de formation les plus élevés, elle corrobore l'idée selon laquelle le développement de la formation contribue à la réussite de ces pratiques. On observe également une corrélation positive entre le taux de syndicalisation et la participation à la formation, ce qui concorde avec les résultats d'études antérieures [Green *et al.* (1999)]. En revanche, la relation entre couverture conventionnelle et taux de formation ne semble pas très marquée. Enfin, les taux de participation à la formation structurée sont plus élevés dans les pays où la part de la main-d'œuvre ayant changé d'emploi au cours de l'année précédente est plus importante, et plus faibles dans les pays où la législation sur la protection de l'emploi est plus rigoureuse et l'ancienneté moyenne dans l'emploi plus longue, deux caractéristiques qui donnent à penser que la rotation de la main-d'œuvre est relativement faible [voir chapitre 2]. Les comparaisons concernant la participation à la formation *à l'intérieur* d'un même pays (par exemple, entre travailleurs, entreprises ou branches d'activité) ont souvent montré qu'une faible rotation de la main-d'œuvre allait de pair avec un effort de formation plus soutenu [OCDE (1991, 1993)], ce qui concorde avec le fait qu'une plus grande stabilité de l'emploi accroît la rentabilité de l'investissement consacré par les entreprises au développement des compétences de leurs salariés. Si les constatations qui ressortent des comparaisons internationales vont dans un sens opposé, il serait intéressant d'étudier plus en profondeur les liens entre rotation de la main-d'œuvre et formation¹⁸.

La corrélation établie entre la formation et sept indicateurs de la dispersion des gains donne à penser qu'une plus grande inégalité des salaires est généralement associée à une moindre participation à la formation (tableau 3.11, section B). Cet effet tend cependant à être faible et non significatif statistiquement, ce qui laisse supposer que l'existence d'écarts de salaire importants atténue dans une large mesure l'incitation à investir dans la formation : une forte dispersion des salaires encourage davantage les travailleurs à investir dans leur formation en vue d'acquérir les qualifications nécessaires pour accéder à des emplois mieux rémunérés, mais elle dissuade aussi les employeurs de former leurs salariés [Acemoglu et Pischke (1998, 1999)]. L'indice de la participation à la formation montre qu'une plus grande dispersion des salaires, une fréquence plus grande des bas salaires et, surtout, une courbe âge-gains plus

17. L'indice des pratiques de travail flexibles utilisé ici correspond à la moyenne des taux d'adoption de quatre catégories de ces pratiques de travail provenant de l'enquête sur la participation directe des travailleurs au changement organisationnel réalisée par le projet EPOC sur dix pays d'Europe : la rotation des tâches, l'organisation du travail en équipes, la mise à contribution des salariés de niveau inférieur et le nivellement des structures hiérarchiques [voir chapitre 4 pour plus de précisions].

18. Plusieurs études récentes qui se sont appuyées sur des données concernant des pays particuliers ont aussi mis en question le lien entre faible rotation de la main-d'œuvre et accroissement de l'effort de formation [Goux et Maurin (1997) ; Villhuber (1997, 1998)].

Tableau 3.11. Corrélations des indicateurs nationaux de la formation avec les indicateurs des institutions régissant le marché du travail et les résultats économiques

Section A. Corrélations des indicateurs de la formation avec les institutions régissant le marché du travail							
Indicateurs de la formation ^a	Indice de l'adoption de pratiques de travail flexibles	Taux de couverture conventionnelle collective	Taux de syndicalisation	Rigueur de la législation sur la protection de l'emploi	Pourcentage des travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté	Ancienneté moyenne dans l'emploi en années	Coin fiscal
Niveau							
Taux de participation	0.83**	0.02	0.44*	-0.42*	0.31	-0.39*	-0.07
Nombre moyen d'heures	-0.02	0.03	-0.21	-0.15	0.37	-0.43*	-0.12
Part du coût total de la main-d'œuvre	0.76**	-0.38	-0.17	-0.69**	0.08	-0.51*	-0.24
Répartition							
Rapport des taux de participation :							
Par sexe	0.36	-0.10	0.36	-0.05	0.49**	-0.22	0.20
Par âge	-0.52	0.25	-0.48**	0.62**	0.00	0.11	-0.01
Par niveau d'études	-0.65**	0.06	-0.20	0.62**	-0.09	0.16	0.07
Section B. Corrélations des indicateurs de la formation avec la dispersion des salaires							
Indicateurs de la formation ^a	Salaires hebdomadaires à temps complet					Salaires annuel moyens	
	Rapport du 90 ^e centile au 10 ^e centile	Rapport du 90 ^e centile au 50 ^e centile	Rapport du 50 ^e centile au 10 ^e centile	Emploi à bas salaire en pourcentage de l'emploi à temps complet	Rapport des salaires des femmes aux salaires des hommes	Rapport des 45-54 ans aux 25-29 ans	Rapport du niveau universitaire au niveau inférieur au 2 ^e cycle du secondaire
Niveau							
Taux de participation	-0.19	-0.14	-0.11	-0.38	0.02	-0.45*	0.05
Nombre moyen d'heures	0.02	0.03	-0.00	0.03	-0.09	-0.21	0.10
Part du coût total de la main-d'œuvre	0.01	-0.06	0.09	0.85*	-0.15	-0.62*	0.21
Répartition							
Rapport des taux de participation :							
Par sexe	0.30	0.27	0.31	-0.05	-0.11	0.35	0.12
Par âge	0.20	0.24	0.05	-0.04	-0.06	0.41*	0.28
Par niveau d'études	0.10	0.18	-0.08	0.11	0.21	0.31	0.28
Section C. Corrélations des indicateurs de la formation avec les résultats économiques							
Indicateurs de la formation ^a	Rapport moyen emploi/population pour la population d'âge actif, 1988-97	Taux de chômage moyen pour la population active totale, 1988-97	Salaires moyens exprimés en PPA	PIB par habitant exprimé en PPA, 1997	Croissance de la productivité du travail, taux annuel moyen pour 1988-97	Croissance du PIB par tête, taux annuel moyen pour 1988-97	Taux de couverture des importations (exportations/importations) pour les entreprises de haute technologie
Niveau							
Taux de participation	0.56**	-0.18	0.28	0.33	-0.12	-0.19	0.37
Nombre moyen d'heures	0.06	-0.02	0.30	-0.07	-0.25	-0.15	-0.18
Part du coût total de la main-d'œuvre	0.49	-0.15	0.08	0.23	-0.17	-0.01	0.64**
Répartition							
Rapport des taux de participation :							
Par sexe	-0.25	0.54**	-0.17	-0.16	0.17	0.09	-0.05
Par âge	-0.58**	0.29	-0.29	-0.31	0.07	0.24	-0.09
Par niveau d'études	-0.44**	0.04	-0.38	-0.44**	0.06	0.08	-0.34

PPA = Parités de pouvoir d'achat.

* Significatif au seuil de 10 %.

** Significatif au seuil de 5 %.

a) Les indices internationaux de formation sont issus des tableaux 3.2, 3.3, 3.5, 3.6 et 3.7, mais la part du coût de formation dans le coût total de la main-d'œuvre provient de l'enquête CVTS uniquement.

Sources : Pour les données sur la formation, voir le tableau 3.1. Les autres données proviennent de la base de données de l'OCDE sur les salaires; de l'OCDE (1998), *Comptes nationaux*; des *Statistiques de l'OCDE sur la population active 1987-1997*, partie III; et des chapitres 2 et 4 de ce volume.

abrupte ont un effet net de découragement de la formation¹⁹. Il semble toutefois que les deux effets divergents s'annulent avec l'accroissement de l'avantage dû au niveau d'études.

La section C du tableau 3.11 présente la corrélation entre les indicateurs synthétiques de l'effort de formation et six indicateurs des résultats économiques. Les taux d'emploi sont plus élevés et les taux de chômage plus bas dans les pays où l'effort de formation est grand. De même, on observe une corrélation positive entre les gains moyens et le PIB par habitant d'une part, et la formation ainsi que les performances des industries de haute technologie, d'autre part. Cependant, la croissance de la productivité du travail et du PIB par habitant au cours des dix années écoulées a été en fait plus faible dans les pays où l'effort de formation est important²⁰.

Les liens entre la répartition de la formation et les indicateurs des institutions régissant le marché du travail ainsi que les résultats économiques présentés au tableau 3.11 sont dans l'ensemble difficiles à interpréter, mais ils appellent tout de même plusieurs observations. La concentration de la formation selon l'âge et le niveau d'études est sensiblement plus faible lorsque les pratiques de travail flexibles sont plus largement répandues. À l'inverse, la formation se concentre plus fortement chez les travailleurs jeunes et pourvus d'un bon niveau d'études dans les pays où la rotation des emplois est plus faible (et la législation sur la protection de l'emploi plus rigoureuse), la couverture conventionnelle plus importante et la centralisation/coordination des négociations collectives plus grande. Les femmes prennent davantage part à la formation relativement aux hommes lorsque les pratiques de travail flexibles sont plus largement répandues, la dispersion des gains plus grande et les taux de chômage plus élevés, mais elles y participent moins lorsque le rapport emploi/population est plus élevé. L'avantage de salaire dû au niveau d'études est plus important lorsque la formation se concentre davantage chez les travailleurs instruits, mais un avantage de salaire plus grand pour les travailleurs âgés va de pair avec une concentration plus forte de la formation chez les jeunes travailleurs.

Dans l'ensemble, il ressort des comparaisons internationales qu'une grande part des enseignements tirés des modèles théoriques concernant la formation, tout comme bon nombre des conclusions des études économétriques portant sur un seul pays ou plusieurs, ne peuvent aisément être

appliqués à un large échantillon de pays de l'OCDE. Il y a manifestement beaucoup de raisons d'étudier plus avant les déterminants de la fréquence de la formation et la relation entre la formation d'une part, et les gains et autres résultats économiques d'autre part. Dans la section suivante, des micro-données détaillées sur certains pays sont utilisées pour examiner plusieurs de ces questions de façon plus approfondie que ne le permettent les données limitées sur la formation provenant des enquêtes harmonisées.

III. Probabilité de suivre une formation et revenus des stagiaires

Cette section tente de répondre aux questions suivantes :

- Quels sont les principaux facteurs dont dépend la probabilité pour un travailleur de suivre une formation ? Les personnes les plus instruites sont-elles les principales bénéficiaires des investissements en formation ? Existe-t-il des différences entre hommes et femmes en matière d'accès à la formation ? La formation est-elle moins fréquente dans les petites entreprises que dans les grandes ?
- Quelles sont les relations statistiques entre salaires et formation ? La relation entre salaires et formation varie-t-elle selon le sexe et le niveau d'études des salariés ? Les salariés ont-ils plus largement accès à la formation quand l'éventail des salaires est resserré ?

A. Principales caractéristiques des séries de données

Les micro-données utilisées dans le cadre de cette analyse sont extraites d'enquêtes réalisées en Allemagne, en Australie, au Canada, en France, en Grande-Bretagne, en Italie et aux Pays-Bas (voir précisions en annexe 3.B). Ces enquêtes présentent l'avantage de porter sur des échantillons suffisamment grands pour que l'on puisse en tirer des conclusions valables quant aux populations concernées, et d'être basées sur des questionnaires qui permettent d'étudier les déterminants de la formation. De plus, elles contiennent des informations sur les salaires individuels (horaires), d'où la possibilité d'étudier la corrélation entre salaires et formation. Certaines enquêtes comportent des questions sur la

19. La corrélation négative entre formation et augmentation de l'avantage de salaire dû à l'âge est une autre illustration des divergences existant entre les corrélations dégagées des comparaisons internationales et celles qui ressortent des comparaisons entre travailleurs d'un même pays. Les secondes tendent à montrer que la courbe âge-gains est plus raide chez les travailleurs qui participent à la formation.

20. Bien que ces corrélations concordent avec le fait que la formation a une nette incidence sur les performances économiques, il faut souligner qu'elles risquent d'être « trompeuses ». Par exemple, le véritable lien de *causalité* pourrait se situer entre un haut niveau d'études et une forte productivité du travail, et non entre un effort de formation important et une forte productivité. Il convient d'être particulièrement prudent dans l'interprétation de la corrélation négative observée ces dernières années entre formation et taux de croissance car les investissements en formation peuvent produire leurs effets sur la croissance avec un certain décalage.

nature des contrats de travail (contrats permanents ou temporaires). La taille des entreprises et le secteur d'activité auquel elles appartiennent sont également précisés dans toutes les enquêtes.

Ces séries de données présentent en outre les particularités suivantes :

- Elles portent sur des échantillons nationaux représentatifs des effectifs salariés.
- Les questions relatives à la formation renvoient toujours à la formation structurée hors poste. Elles couvrent donc normalement les cours ou les stages organisés au sein de l'entreprise ou en dehors de celle-ci.
- La notion de formation recouvre uniquement la formation assurée ou financée par les employeurs dans les enquêtes canadienne, française, italienne et néerlandaise ; en revanche, elle inclut les « formations en rapport avec l'emploi », que les salariés peuvent avoir financées eux-mêmes, dans les enquêtes australienne, allemande et britannique. Les échantillons étant composés d'individus occupant un emploi salarié, on peut penser que les formations en rapport avec l'emploi et les formations assurées par l'employeur se recoupent largement (voir section II).
- La période de référence pour la comptabilisation des formations suivies est l'année précédant la date de l'enquête²¹, sauf pour les Pays-Bas où la question portait sur les formations suivies au moment de l'enquête.

B. Résultats de l'estimation des modèles de probabilité de suivre une formation

La probabilité de suivre une formation est exprimée par une variable dichotomique qui prend la valeur 1 si le salarié bénéficie d'une formation, et la valeur 0 dans le cas contraire. Un modèle de probit a été estimé par la méthode du maximum de vraisemblance. L'incidence des caractéristiques des individus et des entreprises sur la probabilité de suivre une formation a été modélisée à l'aide des variables explicatives suivantes : âge ; niveau d'études ; sexe ; état matrimonial ; nature du contrat, à savoir temporaire ou permanent ; ancienneté auprès de l'employeur actuel ; temps de travail ; taille de l'entreprise ; secteur public ou privé ; secteur d'activité (des précisions concernant ces variables sont fournies dans le tableau 3.B.2 de l'annexe 3.B). Une équation quadratique de l'ancienneté

auprès de l'employeur actuel est spécifiée pour tenir compte du caractère non linéaire de la relation entre formation en rapport avec l'emploi et ancienneté. Selon la théorie classique, les employeurs sont plus enclins à former les salariés si ceux-ci sont susceptibles de rester longtemps dans l'entreprise. Cependant, la probabilité de formation est forcément plus élevée, pour un salarié donné, au cours des premières années passées dans l'entreprise. La question de l'endogénéité potentielle de la variable ancienneté, mais aussi du temps de travail et de la nature du contrat, n'est pas abordée dans cette analyse.

Les résultats de l'estimation des modèles mesurant la probabilité de suivre une formation sont présentés au tableau 3.12. Les principaux points suivants se dégagent de l'analyse :

- Les chances de suivre une formation sont significativement inférieures pour les travailleurs peu instruits dans tous les pays considérés à l'exception des Pays-Bas. C'est un point qui mérite réflexion dans la mesure où la plupart des interventions des pouvoirs publics n'ont pas d'incidence sur la répartition de la formation entre les différentes catégories de salariés. En outre, la situation des travailleurs peu qualifiés sur le marché de l'emploi s'est détériorée dans de nombreux pays de l'OCDE [OCDE (1997d)].
- La probabilité de suivre une formation augmente de façon significative avec la taille de l'entreprise.
- Les travailleurs temporaires et à temps partiel ont une probabilité significativement moins grande de bénéficier d'une formation. Cette constatation est particulièrement importante compte tenu de la tendance à l'augmentation de la proportion de contrats temporaires et à temps partiel dans la plupart des pays de l'OCDE [chapitre 1].
- Les salariés du secteur public sont plus susceptibles de suivre une formation.
- Les salariés travaillant dans les secteurs de la finance et des assurances ainsi que des services sociaux, aux entreprises, à la collectivité ou aux particuliers, ont plus de chances de suivre une formation que les salariés d'autres secteurs.
- La probabilité de suivre une formation diminue significativement avec l'âge en Allemagne et aux Pays-Bas ; elle diminue aussi dans les autres pays, mais de façon moins marquée.

21. Dans les enquêtes pour l'Allemagne et la France, les personnes devaient indiquer si elles avaient suivi une formation dans le passé, en l'occurrence au cours des cinq années précédentes pour la France et des trois années précédentes pour l'Allemagne. Toutefois, les personnes devaient également préciser la date de la dernière formation suivie. Grâce à cette indication complémentaire, il a été possible de construire une variable relative aux formations suivies durant l'année écoulée. Pour la Grande-Bretagne, la période de référence est légèrement supérieure à un an car les participants à l'enquête devaient répondre à la question « Avez-vous suivi une formation depuis le 1er septembre 1995 ? », alors que l'enquête a été effectuée un peu après le 1^{er} septembre 1996.

Tableau 3.12. Résultats de l'estimation des probits sur la probabilité de suivre une formation^a

	Australie	Canada ^b	France	Allemagne	Italie	Pays-Bas	Grande-Bretagne
Constante	0.49**	-0.27	-1.50**	-0.68**	-1.47**	-1.27**	0.35**
Femme	0.05*	-0.26	0.01	0.11	-0.11*	-0.12	0.15**
Groupe d'âge de 35 à 44 ans	-0.03	-0.06	-0.14**	-0.12*	-0.04	-0.21**	0.00
Groupe d'âge de 45 à 54 ans	-0.02	-0.18	-0.19**	-0.45**	-0.10	-0.39**	0.04
Ancienneté	-0.03**	0.11**	0.03**	-0.00	0.02	-0.01	-0.00**
Ancienneté au carré	0.00**	-0.00**	-0.00**	0.00*	-0.00	-0.00	0.00
Inférieur au 2 ^e cycle du secondaire	-0.26**	-1.54**	-0.45**	-1.02**	-0.63**	0.01	-0.54**
2 ^e cycle du secondaire	-0.18**	-0.43**	-0.12**	-0.37**	-0.08	0.13	-0.33**
Grande entreprise	0.08**	0.46**	0.48**	0.23**	..	0.24**	0.26**
Temps partiel	-0.08**	-0.97**	-0.31**	-0.34**	0.12	-0.22*	-0.39**
Emploi temporaire	-0.33**	-0.42	-0.34**	-0.25	-0.24**
Secteur public	0.11**	..	0.02	0.38**	..	0.07	0.34**
Marié	..	-0.21	0.15**	0.24**	0.14**	0.08	0.15**
Enfant de moins de 6 ans	-0.05	..	-0.05	..	-0.04	0.10	0.03
Femme × enfant de moins de 6 ans	-0.05	..	-0.20**	..	-0.01	-0.08	-0.27*
Femme mariée	..	0.16	..	-0.24**
Agriculture	-0.17	-5.49*	-0.51*	0.08	-0.09
Électricité, gaz et eau	0.38**	..	-0.25*	0.38*	..	-0.07	0.44**
Construction	-0.20**	..	-0.22**	-0.24	-0.52**	-0.18*	0.05
Commerce de gros et de détail, restaurants	0.08*	..	-0.06	0.02	0.02	-0.26	0.14*
Transports et communication	0.07	..	0.01	0.15**	-0.03	-0.20	0.09
Banques, assurances, services fournis aux entreprises	0.28**	..	0.06	0.52**	0.57**	0.18	0.37**
Services fournis à la collectivité, services sociaux et personnels	0.13**	..	0.03	0.28**	0.20**	0.15	0.23**
Nombre d'observations	12 821	1 556	8 286	3 442	5 229	2 544	3 117

.. Données non disponibles.

* Significatif au seuil de 10 %.

** Significatif au seuil de 5 %.

a) Les chiffres ont été arrondis à la deuxième décimale.

b) Pour le Canada la spécification est différente, car les données sont issues d'une enquête pilote.

Source : Voir l'annexe 3.B.

Tableau 3.13. Écarts relatifs des salaires moyens pour les travailleurs ayant suivi une formation^a

Pourcentages

	Australie	Canada	France	Allemagne	Italie	Pays-Bas	Grande-Bretagne
Total	9.6	26.4	11.1	18.5	25.0	3.1	19.3
Hommes	9.6	32.0	17.2	17.6	29.1	0.0	15.1
Femmes	11.2	12.2	20.7	16.5	20.0	-2.3	25.0
Inférieur au 2 ^e cycle du secondaire	6.9	..	30.2	16.0	15.7	17.6	20.2
2 ^e cycle du secondaire	8.6	..	16.1	9.5	23.8	0.7	4.3
Supérieur non universitaire	4.2	..	2.3	-7.6	..	-0.3	19.8
Universitaire	1.8	..	-1.3	17.9	6.8	-15.9	3.0

.. Données non disponibles.

a) Salaires moyens des travailleurs ayant suivi une formation moins les salaires moyens de ceux qui n'en ont pas suivi, divisés par les salaires moyens des travailleurs qui n'ont pas suivi de formation.

Source : Voir l'annexe 3.B.

- La probabilité de formation diminue significativement et dans des proportions croissantes avec l'ancienneté en Australie, alors qu'elle augmente avec l'ancienneté en Italie et en Grande-Bretagne.

Malgré les disparités importantes que l'on peut constater en ce qui concerne le volume de formation dispensé dans les différents pays, l'analyse révèle l'existence de caractéristiques communes au niveau de la répartition de la formation. En particulier, le fait que les travailleurs moins instruits aient moins accès à la formation en cours d'emploi confirme les conclusions de la section II et amène à s'interroger sur les politiques suivies. Autre constat qui mérite réflexion, les petites entreprises dispensent un volume de formation (structurée) moins important à leurs salariés.

C. Résultats de l'analyse de la relation entre formation et salaires

La relation entre salaires et formation a fait l'objet de nombreux travaux empiriques et théoriques qui ont mis en exergue l'intérêt de l'évaluation des retombées salariales en tant qu'indicateur des avantages procurés par la formation. Des études récentes, dont une synthèse est fournie à la section I et au tableau 3.A.1, ont abouti aux constats suivants :

- Les gains salariaux attachés à la formation sont plus élevés pour certaines catégories de salariés, qui par ailleurs sont moins susceptibles de recevoir une formation : les salariés ayant un niveau de formation intermédiaire au Royaume-Uni [Blundell *et al.* (1996)]; les salariés qui suivent des cours de « rattrapage » aux États-Unis [Bartel (1995)]; les femmes en Allemagne (partie occidentale) [Pischke (1996)].
- Les employeurs sont plus enclins à assurer une formation à leurs salariés quand l'éventail des salaires est plus resserré car les gains procurés par la formation ne sont pas intégralement répercutés sur les salaires [Acemoglu et Pischke (1998, 1999)].

Dans le premier groupe d'études, l'endogénéité potentielle des variables formation entrant dans les régressions des salaires a été soigneusement traitée (voir section I). Pour vérifier l'hypothèse concernant l'incidence de la compression de la structure salariale, il faudrait intégrer à l'analyse des facteurs institutionnels comme les mécanismes de négociation collective ou la législation sur le salaire minimum de manière à tenir compte des causes possibles de cette structure salariale. Or un tel travail déborderait le cadre de la présente analyse, qui s'appuie sur des données individuelles. C'est plutôt la liaison statistique entre salaires et formation qui nous intéresse ici. Pour étudier cette relation, on s'est basé sur les salaires horaires bruts perçus à l'époque de la

réalisation des enquêtes (c'est-à-dire à la fin de la période sur laquelle portait l'enquête). Pour les Pays-Bas, il s'agit des salaires actuels puisque la question portait sur les formations suivies au moment même de l'enquête.

Le tableau 3.13 compare les salaires moyens des salariés ayant suivi une formation à ceux des salariés n'en ayant pas suivi. Les « gains » salariaux obtenus par les travailleurs formés sont mesurés par l'écart relatif entre les salaires des uns et des autres.

Les salariés formés perçoivent un salaire moyen supérieur à celui des salariés qui n'ont pas suivi de formation. Cependant, l'ampleur des écarts de gains relatifs est très variable d'un pays à l'autre. C'est en Italie que l'avantage salarial relatif est le plus important pour toutes les catégories de salariés. Comme indiqué à la section précédente, l'Italie est l'un des pays où le volume de formation en cours d'emploi est le plus faible. En outre, ce sont les diplômés universitaires qui tirent le moins de « bénéfices » de la formation continue, et ce dans la plupart des pays examinés. Enfin, l'avantage salarial lié à la formation est plus important pour les femmes que pour les hommes en Australie, en France et en Grande-Bretagne. En France, ce sont les travailleurs ayant un niveau de formation inférieur au premier cycle du secondaire qui tirent le plus de profit de la formation continue.

Toutefois, ces différences de salaire s'expliquent peut-être par d'autres facteurs que la participation à la formation. L'analyse économétrique de la relation entre salaires et formation peut permettre de mieux comprendre cet aspect de la question. Les résultats de l'estimation des régressions des salaires par la méthode des moindres carrés ordinaires sont reproduits au tableau 3.14. On a effectué la régression du logarithme naturel des salaires bruts horaires sur les variables explicatives suivantes : âge, sexe, ancienneté dans l'emploi, temps de travail, nature du contrat, taille de l'entreprise ; appartenance au secteur public ; secteur d'activité. Les variables d'interaction entre formation et sexe et entre formation et niveau d'études ont également été intégrées au modèle afin d'isoler l'effet de la formation sur les salaires.

Les résultats des estimations font apparaître une liaison positive et significative entre formation et salaires dans tous les pays étudiés, à l'exception des Pays-Bas, de la France et de l'Italie. Les résultats obtenus pour les Pays-Bas sont peut-être dus à l'absence de décalage entre le moment où se sont déroulées les actions de formation notifiées, et celui où les salaires ont été enregistrés. De précédentes études concernant ce pays avaient mis en évidence une relation positive significative entre la participation à la formation et les gains ultérieures [Groot (1994)]. En revanche, les résultats pour la France et l'Italie concordent avec ceux de précé-

Tableau 3.14. Résultats de l'estimation des régressions des salaires par la méthode des MCO avec sélection^{a, b}

Variable dépendante : logarithme du salaire horaire brut

	Australie	Canada ^c	France	Allemagne	Italie	Pays-Bas	Grande-Bretagne
Constante	2.42**	1.89	11.57**	3.85**	2.48**	4.31**	1.64**
Femme	-0.13**	-0.20**	-0.21**	-0.23**	-0.14**	-0.09**	-0.26**
Groupe d'âge de 35 à 44 ans	0.04**	..	0.11**	0.12**	0.07**	0.17**	0.05**
Groupe d'âge de 45 à 54 ans	0.07**	..	0.15**	0.25**	0.09**	0.31**	0.02
Ancienneté	-0.00	0.02**	0.01**	0.00**	0.01**	0.02**	0.00**
Ancienneté au carré	0.00*	0.00*	-0.00**	-0.00**	-0.00**	-0.00**	-0.00**
Inférieur au 2 ^e cycle du secondaire	-0.48**	-0.27**	-0.60**	0.10	-0.37**	-0.37**	-0.13**
2 ^e cycle du secondaire	-0.33**	-0.11**	-0.40**	-0.07**	-0.24**	-0.28**	-0.04
Grande entreprise	0.06**	0.20**	0.16**	0.01	..	-0.03	0.06*
Temps partiel	0.19**	-0.27**	-0.16**	0.12**	0.26**	0.12**	-0.09*
Emploi temporaire	-0.36**	0.01	-0.09**	0.06	-0.02
Secteur public	0.09**	..	-0.04**	-0.16**	..	-0.09**	0.08
Agriculture	-0.28**	2.58**	-0.13**	-0.17**	-0.29**
Électricité, gaz et eau	0.14**	..	-0.07**	-0.08	..	0.15**	0.07
Construction	-0.16**	..	-0.04*	0.10**	-0.04**	0.06	-0.04
Commerce de gros et de détail, restaurants	-0.08**	..	0.04**	-0.11**	-0.02	0.06	-0.26**
Transports et communication	0.04**	..	0.04*	-0.18**	0.06**	0.10**	-0.02
Banques, assurances, services fournis aux entreprises	0.21**	..	0.09**	-0.16**	0.07**	-0.01	0.17**
Services fournis à la collectivité, services sociaux et personnels	0.01	..	-0.06**	-0.11**	0.06**	-0.05*	-0.10**
A reçu une formation	0.05**	0.14**	0.00	0.08**	0.38**	-0.04	0.74**
Formation × femme	-0.00	-0.02	0.03	0.09**	-0.00	-0.02	0.04
Formation × inférieur au 2 ^e cycle du secondaire	0.02	0.02	0.16**	-0.01	0.26**	0.17**	0.09**
Formation × 2 ^e cycle du secondaire	-0.01	-0.04	0.07**	-0.04	0.22**	0.04	0.03
Sélection	0.94**	..	0.07	-0.55**	-0.23**	-0.58**	-0.44**
R ² ajusté	0.23	0.27	0.37	0.34	0.38	0.32	0.30
Nombre d'observations	12 609	1 556	8 179	3 093	5 212	2 457	3 117

.. Données non disponibles.

* Significatif au seuil de 10 %.

** Significatif au seuil de 5 %.

a) La méthode de Heckman en deux étapes a été utilisée pour corriger l'endogénéité possible de la formation ; la sélection prise en compte est donnée par le probit du tableau 3.12.

b) Les chiffres ont été arrondis à la deuxième décimale.

c) La spécification du modèle pour le Canada est différente, car les données sont issues d'une enquête pilote. Les variables explicatives comprennent en outre une fonction polynomiale en âge, une variable dichotomique de l'état matrimonial et le logarithme des heures travaillées.

Source : Voir l'annexe 3.B.

des études exploitant les mêmes séries de données [Goux et Maurin (1997) ; Brunello et Miniaci (1999)].

En France, en Italie, aux Pays-Bas et en Grande-Bretagne, on observe une relation positive significative entre salaires et formation chez les travailleurs ayant un faible niveau d'études. Ce résultat tend à corroborer la thèse voulant que les travailleurs peu instruits, lorsqu'ils reçoivent une formation, en retirent un avantage salarial plus important. Mais il peut aussi s'agir d'une corrélation factice liée à des facteurs non observables qui déterminent à la fois les taux de salaire et la probabilité de recevoir une formation.

L'interaction entre appartenance au sexe féminin et formation est non significative dans tous les pays sauf en Allemagne où les deux variables sont positivement et significativement corrélées. Ceci confirme les résultats de précédentes études montrant qu'en Allemagne, les gains salariaux attachés à la formation continue sont nettement plus importants pour les femmes que pour les hommes [Pischke (1996)].

Pour tenir compte de l'endogénéité possible de la formation, on a appliqué la procédure en deux étapes de Heckman. Cette procédure consiste à inclure parmi les variables explicatives un terme résumant les informations issues d'une estimation distincte d'un modèle de probit de la formation. Ce terme supplémentaire est significatif et négatif, ce qui confirme la présence d'un biais de sélection²².

Au vu de ces résultats, et comme le montrent des études récentes, on peut avancer que la formation continue procure un avantage salarial plus important à certaines catégories de salariés, qui sont par ailleurs moins susceptibles de recevoir une formation. Les données rassemblées n'autorisent pas à rejeter l'hypothèse selon laquelle les employeurs sont plus enclins à former leur personnel lorsque l'éventail des salaires est plus resserré. Toutefois, compte tenu des limites de la présente analyse, il faudrait conduire des investigations supplémentaires pour pouvoir tirer des conclusions solides sur ces différents points.

IV. Quelles sont les mesures mises en place pour améliorer l'accès des salariés à la formation ?

Les résultats des analyses économétriques présentés aux sections II et III amènent à s'interroger sur les politiques suivies. Le fait de constater que les travailleurs peu instruits, les salariés à temps partiel ou sous contrat temporaire et les

salariés des petites entreprises ont un accès relativement peu fréquent à la formation suscite des préoccupations relatives à l'équité, mais aussi à l'efficacité. Ces salariés déjà désavantagés risquent de voir leurs perspectives professionnelles se dégrader du fait d'un accès insuffisant à la formation. Cette situation peut aussi avoir des conséquences non négligeables en termes de perte de productivité, de dévalorisation des compétences, et ultérieurement de chômage. En outre, les analyses montrent que les taux de formation sont nettement plus faibles dans certains pays que dans d'autres. Cela peut signifier que le marché n'opère pas une allocation satisfaisante de la formation, ce qui peut se traduire par une moindre productivité, une dégradation des performances économiques et un ralentissement de la croissance. Ce point mérite d'autant plus réflexion que les théories récentes soulignent l'importance de l'accumulation de capital humain pour la croissance économique. Certains théoriciens affirment en particulier que de faibles taux de formation peuvent contribuer à créer une configuration de type « emplois médiocres et peu qualifiés » telle que les entreprises ne sont pas encouragées à améliorer les compétences de leur personnel et à investir dans des activités plus productives [Booth et Snower (1996)].

De manière générale, il est extrêmement difficile de dire si les taux de formation observés sont « optimaux » du point de vue de l'individu, de l'entreprise ou de la société, d'autant plus que l'évaluation des coûts et des avantages de la formation pour ces différents acteurs s'avère très délicate. Même si l'on pouvait affirmer que les taux de formation observés ne sont pas optimaux, cela ne signifierait pas forcément qu'une intervention des pouvoirs publics soit souhaitable car celle-ci pourrait introduire au sein du marché des distorsions supplémentaires qui risqueraient d'en annuler les bénéfices. Il peut en particulier s'avérer difficile d'intervenir efficacement dans un domaine qui relève habituellement de la compétence du secteur privé. En effet, si l'enseignement relève de la sphère publique dans tous les pays de l'OCDE, ce n'est presque jamais le cas pour la formation continue des salariés (le Danemark faisant exception à cette règle).

Malgré ces incertitudes, il existe un large consensus politique en faveur d'un soutien public à la formation et la plupart des pays de l'OCDE ont mis en place des mesures qui ont une incidence directe ou indirecte sur la formation des salariés. Les instruments d'intervention publique vont de la déductibilité fiscale des dépenses de formation à des prélèvements obligatoires destinés à financer la formation des salariés, en passant par d'autres mesures pouvant agir indirectement sur la formation, comme la législation sur

22. L'un des problèmes que l'on rencontre généralement quand on cherche à tenir compte du caractère endogène de la formation consiste à trouver des variables appropriées ayant une incidence sur la formation et non sur les gains. Dans le cas présent, on a utilisé le statut matrimonial, la présence de jeunes enfants et l'interaction entre ces variables et le sexe. Les différences de forme fonctionnelle peuvent aussi permettre l'identification.

l'égalité des chances. Il n'entre pas dans le cadre de la présente étude de procéder à un examen et à une évaluation détaillés de ces divers instruments, d'autant que les informations dont on dispose à ce sujet sont encore assez limitées. On se contentera d'un bref survol des politiques suivies dans ce domaine.

L'une d'entre elles consiste à privilégier la mise en place d'un contexte qui encourage les entreprises à investir dans la formation de leurs salariés plutôt que d'instaurer une obligation légale en matière de dépenses de formation. Ce type de politique peut avoir pour but d'inciter les employeurs et les salariés à augmenter leur effort de formation, notamment en améliorant l'accès à l'information dans ce domaine, en facilitant la reconnaissance des compétences acquises grâce à la formation, et en assouplissant les conditions d'utilisation et de mise en pratique de ces nouvelles compétences et qualifications [Wurzburg (1998)]. Des interventions plus ciblées sont peut-être nécessaires, en particulier pour que l'effort de formation soit réparti plus équitablement entre les différentes catégories de salariés et d'entreprises.

La plupart des pays ont instauré la déductibilité fiscale immédiate et intégrale des dépenses de formation des entreprises. Les réglementations fiscales en vertu desquelles les coûts de formation peuvent être assimilés à des « dépenses » plutôt qu'à des investissements amortissables sur plusieurs années diminuent le coût de la formation relativement à celui des investissements en capital physique. Cependant, les règles comptables peuvent décourager l'investissement dans la formation car les bilans financiers des entreprises ne rendent pas compte, ou seulement de façon très partielle, de l'avantage concurrentiel que représente une main-d'œuvre mieux formée [O'Connor (1998)]. Certains pays accordent aux particuliers la possibilité de déduire de leur revenu imposable une certaine partie de leurs dépenses de formation, mais presque jamais la totalité.

Des mesures fiscales ciblées ont été mises en place pour encourager la formation de certaines catégories de salariés. Les Pays-Bas ont prévu dans leur loi de finances pour 1997 des réductions d'impôt plus importantes au titre des dépenses de formation des petites et moyennes entreprises et de toute action de formation s'adressant à des salariés de plus de quarante ans. Ces mesures n'ont pas fait l'objet d'une évaluation à ce jour.

Dans certains pays dont la France, la Belgique et le Danemark, les salariés ont droit à un congé de formation rémunéré [Gasskov (1998)]. L'intérêt de ce dispositif réside notamment dans le fait qu'il s'adresse au salarié, qui peut

décider ou non de faire usage de ce droit. Toutefois, le fait que l'initiative soit prise par le salarié et non par l'employeur peut aussi représenter un inconvénient dans la mesure où la formation choisie risque de ne pas correspondre aux besoins de l'entreprise. De plus, le droit au congé de formation n'est ouvert en France qu'aux titulaires d'un contrat à durée indéterminée, ce qui exclut par conséquent les travailleurs temporaires ; en Belgique, ce droit est réservé aux travailleurs à plein-temps. Au Danemark, le congé de formation rencontre un grand succès depuis sa mise en place au milieu des années 90, mais il a été conçu principalement comme moyen de lutter contre le chômage de longue durée, qui constitue un sérieux problème pour le pays depuis la fin des années 80, plutôt que pour inciter à l'augmentation de l'effort de formation des salariés. De manière générale, ce sont les salariés les plus instruits qui sont les plus susceptibles de partir en congé de formation.

Dans d'autres pays, la loi impose aux entreprises l'obligation d'affecter un certain pourcentage de leur masse salariale à la formation des salariés. Celles qui ne satisfont pas à cette obligation doivent verser à l'État le montant correspondant. La France a été le premier pays de l'OCDE à mettre en place un tel dispositif en 1971. Le pourcentage de la masse salariale devant être affecté à la formation a été relevé à plusieurs reprises et est actuellement fixé à 1.5 pour cent. La masse salariale minimale à partir de laquelle s'applique le dispositif correspond à peu près à celle d'une entreprise de dix salariés. La Corée avait mis en place un dispositif similaire au milieu des années 70, mais après avoir limité son champ d'application aux entreprises de plus de mille salariés, elle l'a finalement supprimé en 1998. L'Australie a instauré un impôt-formation en 1990 mais l'a supprimé en 1994. Le Québec a adopté un dispositif du même type au milieu des années 90.

Ces impôts-formation ont généralement entraîné une augmentation du volume global de formation et ont clairement incité les entreprises à formuler des projets de formation [Fraser (1996)]. L'expérience montre néanmoins que leur efficacité à l'égard des PME est assez limitée, celles-ci préférant souvent acquitter l'impôt plutôt que de financer des actions de formation [Fraser (1996)] ; Brochier *et al.* (1997) ; Gasskov (1998) ; ministère du Travail de la république de Corée (1996)]²³. De plus, ces impôts n'ont aucun effet sur la répartition de la formation entre les différentes catégories de salariés car la majeure partie des actions de formation bénéficient aux salariés les plus instruits et les plus qualifiés, exactement comme dans les pays qui n'ont pas instauré ce type d'impôt.

23. Les coûts directs et indirects des formations structurées peuvent être relativement élevés pour les PME, qui ont parfois du mal à remplacer les salariés en formation. De plus, les cours de formation proposés ne correspondent pas toujours à leurs besoins.

Le Danemark et les Pays-Bas ont mis en place des fonds pour la formation gérés paritairement en vertu de conventions collectives et complétés par des subsides publics. Le système danois est plus centralisé et la formation y est assurée par des instituts publics de formation (AMU) qui s'occupent à la fois des salariés et des chômeurs. Les programmes proposés semblent bien répondre aux besoins de formation de certains secteurs industriels et des marchés du travail locaux.

Des programmes de soutien à la formation continue des travailleurs ont également été mis en place au niveau de l'Union européenne, dans le cadre des activités du Fonds social européen, afin de faciliter l'adaptation des travailleurs aux mutations industrielles et à la transformation des systèmes productifs. L'un de ces programmes, baptisé ADAPT, est ciblé sur les problèmes, les besoins et les potentialités des petites entreprises. Toutefois, la plus grande partie du travail de mise en place des programmes de formation et de la charge de leur financement incombe aux États membres. Les rares données dont on dispose semblent indiquer que ces programmes ont davantage contribué à développer la formation des travailleurs dans les pays où l'apport financier de l'Union européenne a été plus important, par exemple en Irlande, au Portugal et en Grèce. Toutefois, il n'y a pas eu à ce jour d'évaluation poussée de ces programmes.

Certaines mesures qui ne sont pas expressément ciblées sur la formation peuvent avoir des effets indirects sur celle-ci. Aux États-Unis, par exemple, certaines études montrent que les politiques de discrimination positive (« affirmative action ») ont eu des effets bénéfiques sur la formation professionnelle des femmes et des minorités ethniques [Holzer et Neumark (1998)]. Selon ces études, les entreprises qui pratiquent la discrimination positive ont tendance à effectuer une sélection plus poussée. Elles recrutent davantage de femmes et de membres des minorités ethniques, et investissent davantage dans la formation de leur personnel. Dans ces entreprises, les femmes et les travailleurs issus des minorités se montrent aussi performants au travail que n'importe quel autre travailleur exerçant des fonctions comparables.

Conclusions

Les pouvoirs publics doivent-ils s'efforcer de développer ou de répartir différemment la formation dont bénéficient les salariés en place après leur période de formation professionnelle initiale ? Bien que les avis sur ce point soient partagés, les pays Membres ont mis en place différentes mesures visant ces deux objectifs. Les différences considérables d'intensité et de répartition de l'effort de formation entre les pays de l'OCDE inclinent à penser que des politiques bien conçues peuvent créer un contexte favorable à

l'augmentation de l'effort de formation continue des employeurs et des salariés. Le fait qu'un salarié consacre en moyenne plus de 1 000 heures à des activités de formation structurée entre 25 et 64 ans tend également à confirmer la thèse selon laquelle la formation continue peut grandement contribuer à la réalisation de l'objectif d'apprentissage à vie. Malheureusement, l'analyse des déterminants et des conséquences de la formation n'est pas encore suffisamment avancée pour fournir aux décideurs des estimations fiables du rendement économique que l'on peut escompter de différents types de stratégies. La poursuite de l'harmonisation des statistiques de la formation pourrait utilement contribuer à combler cette lacune. On peut néanmoins tirer quelques conclusions préliminaires des données disponibles.

La forte corrélation entre le niveau d'études au niveau national, d'une part, et l'ampleur de l'effort de formation de la main-d'œuvre, d'autre part, donne à penser qu'une stratégie indirecte de renforcement de la scolarité peut être un moyen puissant d'encourager la formation continue, même si cette stratégie met longtemps à produire ses effets. Elle confirme aussi que les politiques d'éducation et de formation devraient être considérées comme un tout cohérent intégrant l'apprentissage à toutes les étapes de la vie [OCDE (1996a)]. Il est particulièrement frappant de constater que la participation à la formation est relativement faible dans les pays où les niveaux de compétence de base des adultes sont plus faibles et plus disparates. L'un des préalables indispensables à l'intensification de la formation continue des salariés serait de faire en sorte que tout individu entrant dans la vie active possède les connaissances de base et les techniques d'apprentissage nécessaires pour pouvoir continuer à se former par la suite.

Autre résultat qui peut être intéressant pour les décideurs, on constate que l'une des caractéristiques clés des économies à forte intensité de formation est une répartition plus égale de la formation selon l'âge et le niveau d'études. Des politiques destinées à encourager l'investissement dans la formation continue des travailleurs qui, en règle générale, n'ont que peu accès à la formation, et l'engagement de davantage de moyens à cet effet, peut donc présenter un grand intérêt. Les programmes de lutte contre l'échec scolaire et l'abandon précoce de la scolarité ont bénéficié d'une attention croissante ces dernières années dans le cadre des efforts déployés pour préserver les jeunes en difficulté de la marginalisation économique et de l'exclusion [OCDE (1995)]. Faire en sorte que chacun accède à un niveau minimum de culture générale et de compétences en lecture et en écriture peut être un pas important vers l'élargissement et l'approfondissement de la formation en entreprise, et par conséquent vers une plus grande prospérité générale. Toutefois, ces efforts n'entraîneront qu'un relèvement progressif du niveau de formation de la main-d'œuvre, et il est donc

aussi souhaitable d'intensifier l'effort de formation en direction de la population adulte actuellement en activité.

L'analyse comparative internationale de la formation continue des salariés n'est pas encore suffisamment développée pour que l'on puisse évaluer l'utilité des politiques destinées à agir plus directement sur les caractéristiques de la formation. Les options envisageables vont de politiques d'intervention minimum visant à créer un contexte qui encourage davantage les employeurs et les salariés à investir dans la formation. Il semblerait, par exemple, que les mesures en faveur de la diffusion de pratiques de travail flexibles [chapitre 4], ou la mise en place de systèmes de validation facilitant la reconnaissance des compétences acquises grâce à la formation, puisse con-

tribuer indirectement à augmenter l'effort de formation. Un certain nombre de pays Membres ont opté pour des stratégies plus interventionnistes reposant notamment sur des prélèvements obligatoires destinés à financer la formation, ou sur le financement direct d'activités de formation. La somme considérable de données d'évaluation dont on dispose à présent sur les politiques actives du marché du travail tend à démontrer que l'efficacité de ce type de politiques dépend de la qualité de leur conception et de leurs modalités de mise en œuvre [OCDE (1996b)]. Des évaluations aussi rigoureuses de toute la palette des mesures utilisées – ou préconisées – pour améliorer la formation des salariés en cours d'emploi seraient éminemment souhaitables.

Annexe 3.A

**Vue d'ensemble des conclusions tirées d'études récentes
consacrées à la formation liée à l'emploi**

**Tableau 3.A.1. Vue d'ensemble des principales conclusions tirées d'études récentes
consacrées à la formation liée à l'emploi**

Auteurs	Pays et source des données	Principales conclusions
Arulampalam et Booth (1998b)	Royaume-Uni, British National Child Development Study, échantillon homme.	L'ampleur de la formation a un effet positif important et significatif sur la progression des salaires, une fois tenu compte du caractère endogène de la formation. Le nombre de cours de formation suivis n'a pas réellement d'incidence sur la progression des salaires. On observe une forte corrélation positive entre le nombre de cours de formation et les diplômes.
Bartel (1995)	Dossiers du personnel d'une grande entreprise américaine.	On observe qu'une formation structurée a un effet important et significatif sur la progression des salaires, une fois tenu compte d'un biais de sélection. L'effet est particulièrement net lorsqu'il s'agit d'une formation « de rattrapage », ciblée sur les individus qui occupent une position relativement basse. Effet positif significatif de la formation sur les performances dans l'emploi.
Black et Lynch (1996)	Données relatives aux établissements américains.	La durée de la formation hors poste de travail a un effet positif sur la productivité.
Blundell <i>et al.</i> (1996)	Royaume-Uni, British National Child Development Study.	Une formation structurée hors poste augmente en particulier les salaires des individus ayant un niveau d'études intermédiaire qui sont, par ailleurs, ceux qui ont le moins de chances de bénéficier d'une formation. Les travailleurs ayant un meilleur niveau d'études sont davantage susceptibles de recevoir une formation; la probabilité est plus forte pour les hommes que pour les femmes. La durée des cours de formation a un effet positif notable sur les salaires. Les formations proposées par un précédent employeur ont un effet positif sur les salaires, de même que les formations proposées par l'employeur du moment.
Boon (1998)	Pays-Bas, données raccordées au niveau des entreprises, Bureau central de statistiques, 1991 et 1993.	Les investissements en formation ont un effet positif sur la valeur ajoutée produite par l'entreprise.
Booth (1991)	Royaume-Uni, British Social Attitudes Survey, 1987.	Effet positif notable d'une formation structurée liée à l'emploi sur le salaire. Les hommes bénéficient davantage de formation, mais l'effet positif sur le salaire est plus net pour les femmes. La formation est traitée comme une variable exogène.
Goux et Maurin (1997)	France, données rapprochées entreprises-travailleurs; enquête sur la formation et la qualification professionnelle, 1993, et Bénéfices industriels et commerciaux.	Les efforts de formation se concentrent sur les positions intermédiaires dans la hiérarchie, en l'occurrence, techniciens, contremaîtres. Les entreprises où le salaire moyen est comparativement élevé forment davantage leurs travailleurs. On constate un effet positif d'une formation structurée dans l'entreprise sur les salaires, effet qui disparaît, toutefois, lorsque l'on tient compte des effets de sélection des entreprises et des individus. On estime un modèle à trois équations simultanées : équation de salaire, équation de la probabilité de formation et équation de la probabilité que le travailleur quitte l'entreprise. L'incidence de la formation sur la probabilité que le travailleur quitte l'entreprise est faible et non significative.
Loewenstein et Spletzer (1997)	États-Unis, National Longitudinal Survey of Youth, 1988-91.	Une formation structurée, au-delà de la première année d'ancienneté, a un effet positif notable sur les salaires, une fois tenu compte du caractère endogène de la formation et des erreurs de mesure. Les travailleurs qui ont déjà bénéficié d'une formation dans leur emploi du moment sont davantage susceptibles de recevoir à nouveau une formation durant l'année en cours.
Loewenstein et Spletzer (1998)	États-Unis, National Longitudinal Survey of Youth, 1988-91.	Les employeurs semblent prendre à leur charge la plupart des formations générales, telles que cours et séminaires organisés en dehors des locaux de l'entreprise. Les périodes de formation achevées avec les précédents employeurs ont un effet positif sur le salaire plus important que les périodes de formation achevées avec l'employeur du moment, ce qui indique que la formation a un caractère général et que l'employeur supporte une partie du coût.
Pischke (1996)	Allemagne, Panel socio-économique, 1989, auquel ont été posées des questions sur la formation continue.	Les retombées de la formation sont nettement positives pour les femmes mais non significatives pour les hommes. La formation est principalement assurée par les employeurs. Les individus entreprennent rarement des formations qu'ils financent eux-mêmes. La formation est apparemment le plus souvent générale et non pas spécifique à l'entreprise. L'activité de formation se répartit très inégalement : les travailleurs les plus qualifiés en bénéficient plus qu'en proportion de leur nombre.
Regner (1995 et 1997)	Suède, Enquête sur le niveau de vie en Suède, 1981, 1991.	On distingue la formation générale de la formation spécifique en fonction des réponses subjectives des répondants. La formation est le plus souvent considérée comme générale. Les retombées bénéfiques de la formation sont importantes et significatives. Il n'y a pas d'éléments empiriques qui témoignent de l'existence d'une relation entre la formation et l'ancienneté dans l'entreprise.
Veum (1995)	États-Unis, National Longitudinal Survey of Youth, 1986-90.	Les formations dans l'entreprise et les séminaires organisés en dehors du travail ont un effet positif sur les salaires. Les autres types de formation n'ont pas d'incidence sur les salaires. La durée de la formation est sans incidence sur les salaires.
Vilhuber (1997, 1998)	États-Unis, National Longitudinal Survey of Youth, 1979-1993. Allemagne, Panel socio-économique, 1989, 1993.	Les structures de mobilité des travailleurs montrent que les formations assurées par l'employeur sont spécifiques à un secteur ou générales plutôt que spécifiques à l'entreprise.

Annexe 3.B

Sources des données, définitions et méthodes utilisées
dans l'analyse présentée à la section III

Les données utilisées à la section III proviennent d'enquêtes auprès des ménages pour l'Allemagne, la France, la Grande-Bretagne, l'Italie et les Pays-Bas, et des fichiers salariés d'enquêtes jumelées employeurs-salariés pour l'Australie et le Canada. Les données relatives au Canada sont tirées d'une enquête pilote. Les sources des données et l'intitulé des questions concernant la formation sont fournis dans le tableau 3.B.1.

L'échantillon sélectionné pour les besoins de l'analyse est composé de travailleurs âgés de 25 à 54 ans, à l'exclusion des travailleurs indépendants et des apprentis. L'échantillon australien ne comprend que les établissements de plus de 20 salariés.

L'analyse a été réalisée en partie par le Secrétariat de l'OCDE et en partie par les personnes suivantes : Wiji Arulampalam Narendranathan, Département d'économie, Université de Warwick, Royaume-Uni ; Jean-David Fermanian et Marc-Antoine Estrade, Division Emploi, INSEE, Paris, France ;

Bill Harley, Département de gestion, Université de Melbourne, Australie ; Raffaele Miniaci, Département d'économie, Université de Padoue, Italie ; Garnett Picot, Marie Drolet et Robert Kopersievich, Statistique Canada, Canada.

Les tableaux descriptifs et l'analyse économétrique ont été réalisés avec et sans pondération des données en fonction de la taille de la population. Pour l'Italie, les pondérations disponibles se rapportaient aux ménages et non au nombre d'individus, et ce sont donc des données non pondérées qui sont présentées. C'est également le cas pour la France, la Grande-Bretagne et les Pays-Bas. En revanche, des données pondérées sont présentées pour l'Allemagne et pour les pays dont l'échantillon statistique est tirée d'enquêtes auprès des entreprises et non auprès des ménages, en l'occurrence l'Australie et le Canada.

Les variables utilisées dans l'analyse économétrique sont décrites dans le tableau 3.B.2.

Tableau 3.B.1. Sources des données utilisées dans l'analyse présentée à la section III

Pays	Source des données, année	Question concernant la formation
Australie	Australian Workplace Industrial Relations Survey, 1995.	Votre employeur vous a-t-il fait participer à une action de formation continue au cours des douze derniers mois? Prenez en compte toute activité de formation organisée ou suggérée par votre employeur et la formation nécessaire pour votre travail.
Canada	Enquête sur le lieu de travail et les employés, 1995.	Avez-vous participé au cours des douze derniers mois à des programmes de formation structurée en rapport avec votre emploi?
France	Enquête sur la formation et la qualification professionnelle, 1993.	Avez-vous participé à une formation organisée et financée au moins partiellement par votre employeur depuis la fin de votre scolarité? Quelles sont les dates du début et de la fin de la dernière formation à laquelle vous avez participé?
Allemagne	Panel socio-économique, 1993, section spéciale sur la formation assurée par l'employeur.	Avez-vous participé à une formation dans un but de promotion professionnelle au cours des trois dernières années? Veuillez indiquer l'année du début et de la fin de la dernière formation suivie.
Grande-Bretagne	British Household Panel, 1996.	Avez-vous participé depuis le 1 ^{er} septembre 1995 à un programme ou un stage d'enseignement ou de formation en liaison avec votre emploi actuel?
Italie	Enquête de la Banque d'Italie, 1991, supplément spécial sur la formation assurée par l'employeur.	Avez-vous participé à une formation organisée et financée par votre employeur en 1991?
Pays-Bas	Panel socio-économique, 1994.	Suivez-vous actuellement une formation ou des études financées par votre employeur?

Tableau 3.B.2. Définitions des variables de l'analyse économétrique de la section III

Désignation de la variable	Définition	Particularités nationales
Variable indicatrice de formation	Égale à 1 si la personne a reçu une formation, 0 dans le cas contraire.	
Salaire	Salaire horaire brut.	Pays-Bas : l'échantillon inclut uniquement les personnes ayant travaillé douze mois au cours des années précédentes; en effet, l'enquête de l'année en cours contient des informations sur les heures de travail effectuées durant la semaine de référence, et l'enquête suivante portant sur l'année fiscale contient des informations sur les salaires et les mois de travail. France : en l'absence de données sur les horaires de travail, le salaire horaire est déduit des salaires en équivalents annuels calculés par l'INSEE.
Âge		Des variables indicatrices prenant la valeur 1 quand un individu appartient à un groupe d'âge donné ont été utilisées; la référence de la variable indicatrice est le groupe d'âge de 25 à 35 ans.
Femmes	Variable indicatrice prenant la valeur 1 pour les femmes et 0 pour les hommes.	
État matrimonial	Variable indicatrice prenant la valeur 1 pour les individus mariés et 0 pour les autres.	Australie : les données sur l'état matrimonial ne sont pas disponibles.
Enfant de moins de 6 ans	Variable indicatrice prenant la valeur de 1 si un enfant de moins de 6 ans est présent et 0 sinon.	
Ancienneté	Ancienneté auprès de l'employeur actuel.	
Temps partiel	Variable indicatrice égale à 1 si le nombre d'heures ≤ 30 ; 0 dans le cas contraire.	
CITE 2	Variable indicatrice égale à 1 si niveau de formation inférieur au 2 ^e cycle du secondaire. Référence = études supérieures (CITE 5, 6, 7).	
CITE 3	Variable indicatrice égale à 1 si formation de niveau du 2 ^e cycle du secondaire. Référence = études supérieures (CITE 5, 6, 7).	
Grande entreprise	Variable indicatrice égale à 1 si l'entreprise compte plus de 100 salariés.	Allemagne : la limite pour une grande entreprise est fixée à 200 salariés.
Travail temporaire	Variable indicatrice égale à 1 si contrat temporaire; 0 dans le cas contraire.	La définition de cette variable peut être légèrement différente d'un pays à l'autre.
Secteur public	Variable indicatrice égale à 1 s'il s'agit d'un employé du secteur public.	Allemagne et Pays-Bas : les données portent sur les fonctionnaires et non sur une définition large du secteur public.
Branche d'activité	Variations indicatrices des branches de la CITI à un chiffre. Référence = industries extractives et secteur manufacturier.	Allemagne : une variable indicatrice supplémentaire est introduite, les résultats ne sont pas reportés dans les tableaux 3.12 et 3.14.

BIBLIOGRAPHIE

- ABOWD, J.M., FINER, H. et KRAMARZ, F. (1998),
« Determinants of Compensation: An Analysis of Matched Longitudinal American Employer and Employee Data », National Bureau of Economic Research et INSEE-CREST, photocopié.
- ABOWD, J.M., KRAMARZ, F. et MARGOLIS, D.N. (1994),
« High Wage Workers and High Wage Firms », National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 4917.
- ACEMOGLOU, D. (1998),
« Changes in Unemployment and Wage Inequality: An Alternative Theory and Some Evidence », National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 6658.
- ACEMOGLOU, D. et PISCHKE, J.S. (1998),
« The Structure of Wages and Investment in General Training », National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 6357.
- ACEMOGLOU, D. et PISCHKE, J.S. (1999),
« Beyond Becker: Training in Imperfect Labor Markets », *The Economic Journal*, février, pp. 112-142.
- AKERLOF, G. A. (1984),
« Gift Exchange and Efficiency Wages: Four Views », *American Economic Review*, mai, pp. 79-83.
- ARULAMPALAM, W. et BOOTH A.L. (1998a),
« Training and Labour Market Flexibility: Is there a Trade-Off? », photocopié, à paraître dans le *British Journal of Industrial Relations*.
- ARULAMPALAM, W. et BOOTH A.L. (1998b),
« Learning and Earning: Do Multiple Training Events Pay? A Decade of Evidence from a Cohort of Young British Men », Warwick University et Essex University, photocopié.
- BARTEL, A.P. (1995),
« Training, Wage Growth, and Job Performance: Evidence from a Company Database », *Journal of Labor Economics*, n° 3, pp. 401-425.
- BECKER, G.S. (1964),
Human Capital: A Theoretical Analysis with Special Reference to Education, Columbia University Press, New York.
- BERGSTRÖM, V. et PANAS, E.E. (1992),
« How Robust is the Capital-Skill Complementarity Hypothesis? », *Review of Economics and Statistics*, n° 2, pp. 540-552.
- BLACK, S. et LYNCH, L.M. (1996),
« Human Capital Investments and Productivity », *American Economic Review*, mai, pp. 263-267.
- BLAU, F. et KAHN, L. (1996),
« International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces », *Journal of Political Economy*, août, pp. 791-837.
- BLUNDELL, R., DEARDEN, L. et MEGHIR, C. (1996),
The Determinants and Effects of Work-Related Training in Britain, The Institute for Fiscal Studies (IFS), Londres.
- BOON, M. (1998),
« Employee Training in the Dutch Manufacturing: Determinants and Productivity Effects », Office statistique des Pays-Bas, photocopié.
- BOOTH, A.L. (1991),
« Job-Related Formal Training: Who Receives it and What is it Worth? », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, août, pp. 281-294.
- BOOTH, A.L. et SNOWER, D.J. (1996),
Acquiring Skills. Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses, Cambridge University Press, Royaume-Uni.
- BROCHIER, D., CADETTE, J.P., HANCHANE, S., LECOUTRE, M., MIROCHNITCHENKO, K., VERDIER, E. et VERNOUX, I. (1997),
« Les aides publiques à la formation continue dans les entreprises : quelles modalités d'évaluation ? », Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ), document n° 124, Série Évaluation, Marseilles.

- BRUNELLO, G. et MINIACI, R. (1999),
« Training Probabilities and Earnings Gains in Italy », Département d'économie, Université de Padoue, Italie, polycopié, mars.
- BURDETT, K. et CUNNINGHAM, E.J. (1998),
« Toward a Theory of Vacancies », *Journal of Labor Economics*, n° 3, pp. 445-478.
- DE GRIP, A. et HOEVENBERG, J. (1996),
« Upgrading in the European Union », Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), Maastricht, Research Memorandum, n° 1996/3E.
- DfEE et Cabinet Office (1996),
The Skills Audit: A Report from an Interdepartmental Group, Londres.
- EUROSTAT (1996),
Enquête communautaire sur les forces de travail : Méthodes et Définitions, Luxembourg.
- EUROSTAT (1997),
Enquête Formation professionnelle continue dans les entreprises - Résultats, Luxembourg.
- FRASER, D. (1996),
« The Training Guarantee: Its Impact and Legacy 1990-94 », Australian Department of Employment, Education, Training and Youth Affairs, Evaluation and Monitoring Branch (EMB) Report 5/96.
- FRAZIS, H., GITTLEMAN, M., HERRIGAN, M.W. et JOYCE, M. (1998),
« Results from the 1995 Survey of Employer-Provided Training », *Monthly Labor Review*, juin, pp. 3-13.
- GASSKOV, V. (1998),
« Taxes, congés de formation et conventions collectives – Comment inciter les entreprises et les individus à investir dans la formation », Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), *Formation professionnelle*, n° 13, pp. 27-36.
- GOUX, D. et MAURIN, E. (1997),
« Returns to Continuous Training: Evidence from French Worker-Firm Matched Data », CREST, Paris.
- GREEN, F., MACHIN, S. et WILKINSON, D. (à paraître),
« Trade Unions and Training Practices in British Workplaces », *Industrial and Labor Relations Review*.
- GRILICHES, Z. (1969),
« Capital-Skill Complementarity », *Review of Economics and Statistics*, novembre, pp. 465-468.
- GRILICHES, Z. (1996),
« Education, Human Capital and Growth: A Personal Perspective », National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 5426.
- GROOT, W. (1994),
« Bedrijfsopleidingen : goed voor productiviteit en loon », Economisch Statistische Berichten, Pays-Bas, décembre, pp. 1108-1111.
- HASHIMOTO, M. (1994),
« Employment-Based Training in Japanese Firms in Japan and in the United States: Experiences of Automobile Manufacturers », dans Lynch, L.M. (dir. pub.), *Training and the Private Sector: International Comparisons*, pp. 109-149.
- HOLZER, H.J. et NEUMARK, D. (1998),
« What Does Affirmative Action Do? », National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 6605.
- JOVANOVIĆ, B. (1979),
« Job Matching and the Theory of Turnover », *Journal of Political Economy*, octobre, pp. 972-990.
- KENNEDY, S., DRAGO, R., SLOAN, J. et WOODEN, M. (1994),
« The Effect of Trade Union on the Provision of Training: Australian Evidence », *British Journal of Industrial Relations*, n° 4, pp. 565-580.
- LAZEAR, E.P. (1981),
« Agency, Earnings Profiles, Productivity and Hours Restriction », *American Economic Review*, septembre, pp. 606-620.
- LOEWENSTEIN, M.A. et SPLETZER, J.R. (1994),
« Informal Training: A Review of Existing Data and Some New Evidence », US Bureau of Labor Statistics, polycopié, juin.

- LOEWENSTEIN, M.A. et SPLETZER, J.R. (1997),
« Belated Training: The Relationship between Training, Tenure and Wages », US Bureau of Labor Statistics, photocopié, septembre.
- LOEWENSTEIN, M.A. et SPLETZER, J.R. (1998),
« Dividing the Costs and Returns to General Training », *Journal of Labor Economics*, janvier, pp. 142-171.
- LYNCH, L.M. (dir. pub.) (1994),
Training and the Private Sector: International Comparisons, The University of Chicago Press, Chicago.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL, RÉPUBLIQUE DE CORÉE (1996),
« Labor Policy in Korea », photocopié.
- O'CONNELL, P.J. (1998),
« Adults in Training: An International Comparison of Continuing Education and Training from the Adult Literacy Survey », OCDE, Paris, photocopié.
- O'CONNOR, M.A. (1998),
« Rethinking Corporate Financial Disclosure of Human Resource Values for the Knowledge-based Economy », *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law*, automne, pp. 527-544.
- OCDE (1991),
Perspectives de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1993),
Perspectives de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1994),
Les formations en alternance : quel avenir ?, Paris.
- OCDE (1995),
Les enfants à risque, Paris.
- OCDE (1996a),
Apprendre à tout âge, Paris
- OCDE (1996b),
La stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Renforcer l'efficacité des politiques actives du marché du travail, Paris.
- OCDE (1997a),
Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE, Paris.
- OCDE (1997b),
Manuel pour élaborer de meilleures statistiques de la formation, Paris.
- OCDE (1997c),
Perspectives de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1997d),
« Politiques en faveur des bas salaires et des demandeurs d'emploi non qualifiés », document en diffusion générale, Paris.
- OCDE (1997e),
« Apprendre à tout âge pour rester employable durant toute la vie », document en diffusion générale, Paris.
- OCDE (1998a),
Harmonisation des statistiques de la formation, Paris, février.
- OCDE (1998b),
Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE, Paris.
- OCDE (1998c),
Perspectives de l'emploi, Paris, juin.
- OCDE (1998d),
L'investissement dans le capital humain : Une comparaison internationale, Paris.
- OCDE (1998e),
« The Retirement Decision in OECD countries », Working Papers on the Economics of Ageing, AWP 1-4, Paris.

- OCDE (1998f),
Itinéraires et participation dans l'enseignement technique et la formation professionnelle, Paris
- OCDE et STATISTIQUE CANADA (1995),
Littératie, économie et société – Résultats de la première enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, Paris et Ottawa.
- PHELPS, R.P. et STOWE, P. (1998),
Review of OECD Countries Survey Items on Continuing Education and Training and Analysis of their Comparability, US Department of Education.
- PISCHKE, J.S. (1996),
« Continuous Training in Germany », National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 5829.
- REGNER, H. (1995),
« The Impact of On-the-Job Training on Tenure-Wage Profile and Job Mobility. Does the Distinction between General and Firm Specific Human Capital Really Matter? », Institut suédois de recherche en sciences sociales, Stockholm, Working Paper No. 2.
- REGNER, H. (1997),
« Training at the Job and Training for a New Job », Institut suédois de recherche en sciences sociales, Stockholm, thèse de doctorat.
- SALOP, J. et SALOP, S. (1976),
« Self-Selection and Turnover in the Labour Market », *Quarterly Journal of Economics*, n° 4, pp. 619-627.
- SHÖMANN, K. (1998),
« The Interface Between Organizational Learning and Life-Long Learning », Centre de recherche en sciences sociales (WZB), Berlin, photocopié, septembre.
- VEUM, J.R. (1995),
« Sources of Training and their Impact on Wages », *Industrial and Labour Relations Review*, n° 4, pp. 812-826.
- VILHUBER, L. (1997),
« Sector-Specific On-the-Job Training: Evidence from US Data », York University, photocopié, décembre.
- VILHUBER, L. (1998),
« Sector-Specific Training and Mobility: Evidence from Continuous Training in Germany », York University, photocopié, juin.
- WURZBURG, G. (1998),
« Issues in Financing Vocational Education and Training in the EU », European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), *Vocational Training*, n° 13, pp. 22-26.

Chapitre 4

LES NOUVELLES MODALITÉS DE TRAVAIL ET LEURS CONSÉQUENCES POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Résumé

Depuis quelques années, l'environnement dans lequel opèrent les entreprises est en pleine mutation. Elles se trouvent confrontées à la nécessité d'accroître leur efficacité économique et de s'adapter plus rapidement aux circonstances. C'est ainsi, remarquent de nombreux commentateurs, qu'elles sont conduites à revoir l'organisation du travail et à adopter des pratiques nouvelles « flexibles », « hautement performantes », qui impliquent une redéfinition des tâches, désormais plus complexes, plus qualifiées et faisant davantage appel au travail en équipe, ainsi qu'une délégation accrue de responsabilités au personnel subalterne et une amélioration des communications à l'intérieur de l'entreprise.

Le présent chapitre passe d'abord en revue les changements constatés dans l'organisation du travail avec l'introduction de formules plus flexibles, sur le plan aussi bien de la définition des tâches que de la délégation des responsabilités. En deuxième lieu, il examine dans quels pays et dans quels types d'entreprises les formules de travail flexibles sont les plus répandues. Troisièmement, il s'efforce d'évaluer dans quelle mesure l'évolution des modalités de travail a des incidences sur le marché du travail, en puisant dans les informations recueillies dans le cadre du récent projet de l'OCDE sur « les entreprises flexibles » et de l'étude de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Il ressort des informations recueillies dans tous les pays que de nombreux dirigeants d'entreprises déclarent avoir beaucoup investi dans des pratiques de travail flexibles. On a relativement peu d'indications sur l'évolution de la situation dans le temps, mais celles dont on dispose témoignent d'une extension de différentes formes de travail flexible. L'ampleur du phénomène varie beaucoup selon les pays, ce qui ne s'explique pas facilement par les différences de types d'entreprises ou d'autres facteurs comme les systèmes de relations professionnelles.

A l'intérieur des pays, deux facteurs semblent être liés à une plus grande fréquence d'utilisation des pratiques de travail flexibles : l'existence de niveaux d'études plus élevés et de systèmes de relations professionnelles qui facilitent les négociations entre direction et salariés. L'analyse contenue dans ce chapitre ne permet pas de conclure que l'adoption de pratiques de travail flexibles accentue nécessairement la polarisation entre travailleurs du « noyau » (les salariés permanents) et travailleurs « périphériques ».

Chapitre 4

LES NOUVELLES MODALITÉS DE TRAVAIL ET LEURS CONSÉQUENCES POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Introduction

Depuis quelques années, le contexte dans lequel opèrent les entreprises est en pleine mutation. Elles se trouvent confrontées à la nécessité d'accroître leur efficacité économique et de s'adapter plus rapidement à l'évolution des conditions du marché. C'est de l'avis de nombreux commentateurs, ce qui les conduit à revoir l'organisation du travail et à adopter des pratiques « nouvelles », « innovantes », « flexibles », « hautement performantes ». Cette réorganisation implique généralement une redéfinition des tâches, désormais plus complexes, plus qualifiées et faisant davantage appel au travail en équipe, ainsi qu'une délégation accrue de responsabilités au personnel subalterne et une amélioration des communications à l'intérieur de l'entreprise. On passera d'abord en revue les changements constatés dans l'organisation du travail, selon les pays et les types d'entreprises. On évaluera ensuite dans quelle mesure ces changements s'accompagnent de modifications des pratiques d'emploi qui risquent d'avoir des incidences sur le marché du travail. On s'appuiera pour cela sur les informations recueillies dans le cadre du récent projet de l'OCDE sur « les entreprises flexibles » et de l'étude de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

La redéfinition des tâches et la délégation des responsabilités sont des éléments déterminants de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise, qui ont des répercussions sur le recrutement, la formation, la rémunération et les relations employeur/salariés. C'est ainsi qu'une plus grande complexité des tâches et le développement du travail en équipe et du partage des informations peut inciter les entreprises à recruter des travailleurs possédant des qualifications plus élevées et des compétences sociales et de communication plus grandes. Les mêmes facteurs, conjugués à l'évolution technique, vont susciter une demande de formation de plus haut niveau. Dans la mesure où les nouvelles formes de travail exigent plus de motivation, la politique des relations avec les salariés

s'en trouvera elle aussi modifiée. Enfin, les modalités de rémunération pourront être aménagées, à la fois pour favoriser le processus de changement et pour assurer la meilleure « adéquation » possible aux nouvelles méthodes de travail.

En outre, si ces changements sont répandus, ils risquent d'avoir des implications au niveau du marché du travail et de la politique des pouvoirs publics. C'est ainsi que Betcherman (1997) considère qu'il faudra peut-être modifier les politiques de l'éducation et de la formation afin de développer les compétences qu'exige la nouvelle organisation du travail. Par ailleurs, on peut craindre que l'adoption des nouvelles méthodes de travail entraîne une bipolarisation des effectifs employés par les entreprises, les dirigeants pouvant estimer que certains seulement de leurs salariés sont capables de s'adapter à des méthodes de travail plus productives mais aussi plus exigeantes, et décider d'employer les autres à des conditions moins favorables. C'est ainsi que les changements dans l'organisation du travail pourraient se traduire au niveau du marché du travail par une augmentation du travail à temps partiel et du travail temporaire et, dans certains pays, par une accentuation des inégalités de salaires et un accroissement des difficultés d'emploi des travailleurs les moins qualifiés.

On s'intéressera essentiellement dans ce chapitre à deux grandes questions : la définition des tâches et la délégation des responsabilités, sans aborder directement les pratiques connexes en matière de gestion des ressources humaines, telles que rémunération, formation, recrutement et d'autres aspects des relations avec le personnel. La formation fait l'objet du chapitre 3, et l'intéressement au bénéficiaire, élément de rémunération souvent pratiqué dans les établissements « hautement performants », a été étudié dans les *Perspectives de l'emploi* de 1995. D'autres pratiques qui ne sont pas abordées ici sont les réductions d'effectifs et l'externalisation des tâches, car elles ont d'abord pour but de modifier le type et la quantité de travail effectué par un établissement donné et parfois, dans le premier cas, la cadence de travail et non la façon dont il

Encadré 1. Pratiques flexibles de l'organisation du travail

S'il est impossible de bien résumer les changements intervenus depuis quelques décennies dans l'organisation du travail, on considère généralement que l'une des évolutions a consisté à rompre avec le modèle de production en grande série dans le secteur manufacturier et avec la mainmise bureaucratique dans tous les secteurs, pour s'orienter vers des formes plus flexibles d'organisation du travail. Les premiers abandons des techniques *tayloristes* traditionnelles de production en série ont été en partie suscités par les progrès techniques dans le domaine des machines-outils à commande numérique qui, selon Piore et Sabel (1984), ont permis une « spécialisation flexible » – c'est-à-dire la production à faible coût d'une large gamme de produits différents à partir d'un même ensemble de biens d'équipement. Un deuxième facteur a été le succès des méthodes de « production allégée », qui éliminaient, grâce au système du « juste à temps », les stocks de pièces détachées et de produits non finis. L'avènement de ce type de production a fait apparaître clairement l'importance des méthodes d'organisation du travail. Il s'est avéré que les constructeurs automobiles japonais qui pratiquaient ce type de production atteignaient une productivité beaucoup plus élevée que les constructeurs américains, dont les technologies étaient plus avancées, mais qui utilisaient les méthodes de production « fordistes » traditionnelles [Berggren (1993) ; Marsden (1996) ; Womack *et al.* (1990)].

Le concept d'implication des salariés, qui s'est répandu dans les années 80, est le prolongement de certaines initiatives antérieures en faveur de la participation des travailleurs et de la démocratisation de l'industrie [Marchington (1995)]. Les principes de base, mis en évidence en particulier par les sciences sociales, en sont une plus forte participation du personnel subalterne, un enrichissement des tâches en vue de motiver et de fidéliser les travailleurs et la volonté d'informer les salariés en tant que parties prenantes de l'entreprise. Cela implique des changements considérables dans l'organisation du travail. L'une des tendances actuelles est de localiser les décisions plus bas dans la hiérarchie afin de tirer profit des connaissances précises qu'ont les travailleurs de leur propre processus de travail. La direction abandonne son rôle autoritaire et dirigiste pour un rôle moteur. Tout cela conduit à privilégier une structure organisationnelle plus plate, où la communication horizontale et le travail en équipe prennent beaucoup d'importance [Lawler *et al.* (1998)].

L'approche socio-technique, particulièrement enracinée dans certains pays nordiques, a une longue histoire, liée à celle de l'implication des travailleurs. Comme l'indique son nom, elle cherche à harmoniser les aspects techniques et sociaux du travail. Partant d'une recherche effectuée au *Tavistock Institute* dans les années 40, elle s'est concrétisée dans les années 60 dans le projet norvégien « Démocratie dans le travail ». On en a vu des applications récentes dans deux usines automobiles de Volvo en Suède. Les principes de base en sont l'organisation du travail en groupes semi-autonomes stables, non hiérarchisés, dans lesquels les tâches sont interchangeable et interdépendantes, et le souci de permettre à chacun d'avoir un travail intéressant et gratifiant [Kelly (1978)].

Le concept de qualité totale a eu un grand rayonnement dans de nombreux pays depuis 20 ans [Hackman et Wageman (1995)]. Si à l'origine, cette philosophie du management se fonde sur des principes tirés de l'ingénierie de qualité, elle reprend beaucoup d'idées inspirées à la fois du concept d'implication des salariés et des systèmes de production « allégée », et met l'accent sur l'amélioration de la qualité, la satisfaction du client et la chasse au gaspillage. Comme l'implication des salariés, mais contrairement à la production « allégée », ce concept s'est étendu à tous les secteurs de l'économie, notamment les services et le secteur public. Deux de ses caractéristiques importantes sont le travail en équipe et la prise de décisions à des niveaux relativement bas de la hiérarchie. En Amérique du Nord et au Royaume-Uni, la doctrine de la qualité totale a été considérée comme le prolongement des cercles de qualité inspirés du modèle japonais (les cercles de qualité sont des groupes de travailleurs d'une même entité qui se réunissent régulièrement à titre volontaire pour suggérer des moyens d'accroître la productivité et d'améliorer la qualité). Comparé à l'implication des salariés, ce concept implique un rôle plus dirigiste de la direction et peut-être un moins grand souci de l'enrichissement des tâches au sens d'un accroissement de leur diversité et de la gamme des compétences auxquelles elles font appel [Hill et Wilkinson (1995)].

Le « reengineering » ou reconfiguration des processus de l'entreprise s'appuie sur des idées émises au début des années 90 par des consultants en management [Hammer et Champy (1993)] et qui ont rapidement rencontré beaucoup de succès. Ce modèle reprend beaucoup d'éléments à la fois des concepts d'implication des salariés et de qualité totale, mais insiste sur la possibilité de réaliser des économies en améliorant ou en « reconfigurant » les processus de l'entreprise, et en particulier les transactions de routine, qui peuvent être réorganisées de façon à exploiter les possibilités offertes par la micro-électronique. Il préconise des réductions de coûts supplémentaires par une concentration de l'activité de l'entreprise sur son « métier de base » et une externalisation des biens et services qu'elle peut trouver moins cher ailleurs. Comme les concepts de qualité totale et d'implication des salariés, la reconfiguration implique un aplatissement de la hiérarchie, en partie grâce aux systèmes modernes de communication – la coordination du travail est assurée dans la mesure du possible au travers de réseaux locaux plutôt que par des cadres intermédiaires. L'enrichissement des tâches n'est pas nécessairement un objectif premier, et l'accent mis sur la réduction des coûts implique souvent une réduction d'effectifs [Conti et Warner (1994)].

Encadré 1. Pratiques flexibles de l'organisation du travail (suite)

Comme le montrent les quelques exemples ci-dessus, le choix des philosophies de management aujourd'hui est vaste, d'où des concepts assez généraux de « lieux de travail hautement performants » et « d'entreprises flexibles » [Kling (1995) ; OCDE (1996b)] qu'on peut considérer comme mettant en jeu des pratiques relevant d'une ou plusieurs approches de la gestion, qui se renforcent mutuellement, le but étant que l'organisation du lieu de travail réponde aux objectifs qui lui sont fixés.

Selon Betcherman (1997), l'organisation du travail dans les établissements « hautement performants » comporte différentes combinaisons de caractéristiques des « modèles » que nous venons d'évoquer.

- Une définition des postes de travail impliquant multiplicité des tâches et polyvalence des travailleurs.
- L'utilisation extensive du travail en équipe.
- La réduction du nombre d'échelons hiérarchiques.
- Des délégations de responsabilités aux individus et aux équipes.

Ce qui nous intéresse ici, c'est la diffusion et le développement de ces pratiques d'organisation du travail. Pour plus de commodité, on les dénommera génériquement les « pratiques flexibles » et on les divisera en deux grandes catégories, la définition des tâches et la délégation de responsabilités, correspondant respectivement au premier et au deuxième groupes d'éléments de la liste qui précède.

est organisé. Étant donné que nombre des modalités de définition des tâches et de délégation de responsabilités étudiées dans ce chapitre ont déjà tout un passé, on parle non de pratiques « nouvelles » mais de pratiques « flexibles ».

Il n'est pas facile de résumer les grandes évolutions de l'organisation du travail au fil du temps. On trouve dans la littérature sur le management une multitude de concepts pour décrire ou prescrire les changements. L'encadré 1 récapitule brièvement quelques-uns des principaux concepts récents, suivis d'une liste des pratiques de travail flexibles prises en compte pour la collecte des données empiriques présentées ici. Il est également fait mention des cercles de qualité (définis dans l'encadré), pour lesquels on dispose d'une relative abondance de données.

Structure de ce chapitre

Les sections ci-dessous présentent des données empiriques relatives aux questions suivantes :

- Quelle est la diffusion des pratiques flexibles d'organisation du travail dans les différents pays et comment évolue-t-elle ?
- Dans quels types d'entreprises les pratiques flexibles sont-elles le plus courantes ?
- Les pratiques flexibles ont-elles tendance à être utilisées en combinaison et quelles sont les combinaisons les plus fréquentes ?
- Quelles sont les implications des pratiques flexibles sur le plan des modalités d'emploi ? Constate-t-on par exemple une corrélation entre le développement des pratiques de travail flexibles et des niveaux

d'études plus élevés ou une proportion accrue des effectifs « périphériques » ?

L'encadré 2 montre que les pratiques de travail flexibles, surtout lorsqu'on les utilise en combinaison, améliorent les résultats financiers des entreprises, ce qui donne à penser qu'il ne s'agit pas d'une mode passagère, et qu'un nombre croissant d'entreprises choisiront de les utiliser, et de plus en plus intensivement.

Principaux résultats

Différences des modèles de travail flexibles selon les pays

Les observations qui suivent résument ce qu'on sait de la diffusion et de l'évolution des pratiques de travail flexibles telles qu'on les connaît dans les différents pays. Sauf indication contraire, elles s'appliquent à des établissements employant au moins 50 salariés.

- La rotation des tâches semble plus répandue en Allemagne et au Japon qu'en France, au Royaume-Uni et aux États-Unis, et l'est particulièrement en Suède et dans certains autres pays scandinaves. Le travail en équipe est lui aussi particulièrement répandu en Suède. Les délégations de responsabilités aux échelons subalternes semblent relativement peu courants dans les pays d'Europe méridionale. En Europe du Nord, c'est dans les pays scandinaves et aux Pays-Bas que cette pratique est la plus courante. En Amérique du Nord, les cercles de qualité semblent plus nombreux que la moyenne observée en Europe.

Encadré 2. Les pratiques flexibles de l'organisation du travail, véritable mutation ou simple effet de mode ?

Malgré tout l'intérêt que suscitent chez les patrons et les chercheurs les pratiques de travail flexibles, on craint parfois que ce soit là non l'aboutissement de décennies de recherche et d'expérimentation sur les moyens d'améliorer les performances économiques, mais bien plutôt une nouvelle mode née de l'influence omniprésente des théories du management. Pour certains commentateurs, ce ne sont ni les pratiques de gestion ni l'organisation du travail qui ont changé, mais seulement le vocabulaire. Pour d'autres, dans la mesure où il y a eu des changements, ils ne représentent qu'un va et vient entre la philosophie du management autoritaire et celle du management participatif [Ramsay (1996) ; Abrahamson (1996)].

Ces craintes ne sont pas tout à fait sans fondement. Dans les années 80, nombreuses sont les entreprises qui ont adopté les cercles de qualité sans adapter les structures, de sorte que de nombreux systèmes de cercles de qualité ont déçu et ont été abandonnés. Les chiffres élevés recueillis dans plusieurs pays concernant les « programmes de qualité totale » exagèrent certainement les changements intervenus dans l'organisation du travail. Les enquêtes américaines tendent à montrer une plus grande fréquence des programmes de qualité totale que du travail en équipe ou des cercles de qualité, que l'on considère généralement comme en faisant partie intégrante [Osterman (1994) ; Gittleman *et al.* (1998) ; Hackman et Wageman (1995)].

D'un autre côté, un certain nombre de faits donnent aujourd'hui à penser que les pratiques de travail flexibles peuvent améliorer les résultats financiers des entreprises, ce qui serait difficile à comprendre si ces pratiques n'étaient pas réellement appliquées ou si elles l'étaient de façon fantaisiste. En outre, même si la mode managériale a tendance à fluctuer sur le moyen terme, les dirigeants d'entreprises ne peuvent négliger des facteurs à long terme importants tels que ceux évoqués par Chandler (1962, 1990) et Porter (1980, 1985), dont certains commentateurs au moins considèrent qu'ils conduisent les entreprises vers des pratiques de travail flexibles.

Les pratiques de travail flexibles et la performance des entreprises

La question de savoir si les pratiques de travail flexibles tendent à améliorer la performance des entreprises n'a pas de réponse simple. D'énormes points d'interrogation subsistent [Ichniowski *et al.* (1996)]. En particulier, lorsque les études se fondent uniquement sur des données transversales, il est difficile de prendre en compte les raisons pour lesquelles ces pratiques ont été adoptées. Si les entreprises n'ont commencé à expérimenter de nouvelles formes de travail que lorsqu'elles se sont trouvées confrontées à de graves difficultés, l'adoption de ces nouvelles pratiques peut s'accompagner d'une baisse de performance, au moins sur le court terme. Si en revanche les pratiques flexibles ont été adoptées essentiellement dans les entreprises employant un personnel plus qualifié, on risque d'attribuer l'amélioration des performances aux pratiques flexibles plutôt qu'aux niveaux plus élevés de qualifications. Une autre difficulté est que de nombreuses études, comme l'analyse approfondie par Ichniowski *et al.* (1997), des effets des pratiques de gestion des ressources humaines sur la productivité des trains de laminaires dans les aciéries ne portent que sur une petite fraction de l'économie.

Ces réserves faites, les travaux récents de Becker et Huselid (1998a), Delery et Doty (1996), Ichniowski *et al.* (1996), Kling (1995) et Nordflex (à paraître), même s'ils se fondent surtout sur des analyses américaines et scandinaves, montrent bien que :

- les entreprises qui déclarent utiliser des « pratiques de travail flexibles » tendent à afficher de meilleurs résultats financiers et des niveaux de productivité plus élevés que les autres ;
- cet effet bénéfique est d'autant plus important que plusieurs sortes de pratiques flexibles sont utilisées simultanément et qu'elles s'accompagnent d'autres pratiques dans le domaine des ressources humaines, telles que des actions de formation et des politiques appropriées de rémunération.

Il faut souligner toutefois que ces conclusions ne s'appliquent pas à toutes les études considérées, dont certaines ne dégagent pas de tendances très nettes [c'est le cas aussi de l'étude de Coutrot (1996a) sur la France]. Par ailleurs, beaucoup d'études ne cherchent pas à déterminer dans quel sens joue le rapport de cause à effet et peuvent se voir objecter que ce ne sont pas les pratiques flexibles qui permettent une bonne performance de l'entreprise, mais au contraire la bonne performance de l'entreprise qui lui permet le luxe des pratiques de travail flexible. Toutefois, trois études au moins se penchent sur cette question en se basant sur des données longitudinales : Lawler *et al.* (1998) ; Nordflex (à paraître) et Patterson *et al.* (1997). Toutes concluent que c'est l'adoption des pratiques de travail flexibles qui permet de meilleurs résultats financiers.

Le lien entre les systèmes de travail flexibles et l'amélioration des performances économiques est de nature à encourager un plus grand nombre d'entreprises à adopter ces pratiques. Qui plus est, le fait qu'une conjugaison de différentes pratiques permet souvent des performances encore meilleures doit inciter à les utiliser plus intensivement. Cependant, ces deux conclusions supposent que les conditions voulues soient remplies [Ichniowski *et al.* (1996)]. Il n'est pas évident que les entreprises qui n'ont pas encore introduit des pratiques flexibles soient aussi bien placées pour le faire que celles qui les ont déjà adoptées.

Encadré 2. Les pratiques flexibles de l'organisation du travail, véritable mutation ou simple effet de mode ? (suite)

Ceci s'applique non seulement aux types d'entreprises existants, mais aussi à certaines formes nouvelles, comme les télécentres, qui sont en plein essor. Ici, Fernie (1999) a constaté pour le Royaume-Uni que dans les centres les plus performants, l'organisation du travail conjugue taylorisme et travail en équipe. Par ailleurs, certaines entreprises expérimentent l'introduction d'une ou deux pratiques flexibles seulement, puis les abandonnent parce qu'elles ne leur donnent pas satisfaction au lieu d'en ajouter d'autres [Kochan et Dyer (1995)]. Le succès de leur introduction peut être subordonné à la présence de l'expertise spécifique requise au niveau de la gestion ou à celle d'un personnel qui possède déjà des compétences d'un certain niveau ou la capacité de les acquérir relativement facilement [Betcherman (1997)]. L'attitude des travailleurs et le système de relations professionnelles ont probablement aussi leur importance [Levine (1995) ; Locke *et al.* (1995)].

Pratiques flexibles, structure et stratégie des entreprises

Au cours de ce siècle, la stratégie et la structure des entreprises ont beaucoup changé dans le monde industrialisé. Chandler (1962, 1990) décrit la façon dont les grandes entreprises ont évolué, passant du modèle en vigueur au XIX^e siècle où elles étaient dirigées par leurs propriétaires à un modèle d'organisation complexe, avec des dirigeants professionnels et un organigramme fonctionnel (divisé en départements spécialisés dans la production, la vente, les finances, la comptabilité, etc.). A mesure qu'on avançait dans le XX^e siècle, les entreprises ont constaté que leur complexité administrative était incompatible avec l'innovation et la diversification des produits. De la structure départementalisée, on est passé à la structure divisionnelle, dans laquelle un certain nombre de divisions liées entre elles au niveau du groupe sont responsables chacune d'un marché ou d'un produit. S'il est encore très répandu, ce modèle tend maintenant à être remplacé par des structures matricielles caractérisées par une moins grande intégration verticale et un couplage plus lâche des différents éléments du système, mais où la maîtrise financière reste étroitement centralisée.

Selon Miles et Snow (1984), ces changements se sont répercutés sur les politiques des ressources humaines. Les départements du personnel sont apparus pour la première fois dans les structures fonctionnelles, où ils assuraient le recrutement, la formation et la gestion des divers types de spécialistes dont l'organisation fonctionnelle avait besoin. Dans les entreprises divisionnalisées, ils ont assumé des fonctions supplémentaires : élaborer des systèmes de rémunération plus sophistiqués, des programmes d'évolution des cadres, des plans de gestion prévisionnelle et de mobilité du personnel, ainsi que des plans de formation, les relations avec les salariés et des centres spécialisés de recrutement centralisé. Les formes les plus récentes d'organisation du travail font appel à des pratiques plus modernes dans le domaine des ressources humaines, notamment l'enrichissement des tâches, la constitution d'équipes et la mobilité du personnel, afin de doter l'entreprise de l'éventail de compétences et de la flexibilité fonctionnelle nécessaires.

L'analyse de Chandler est complétée par Porter (1980, 1985), pour qui les entreprises peuvent recourir à trois grandes stratégies pour acquérir un avantage compétitif : innovation par la mise au point de produits ou de services nouveaux, amélioration de la qualité et réduction des coûts. Au cours du temps, les stratégies compétitives des entreprises des pays de l'OCDE ont eu tendance à s'orienter vers l'amélioration de la qualité et l'innovation. Si les liens entre ces différents types de stratégie et les politiques de ressources humaines ne sont pas simples, selon Schuler et Jackson (1987), la stratégie d'innovation exige une interaction étroite au sein des groupes d'individus et une recherche de la polyvalence.

- En Suède et au Danemark, les entreprises déclarent un nombre particulièrement élevé d'initiatives récentes visant à introduire ou étendre la rotation des tâches. Pour la France, l'Allemagne, les Pays-Bas et le Portugal, les chiffres sont nettement plus bas. S'agissant des initiatives récentes de mise en place du travail en équipes, on constate relativement peu d'écart entre les différents pays d'Europe. Quant à l'implication des salariés, c'est en Suède, aux Pays-Bas, en France et au Royaume-Uni que les entreprises déclarent le plus grand nombre de mesures récentes dans ce sens ; pour l'Allemagne et le Danemark, les chiffres sont inférieurs à la moyenne.
- En Australie, la proportion des lieux de travail où se pratique, sous diverses formes, l'implication des salariés, a sensiblement augmenté entre 1990 et 1995, sauf en ce qui concerne les cercles de qualité. Pour les 1 000 entreprises américaines de la liste de Fortune, on constate aussi un recul des cercles de qualité à partir de 1993 mais une augmentation régulière depuis 1987 d'autres formes d'implication des salariés, notamment un très fort développement des groupes semi-autonomes. On constate en outre une multiplication des programmes d'enrichissement et de redéfinition des tâches.
- Si la plupart des entreprises qui ont adopté des pratiques de travail flexibles semblent ne l'avoir fait que

d'une façon limitée, l'enquête comparative menée en 1998 par l'*American Society for Training and Development* montre que de nombreuses grandes entreprises d'Amérique du Nord, d'Europe et du Japon en font un usage assez large (en moyenne à peu près dans les mêmes proportions).

Globalement, les données dont on dispose sur les pratiques de travail flexibles font apparaître des écarts substantiels entre les pays, même lorsque leurs systèmes de relations professionnelles ne sont pas sans similitudes. Aucune des méthodes habituelles de classement des pays en fonction de leurs systèmes de relations professionnelles ne permet d'expliquer ces différences.

Sur quels types de lieux de travail ces pratiques sont-elles les plus courantes ? Quelles sont leurs incidences sur le marché du travail ?

Lorsqu'on examine la fréquence des pratiques selon les pays, on constate que les établissements importants sont plus nombreux à avoir adopté les pratiques flexibles que leurs homologues plus petits, même si la relation varie selon le pays et selon la pratique. Dans le secteur manufacturier, la diffusion de ces pratiques tend à être supérieure à la moyenne. Les établissements où existe une représentation syndicale ou un comité d'entreprise sont plus nombreux à les avoir adoptés. Leur occurrence tend également à être plus élevée chez les employeurs qui ont mis en place des systèmes incitatifs de rémunération, en particulier l'intéressement aux bénéfices et la rémunération en fonction des compétences, ce qui confirme qu'il existe des complémentarités entre ces diverses pratiques.

Même si certains affirment que les pratiques flexibles améliorent considérablement la qualité des emplois et que d'autres déclarent qu'elles ne peuvent qu'accroître l'instabilité de l'emploi pour une partie au moins des travailleurs, il est difficile en réalité de dégager des relations très nettes entre les pratiques flexibles et la situation sur le marché du travail. La plus manifeste est que les employeurs qui ont adopté des pratiques flexibles sont aussi plus susceptibles d'offrir une formation interne à leurs salariés, mais il n'y a pas de relation nette entre l'existence des pratiques flexibles et l'emploi de divers types de personnel « d'appoint ».

I. Quelle est la diffusion des pratiques de travail flexibles dans les pays de l'OCDE ?

A. Indicateurs de l'organisation du travail

Les principaux indicateurs de l'organisation du travail utilisés dans ce chapitre sont l'importance de la rotation des tâches et celle du travail en équipe. La rotation des tâches (définie comme un système qui permet une mobilité des salariés d'une tâche à l'autre) peut être source de flexibilité à différents égards. Du fait que grâce à elle les divers membres d'un groupe de travail sont tous capables d'effectuer une série de tâches, il est possible de faire face à tout un éventail de demandes imprévisibles. Par ailleurs, elle peut permettre à chaque travailleur de développer ses compétences. Quant au travail en équipe, il donne de la souplesse en partie du fait qu'il met en commun les compétences de divers travailleurs. Il implique en général une modification de la définition des tâches et une délégation de responsabilités à l'équipe. Les indicateurs de délégation de responsabilités comportent des informations sur les niveaux auxquels divers types de responsabilités sont assumés, et sur l'aplatissement de la hiérarchie. Des données seront également présentées sur les cercles de qualité.

Les statistiques portant sur la diffusion des pratiques flexibles sont à traiter avec la plus grande prudence. Même dans un pays donné, il y a de grands écarts d'estimation selon les enquêtes. Ainsi, la *Survey of Employer-Provided Training* (SEPT), représentative au plan national, effectuée en 1993 par l'US Bureau of Labor Statistics au moyen de questionnaires envoyés par la poste, donne des estimations, rapportées par Gittleman *et al.* (1998), nettement inférieures à celles qui ressortent d'une enquête très analogue effectuée par Osterman (1994). On considère parfois que dans certains domaines les enquêtes par entretien donnent des estimations supérieures aux enquêtes postales. L'une des raisons en est peut-être que les entretiens ont tendance à focaliser davantage l'attention des dirigeants interrogés, de sorte qu'ils ont plus de chances de faire état de pratiques qu'ils utilisent peu intensivement. En outre, face à un interlocuteur, on est peut-être plus enclin à dire que l'on a adopté des techniques de gestion « modernes » que lorsqu'on est face à une feuille de papier.

On ne peut donc faire de comparaisons internationales fondées sur des données d'enquête que si les questions ont été identiques ou pratiquement identiques, posées dans le cadre d'enquêtes similaires conduites avec des méthodes similaires. Les résultats doivent toujours être traités avec beaucoup de prudence, car il n'est pas possible d'en traduire les termes exactement d'un pays à l'autre, du fait des différences d'institutions et de traditions. Les données présentées plus loin découlent en partie de deux enquêtes internationales : premièrement, l'enquête menée dans dix pays de l'Union européenne par le projet EPOC (*Employee Direct Participation in Organizational Change* – Participation directe des salariés au changement organisationnel) de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail et, deuxièmement, les enquêtes analogues mais non identiques menées dans quatre pays scandinaves, et dont les résultats ont été regroupés dans le cadre du projet Nordflex (voir en annexe à ce chapitre les descriptions de ces enquêtes)¹. Par ailleurs, un certain nombre de pays ont récemment mis au point des enquêtes nationales représentatives au niveau des établissements. Si elles sont loin d'être identiques, ces enquêtes contiennent néanmoins certaines questions en commun, qui permettent quelques comparaisons internationales prudentes. On peut les compléter par deux enquêtes commerciales non représentatives visant à permettre aux entreprises de comparer leur utilisation des différentes pratiques à celles des autres entreprises. Pour finir, on évoquera des études comparatives portant sur des groupes de deux pays, qui vont plus au fond des choses que les enquêtes et évitent certains des problèmes qui se posent lorsque des termes courants dans un pays n'ont pas d'équivalent exact dans un autre.

Étant donné que la fréquence des pratiques varie selon la taille de l'établissement (voir plus loin) et que pour les petits établissements les informations sont très peu nombreuses, les statistiques présentées dans cette section portent sur des établissements d'au moins 50 salariés. Il faut par ailleurs souligner que ces données concernent en général l'existence des pratiques dans un établissement et non l'intensité de leur utilisation.

B. Comparaisons des indicateurs de l'organisation du travail

Rotation des tâches

Il n'existe pas d'enquête internationale sur la fréquence de la rotation des tâches, mais en s'appuyant sur un certain nombre d'études bilatérales [Maurice *et al.*

(1986) pour la France et l'Allemagne ; Sorge et Warner (1986) pour l'Allemagne et le Royaume-Uni ; Lam (1994 et 1997) et Whittaker (1993) pour le Japon et le Royaume-Uni ; Cole (1979), Koike et Inoki (1993) et Lincoln et Kalleberg (1990) pour le Japon et les États-Unis], Marsden (à paraître) établit un classement des pays.

La conclusion générale est que la rotation des tâches est plus répandue au Japon et en Allemagne qu'aux États-Unis, au Royaume-Uni ou en France. En France et aux États-Unis, où l'organisation du travail est fortement axée sur le « poste de travail », la rotation des tâches est considérée comme incompatible avec l'attribution à une personne donnée de la responsabilité première d'une tâche donnée. Marsden ne possède pas d'éléments qui lui permettent de comparer la diffusion de la rotation des tâches en Allemagne et au Japon, mais il lui paraît qu'elle a une fonction assez différente dans ces deux pays. Dans l'un comme dans l'autre, elle est considérée comme faisant partie de la formation en cours d'emploi. Toutefois, au Japon, le but est de développer de larges compétences propres à l'entreprise, tandis qu'en Allemagne la rotation des tâches est considérée comme faisant partie du processus de perfectionnement et de progression dans un métier donné. Cette dimension est également jugée importante en Grande-Bretagne, où toutefois la rotation des tâches est plus limitée qu'en Allemagne, afin de respecter les frontières entre les métiers. Comparant ce type de pratique pour les ingénieurs au Japon et au Royaume-Uni, Lam (1994) en déduit qu'en Grande-Bretagne on attache beaucoup d'importance au perfectionnement du salarié dans son propre domaine, tandis qu'au Japon on insiste sur le partage systématique et la diffusion des compétences.

Les chiffres qui ressortent d'un certain nombre d'enquêtes nationales concordent avec ces conclusions et donnent à penser que certains pays nordiques pratiquent aussi beaucoup la rotation des tâches. Pour la France, l'enquête REPOSE de 1992 montre que 24 pour cent des établissements l'appliquent, chiffre identique à celui de l'enquête SEPT de 1993 pour les États-Unis [Coutrot (1996b) ; Gittleman *et al.* (1998)]. En revanche, l'enquête de 1996 sur les entreprises flexibles en Allemagne, effectuée au niveau des établissements par l'Université de Kassel [données fournies par Bernard (1998)] donnent un chiffre nettement plus élevé : environ 50 pour cent des établissements, dont la moitié environ déclarent utiliser la rotation des tâches pour la valorisation du personnel. Pour les pays scandinaves, les enquêtes nationales coordonnées par le groupe Nordflex ont abouti à des estimations de la diffusion déclarée de la rotation des tâches qui varient de

1. Les résultats de l'enquête EPOC sont à interpréter avec prudence, car une forte proportion (qui varie selon les pays) des enquêtés n'a pas renvoyé les questionnaires. On trouvera en annexe à ce chapitre des précisions sur les taux de réponse.

65 pour cent pour la Suède et 80 pour cent pour la Finlande à 50 pour cent pour le Danemark et 40 pour cent pour la Norvège [Nordflex (à paraître)]. Un quart des établissements suédois et un cinquième des établissements finlandais ont déclaré que la rotation des tâches concernait plus de 50 pour cent de leurs salariés, tandis que ce chiffre est inférieur à 10 pour cent au Danemark.

Travail en équipe

Plus encore que la rotation des tâches, le travail en équipe prend des formes différentes selon les pays. Ainsi, Marsden (à paraître) cite Jürgens *et al.* (1993), qui affirme que dans l'industrie automobile, l'une des pionnières du travail en équipe, les États-Unis tendent à utiliser des équipes relativement restreintes basées sur les postes de travail, le Japon utilise des équipes homogènes basées sur une formation en cours d'emploi, le Royaume-Uni emploie des équipes de travailleurs de compétences similaires constituées autour des compétences existantes, tandis que l'Allemagne emploie des équipes mixtes basées sur les compétences existantes, mais à des niveaux de qualifications différents.

On a relativement peu d'informations comparatives sur le travail en équipe dans l'ensemble de l'économie. Cependant, Benders *et al.* (1998) présentent des données indicatives dérivées de l'enquête EPOC en supposant qu'il y a travail en équipe lorsque les managers déclarent un degré élevé de délégation de responsabilités à des groupes pour des questions importantes. Plus précisément, on a appliqué deux conditions – que les groupes soient habilités à prendre des décisions sur au moins la moitié d'une série de huit aspects importants de leur travail et de leurs conditions de travail et au moins 70 pour cent de la principale catégorie professionnelle de l'entreprise soit concernée². Pour les huit pays qui ont pu être étudiés, c'est en Suède que le travail en équipe se révèle être le plus pratiqué. Le Royaume-Uni, la France et les Pays-Bas présentent aussi des chiffres supérieurs à la moyenne, tandis que l'Irlande, l'Allemagne, le Danemark et l'Italie sont en dessous de la moyenne.

Selon les enquêtes coordonnées par Nordflex, parmi les quatre pays scandinaves concernés, c'est la Suède qui compte de loin la proportion la plus élevée de salariés travaillant en équipe : 91 pour cent des établissements suédois ont déclaré appliquer cette formule contre 75, 74 et 69 pour cent respectivement au Danemark, en Finlande et

en Norvège. Cinquante-huit pour cent des établissements suédois ont indiqué que 60 pour cent ou davantage de leur personnel travaillaient en équipe, tandis qu'en Finlande et au Danemark, les chiffres correspondants (mais portant sur 50 pour cent ou plus des effectifs) étaient respectivement de 30 et 10 pour cent.

L'une des questions les plus controversées en matière d'organisation du travail en Europe est de savoir dans quelle mesure le travail en équipe suit le modèle « scandinave » ou le modèle « Toyota ». Selon Frölich et Pekruhl (1996), le modèle scandinave peut se distinguer par le caractère volontaire (et non obligatoire) de la participation, la sélection de ses membres et de son chef par le groupe lui-même (et non par la hiérarchie), la diversité (et non l'uniformité des qualifications), la rémunération en fonction des compétences (et non de l'ancienneté), des tâches relativement complexes, un rythme de travail indépendant de la technologie, une large autonomie et une division interne volontaire du travail. C'est le contraire pour le modèle Toyota. Le questionnaire EPOC n'a pas été conçu pour prendre en compte toutes ces caractéristiques, mais en adoptant l'approche décrite plus haut, Benders *et al.* (1998) ont conclu que le modèle scandinave était très rare et que la majorité des établissements pratiquant le travail en équipe tendaient à suivre un modèle plus proche du modèle Toyota. Cette conclusion concorde avec celle de l'enquête britannique de 1998 sur les lieux de travail et les relations avec les salariés (WERS98), dans laquelle 65 pour cent des employeurs ont déclaré que la plupart des salariés appartenant à la catégorie professionnelle la plus importante de l'établissement travaillaient au sein d'équipes formellement constituées. Toutefois, sur ces 65 pour cent, 5 pour cent seulement ont déclaré que les équipes étaient responsables de produits ou de services donnés, décidaient collectivement de la façon d'effectuer le travail et désignaient elles-mêmes leur chef d'équipe [Cully *et al.* (1998)].

Délégation de responsabilités

Le tableau 4.1 présente un certain nombre d'indicateurs du degré de délégation de responsabilités à des individus et des groupes pour une série de tâches différentes au sein de l'établissement. Les données sont tirées de l'enquête EPOC et de l'enquête Price Waterhouse Cranfield de 1992 [Brewster et Hegewisch (1994)]. Elles sont regroupées par zones géographiques. Les données

2. Ces aspects étaient : la répartition du travail, son ordonnancement, la qualité du travail, le contrôle des horaires, le contrôle des présences et absences, la rotation des tâches, la coordination du travail avec d'autres groupes internes et l'amélioration des processus. Pour plus de précisions, voir Benders *et al.* (1998). Cette méthode ne prend pas en compte la coopération et la mise en commun des compétences, généralement considérées comme des éléments essentiels du travail en équipe. On peut toutefois penser que sans ces deux éléments, les groupes de travailleurs ne pourraient pas être responsables de questions importantes.

EPOC se fondent sur les réponses à des questions qui commencent par demander aux employeurs si les individus et les groupes ont le droit de prendre des décisions sur la manière d'effectuer leur travail et, dans l'affirmative, quels sont parmi divers domaines ceux qui sont concernés. On considère qu'il y a délégation si un domaine au moins est mentionné³.

Comme le constate l'EPOC (1997), il semble y avoir un schéma caractéristique de l'Europe méridionale – la délégation individuelle et de groupe est relativement faible en Italie, au Portugal et en Espagne. Il n'y a en revanche pas de schéma uniforme pour la moitié nord de l'Europe, ni même un schéma uniforme pour la Scandinavie. Si la Suède est en tête pour la délégation de groupe, le Danemark est relativement loin dans le classement⁴. Un autre élément intéressant est la différence que l'on constate entre les Pays-Bas et l'Allemagne, alors que ces deux pays ont des systèmes de relations professionnelles assez analogues au niveau de l'établissement et (d'après les réponses à une autre question de l'enquête EPOC) qu'ils accordent le même genre de priorité à la qualité de vie au travail. Selon l'enquête Price Waterhouse Cranfield, qui confirme les indications de l'étude Nordflex, l'influence du « mouvement des cercles de qualité » en Suède et au Danemark a été limitée, certainement parce que les cercles de qualité ne font pas partie de l'approche socio-technique qui prévalait dans les pays nordiques.

Pour le Canada, les données de l'Enquête pilote sur le lieu de travail et les employés fournies par Statistique Canada indiquent une diffusion des cercles de qualité nettement plus grande que dans les pays européens – 34 pour cent des établissements de 50 salariés et plus en ont déclaré la présence (dans les 12 mois se terminant en avril 1994), contre 14 pour cent seulement en moyenne pour les dix pays de l'Union européenne qui figurent au tableau 4.1⁵. Les chiffres pour les États-Unis sont eux aussi supérieurs à la moyenne européenne, mais pas nécessairement supérieurs à ceux des premiers du classement européen – 16 pour cent selon l'enquête SEPT de 1993 [Gittleman *et al.* (1998)] et 27 pour cent d'après l'enquête SEPT de 1995 [Frazis *et al.* (1998)]. En revanche, les chiffres tirés de l'enquête australienne de 1995 sur les relations professionnelles dans les établissements (*Australian Workplace*

Industrial Relations Survey – AWIRS95) sont très proches de la moyenne européenne évoquée plus haut [Morehead *et al.* (1997)].

Le projet Nordflex (à paraître) donne des informations détaillées sur les taux de délégation pour les quatre pays nordiques considérés. Une proportion importante des établissements en Suède, au Danemark et en Finlande déclarent déléguer la planification journalière aux individus (57 pour cent, 62 pour cent et 40 pour cent respectivement) contre 20 pour cent seulement en Norvège. Les résultats obtenus pour le contrôle de qualité sont assez analogues, mais légèrement inférieurs. Pour les achats, c'est la Suède qui présente le taux le plus élevé de délégation, environ 14 pour cent.

Données provenant d'échantillons non représentatifs

Une source supplémentaire d'information est celle des enquêtes visant à permettre aux entreprises de comparer la fréquence de leurs pratiques de formation, d'organisation du travail et autres à la moyenne constatée pour les entreprises analogues. Des enquêtes de ce type, toutes deux au plan international, ont été effectuées en 1998 par l'*American Society for Training and Development* (ASTD) et le *Centre for Effective Organizations* (CEO).

L'enquête de l'ASTD décrite dans Bassi et Van Buren (1999) fournit des informations non seulement sur les entreprises situées aux États-Unis mais aussi sur celles du Canada, du Japon et de l'Europe⁶. Les résultats inscrits au tableau 4.2 ne s'appliquent qu'aux catégories de taille pour lesquelles on disposait d'un nombre relativement important d'entreprises. Ils sont en général nettement plus élevés que ceux tirés des enquêtes représentatives au plan national que l'on a évoquées plus haut. L'examen de l'ensemble des chiffres recueillis montre que ce n'est pas seulement dû à la taille des entreprises qui figurent dans le tableau – des fréquences élevées de ces pratiques de travail ont aussi été signalées pour des entreprises plus petites. Le phénomène tient probablement à l'utilisation de l'enquête à des fins comparatives. Les entreprises qui y répondent sont évidemment intéressées par le sujet et probablement soucieuses de présenter de bons résultats par rapport à la moyenne. Quoi qu'il en soit, les chiffres sont cohérents sur le plan interne : ils présentent l'écart attendu

3. Si ce critère n'était pas appliqué, on obtiendrait des chiffres beaucoup plus élevés. Pour la délégation individuelle, les domaines en question sont : l'ordonnancement du travail, la qualité du produit ou du service, l'amélioration des processus, les relations avec les clients « internes », les relations avec les clients externes, les horaires, les absences et les conditions de travail. Pour la délégation de groupe, ce sont : la répartition du travail, son ordonnancement, la qualité du travail, les horaires, le contrôle des absences, la rotation des tâches, la coordination du travail avec les autres groupes internes, et l'amélioration des processus.

4. Il convient toutefois de noter que, si le taux général de délégation au Danemark est nettement plus faible qu'en Suède, pour les établissements où il y a délégation, le Danemark est en bonne place en ce qui concerne le nombre de questions déléguées aux groupes.

5. Pour le détail de cette enquête et de ses résultats, voir Statistique Canada (1998).

6. Cette enquête couvrait aussi un nombre relativement restreint d'entreprises en Asie et dans le Pacifique.

Tableau 4.1. Indicateurs de la délégation de responsabilités

Pourcentage des établissements déclarant appliquer cette pratique

	Délégation individuelle, 1996	Délégation de groupe, 1996	Cercles de qualité, 1992
Suède	69	56	9
Danemark	57	30	10
Pays-Bas	59	48	15
Allemagne	64	31	19
France	54	40	20
Royaume-Uni	53	37	18
Irlande	62	42	11
Italie ^a	44	28	..
Espagne	40	10	17
Portugal	26	26	11
Moyenne non pondérée	55	36	14

.. Données non disponibles.

a) Les données pour l'Italie, qui sont tirées de l'enquête EPOC, portent sur les trois mois précédant l'enquête de 1996 et pour les autres pays, sur les trois années antérieures.

Sources : Les données relatives aux délégations individuelles et de groupe sont tirées de l'enquête EPOC. Les données relatives aux cercles de qualité sont tirées de l'enquête Price Waterhouse Cranfield.

entre le nombre d'entreprises déclarant utiliser ce genre de pratiques et le nombre de celles qui déclarent les appliquer à 50 pour cent au moins de leurs effectifs.

Le Canada et les États-Unis affichent des chiffres très semblables. Les principales différences portent sur les groupes de projet, les équipes de résolution de problèmes ou les cercles de qualité et la qualité totale, qui semblent être beaucoup plus utilisés au Canada. Pour le Japon, où les comparaisons sont limitées aux établissements de 1 000 salariés ou plus, la fréquence signalée des pratiques est similaire en gros à celles du Canada et des États-Unis. Cependant, pour la « rotation des tâches et l'apprentissage croisé », les chiffres sont relativement bas, ce qui est en contradiction avec l'étude menée sur le Japon et les États-Unis par Lincoln et Kalleberg (1990). Cela dit, comme le note Cole (1979), les données d'enquête sur la rotation des tâches au Japon appellent une interprétation prudente – la rotation des tâches fait tellement partie des systèmes de gestion du personnel au Japon que certains dirigeants la considèrent peut-être comme une pratique normale.

Les chiffres obtenus pour l'Europe ne s'appliquent qu'à un minuscule échantillon d'entreprises, réparties à peu près également entre les grands pays d'Europe, avec toutefois des nombres relativement plus élevés en Irlande, en Allemagne, en Autriche et en Hongrie. On ne peut en aucun cas les considérer comme représentatifs de la population des grandes entreprises européennes. Il n'est toutefois pas sans intérêt de noter la similitude du schéma européen et de ceux des autres pays. On peut en déduire qu'il existe en Europe un groupe de grandes entreprises qui utilisent les pratiques de travail flexibles à peu près

dans la même mesure que les grandes entreprises d'Amérique du Nord.

L'étude du *Center for Effective Organizations* (CEO) dont rendent compte Lawler *et al.* (1998) donne des informations sur les 1 000 entreprises américaines de la liste de Fortune (tableau 4.3). Globalement, compte tenu des différences de libellé des questions et du fait que la taille moyenne des entreprises du classement de Fortune est plus importante, les résultats pour les États-Unis apparaissent en gros conformes à ceux fournis par l'ASTD pour la catégorie des entreprises de plus de 1 000 salariés. En outre, le tableau présente des résultats analogues pour l'Espagne, où l'essentiel du questionnaire a été adressé aux grandes entreprises industrielles. Globalement, les entreprises américaines déclarent des niveaux plus élevés d'utilisation des diverses pratiques que leurs homologues espagnoles (exception faite des cercles de qualité). Toutefois, les différences sont nettement moins marquées pour les entreprises qui déclarent que ces pratiques touchent 40 pour cent ou davantage de leur personnel. Ce dernier résultat donne à penser que, si une plus faible proportion des grandes entreprises industrielles espagnoles ont introduit des formules de travail flexibles, beaucoup de celles qui l'ont fait les utilisent maintenant au même degré que les grandes firmes américaines.

C. Comparaison des évolutions

Des informations sur l'ampleur des récentes extensions de l'application des formules de travail flexibles ont été fournies par l'enquête EPOC, qui demandait aux employeurs de signaler les initiatives prises dans les trois

Tableau 4.2. **Pourcentage des établissements déclarant appliquer certaines pratiques de travail flexibles, selon la taille de l'établissement, 1998**

Taille de l'établissement (nombre de salariés)	Canada		Japon	États-Unis		Europe	
	100-999	1 000+	1 000+	100-999	1 000+	100-999	1 000+
Pratique appliquée pour au moins quelques salariés							
Rotation des tâches ou formation à d'autres tâches ^a	92	88	70	85	89	95	97
Équipes de travail autonomes ^b	48	54	..	43	56	67	72
Groupes de projet, équipes de résolution de problème, ou cercles de qualité	87	85	83	88	92	95	100
Implication des salariés dans les décisions	74	87	83	72	76	81	66
Qualité totale	68	73	76	69	74	76	83
Pratique appliquée pour au moins 50 pour cent des salariés							
Rotation des tâches ou formation à d'autres tâches ^a	27	13	28	20	18	38	17
Équipes de travail autonomes ^b	15	8	..	11	4	33	14
Groupes de projet, équipes de résolution de problème, ou cercles de qualité	31	13	37	16	20	29	10
Implication des salariés dans les décisions	19	10	13	20	17	33	7
Qualité totale	39	25	24	27	31	38	21
<i>Nombre d'entreprises de l'échantillon</i>	<i>62</i>	<i>52</i>	<i>54</i>	<i>149</i>	<i>133</i>	<i>21</i>	<i>22</i>

.. Données non disponibles (la question n'a pas été posée au Japon).

a) La formation à d'autres tâches est la formation à des tâches autres que celles que les salariés exécutaient jusque-là.

b) Les équipes de travail autonomes sont de petits groupes de travailleurs dont les membres sont habilités à traiter comme ils l'entendent toute une série de questions qui se posent à l'équipe en vue de remplir ses objectifs.

Source : Calculs du Secrétariat sur la base de données fournies par l'American Society for Training and Development.

Tableau 4.3. **Fréquence d'application de certaines pratiques de travail flexibles aux États-Unis et en Espagne**

		Pourcentages			
		États-Unis ^a		Espagne ^b	
	Année	Pratique appliquée pour au moins quelques salariés	Pratique appliquée pour au moins 40 % des salariés	Pratique appliquée pour au moins quelques salariés	Pratique appliquée pour au moins 40 % des salariés
Enrichissement ou redéfinition des tâches	1987	61	11
	1990	75	9
	1993	83	18
	1996	87	25
	1997	70	27
Équipes de travail autonomes	1987	27	1
	1990	47	1
	1993	69	5
	1996	78	9
	1997	30	8
Cercles de qualité	1987	60	10
	1990	68	13
	1993	66	15
	1996	60	12
	1997	62	28
Groupe de participation des salariés autres que les cercles de qualité	1987	69	15
	1990	87	22
	1993	92	35
	1996	94	38
	1997	74	27

.. Données non disponibles.

a) 1 000 entreprises de la liste de Fortune.

b) Grandes entreprises industrielles.

Sources : États-Unis : Lawler *et al.* (1998) ; Espagne : données fournies par le Professeur Juan Antonio Marin Garcia, Universidad Politécnica de Valencia.

Tableau 4.4. Pourcentage des établissements déclarant en 1996 certaines initiatives prises par les employeurs dans les trois années précédentes^a

	Rotation des tâches	Mise en place du travail en équipe	Plus forte implication des salariés subalternes	Nivellement des structures hiérarchiques
Suède	38	29	60	46
Danemark	28	40	10	42
Pays-Bas	9	9	46	47
Allemagne	7	20	19	30
France	6	30	44	21
Royaume-Uni	13	33	48	45
Irlande	10	27	32	23
Italie	13	28	24	10
Espagne	14	34	33	..
Portugal	9	22	9	3
Moyenne non pondérée	15	27	33	29

.. Données non disponibles (la question posée était différente).

a) Les données pour l'Italie se rapportent aux trois mois précédents.

Source : Calculs du Secrétariat basés sur les données de l'enquête EPOC, pour des établissements d'au moins 50 salariés.

années précédentes (tableau 4.4) dans quatre domaines correspondant assez exactement aux quatre catégories de pratiques considérées dans l'introduction au présent chapitre. Il convient de souligner que ces informations portent à la fois sur les initiatives prises pour introduire des pratiques flexibles et celles destinées à en étendre l'utilisation⁷.

D'après les données EPOC qui figurent au tableau 4.4, les chiffres les plus élevés d'introduction de la rotation des tâches sont ceux de la Suède et du Danemark. Si on a estimé précédemment que l'Allemagne devait présenter des taux comparativement élevés de rotation de tâches par rapport à la France et au Royaume-Uni, cela ne semble pas être le cas pour les initiatives visant à introduire ou à étendre cette pratique. Ici, l'Allemagne comme la France, ainsi que les Pays-Bas et le Portugal, ont des chiffres nettement inférieurs à ceux du Royaume-Uni, qui sont proches de la moyenne des dix pays. La plupart des pays affichent des chiffres plus bas pour l'introduction ou l'extension de la rotation des tâches que pour le travail en équipe, pour lequel par ailleurs on constate globalement relativement peu d'écart.

Alors qu'elle présente déjà des chiffres très élevés de délégation individuelle ou de groupe, la Suède a aussi le taux le plus élevé d'initiatives visant à impliquer les travailleurs au bas de la hiérarchie, suivie par la France, les

Pays-Bas et le Royaume-Uni. Ce sont le Danemark et le Portugal qui présentent les taux les plus bas, celui de l'Allemagne étant lui aussi nettement inférieur à la moyenne. Les récentes initiatives de réduction des échelons hiérarchiques sont relativement fréquentes au Danemark, en Suède et au Royaume-Uni, beaucoup moins en Italie et au Portugal.

Pour l'Australie, la comparaison des enquêtes australiennes de 1990 et 1995 sur les relations professionnelles au niveau des établissements (tableau 4.5) permet de dégager les variations dans le temps du nombre d'indicateurs relatifs à la délégation de responsabilités aux travailleurs subalternes. Sur cette période, s'il n'y a pas eu de changement en ce qui concerne les cercles de qualité, on constate une nette augmentation de la proportion d'établissements australiens déclarant trois autres formes d'implication des salariés : les comités consultatifs paritaires, les groupes de projet ou commissions paritaires ad hoc, et la représentation des salariés au conseil d'administration. On peut voir dans le tableau 4.3, pour ce qui concerne les 1 000 grandes entreprises américaines de la liste de Fortune, une utilisation accrue de diverses pratiques flexibles, exception faite là aussi des cercles de qualité. La plus forte augmentation concerne les équipes autonomes, qui sont utilisées dans presque trois fois plus d'établissements en 1987 qu'en 1996. Toutefois, la pro-

7. Au-delà des informations relatives aux initiatives prises pour étendre l'utilisation des pratiques flexibles, il importe d'examiner dans quelle mesure de telles pratiques sont partiellement ou totalement abandonnées. Toutefois, ce type d'information est peu abondant et doit être traité avec prudence. Il se peut que les dirigeants soient plus réticents à parler des initiatives qui ont échoué. C'est peut-être la raison pour laquelle de nombreuses études qui ont posé la question directement, comme celles dont rendent compte Wood et Albanese (1995), Storey (1995) et Bernard (1998), tendent à trouver peu d'indices d'abandon de la plupart de ces pratiques. Cela dit, il existe des indications, en dehors de l'étude du CEO déjà citée, de l'abandon de nombreux systèmes de cercles de qualité [voir Boje et Winsor (1993) ; Hill (1995)]. Il est possible que cette question puisse être éclaircie grâce aux enquêtes longitudinales par établissement qui seront prochainement disponibles pour analyse dans un certain nombre de pays, notamment la France et le Royaume-Uni.

portion des entreprises qui appliquent cette formule à 40 pour cent ou plus de leur personnel reste faible.

D. Vue synthétique des schémas nationaux

On s'interroge beaucoup sur l'impact que peuvent avoir les modèles nationaux de relations professionnelles et de gouvernement d'entreprise sur la diffusion des pratiques du travail flexibles. Regalia (1995) estime que deux dimensions importantes des relations professionnelles au niveau de l'établissement sont, d'abord, l'existence ou non d'un cadre normatif qui sous-tende les relations de coopération entre les partenaires sociaux dans l'établissement et, ensuite, la source dont il émane. Il peut être établi dans l'entreprise même, ou être imposé de plus haut – défini par la loi, par des conventions entre les partenaires sociaux ou par une conjugaison des deux. On peut affiner cette classification en considérant s'il existe ou non des dispositifs institutionnels prévoyant des comités d'entreprise. Certains aspects du gouvernement d'entreprise peuvent aussi avoir leur importance. Dans certains pays, comme l'Allemagne, les représentants des travailleurs peuvent être habilités à participer au conseil d'administration, dans le cadre d'un gouvernement d'entreprise participatif. Dans d'autres pays, comme le Royaume-Uni et les États-Unis, qui conjuguent un système « volontariste » de relations professionnelles et une approche « actionnariale » du gouvernement d'entreprise, ils n'ont pas ce type de droit.

Un examen approfondi des indicateurs utilisés dans cette section montre qu'aucun de ces modes de classification des pays ne permet d'expliquer la distribution des pratiques de travail flexibles. Ainsi, malgré les similitudes des systèmes de relations professionnelles allemand et néerlandais (tous deux définis par la réglementation, et qui comportent des comités d'entreprise avec droit de codécision), les indicateurs montrent des schémas différents – l'Allemagne pratique plus la rotation des tâches et les Pays-Bas davantage le travail en équipe. Cependant,

dans ces deux pays comme en France, la fréquence de l'une et de l'autre est relativement faible.

Un certain nombre de schémas géographiques se dégagent. Il existe par exemple des similitudes entre les pays nordiques, ainsi qu'entre les pays d'Europe méridionale. Toutefois, ces similitudes sont assez superficielles. En général, pour les pays nordiques, la diffusion des pratiques de travail flexibles en Suède et en Finlande est nettement supérieure à celles du Danemark et de la Norvège. De même, malgré les similitudes des résultats des pays d'Europe méridionale que sont l'Italie, le Portugal et l'Espagne, il existe des disparités considérables ; c'est le cas notamment des chiffres relativement élevés de l'introduction du travail d'équipe en Espagne.

Poussant plus loin l'analyse, la section qui suit examine les types d'établissement où les initiatives de travail flexibles sont les plus courantes.

II. Dans quels types d'établissements les pratiques flexibles de l'organisation du travail sont-elles les plus courantes ?

A. La théorie

La section I établissait l'existence d'importantes différences d'un pays à l'autre dans la fréquence des pratiques de travail flexibles. Les caractéristiques des établissements de travail eux-mêmes – c'est-à-dire la taille de l'employeur, la branche d'activité et la présence ou non d'un syndicat – jouent sans aucun doute un rôle dans la décision d'adopter ou non des pratiques données.

Le type de caractéristiques que l'on peut examiner comme pouvant être associées à des pratiques de travail flexibles dépend de la façon dont on conçoit l'étude. Comme le note Osterman (1995), les études de la prévalence des pratiques flexibles peuvent entrer dans trois catégories, selon la principale source d'information.

Tableau 4.5. Méthodes d'implication des salariés, Australie^a

Pourcentage d'entreprises déclarant appliquer ces pratiques

	1990	1995
Cercles de qualité	16	16
Comités consultatifs paritaires	20	44
Groupes de projet ou comités paritaires <i>ad hoc</i>	33	47
Représentants des salariés au conseil d'administration	9	16

a) Les données se rapportent aux établissements d'au moins 50 salariés.
Source : Morehead *et al.* (1997).

A une extrémité on trouve les études de cas qui examinent très en détail l'organisation du travail dans une ou plusieurs entreprises, et à l'autre on trouve les enquêtes représentatives au plan national qui posent un relativement petit nombre de questions suffisamment simples pour que l'on puisse facilement convertir les réponses en variables quantitatives ou qualitatives. Entre les deux, on trouve les études qui portent sur un éventail d'entreprises appartenant à une ou plusieurs branches d'activité.

Il est évident que chaque type d'étude présente des avantages et des inconvénients, la possibilité de généraliser les résultats à une grande partie de l'économie étant au détriment de la richesse de détails. Étant donné que les principales sources utilisées dans la présente section pour déterminer les caractéristiques des établissements qui pratiquent le travail flexible sont les séries de données nationales représentatives, on s'intéressera surtout aux types de variables que l'on trouve dans ces sources. Ce sont ces variables que nous allons examiner maintenant.

Taille de l'établissement

La taille de l'établissement est une dimension largement prise en compte dans la littérature de l'économie et du management. Il y a toutes chances qu'elle ait un rôle dans l'adoption de pratiques flexibles, encore que le sens dans lequel cela joue ne soit pas évident a priori. Si les nouvelles pratiques permettent des économies d'échelle, ce sont les entreprises les plus importantes qui ont le plus de chances de les employer. Ces entreprises peuvent aussi avoir l'avantage de posséder les ressources nécessaires à des changements organisationnels coûteux ou de pouvoir s'informer des derniers développements de la philosophie du management. Un grand nombre de pratiques flexibles appellent une amélioration de la communication entre les salariés, qui peut être moins nécessaire dans les établissements plus petits, où les contacts informels entre salariés ont des chances d'être plus fréquents. De même, les (très) petites entreprises sont presque nécessairement moins hiérarchisées que les plus grandes, ce qui réduit la nécessité de prendre des mesures afin de niveler l'organisation de l'établissement.

Branche d'activité et type de propriété

La branche d'activité d'un établissement peut être importante pour le choix des pratiques en matière de ressources humaines : certains produits et services peuvent être plus adaptés que d'autres aux modes de production auxquels s'appliquent les nouvelles pratiques. La technologie utilisée et l'intensité de capital peuvent elles aussi avoir leur influence.

Le statut de l'établissement, privé ou non, à but lucratif ou non, peut aussi influencer sur les types de pratiques de travail. Là aussi, toutefois, il est difficile de prévoir dans quel sens. Si le secteur privé est en principe le moteur des économies de l'OCDE, toutes les entreprises privées ne sont pas à la pointe. Certes, elles sont poussées à améliorer leurs performances afin de maintenir leur rentabilité, mais les organismes publics peuvent aussi être soumis à ce type de pressions [Marsden (1996)]. Par ailleurs, les entreprises publiques peuvent disposer de ressources supplémentaires pour investir dans le personnel. Ces entreprises, de même que les administrations et peut-être aussi les entreprises à but non lucratif peuvent être davantage portées à prendre des mesures qui améliorent les conditions de travail de leurs salariés, au lieu de se borner à des mesures visant à améliorer directement la performance.

Concurrence

La concurrence à laquelle un établissement est confronté peut aussi influencer à plusieurs égards sur les pratiques de gestion des ressources humaines. Beaucoup des pratiques innovantes sont souvent considérées comme moins compatibles avec la concurrence sur un produit simple qu'il s'agit de fabriquer le moins cher possible et plus compatibles avec la concurrence en termes de qualité ou de diversité, où les entreprises doivent différencier leurs produits et les modifier pour répondre aux besoins spécifiques de la clientèle. On considère souvent qu'une concurrence sévère sur le marché des produits accélère l'innovation, car il faut travailler plus et plus intelligemment pour rester dans la course. Mais, pour adopter de nouvelles formes d'organisation du travail comme pour toute innovation, des moyens importants sont nécessaires si l'on veut les mettre en œuvre dans de bonnes conditions, ce qui veut dire qu'il sera plus facile aux entreprises dont les bénéfices sont supérieurs à la moyenne de financer ces types de changements organisationnels. Celles qui ont récemment perdu des parts de marché face à leurs concurrents peuvent aussi envisager d'apporter des aménagements à leur organisation du travail, mais c'est le cas surtout si elles jugent que la source du problème est interne [Pil et McDuffie (1996)]. Enfin, l'intensité de la concurrence étrangère peut avoir un effet différent de celle de la concurrence intérieure, car le fait de vendre des biens ou des services à l'exportation peut confronter davantage l'entreprise aux innovations qui se réalisent ailleurs, y compris dans le domaine des ressources humaines. Mais, comme le note Osterman (1994), la causalité peut jouer dans le sens inverse, l'amélioration de la performance rendue possible par les nouvelles pratiques

permettant désormais à une entreprise d'affronter la concurrence internationale.

Relations professionnelles

On ne saurait considérer les pratiques en matière de ressources humaines sans prendre en compte la situation des relations professionnelles dans l'établissement. La présence de comités d'entreprise et de syndicats peut aussi bien favoriser qu'empêcher les initiatives. Certains salariés peuvent considérer que le Comité d'entreprise tient lieu d'accroissement de la participation directe [Addison *et al.* (1997)]. En outre, dans un établissement où les travailleurs se méfient des motivations de la direction, les syndicats risquent de ressentir comme une menace les mécanismes destinés à encourager la communication entre dirigeants et salariés en court-circuitant les syndicats. En Amérique du Nord, où les syndicats sont très impliqués dans un système du marché du travail interne où le salaire est étroitement lié à un emploi spécifique étroitement défini et non aux compétences et qualifications du travailleur, et où l'avancement se fait souvent à l'ancienneté, la recherche de modalités plus flexibles d'affectation des travailleurs implique une profonde mutation de la pensée syndicale [Bélanger et Dumas (1998)]. En revanche, lorsqu'il existe un climat de confiance entre le personnel et les dirigeants, les syndicats peuvent aider à convaincre les travailleurs de coopérer avec la direction pour améliorer la productivité de l'établissement. De fait, on a des exemples, notamment aux États-Unis, dans la sidérurgie et le textile où les syndicats ont adopté une attitude proactive vis-à-vis de la réorganisation du travail [Appelbaum et Berg (1997)].

Caractéristiques du travail

Selon Bailey (1993), pour que de nouvelles pratiques de travail permettent d'améliorer la performance de l'établissement, trois conditions doivent être remplies : que les salariés possèdent des connaissances ou des compétences que n'ont pas les dirigeants ; qu'ils aient la volonté de les appliquer par ce qu'il appelle un « effort discrétionnaire » ; et que l'organisation soit structurée de telle manière que cet effort discrétionnaire permette

d'améliorer la performance. Selon cet auteur, plus le travail est complexe, diversifié et exige un haut niveau de compétences, plus il y a de chances que des pratiques innovantes soient adoptées⁸. Cette conclusion est toutefois à prendre avec circonspection, car les spécifications des emplois peuvent ne pas être dictées par la technologie ou l'état du marché du produit, mais résulter d'une stratégie délibérée en matière de ressources humaines, dont les nouvelles pratiques d'organisation du travail peuvent faire partie⁹.

Pratiques d'accompagnement en matière de gestion des ressources humaines

Les conditions exposées par Bailey (1993) tendent aussi à montrer que les entreprises qui ont mis en place des pratiques de ressources humaines visant à recruter des travailleurs hautement qualifiés, à leur assurer une formation pour leur permettre de développer leurs compétences et contribuer à leur motivation, sont aussi celles qui ont le plus de probabilités d'avoir adopté des pratiques innovantes d'organisation du travail. Pour que celles-ci aient un impact positif sur la performance de l'entreprise, elles peuvent avoir besoin de s'appuyer sur un faisceau de pratiques complémentaires, comprenant à la fois celles qui influent directement sur la façon dont le travail est effectué et d'autres plus indirectes telles que formation, procédures de recrutement sélectives et modes de rémunération particuliers (notamment intéressement aux bénéfices et rémunération au mérite) dont le but est de motiver les salariés [MacDuffie (1995)]. Il faut par ailleurs considérer que les entreprises qui ont beaucoup investi dans leur personnel et en attendent un engagement fort auront tendance à prendre des mesures visant à les fidéliser. Là aussi, il faut être prudent avant de conclure que la préexistence de pratiques complémentaires de ressources humaines a facilité l'adoption de nouvelles pratiques d'organisation du travail plutôt que le contraire.

Obstacles à l'adoption des nouvelles pratiques

Compte tenu de ce qui précède, le point de savoir si, et dans quelle mesure, les pratiques de travail flexibles améliorent la performance d'une entreprise dépend de

8. L'étude de Finegold et Wagner (1997), qui compare les fabricants de pompes aux États-Unis et en Allemagne, montre comment l'influence des niveaux de compétence des emplois sur la démarche de réorganisation du travail peut être modulée par diverses institutions du marché du travail. Ils constatent en effet que les travailleurs qualifiés américains résistent moins que leurs homologues allemands à l'adoption du travail en équipe, car la plupart ne proviennent pas de l'apprentissage, ce qui explique en partie qu'ils s'identifient moins à un métier donné et aux compétences spécialisées qui s'y rapportent.

9. Comme l'indique la relation entre les critères de compétence relatifs aux emplois et l'organisation du travail, il n'est pas facile de déterminer quelles sont les variables à considérer respectivement comme exogènes et comme endogènes. Ici, l'on considère comme exogènes les caractéristiques sur lesquelles les responsables qui décident des pratiques à appliquer en matière de ressources humaines – du moins à court terme – n'ont pas de prise. Ces variables sont la branche d'activité et la taille de l'établissement, l'existence de syndicats et de comités d'entreprise et le statut de l'entreprise, privé ou public. Les caractéristiques qui mesurent certains aspects des pratiques de travail et de ressources humaines autres que l'organisation du travail seront considérées séparément, tout en étant utilisées comme variables indépendantes.

Tableau 4.6. **Pratiques flexibles de l'organisation du travail selon la taille de l'établissement**
Pourcentages

A. EPOC : pratiques adoptées dans les trois années précédant l'enquête de 1996^a						
Taille de l'établissement (nombre de salariés)	Nivellement des structures hiérarchiques	Plus forte implication des salariés subalternes	Mise en place du travail en équipe	Rotation des tâches	Au moins une des quatre pratiques	Nombre moyen de pratiques adoptées (pas en pourcentage)
Ensemble	26.5	30.9	25.4	10.8	56.3	0.94
1-49	24.7	25.4	19.5	12.3	50.9	0.82
50-99	23.6	29.3	24.8	9.3	54.0	0.87
100-499	28.3	34.9	29.0	10.0	60.3	1.03
500-999	39.8	37.7	28.5	13.1	67.4	1.19
1 000+	40.9	39.0	33.4	12.9	66.5	1.26

B. Australie : pratiques existantes, 1995				
Taille de l'établissement (nombre de salariés)	Groupes de travail autonomes	Cercles de qualité	Constitution d'équipes	Qualité totale
Ensemble	43.0	13.2	47.2	36.6
20-49	41.5	10.6	43.3	30.5
50-99	45.4	13.7	45.8	37.2
100-199	41.2	18.4	55.4	44.0
200-499	47.1	16.4	60.9	53.5
500+	48.2	22.4	61.7	69.2

C. Suède : pratiques existantes, 1994		
Taille de l'établissement (nombre de salariés)	Rotation des tâches	Équipes ^b
Ensemble	65.8	91.3
1-49	58.6	90.8
50-99	62.0	88.4
100-199	64.6	90.4
200-499	75.1	96.3
500+	85.8	100.0

a) Pour l'Italie, les trois mois précédant l'enquête de 1996.

b) La question posée est de savoir si des salariés impliqués dans la production directe sont organisés en équipes de travail. Pour la définition de la production directe, voir annexe 4.A.

Source : Voir annexe 4.A.

diverses caractéristiques de l'entreprise ainsi que du contexte dans lequel elle opère. Ainsi, l'une des raisons pour lesquelles ces pratiques ne sont pas plus répandues, c'est que les avantages qu'elles peuvent apporter dépendent étroitement des caractéristiques du marché et du produit, de sorte que dans un nombre non négligeable de cas ils ne peuvent être que faibles ou inexistantes [Bailey (1993)]. Cela dit, certains observateurs, de la scène américaine en particulier, pensent que le taux d'adoption des pratiques flexibles est plus faible que ce que laisseraient prévoir les avantages qu'elles pourraient apporter. Cette absence de changement organisationnel là où il serait bénéfique a suscité différentes tentatives d'explication [Levine et Tyson (1990) ; Appelbaum et Batt (1994) ; Levine (1995)]. L'une des raisons avancées est la réticence de l'encadrement à céder une part d'initiative et de

responsabilité aux travailleurs subalternes. Une autre, valable seulement dans les pays où les marchés des valeurs jouent un rôle dominant et sont axés sur le court terme, est que les marchés financiers tendent à considérer plus favorablement les investissements en biens d'équipement que les investissements dans le capital humain, moins tangibles et plus difficiles à suivre, que nécessite la mise en œuvre des pratiques flexibles.

Poussant le raisonnement plus loin, certains auteurs pensent qu'en raison de diverses défaillances du marché, le taux de diffusion qui serait atteint si toutes les entreprises adoptaient les pratiques qui maximisent les profits reste inférieur au taux qui serait optimal pour l'ensemble de la société. Il se peut par exemple qu'une entreprise qui pratique une gestion traditionnelle ait une productivité infé-

rieure à celle de son homologue plus flexible, mais que ses bénéficiaires restent néanmoins supérieurs parce que les salariés qu'elle emploie sont en moins bonne position pour négocier et sont donc moins bien rémunérés. La direction a alors tendance à résister à l'adoption de pratiques flexibles, même si elles apportent au total plus d'avantages à l'entreprise et aux salariés. Un autre argument concerne une défaillance du marché sur le plan de la formation des salariés qui, selon de nombreux observateurs, peut faire que les entreprises de pays comme les États-Unis et le Royaume-Uni ne forment pas suffisamment leur personnel [Lynch (1994)]. Si l'on considère que les employeurs qui utilisent des pratiques flexibles ont besoin d'un personnel qui possède de plus fortes compétences interpersonnelles et de résolution des problèmes, ils risquent d'être désavantagés par rapport à leurs concurrents du fait qu'il leur faut consacrer des moyens importants au recrutement et au relèvement des compétences pour remédier à l'insuffisance de formation à laquelle ils se trouvent confrontés [Levine et Tyson (1990) ; Levine (1995)].

B. Données empiriques

Les nouvelles données présentées dans cette sous-section découlent d'une analyse de l'enquête EPOC relative à dix pays européens ainsi que des enquêtes nationales australienne et suédoise (voir annexe 4.A). Comme on l'a déjà dit, il importe de ne pas oublier que l'enquête EPOC demande si des initiatives ont été prises récemment dans le domaine des pratiques de travail flexibles, tandis que les autres enquêtes demandent si une pratique est actuellement utilisée ou non. Parmi les établissements qui au moment où le questionnaire a été rempli utilisaient l'une ou l'autre de ces pratiques, l'enquête EPOC permet de dégager ceux qui ont récemment introduit une pratique ou modifié la façon dont elle est mise en œuvre, mais risque de ne pas faire apparaître les cas où une pratique utilisée depuis longtemps n'a pas changé récemment.

Taille et branche d'activité

Le tableau 4.6 montre par taille d'établissement la tendance des initiatives prises récemment en matière de pratiques flexibles dans les dix pays de l'Union européenne et, pour l'Australie et la Suède, la prévalence de ces pratiques. Parmi les pays européens, il apparaît que la probabilité d'avoir pris au moins une initiative et que le nombre moyen d'initiatives tendent à croître avec la taille

de l'établissement, mais dans des proportions modérées. Ainsi, le pourcentage des établissements qui appliquent l'une des quatre pratiques considérées ici varie entre 51 pour cent pour les établissements de moins de 50 salariés et 67 pour cent pour ceux qui emploient 1 000 salariés ou plus. La probabilité d'application de chacune des quatre pratiques tend à augmenter avec la taille, encore que, dans le cas de la rotation des tâches, la relation soit assez lâche. Pour l'Australie et la Suède, la probabilité qu'une pratique ait déjà été adoptée tend à augmenter avec la taille, mais dans des proportions qui varient selon la pratique en cause.

Le tableau 4.7 montre que dans les pays EPOC, le nombre moyen d'initiatives prises ne varie pas beaucoup selon les secteurs, exception faite du bâtiment (voir les définitions des secteurs à l'annexe 4.A). Bien que la presse spécialisée tende à associer davantage les pratiques flexibles au secteur manufacturier qu'aux autres, en réalité c'est vrai seulement pour la rotation des tâches¹⁰. En Suède, le secteur manufacturier est nettement en tête pour la prévalence de la rotation des tâches et c'est le bâtiment qui est le plus à la traîne, tandis que pour le travail en équipe, le bâtiment est en tête, et le taux de prévalence dans le secteur manufacturier correspond à peu près à la moyenne de l'ensemble de l'économie. Pour l'Australie, le secteur manufacturier présente un taux de prévalence supérieur à la moyenne dans trois cas sur quatre, tandis que c'est le bâtiment qui est en tête pour les cercles de qualité et la qualité totale.

Analyse à variables multiples

Pour pouvoir prendre en compte les effets de plusieurs séries de variables indépendantes à la fois, on a recours à l'analyse par logit pour déterminer quels facteurs sont en corrélation avec les mesures prises depuis trois ans dans le domaine des pratiques de travail. On applique un modèle logit dichotomique type pour chacune des quatre pratiques et pour l'une quelconque d'entre elles, sauf lorsque la variable dépendante est le nombre de pratiques pour lesquelles des initiatives ont été prises, auquel cas on utilise un modèle logit ordonné. L'analyse par logit est appliquée lorsque la variable dépendante ne peut prendre qu'un petit nombre de valeurs. Dans le modèle dichotomique utilisé dans cette section, la valeur est 0 lorsqu'aucune pratique n'a été adoptée, et 1 lorsqu'elle l'est. Pour le modèle ordonné, les valeurs vont de 0 à 4, selon le nombre de pratiques adoptées. Les coef-

10. Étant donné que le commerce de détail est réputé être à la traîne en matière de pratiques innovantes, il peut sembler étonnant que le groupe d'activités dans lequel il est englobé présente un taux d'initiatives supérieur à la moyenne. En fait, ce groupe comprend d'autres branches d'activités, comme le commerce de gros, dont les études antérieures ont montré qu'il présentait une fréquence relativement élevée de ces pratiques [Gittleman *et al.* (1998)].

— Tableau 4.7. **Pratiques flexibles de l'organisation du travail selon la branche d'activité** —
 Pourcentages

A. EPOC : pratiques adoptées dans les trois années précédant l'enquête de 1996^a						
Branche d'activité ^b	Nivellement des structures hiérarchiques	Plus forte implication des salariés subalternes	Mise en place du travail en équipe	Rotation des tâches	Au moins une des quatre pratiques	Nombre moyen de pratiques (pas en pourcentage)
Ensemble	26.5	30.9	25.4	10.8	56.3	0.94
Industries extractives; manufacturières	27.3	33.0	24.9	13.8	57.5	0.99
Transport, entreposage et communications; électricité, gaz et eau	31.3	29.1	21.8	12.4	62.2	0.95
Finance, assurance, immobilier et service aux entreprises	22.5	29.1	26.4	7.6	56.3	0.86
Services communautaires, sociaux et personnels	21.3	30.7	25.5	7.8	55.6	0.85
Commerce de gros et de détail, restaurants et hôtels	31.6	33.9	30.0	11.4	58.6	1.07
Construction	19.8	15.1	15.5	3.6	38.9	0.54
B. Australie : pratiques existantes, 1995						
	Groupes de travail autonomes	Cercles de qualité	Constitution d'équipes	Qualité totale		
Ensemble	43	13	47	37		
Industries extractives; manufacturières	47	21	40	39		
Transport et stockage; services de communication; électricité, gaz et eau	40	18	51	44		
Finance et assurance; immobilier et services aux entreprises	49	16	48	45		
Services de santé et communautaires; éducation; services culturels et de loisirs; services personnels et autres; administration publique	51	9	49	33		
Commerce de gros et de détail; hôtels, cafés, restaurants	28	9	49	32		
Construction	45	25	41	55		
C. Suède : pratiques existantes, 1994						
	Rotation des tâches	Équipes ^c				
Ensemble	66.0	90.8				
Secteur manufacturier	79.9	90.5				
Communication	53.1	89.5				
Finance	47.7	91.0				
Commerce	61.5	88.4				
Construction	43.5	97.6				

a) Pour l'Italie, les trois mois précédant l'enquête de 1996.

b) Les classifications varient selon les pays.

c) La question posée est de savoir si des salariés impliqués dans la production directe sont organisés en équipes de travail. Pour la définition de la production directe, voir annexe 4.A.

Source : Voir annexe 4.A.

Tableau 4.8. Facteurs associés à l'adoption de pratiques flexibles de l'organisation du travail^a

Variables structurelles

	Pratique flexible de l'organisation du travail					
	Nivellement des structures hiérarchiques ^b	Plus forte implication des salariés subalternes	Mise en place du travail en équipe	Rotation des tâches	Au moins une pratique	Plusieurs pratiques
Entreprise privée	0.028 <i>0.148</i>	0.096 <i>0.127</i>	-0.169 <i>0.127</i>	-0.125 <i>0.185</i>	0.258** <i>0.118</i>	0.012 <i>0.105</i>
Entreprise du secteur à but lucratif	0.164 <i>0.151</i>	-0.092 <i>0.133</i>	-0.387*** <i>0.136</i>	0.269 <i>0.194</i>	0.108 <i>0.125</i>	-0.069 <i>0.109</i>
Convention collective applicable dans l'entreprise	0.228** <i>0.101</i>	0.167 <i>0.102</i>	0.269** <i>0.107</i>	-0.039 <i>0.146</i>	0.170* <i>0.094</i>	0.185** <i>0.082</i>
Concurrence étrangère	0.572*** <i>0.089</i>	0.281*** <i>0.082</i>	0.005 <i>0.083</i>	0.181 <i>0.116</i>	0.183** <i>0.075</i>	0.299*** <i>0.067</i>
Comité d'entreprise	0.179** <i>0.086</i>	0.319*** <i>0.078</i>	0.021 <i>0.080</i>	0.355*** <i>0.112</i>	0.195*** <i>0.071</i>	0.240*** <i>0.064</i>
Nombre d'observations ^c	4 244	4 640	4 640	4 640	4 640	4 640

a) Les estimations de la dernière colonne sont basées sur le modèle de logit ordonné et dans les autres colonnes, sur un modèle de logit dichotomique type. Les variables structurelles tiennent compte également du pays, de la taille de l'établissement et du secteur économique.

***, ** et * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1 %, 5 % et 10 % près respectivement, les erreurs-types asymptotiques sont en italiques. Pour chaque modèle, le test du rapport de vraisemblance indiquait que les variables explicatives sont, prises dans leur ensemble, significatives à 1 %.

b) L'Espagne était exclue de la régression.

c) En l'absence de réponse à certaines questions, le nombre d'observations varie et est inférieur à la taille de l'échantillon qui est de 5 786.

Source : Estimations du Secrétariat basées sur l'enquête EPOC 1996, voir annexe 4.A.

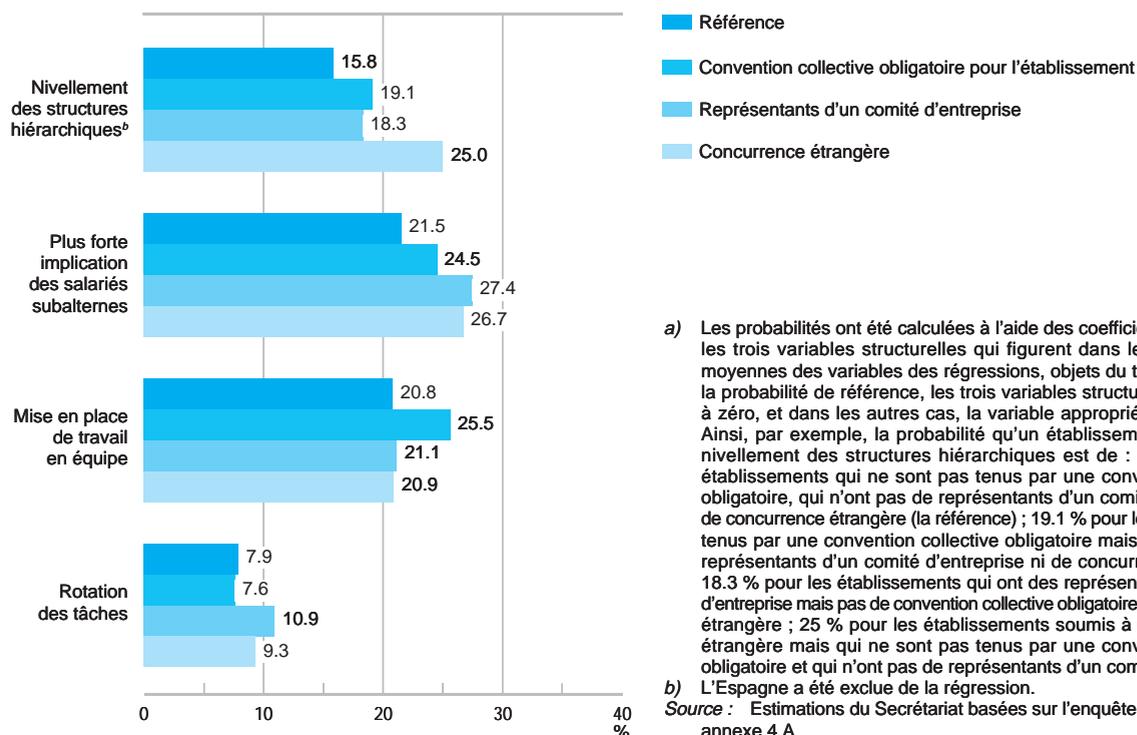
ficients appliqués dans le modèle dichotomique indiquent, toutes choses égales par ailleurs, comment une modification d'une des variables indépendantes influe sur la probabilité de présence d'une pratique donnée ; si le coefficient est positif, cela indique que les établissements pour lesquels la valeur de la variable indépendante est plus élevée ont plus de probabilités d'avoir adopté une pratique donnée. La situation est analogue pour le modèle ordonné si ce n'est que, dans ce cas, on peut calculer l'impact d'une variable indépendante sur la probabilité de présence de chacun des nombres possibles de pratiques. Pour cette analyse, on a regroupé les données EPOC pour l'ensemble des pays.

Le tableau 4.8 indique les résultats obtenus pour les caractéristiques « structurelles », qui comprennent ici le pays, la taille de l'établissement, la branche d'activité, l'existence d'une convention collective, d'un comité d'entreprise, le statut privé ou public et le but lucratif ou non de l'entreprise, et l'existence d'une concurrence étrangère (pour la définition de ces variables, voir

l'annexe 4.A). Certains aspects du modèle de relations professionnelles présentent une assez forte corrélation avec l'introduction ou non de nouvelles pratiques dans la période récente. Les établissements où existe un comité d'entreprise – et plus précisément ceux dans lesquels des représentants des salariés de la catégorie professionnelle la plus nombreuse participent officiellement à des consultations ou aux décisions au niveau de l'établissement – ont plus de probabilités d'avoir adopté de nouvelles pratiques dans tous les domaines, à l'exception du travail en équipe. Ces relations entraînent une corrélation semblablement positive avec les variables pour « l'une quelconque des nouvelles pratiques » et le nombre moyen de nouvelles pratiques adoptées. L'existence d'une convention collective présente aussi une corrélation non négligeable avec ces deux variables synthétiques : les établissements où existent des syndicats ont plus de probabilités d'avoir réduit leurs niveaux hiérarchiques et mis en place des équipes de travail¹¹.

L'existence de la concurrence étrangère ne présente pas toujours une corrélation positive très significative

11. Ces résultats contrastent avec ceux obtenus pour les États-Unis par Osterman (1994) et Gittleman, Horrigan et Joyce (1998), qui n'ont pas trouvé d'indice d'une corrélation globale significative entre la syndicalisation et le fait qu'un établissement envisage ou non d'adopter au moins l'une des pratiques, même si les seconds ont effectivement constaté que la présence d'un syndicat présentait une corrélation positive avec certaines des nouvelles pratiques. Une explication de la différence des résultats américains est qu'aux États-Unis, les dirigeants ont la faculté de recourir à certaines stratégies de ressources humaines qui réduisent l'attrait des syndicats aux yeux de leurs salariés [Kochan *et al.* (1986)].

Graphique 4.1. Effet des variations des variables structurelles sur la probabilité d'adoption de pratiques flexibles de l'organisation du travail^a

avec l'adoption de pratiques nouvelles ; on constate une corrélation avec les mesures de réduction de la hiérarchie et d'implication des salariés non cadres, mais avec les deux autres nouvelles pratiques elle n'est pas significative. Globalement, cependant, les établissements confrontés à des concurrents étrangers ont plus de probabilités d'avoir adopté au moins une pratique nouvelle et aussi d'en avoir adopté davantage, ce qui concorde avec les conclusions d'Osterman (1994).

Le statut public ou privé de l'établissement ne paraît pas avoir un effet très marqué sur l'existence de l'une ou l'autre des quatre pratiques nouvelles, bien qu'il ait une corrélation significative avec la présence d'au moins une de ces pratiques¹². Il ne semble pas y avoir de différences significatives entre établissements à but lucratif ou non lucratif pour ce qui est de l'adoption de nouvelles pratiques de travail. La même conclusion ressort d'une étude plus détaillée des données ASTD présentées au tableau 4.12.

Le graphique 4.1 illustre la relation quantitative entre la probabilité qu'une pratique ait été adoptée et les

trois variables structurelles qui apparaissent les plus importantes dans les régressions du tableau 4.8, à savoir celles relatives aux syndicats, aux comités d'entreprise et à la concurrence étrangère. Pour chaque nouvelle pratique, le graphique montre, à titre de comparaison, la probabilité prédite pour un établissement hypothétique où les valeurs de toutes les caractéristiques autres que ces trois variables sont moyennes, mais qui n'est pas soumis à une convention collective, et qui n'a pas de comité d'entreprise ni de concurrents étrangers. Cette probabilité est ensuite recalculée trois fois, en remplaçant chaque fois l'une de ces trois variables dichotomiques par son contraire, les autres étant conservées telles quelles.

A titre d'exemple, le graphique indique que la probabilité que cet employeur hypothétique ait pris une mesure de réduction de la hiérarchie est de 0.16. La probabilité correspondante pour un établissement possédant les mêmes caractéristiques, si ce n'est qu'il est soumis à une convention collective, est de 0.19.

Une question clé est de savoir si l'influence de ces caractéristiques structurelles est importante pour expli-

12. Ceci est dû essentiellement au fait qu'il y a une corrélation positive, bien que non significative statistiquement, entre le statut privé d'un établissement et l'existence d'un effort d'implication des salariés subalternes, qui est la pratique la plus courante de toutes.

Tableau 4.9. Probabilité d'adoption de pratiques flexibles de l'organisation du travail : différences entre pays^a

Pourcentages

Pratique flexible de l'organisation du travail

	Nivellement des structures hiérarchiques ^b		Plus forte implication des salariés subalternes		Mise en place du travail en équipe		Rotation des tâches	
	Pays seulement ^c	Variables structurelles ^d	Pays seulement ^c	Variables structurelles ^d	Pays seulement ^c	Variables structurelles ^d	Pays seulement ^c	Variables structurelles ^d
Danemark	44	45	10	11	43	45	24	23
France	20	19	40	39	26	24	6	6
Allemagne	31	30	18	17	18	17	7	6
Irlande	18	18	31	36	22	25	7	7
Italie	9	7	25	22	29	28	13	12
Pays-Bas	38	40	46	52	8	8	7	7
Portugal	3	3	10	12	22	23	11	11
Espagne	35	31	40	38	17	15
Suède	41	41	58	62	24	24	34	33
Royaume-Uni	48	51	51	54	39	42	16	16
Nombre d'observations ^e	4 244	4 244	4 640	4 640	4 640	4 640	4 640	4 640

.. Données non disponibles.

a) Les probabilités ont été calculées à l'aide des coefficients estimatifs obtenus par le modèle de logit dichotomique et les moyennes de variables explicatives autres que les variables indicatives du pays. L'Italie a été incluse dans les régressions mais les résultats ne sont pas présentés, car la période considérée était de trois mois au lieu de trois ans.

b) L'Espagne a été exclue des régressions.

c) Les variables explicatives se rapportent uniquement aux pays.

d) Les variables explicatives sont celles du tableau 4.8.

e) En l'absence de réponse à certaines questions, le nombre d'observations varie et est inférieur à la taille de l'échantillon qui est de 5 786.

Source : Estimations du Secrétariat basées sur l'enquête EPOC 1996, voir annexe 4.A.

quer les différences observées de prévalence entre les pays, que l'on a évoquées à la section I. Le tableau 4.9 indique pour chacune des quatre pratiques la probabilité que les établissements de chaque pays l'aient adoptée, avant et après la prise en compte des autres variables structurelles. En d'autres termes, la première colonne de chaque groupe de deux indique la probabilité « brute » d'adoption des nouvelles pratiques, tandis que la seconde estime ce que seraient ces probabilités si les caractéristiques des établissements de chaque pays étaient les mêmes que la moyenne correspondant à l'ensemble des pays. Ce qui est frappant, c'est que les variables structurelles, même si elles sont souvent indicatives de l'existence des pratiques flexibles, interviennent très peu dans les différences d'un pays à l'autre. En raison notamment de l'assez grande similitude de distribution des caractéristiques des établissements dans les différents pays, les probabilités changent très peu, et le classement également. En général, malgré la présence de diverses corrélations significatives, la capacité explicative des régressions considérées ici est très faible, ce qui indique l'importance

potentielle de facteurs non mesurés, comme la stratégie commerciale d'un établissement ou le type de technologie appliqué, pour expliquer l'adoption de pratiques flexibles¹³. Il est par ailleurs évident, étant donné l'importance de la variation d'un pays à l'autre, qu'une série de facteurs nationaux jouent aussi un rôle majeur, notamment les différences de culture managériale, de systèmes de relations professionnelles, de droit du travail et de politique des pouvoirs publics.

Le type de travail effectué influe-t-il sur la probabilité d'observer l'adoption récente de pratiques flexibles ? Pour le vérifier, on a ajouté aux facteurs considérés dans le tableau 4.8 une série de variables décrivant les caractéristiques du travail. Les résultats figurent au tableau 4.10 (pour une indication de l'impact quantitatif de ces variables, voir aussi le graphique 4.2). Lorsque la catégorie la plus nombreuse de salariés non cadres est constituée d'ouvriers de production, il y a plus de probabilités que l'établissement ait pris des mesures pour aplatir la structure hiérarchique et renforcer l'implication des niveaux

13. A titre d'exemple, si l'on utilise un modèle de probabilité linéaire, où les résultats du test sont plus faciles à interpréter que dans le cas des modèles logit, le R-carré corrigé de la probabilité que l'entreprise ait pris des mesures de réduction de la hiérarchie passe de 0.065 lorsque les seules variables explicatives sont celles de pays à 0.105 lorsqu'on prend en compte la taille de l'établissement, le secteur, le statut privé ou non, à but lucratif ou non, l'existence d'un comité d'entreprise et celle de syndicats.

subalternes, mais ce n'est pas le cas pour le travail en équipe et la rotation des tâches. Ces résultats sont légèrement en contradiction avec ceux obtenus par Osterman (1994) pour les États-Unis, d'après lesquels dans les établissements où le noyau de salariés « permanents » est constitué d'ouvriers, il y a moins de probabilités que l'établissement ait mis en place le travail en équipe, mais plus qu'il ait adopté la rotation des tâches.

L'une des conditions évoquées plus haut pour que les pratiques de travail innovantes soient efficaces – à savoir que les travailleurs possèdent des connaissances et des compétences que l'encadrement n'a pas – permet de penser que l'adoption de ces pratiques est plus probable lorsque le travail est complexe. Cette idée a quelques fondements : deux variables qui suggèrent la complexité d'un poste donné – soit qu'il implique une série de tâches différentes, soit qu'il nécessite une formation des nouveaux recrutés – présentent des corrélations significatives à la fois avec le nombre de pratiques introduites et avec la présence d'une quelconque de ces pratiques. Les deux sont des indicateurs importants de la probabilité que les établissements aient récemment pris des mesures pour réduire les niveaux hiérarchiques et pour impliquer davantage les travailleurs subalternes. En même temps, les éta-

blissements exigeant peu ou pas de qualifications ont moins de probabilités d'avoir réduit leurs structures hiérarchiques et d'avoir mis en place une organisation du travail par équipe. De même, Osterman (1994) a constaté que le niveau de compétences des postes de travail présentait une corrélation positive avec la présence de pratiques innovantes.

Enfin, il est intéressant d'examiner la relation entre diverses pratiques de gestion des ressources humaines et les initiatives concernant l'organisation du travail. L'enquête EPOC pose un certain nombre de questions sur l'existence, pour la catégorie professionnelle la plus nombreuse, d'un système de rémunération destiné à motiver les travailleurs : elle demande si le salaire comporte un élément qui tient compte des compétences ; si les primes sont liées au comportement individuel ; si les primes sont liées au rendement de l'individu ; si elles sont liées au rendement de l'équipe ; s'il existe des dispositions d'intéressement aux bénéficiaires ; et s'il existe un système d'actionnariat. Pour examiner ces relations, on ajoute des variables qui synthétisent les systèmes de rémunération et l'on retire les variables décrivant les caractéristiques du travail. Bien que les données transversales ne permettent pas de faire des déductions sur les rapports de cause à

Tableau 4.10. Facteurs associés à l'adoption de pratiques flexibles de l'organisation du travail^a

Variables structurelles et caractéristiques du travail

	Pratique flexible de l'organisation du travail					
	Nivellement des structures hiérarchiques ^b	Plus forte implication des salariés subalternes	Mise en place du travail en équipe	Rotation des tâches	Au moins une pratique	Plusieurs pratiques
Ouvriers	0.284** <i>0.139</i>	0.305** <i>0.129</i>	-0.010 <i>0.134</i>	0.250 <i>0.185</i>	0.082 <i>0.118</i>	0.210** <i>0.104</i>
Tâches multiples	0.567*** <i>0.106</i>	0.293*** <i>0.099</i>	0.082 <i>0.102</i>	-0.121 <i>0.135</i>	0.273*** <i>0.090</i>	0.316*** <i>0.080</i>
Indépendance à l'égard de la technologie	-0.082 <i>0.096</i>	0.079 <i>0.087</i>	0.239*** <i>0.090</i>	-0.117 <i>0.124</i>	-0.124 <i>0.081</i>	0.007 <i>0.072</i>
Activité d'équipe	0.041 <i>0.094</i>	0.172** <i>0.086</i>	0.463*** <i>0.090</i>	0.273** <i>0.123</i>	0.290*** <i>0.081</i>	0.318*** <i>0.071</i>
Faibles qualifications	-0.278** <i>0.120</i>	-0.111 <i>0.107</i>	-0.340*** <i>0.114</i>	-0.067 <i>0.153</i>	-0.141 <i>0.098</i>	-0.255*** <i>0.087</i>
Nouveaux embauchés ayant besoin d'une formation	0.196** <i>0.096</i>	0.511*** <i>0.092</i>	0.154 <i>0.094</i>	0.141 <i>0.131</i>	0.173** <i>0.082</i>	0.319*** <i>0.073</i>
Nombre d'observations ^c	2 977	3 190	3 190	3 190	3 190	3 190

a) Les estimations de la dernière colonne sont basées sur le modèle de logit ordonné et dans les autres colonnes, sur le modèle de logit dichotomique. Toutes les régressions incluent les variables structurelles du tableau 4.8.

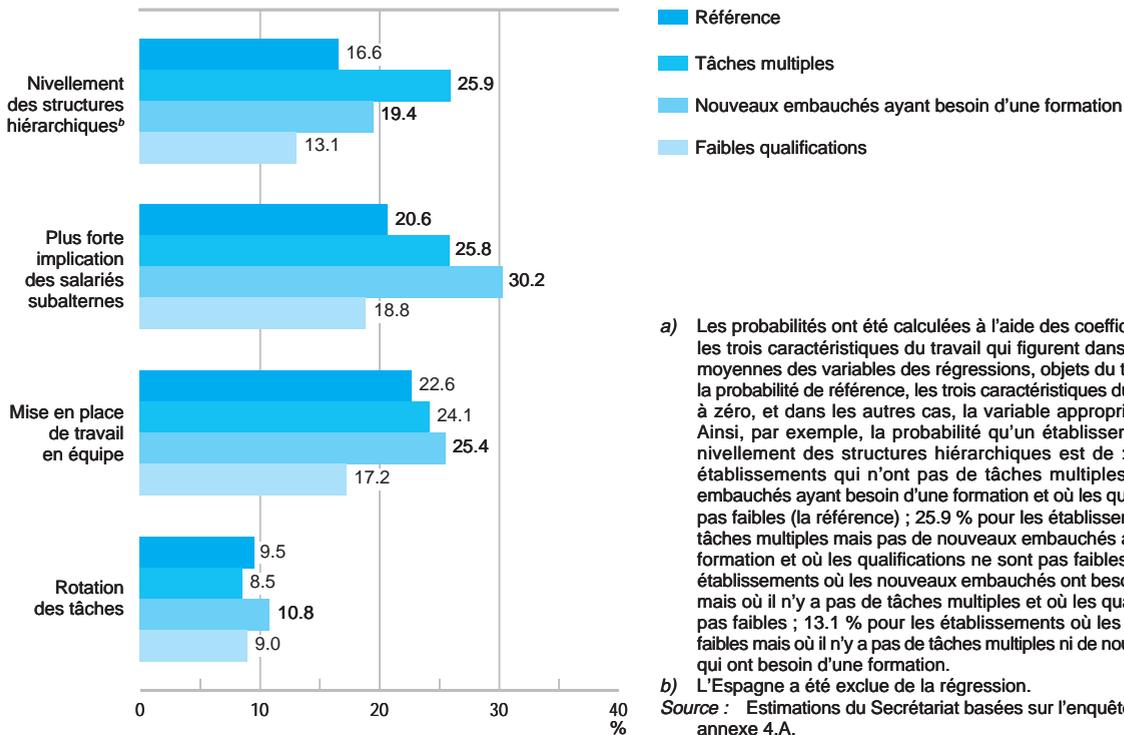
***, ** et * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1 %, 5 % et 10 % près respectivement, les erreurs-types asymptotiques sont en italiques. Pour chaque modèle, le test du rapport de vraisemblance indiquait que les variables explicatives sont, prises dans leur ensemble, significatives à 1 %.

b) L'Espagne était exclue de la régression.

c) En l'absence de réponse à certaines questions, le nombre d'observations varie et est inférieur à la taille de l'échantillon qui est de 5 786.

Source : Estimations du Secrétariat basées sur l'enquête EPOC 1996, voir annexe 4.A.

Graphique 4.2. Effet des variations des caractéristiques du travail sur la probabilité d'adoption de pratiques flexibles de l'organisation du travail^a



a) Les probabilités ont été calculées à l'aide des coefficients et, sauf pour les trois caractéristiques du travail qui figurent dans le graphique, des moyennes des variables des régressions, objets du tableau 4.10. Dans la probabilité de référence, les trois caractéristiques du travail sont fixées à zéro, et dans les autres cas, la variable appropriée est fixée à un. Ainsi, par exemple, la probabilité qu'un établissement ait adopté le nivellement des structures hiérarchiques est de : 16.6 % pour les établissements qui n'ont pas de tâches multiples, ni de nouveaux embauchés ayant besoin d'une formation et où les qualifications ne sont pas faibles (la référence) ; 25.9 % pour les établissements où il y a des tâches multiples mais pas de nouveaux embauchés ayant besoin d'une formation et où les qualifications ne sont pas faibles ; 19.4 % pour les établissements où les nouveaux embauchés ont besoin d'une formation mais où il n'y a pas de tâches multiples et où les qualifications ne sont pas faibles ; 13.1 % pour les établissements où les qualifications sont faibles mais où il n'y a pas de tâches multiples ni de nouveaux embauchés qui ont besoin d'une formation.

b) L'Espagne a été exclue de la régression.

Source : Estimations du Secrétariat basées sur l'enquête EPOC 1996, voir annexe 4.A.

effet, si l'on constatait une corrélation entre la présence de pratiques de rémunération incitatives et celle de pratiques de travail flexibles, cela concorderait avec l'idée que les deux sont complémentaires.

D'une façon générale, les données de l'enquête EPOC confirment cette hypothèse (voir le tableau 4.11 et le graphique 4.3). Les pratiques de rémunération qui présentent la corrélation la plus constante avec les nouvelles pratiques de travail sont l'intéressement aux bénéficiaires et le salaire lié aux compétences. La variable relative aux primes au niveau des équipes est en corrélation avec l'introduction du travail d'équipe et l'implication des salariés. Le coefficient relatif à l'existence de ces primes n'est toutefois significatif dans aucune des régressions relatives aux diverses innovations, peut-être parce que les primes au rendement individuel ne sont pas forcément compatibles avec l'ambiance plus coopérative souhaitée pour la mise en œuvre des nouvelles pratiques. Enfin, les résultats concernant l'actionnariat des salariés sont hétérogènes : ils présentent une corrélation directe significative avec la réduction des niveaux hiérarchiques, mais une corrélation inverse avec la rotation des tâches. D'une façon générale, les résultats des enquêtes à grande échelle effectuées aux États-Unis concordent avec ces conclusions. Aussi bien Osterman

(1994) que Gittleman *et al.* (1998) ont trouvé une corrélation positive entre, d'une part, la rémunération en fonction des compétences et l'intéressement aux bénéficiaires et, d'autre part, l'existence de pratiques de travail flexibles.

En résumé, les résultats qui se dégagent de cette section semblent montrer que la taille, la branche d'activité et le type de relations professionnelles qui caractérisent l'établissement ont tous une incidence sur l'adoption ou non par l'employeur de pratiques particulières d'organisation du travail. En outre, les établissements qui pratiquent certains types de rémunérations incitatives tendent aussi à présenter des fréquences plus élevées d'adoption de pratiques flexibles. Il reste toutefois beaucoup de choses inexplicables, et il faudrait compléter l'examen des séries de données représentatives au plan national par des études plus étroitement ciblées et plus détaillées par branche d'activité et par cas.

III. Les pratiques du travail flexibles tendent-elles à se conjuguer ?

Y-a-t-il des combinaisons de pratiques de travail flexibles que reviennent fréquemment, ou bien tend-on à

Tableau 4.11. Facteurs associés à l'adoption de pratiques flexibles de l'organisation du travail^a

Variables structurelles et de rémunération

	Pratique flexible de l'organisation du travail					
	Nivellement des structures hiérarchiques ^b	Plus forte implication des salariés subalternes	Mise en place du travail en équipe	Rotation des tâches	Au moins une pratique	Plusieurs pratiques
Rémunération en fonction des compétences	0.203** <i>0.086</i>	0.134* <i>0.079</i>	0.260*** <i>0.082</i>	0.434*** <i>0.112</i>	0.207*** <i>0.075</i>	0.327*** <i>0.065</i>
Prime de motivation	0.145 <i>0.103</i>	0.186* <i>0.100</i>	0.066 <i>0.103</i>	0.423*** <i>0.134</i>	0.195** <i>0.094</i>	0.244*** <i>0.081</i>
Prime de rendement individuelle	0.145 <i>0.097</i>	-0.069 <i>0.093</i>	0.053 <i>0.093</i>	-0.144 <i>0.131</i>	0.164* <i>0.086</i>	0.067 <i>0.074</i>
Prime de rendement par équipe	0.003 <i>0.103</i>	0.356*** <i>0.093</i>	0.424*** <i>0.093</i>	0.204 <i>0.125</i>	0.457*** <i>0.093</i>	0.370*** <i>0.077</i>
Intéressement aux bénéfices	0.237** <i>0.102</i>	0.656*** <i>0.096</i>	0.435*** <i>0.101</i>	0.266* <i>0.138</i>	0.367*** <i>0.099</i>	0.561*** <i>0.083</i>
Actionnaire	0.377*** <i>0.141</i>	0.208 <i>0.132</i>	0.090 <i>0.134</i>	-0.410** <i>0.198</i>	0.218 <i>0.144</i>	0.257** <i>0.113</i>
Nombre d'observations ^c	3 826	4 182	4 182	4 182	4 182	4 182

a) Les estimations de la dernière colonne sont basées sur le modèle de logit ordonné et dans les autres colonnes, sur le modèle de logit dichotomique. Toutes les régressions incluent les variables structurelles du tableau 4.8. et prennent en compte le fait que les ouvriers sont ou non la catégorie la plus importante.

***, ** et * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1 %, 5 % et 10 % près respectivement, les erreurs-types asymptotiques sont en italiques. Pour chaque modèle, le test du rapport de vraisemblance indiquait que les variables explicatives sont, prises dans leur ensemble, significatives à 1 %.

b) L'Espagne était exclue de la régression.

c) En l'absence de réponse à certaines questions, le nombre d'observations varie et est inférieur à la taille de l'échantillon qui est de 5 786.

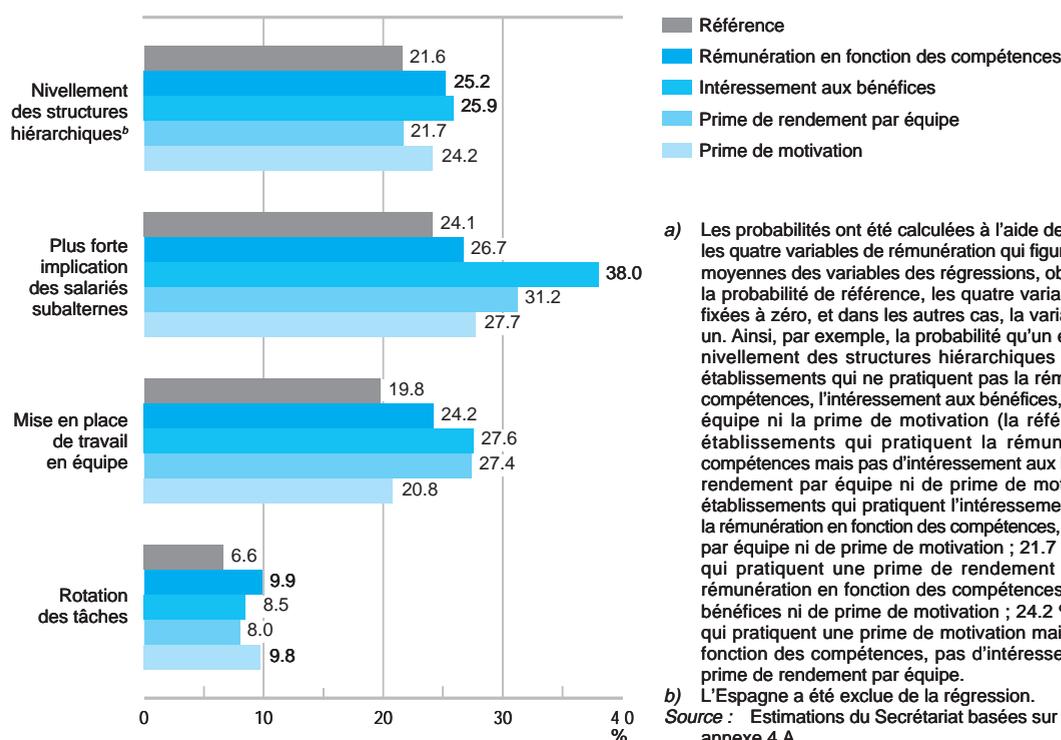
Source : Estimations du Secrétariat basées sur l'enquête EPOC 1996, voir annexe 4.A.

les appliquer isolément ? Deux variantes de cette question ont été abordées dans la littérature. La première, qui considère les pratiques d'organisation du travail séparément des autres pratiques de gestion des ressources humaines, est en partie motivée par le souci de mieux préciser ce qu'est un lieu de travail « transformé » ou « hautement performant » [Osterman (1994)]. Autrement dit, la présence d'une seule pratique nouvelle dans un établissement suffit-elle à le placer dans ce type de catégorie, ou faut-il qu'il y ait un certain nombre ou une combinaison de pratiques ?

La deuxième variante s'intéresse de façon plus globale aux systèmes de gestion des ressources humaines, en examinant non seulement les combinaisons de pratiques d'organisation du travail mais aussi comment elles se relient aux politiques de rémunération, de recrutement, de formation et de sécurité de l'emploi. Les analystes ont essayé de déterminer si l'on pouvait grouper les employeurs selon la correspondance entre ces régimes de travail dans leur ensemble et les modèles que l'on trouve dans la littérature. Ainsi, Appelbaum et Batt (1994) énumèrent les politiques au niveau de l'établissement qui cor-

respondent aux modèles américain des ressources humaines, suédois des systèmes socio-techniques, japonais de la production allégée, italien de la spécialisation souple et allemand de la production diversifiée de qualité.

Cette étude des combinaisons est aussi inspirée par l'idée exprimée dans la littérature sur le management selon laquelle la « logique organisationnelle » d'une entreprise et, par conséquent, l'ensemble de pratiques de ressources humaines qui lui convient le mieux, dépend du système de production qu'elle applique (par exemple, dans le secteur manufacturier, production de masse ou production flexible) et par les théories économiques sur les complémentarités qui peuvent résulter de l'utilisation conjuguée de certaines pratiques [McDuffie (1995) ; Ichniowski *et al.* (1997)]. Des concepts analogues se réfèrent à l'importance de « l'adéquation interne », où divers éléments du système de gestion des ressources humaines se renforcent mutuellement, et de « l'adéquation externe », où le système de gestion des ressources humaines convient à la stratégie globale de la firme [Becker et Huselid (1998)]. A titre d'exemple simple d'absence de complémentarité ou de mauvaise « adéquation interne »,

Graphique 4.3. Effet des variations des variables de rémunération sur la probabilité d'adoption de pratiques flexibles de l'organisation du travail^a


a) Les probabilités ont été calculées à l'aide des coefficients et, sauf pour les quatre variables de rémunération qui figurent dans le graphique, des moyennes des variables des régressions, objets du tableau 4.11. Dans la probabilité de référence, les quatre variables de rémunération sont fixées à zéro, et dans les autres cas, la variable appropriée est fixée à un. Ainsi, par exemple, la probabilité qu'un établissement ait adopté le nivellement des structures hiérarchiques est de : 21.6 % pour les établissements qui ne pratiquent pas la rémunération en fonction des compétences, l'intéressement aux bénéfices, la prime de rendement par équipe ni la prime de motivation (la référence) ; 25.2 % pour les établissements qui pratiquent la rémunération en fonction des compétences, l'intéressement aux bénéfices, la prime de rendement par équipe ni de prime de motivation ; 25.9 % pour les établissements qui pratiquent la rémunération en fonction des compétences mais pas d'intéressement aux bénéfices, pas de prime de rendement par équipe ni de prime de motivation ; 21.7 % pour les établissements qui pratiquent une prime de rendement par équipe mais pas de rémunération en fonction des compétences, pas d'intéressement aux bénéfices ni de prime de motivation ; 24.2 % pour les établissements qui pratiquent une prime de motivation mais pas de rémunération en fonction des compétences, pas d'intéressement aux bénéfices ni de prime de rendement par équipe.

b) L'Espagne a été exclue de la régression.

Source : Estimations du Secrétariat basées sur l'enquête EPOC 1996, voir annexe 4.A.

Tableau 4.12. Répartition en pourcentage du nombre de pratiques flexibles de l'organisation du travail

Nombre de pratiques	Pratiques adoptées dans les 3 années précédant l'enquête de 1996, pays de l'EPOC ^a	Pratiques existantes, Australie, 1995 ^b
0	43.6	24.3
1	29.4	32.8
2	16.5	25.5
3	8.5	13.4
4	1.9	4.0

a) L'Espagne est exclue en raison d'une mauvaise traduction de la question relative au nivellement des structures hiérarchiques. L'Italie est exclue parce que la période considérée est de trois mois au lieu de trois ans. Les pratiques considérées sont : le nivellement des structures hiérarchiques, une plus forte implication des salariés subalternes, la mise en place du travail en équipe et la rotation des tâches.

b) Les pratiques considérées sont les groupes de travail autonomes, les cercles de qualité, la constitution d'équipe et la qualité totale.

Source : Voir annexe 4.A.

Becker et Huselid (1998) évoquent le cas où le travail est organisé par équipes mais où les systèmes d'incitation et les possibilités de carrière sont liés exclusivement aux résultats individuels.

Le tableau 4.12 donne un début de réponse à la première variante de la question, à savoir s'il y a prévalence de certaines conjugaisons de pratiques d'organisation du travail. Si l'idée qu'il peut y avoir des complémentarités entre ces pratiques est implicite dans certaines études, elle prend probablement davantage corps si l'on considère le système de ressources humaines comme un tout où peuvent exister des complémentarités aussi bien entre les diverses pratiques de gestion des ressources humaines qu'entre l'ensemble du système et la stratégie de la firme. Si certaines pratiques peuvent se conjuguer dans certains contextes, elles peuvent s'exclure dans d'autres. Par exemple, si les salariés travaillent par équipes, il n'y a pas grand intérêt à échanger des idées dans des cercles de qualité.

La deuxième colonne du tableau 4.12 indique, sur la base des données de l'enquête EPOC, que si les établissements ont pris des initiatives récentes en matière d'organisation du travail, il y a des chances que ce soit dans un seul domaine, tout au plus deux. Autrement dit, parmi les 56 pour cent d'établissements qui avaient adopté au moins une nouvelle pratique dans les trois années précédentes, 46 pour cent n'en avaient adopté qu'une ou deux, et seulement 2 pour cent les quatre. C'est l'une des raisons pour lesquelles l'examen de la prévalence des différentes combinaisons de pratiques ne fait apparaître aucun schéma dominant.

Les données relatives à l'Australie, dans la troisième colonne du tableau 4.12, portent sur les combinaisons de pratiques en place et non sur les adoptions récentes. Du fait que dans près des trois quarts de l'échantillon au moins une pratique est présente, il est plus facile de trouver des quantités significatives d'établissements qui utilisent des combinaisons données de pratiques. On trouve par exemple plus couramment une combinaison double qualité totale-équipes et une combinaison triple qualité totale-équipes-groupes de travail autonomes, que la qualité totale seule, et même si les cercles de qualité sont présents dans 13 pour cent seulement des établissements, c'est aussi plus souvent dans le cadre de diverses combinaisons que de façon isolée. Néanmoins, la « combinaison » la plus fréquente se limite aux seuls groupes de travail et équipes, et plus de 13 pour cent des établissements n'ont ni l'un ni l'autre, de sorte qu'il serait difficile de dire que le lieu de travail « transformé » se caractérise par une conjugaison donnée de pratiques. Osterman (1994) et Gittleman *et al.* (1998) ont de même

constaté l'absence de combinaisons dominantes de pratiques de travail flexibles chez les employeurs américains.

IV. Quelles sont les incidences sur le marché du travail des pratiques de travail flexibles ?

Une complète refonte de l'organisation du travail peut entraîner de vastes changements de nombreux aspects du travail – rémunération, critères de compétence, degré d'autonomie, rythme de travail et degré de sécurité de l'emploi – qui peuvent avoir des incidences sur la satisfaction au travail, le taux d'absentéisme, les frictions entre patronat et salariés, le taux de rotation du personnel, etc. Au total, les chiffres montrent que les entreprises peuvent améliorer leurs performances en introduisant des pratiques de travail flexibles, mais la question de savoir si les travailleurs aussi en tirent profit a été peu étudiée. Il est d'autant plus urgent d'approfondir la question que les points de vue divergent quant aux répercussions de ces pratiques sur les travailleurs.

A. La théorie

Rémunération

Les travailleurs tirent-ils un avantage financier des nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines ? Si ces pratiques permettent effectivement à l'entreprise d'accroître sa productivité plus que ses concurrents, les gains de productivité se traduiront par une augmentation des bénéfices et un relèvement des rémunérations des salariés, la répartition entre les deux dépendant partiellement des pouvoirs de négociation des travailleurs. D'autres raisons qui poussent à pratiquer des salaires plus élevés là où l'organisation du travail est flexible sont étroitement liées à celles que l'on invoque généralement à propos du « salaire d'efficience », à savoir que les avantages salariaux motivent les travailleurs, les fidélisent, attirent les meilleurs et sont bons pour leur moral [Groshen (1991)].

Niveaux de compétences

Un autre facteur qui peut modifier la rémunération des travailleurs est le niveau des compétences que peuvent exiger les pratiques de travail flexibles. Si en effet l'adoption de nouvelles pratiques exige des compétences plus élevées, il peut s'ensuivre une hausse de la productivité et des salaires. On considère souvent aussi qu'avec les nouveaux systèmes de travail, les emplois comporteront des tâches plus variées ; plus d'autonomie individuelle ; et plus de responsabilités, du

fait que les salariés non cadres prendront désormais des décisions jusque-là réservées aux cadres [Handel (1998) ; Cappelli et Rogovsky (1994)]. Élever le niveau des compétences nécessitera d'assurer dans le cadre de la gestion des ressources humaines, des formations complémentaires. Il est évidemment possible aussi que beaucoup des nouveaux emplois plus qualifiés aillent à des travailleurs recrutés à l'extérieur plutôt qu'à du personnel recyclé en interne.

Cela dit, comme lorsqu'il s'agit de prédire les effets de l'introduction de technologies nouvelles, il faut être très prudent avant d'affirmer que l'adoption de pratiques flexibles aura pour effet d'élever dans tous les cas le niveau des qualifications et que tous les travailleurs ou presque en tireront avantage. Cappelli (1996) pense que l'évaluation du niveau de compétence s'appliquera davantage aux ouvriers qu'aux agents de maîtrise. Ceux-ci pourront assurer une fonction d'instructeurs et aussi d'animateurs des équipes. Si les nouvelles pratiques élèvent les niveaux de qualification des ouvriers, les agents de maîtrise auront moins de supervision à faire, mais peut-être davantage à assurer une fonction d'animation, au fur et à mesure qu'augmenteront les compétences et les aptitudes des ouvriers. Le transfert de tâches supplémentaires aux travailleurs subalternes – soit individuellement, soit en équipe – implique que les emplois d'autres agents de maîtrise pourraient être supprimés ou rétrogradés¹⁴.

Satisfaction au travail

Les tenants des pratiques flexibles affirment que le personnel tirera plus de satisfaction de son travail, et que cela contribuera à réduire l'absentéisme et l'instabilité. Un des modèles dominants recense cinq caractéristiques essentielles de l'emploi qui ont une incidence sur la satisfaction au travail : il faut que le poste de travail exige des compétences diverses ; qu'il comporte l'exécution complète d'un travail identifiable ; qu'il ait un impact notable sur d'autres ; qu'il donne une certaine autonomie au travailleur ; et que celui-ci sache ce que l'on pense de ses résultats [Appelbaum et Berg (1997)]. Une flexibilité accrue de l'organisation du travail peut permettre au travailleur d'en tirer plus de satisfaction sur plusieurs de ces plans, sinon tous. Il y a cependant toutes les raisons de penser que les changements suscités dans la vie profes-

sionnelle par ces pratiques ne sont pas forcément tous positifs. Pour certains travailleurs, l'accroissement de responsabilité n'est peut-être pas souhaité. En outre, certaines des innovations liées à la « production allégée », telles que les systèmes « juste à temps », destinés à éliminer les stocks intermédiaires entre les collectifs de travail, peuvent aussi se traduire par un surcroît de stress et une accélération des cadences de travail pour ne pas retarder les équipes suivantes [Cappelli et Rogovsky (1994) ; Parker et Slaughter (1993)].

Flexibilité fonctionnelle et numérique

Il y a un vaste débat dans un certain nombre de pays de l'OCDE sur le point de savoir dans quelle mesure les entreprises ont réduit leur personnel permanent pour recourir à du personnel à temps partiel, temporaire, d'appoint ou contractuel [voir le chapitre 1 ; et OCDE (1996a)]. Aux États-Unis, l'analyse vise à déterminer si les « marchés du travail internes »¹⁵ sont en déclin et progressivement remplacés par le recours au marché externe [Abraham (1990)]. En Grande-Bretagne, on s'interroge beaucoup sur la validité d'un modèle « centre-périphérie » de l'emploi [Atkinson et Meager (1986)].

Bien que la question de l'évolution vers la précarité de l'emploi soit vivement controversée, il n'est pas sans intérêt de se pencher sur la question de l'influence éventuelle que l'évolution vers des pratiques plus flexibles pourrait avoir sur la stabilité des relations de travail. Il faut reconnaître que les hypothèses en la matière tendent à avoir un fondement théorique moins solide que celles, par exemple, qui établissent une relation entre l'intéressement aux bénéficiaires et la stabilité de l'emploi, là où la structure du système de rémunération lui-même peut peser dans les considérations de recrutement et de licenciement [Kruse (1998)]. L'une des hypothèses consiste à dire que les pratiques de travail flexibles aideront à ralentir toute évolution vers l'emploi précaire puisque l'accroissement de « flexibilité fonctionnelle » que permettent l'organisation en équipes, la mobilité interne, la définition plus souple des postes de travail, etc., permet aux travailleurs de ne pas toujours effectuer la même tâche et réduit la nécessité d'une flexibilité « numérique », c'est-à-dire d'une modu-

14. Cappelli et Rogovsky (1994) citent un exemple qui fait douter que les changements d'organisation du travail élèvent autant que cela des niveaux de compétence exigés par les emplois. Chez New United Motors (NUMMI), co-entreprise Toyota-General Motors, certaines des tâches précédemment effectuées par des ingénieurs des méthodes ont été déléguées à des équipes d'ouvriers. Mais, en prenant l'exemple des techniques statistiques de contrôle de processus, ces auteurs estiment qu'il n'est pas nécessaire que chaque travailleur comprenne tous les aspects d'une technique : « Si l'un comprend la notion de limite de confiance des inférences statistiques, un autre est capable de lire les graphiques et un troisième connaît les machines-outils suffisamment bien pour les dépanner une fois que les problèmes ont été localisés, ensemble ils forment une équipe capable d'appliquer la technique » (pp. 212-213).

15. Groshen et Levine (1998) définissent les marchés du travail internes par les caractéristiques suivantes : « engagements de longue durée entre employeur et employés, cheminements de carrière bien définis, créneaux d'entrée dans chaque carrière étroitement délimités, salaires liés au poste de travail et non à l'individu, et structures rigides de rémunération en fonction de la catégorie professionnelle et du temps ».

lation des effectifs (notamment en recourant à des travailleurs intérimaires et temporaires) et de leurs horaires.

Il est toutefois difficile de penser que la nécessité d'une plus grande stabilité de l'emploi concernera tous les travailleurs. Elle sera probablement importante seulement pour certains, de sorte que les pratiques nouvelles ne réduiront pas forcément la nécessité d'une flexibilité « numérique » et pourraient même la renforcer, les entreprises cherchant à protéger le noyau de travailleurs dans lequel elles ont beaucoup investi [Marsden (1996)].

B. Données empiriques

Nous présentons ici des données nouvelles sur la relation entre les pratiques de travail flexibles et certaines conditions d'emploi, à partir de l'enquête EPOC et d'enquêtes représentatives au plan national. Parmi ces dernières, l'enquête australienne de 1995 sur les relations professionnelles au niveau des établissements (AWIRS95) et l'enquête américaine sur la formation assurée par l'employeur (SEPT95) s'adressent aux employeurs et aux salariés (voir annexe 4.A). Les résultats tirés des enquêtes auprès des employeurs et auprès des salariés sont présentés séparément dans les tableaux 4.13 et 4.14.

Rémunération

Dans un premier temps, les gains moyens ont été calculés par établissement (Australie et États-Unis) et par salarié (États-Unis seulement), et selon que l'établissement avait ou non adopté une pratique donnée. En Australie, les gains hebdomadaires moyens des salariés à temps complet ne diffèrent pas sensiblement selon qu'une pratique a été adoptée ou non, sauf dans le cas des collectifs de travail autonomes. Aux États-Unis, les salaires mensuels moyens par établissement sont sensiblement différents pour cinq des sept pratiques : les salaires sont plus élevés dans tous les cas, sauf dans celui de la mobilité interne. Les résultats américains du tableau 4.14 montrent aussi que le salaire horaire des travailleurs tend à être plus élevé dans les établissements qui ont adopté des pratiques flexibles¹⁶.

Par ailleurs, Handel et Gittleman (à paraître), qui ont examiné la relation entre les pratiques et les salaires chez les employeurs américains sur la base des données de SEPT95, constatent qu'une fois pris en compte les autres facteurs qui peuvent avoir une influence sur les salaires, il subsiste très peu de différences sensibles. Autrement dit,

ni les salaires moyens par établissement ni les salaires horaires individuels ne sont systématiquement plus élevés quand l'une des pratiques flexibles est utilisée que lorsqu'elle ne l'est pas.

Deux études de Cappelli (1996, 1998) examinent aussi les incidences des nouvelles pratiques de travail sur les salaires. Il utilise un échantillon représentatif d'établissements américains d'au moins 20 salariés, qui comporte plusieurs mesures de l'organisation du travail (pourcentage de salariés non cadres dans les équipes autonomes, nombre d'échelons hiérarchiques entre l'agent de maîtrise et le directeur, application d'un programme de qualité totale et taux d'encadrement). Une fois prises en compte la branche d'activité, la taille et d'autres caractéristiques de l'établissement, les caractéristiques des salariés et l'importance de divers critères de recrutement, Cappelli (1998) constate que la qualité totale est associée à un salaire annuel moyen plus élevé pour les agents de maîtrise, les ouvriers, les cadres et les techniciens, mais non pour les employés. Les équipes autonomes sont la seule autre variable d'organisation du travail qui ait une relation significative avec les salaires : cette relation est positive pour les agents de maîtrise, les ouvriers et les employés. Cappelli en conclut que les salaires sont supérieurs non pas parce que les salariés des établissements qui pratiquent la qualité totale ou le travail en équipe représentent des niveaux de capital humain supérieurs mais parce qu'on leur paie une « prime d'efficacité » pour rémunérer le surcroît d'effort que ces pratiques imposent.

Osterman (1998), étudiant la relation entre les pratiques de travail innovantes et les hausses de rémunération, n'a pas trouvé de rapport entre le classement d'une entreprise dans la catégorie « hautement performante » en 1992 et une éventuelle hausse de rémunération de ses salariés cinq ans plus tard¹⁷. Baily et Bernhardt (1997) concluent de leurs études de cas sur les sociétés de distribution que les innovations sur le lieu de travail n'ont guère contribué dans ce secteur à accroître les salaires ou les avantages. En outre, Osterman (1994) n'a pas trouvé de différences sensibles selon qu'il existe ou non des pratiques de travail flexibles dans l'établissement, quant à l'application d'une politique de « salaire d'efficacité », c'est-à-dire au paiement de salaires plus élevés que dans d'autres établissements pour des travailleurs comparables de la même branche d'activité et de la même zone géographique.

16. Comme pour toute relation transversale, le fait que l'on trouve une corrélation significative peut indiquer soit que les pratiques ont entraîné une hausse des salaires, soit que la hausse des salaires a encouragé l'adoption des pratiques, soit encore que pratiques et salaires sont liés à un troisième facteur. Surtout, beaucoup d'autres caractéristiques de l'employeur (par exemple taille de l'établissement, branche d'activité) et de l'individu (par exemple, niveau d'études, ancienneté dans l'emploi) qui influent sur les salaires n'ont pas été pris en compte.

17. Un établissement était considéré comme « hautement performant » s'il avait mis en place au moins deux pratiques (parmi les cercles de qualité, la rotation des tâches, les équipes et la qualité totale) pour au moins 50 pour cent de son personnel permanent.

— Tableau 4.13. Valeurs moyennes des résultats du marché du travail selon l'existence de pratiques flexibles de l'organisation du travail —

Australie, 1995

	Groupes de travail autonomes		Cercles de qualité		Constitution d'équipe		Qualité totale		Une pratique quelconque	
	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui
Enquête auprès des employeurs										
Gains hebdomadaires moyens à temps complet dans l'entreprise (AS)	650*	682	665	655	659	668	665	660	646	669
Rotation volontaire de la main-d'œuvre (%)	21*	15	20	13	18	20	17	21	19	19
Absentéisme (%)	2.6	2.6	2.6	2.5	2.6	2.6	2.6	2.6	2.5	2.6
Formation structurée assurée (%)	62**	75	66**	79	62**	75	62**	78	55**	72
Augmentation de l'emploi (%)	5.1	3.8	4.7	3.6	3.8	5.4	4.0	5.5	1.1	5.7
Salariés à temps partiel (%)	31**	21	29**	21	28	29	30	26	32*	27
Salariés temporaires (%)	25**	20	24*	18	23	23	24*	21	27**	22
Licenciements (%)	2.4*	1.7	2.1	2.3	2.2	2.0	2.0	2.3	1.8	2.2
Enquête auprès des salariés										
Emploi satisfaisant ^a	1.51	1.49	1.50**	1.54	1.50	1.51	1.50	1.51	1.52	1.50
Beaucoup d'efforts demandés ^a	1.86**	1.88	1.87	1.87	1.87	1.87	1.87	1.87	1.86	1.87
Emploi stressant ^a	1.14**	1.17	1.15	1.18	1.16	1.14	1.14	1.17	1.11**	1.16
Enseignement post-secondaire (%)	48**	54	50*	53	52*	50	50**	52	46**	52
Ont reçu une formation à l'emploi dans les 12 derniers mois (%)	64**	67	65*	67	61**	68	63**	67	59**	66
Effectuent différentes tâches ^a	1.75**	1.78	1.76*	1.78	1.76	1.76	1.76	1.77	1.74*	1.77
Ne se sentent pas en sécurité dans l'emploi ^a	0.86*	0.89	0.86**	0.91	0.87	0.87	0.85**	0.89	0.84*	0.88
Ancienneté dans l'emploi (années)	6.0	6.1	6.0**	6.1	6.0	6.1	5.6**	6.5	5.9	6.1
Temps partiel (%)	25**	20	24**	20	23	23	26**	19	27**	22

* Les différences ont un niveau de signification de 5 pour cent.

** Les différences ont un niveau de signification de 1 pour cent.

a) En principe, les valeurs moyennes peuvent se situer entre 0 et 2, 0 dans le cas où tous les répondants ne sont pas d'accord avec la phrase et 2 dans le cas où ils sont tous d'accord.

Source et définitions des résultats du marché du travail : Voir annexe 4.A.

Tableau 4.14. Valeurs moyennes des résultats du marché du travail selon l'existence de pratiques flexibles de l'organisation du travail

États-Unis, 1995

		Formation structurée assurée dans les 12 derniers mois (%)	Proportion des travailleurs à temps partiel (%)	Proportion des travailleurs temporaires (%)	Salaire mensuel moyen de l'établissement, 4 ^e trimestre 1993 (\$)	
Pratique en place?						
Enquête auprès des employeurs						
Implication des salariés dans les décisions de l'entreprise en matière de technologie et d'équipement	Non	87.7**	26.9**	25.2*	2 007**	
	Oui	98.6	16.8	32.2	2 393	
Redéfinition ou reconfiguration des tâches	Non	89.6**	25.1**	23.9**	2 102*	
	Oui	98.8	16.7	38.0	2 342	
Rotation des tâches	Non	90.4**	21.4	29.1	2 259*	
	Oui	96.5	24.4	26.8	2 020	
Évaluation collégiale de la performance	Non	91.2**	22.5	27.6	2 101**	
	Oui	98.7	22.2	31.6	2 526	
Cercles de qualité	Non	90.5**	23.4	27.4	2 163	
	Oui	98.1	19.8	30.8	2 217	
Qualité totale	Non	89.4**	22.6	22.8**	2 080*	
	Oui	96.5	22.2	35.3	2 302	
Groupes de travail autonomes	Non	90.6**	23.6**	26.3**	2 127	
	Oui	100.0	17.8	36.4	2 377	
Au moins une des pratiques ci-dessus	Non	80.3**	25.2	22.5*	1 993*	
	Oui	96.4	21.6	30.1	2 237	
Pratique en place?						
Enquête auprès des salariés						
Implication des salariés dans les décisions de l'entreprise en matière de technologie et d'équipement	Non	68.9	18.3**	7.3*	56.9*	12.35**
	Oui	70.5	6.6	8.4	63.8	14.50
Redéfinition ou reconfiguration des tâches	Non	62.5**	16.4**	6.4**	58.3	12.58**
	Oui	78.3	6.5	9.6	63.5	14.65
Rotation des tâches	Non	73.7**	10.0	8.1	65.4**	13.54
	Oui	65.6	13.8	7.7	55.7	13.52
Évaluation collégiale de la performance	Non	66.0**	13.6**	7.3**	57.6**	12.83**
	Oui	83.5	5.4	9.9	71.9	16.10
Cercles de qualité	Non	65.8**	13.5*	7.4*	57.0**	12.20**
	Oui	75.6	9.4	8.5	66.1	15.50
Qualité totale	Non	61.4**	14.1*	6.3**	58.5	13.03*
	Oui	75.9	10.2	9.0	62.2	13.89
Groupes de travail autonomes	Non	64.8**	14.1**	7.0**	56.6**	12.45**
	Oui	81.5	6.5	10.0	70.4	16.07
Au moins une des pratiques ci-dessus	Non	58.6**	13.0	5.6**	53.8	12.19*
	Oui	71.5	11.7	8.2	61.7	13.74

* Les différences ont un niveau de signification de 5 pour cent.

** Les différences ont un niveau de signification de 1 pour cent.

Source : Voir annexe 4.A.

— Tableau 4.15. Valeurs moyennes des résultats du marché du travail selon l'existence de pratiques flexibles de l'organisation du travail, en pourcentages —

Suède, 1994

	Rotation des tâches		Équipes ^a	
	Non	Oui	Non	Oui
Travailleurs au-dessus du niveau médian d'études post-secondaire ^b	62.2	44.7	56.9	47.7
Rotation du personnel ^c	34.1	41.5	47.0	39.3
Temps passé au développement des compétences des travailleurs ^d	6.0	8.0	7.0	7.6

a) La question était de savoir si des salariés impliqués dans la production directe étaient organisés en équipes.

b) Les établissements ont été classés en fonction du pourcentage de leurs effectifs ayant un niveau d'études post-secondaire.

c) Le taux de rotation est défini comme étant $2 \text{ (recrutement+départs) / (emploi en 1993 + emploi en 1994)}$.

d) La question était de savoir quel était le « pourcentage de la tâche comportant un objectif qualifiant ».

Source : Voir annexe 4.A.

Compétences exigées par les postes de travail

L'utilisation des pratiques flexibles a-t-elle une influence sur le niveau de qualification des emplois ? Les tableaux 4.13, 4.14 et 4.15 permettent de voir si les établissements qui appliquent ces pratiques ont un personnel de plus haut niveau que les autres. En Australie, le pourcentage des effectifs ayant un niveau d'études post-secondaire est nettement plus élevé pour trois des pratiques, mais sensiblement plus bas pour le travail en équipe. Aux États-Unis, les différences sont statistiquement significatives dans cinq cas sur sept. La mobilité interne se révèle, comme pour les salaires, être la seule pratique qui s'accompagne de niveaux d'études nettement plus élevés. En Suède, en revanche, les résultats du tableau 4.15 donnent à penser que, pour la mobilité interne et les équipes, la proportion des effectifs ayant un niveau d'études post-secondaire est plus élevée dans les établissements qui n'utilisent pas ces pratiques que dans ceux qui les ont adoptés¹⁸.

Ces résultats mettent en évidence les différences de niveau moyen d'études des travailleurs selon que les établissements utilisent ou non pas les pratiques en question, mais en disent moins sur les niveaux de compétence des travailleurs selon qu'ils participent ou non à une pratique donnée, car les données recueillies ne permettent pas de faire cette distinction. L'étude de Freeman, Kleiner et Ostroff (1997) sur les entreprises privées américaines comporte des informations non seulement sur l'existence d'une pratique mais aussi sur la participation ou non d'un salarié donné à cette pratique. Cela permet de constater

non seulement que la probabilité de travailler dans une entreprise qui pratique l'implication des salariés¹⁹ augmente avec le niveau d'études, mais aussi que la probabilité de participer à un tel programme augmente également.

Cappelli et Rogovsky (1994) ont étudié les rapports entre les pratiques et les exigences de qualifications (de préférence aux liens entre ces exigences et les niveaux d'études du personnel) sur la base d'un échantillon de 561 salariés de 10 services publics américains et occupant 15 types d'emploi courants depuis l'ouvrier jusqu'au cadre de direction. L'étude a été conçue de façon à permettre une comparaison de la demande de compétences entre établissements divisés en deux groupes selon qu'ils utilisent ou non les pratiques de travail associées aux systèmes hautement performants. Les compétences sont divisées en trois domaines : compétences de base (en lecture et mathématiques, communication et réflexion, responsabilité et gestion), compétences interpersonnelles, et diverses compétences liées au lieu de travail. D'une façon générale, les compétences demandées dans les groupes qui utilisent plus intensivement les pratiques nouvelles sont supérieures dans les trois domaines, mais les différences ne sont pas considérables.

Cappelli (1996) teste la validité de l'hypothèse selon laquelle aux États-Unis les pratiques innovantes ont modifié les niveaux de compétences demandés. La question a été posée aux établissements de savoir si au cours des trois dernières années le niveau des compétences requis pour les tâches de production s'était élevé, et leur réponse a été

18. Comme pour la rémunération, toutefois, la prudence s'impose s'agissant d'interpréter les relations, car d'autres facteurs qui peuvent influencer sur les compétences requises, comme le type de technologie utilisé, ne sont pas pris en compte dans cette comparaison.

19. La définition de l'implication des salariés utilisée dans cette étude englobe un éventail plus large de pratiques que celles considérées dans le présent chapitre. Elle comprend les collectifs de travail autonomes, la participation des travailleurs à la mise au point des programmes d'implication des salariés, la qualité totale, les commissions de productivité, l'implication des travailleurs dans les processus, les systèmes formels de suggestions, le partage formel d'informations avec les salariés et les enquêtes auprès des salariés sur leur satisfaction au travail.

mise en corrélation avec les quatre mesures d'organisation du travail évoquées plus haut. L'analyse de Cappelli tient compte des autres facteurs qui pourraient aussi avoir une incidence sur les niveaux de compétence requis, tels qu'intensité capitalistique, recherche et développement, utilisation de l'informatique, niveau d'études et expérience des salariés, et présence d'un syndicat. Les résultats semblent montrer que la qualité totale, le travail en équipe et une organisation plus horizontale s'accompagnent dans une certaine mesure d'une élévation du niveau de compétences requis.

Comme on l'a déjà remarqué, les pratiques nouvelles peuvent avoir une influence sur la diversité des tâches. Le tableau 4.13 montre qu'en Australie les travailleurs sont sensiblement plus nombreux à déclarer effectuer des tâches diverses si leur établissement met en place des groupes de travail autonomes ou des cercles de qualité que dans le cas contraire mais, même là, l'écart n'est pas considérable.

Il semble bien qu'il y ait une relation étroite entre la présence de pratiques de travail flexibles et celle d'un dispositif interne de formation. Aussi bien aux États-Unis qu'en Australie (tableaux 4.13 et 4.14), à quelques rares exceptions près, les établissements qui ont adopté l'une de ces pratiques ont plus de probabilités d'avoir mis en place un programme structuré de formation et leurs salariés ont plus de chances d'en bénéficier. En Suède (tableau 4.15), le temps passé au perfectionnement des compétences est plus important dans les établissements qui ont adopté les nouvelles pratiques que dans les autres. Ces résultats tendent à concorder avec ceux présentés dans d'autres études [Lund et Gjerding (1996) ; Osterman (1995) ; Frazis, Gittleman et Joyce (1998)]²⁰.

Satisfaction au travail

Certaines des données relatives aux établissements australiens qui figurent dans le tableau 4.13 indiquent de façon directe et indirecte si les travailleurs trouvent plus de satisfaction dans leur travail là où les pratiques flexibles sont utilisées. Lorsqu'on les questionne directement, le cas des cercles de qualité est le seul où les travailleurs sont nettement plus nombreux à se déclarer satisfaits, mais là encore les écarts sont peu importants. Par ailleurs, le cas des groupes de travail autonomes est le seul où les travailleurs se sentent confrontés à des impératifs d'effort et à des niveaux de stress plus importants. Paradoxalement, preuve que ce sont là des facteurs qui n'ont pas un impact majeur sur la satisfaction au travail, c'est égale-

ment le seul cas où les travailleurs sont nettement moins nombreux à quitter leur emploi. Signe que l'implication des salariés améliore leur degré de satisfaction, Freeman, Kleiner et Ostroff (1997) ont constaté dans leur enquête auprès des travailleurs américains que son abandon aurait sur eux des effets « négatifs » ou « très négatifs ». Cela dit, Appelbaum et Berg (1997) constatent qu'il ne s'est jamais dégagé une tendance très nette dans ce domaine.

Flexibilité fonctionnelle et numérique

Les hypothèses relatives à l'impact d'une organisation du travail flexible suggèrent qu'elle a des effets sur de nombreux aspects de la relation d'emploi, notamment la proportion de contrats à temps partiel, de recrutements temporaires et de sous-traitances. Le tableau 4.16 montre les résultats d'une analyse par régression de la relation entre les mesures de la flexibilité numérique qui ressortent des données de l'enquête EPOC et l'adoption récente des quatre initiatives considérées dans ce chapitre. On trouve aussi des indications sur cette relation dans les tableaux établis à partir des enquêtes nationales de l'Australie, de la Suède et des États-Unis (tableaux 4.13, 4.14 et 4.15).

L'analyse des données EPOC fait intervenir en tant que variables indépendantes les caractéristiques « structurelles » évoquées à la section III, afin de prendre en compte d'autres facteurs qui peuvent avoir une influence sur ce type de relation. Le pays est également pris en compte, en raison des différences transnationales qui peuvent influencer sur les diverses variables dépendantes, comme le moment du cycle conjoncturel, les taux de création et de destruction brutes d'emplois, la tendance à s'adapter aux variations de la demande en modifiant les effectifs et les horaires, et le recours à des formes d'emploi « flexibles ».

Il y a toujours une relation entre l'augmentation de la flexibilité du temps de travail et l'adoption dans les trois années précédentes de différentes initiatives en matière d'organisation du travail. L'aménagement du temps de travail vient compléter l'utilisation fonctionnelle plus souple du personnel. Il y a également toujours un rapport entre les mesures d'externalisation et de réduction d'effectifs et les nouvelles mesures d'organisation du travail. Des études complémentaires seront nécessaires pour voir si les facteurs qui ont conduit les entreprises à réduire leurs effectifs les amènent aussi à évoluer vers davantage de participation – soit parce qu'elles ont changé

20. Fait intéressant, Coutrot (1996b) trouve une corrélation négative entre la formation et le « juste à temps » dans les établissements français, mais une corrélation positive avec les autres types d'innovation organisationnelle.

Tableau 4.16. Résultats du marché du travail et adoption de pratiques flexibles de l'organisation du travail^a

	Variable dépendante							
	Réduction du temps de travail	Flexibilité du temps de travail	Réduction des effectifs ^b	Externalisation ^c	Augmentation du pourcentage de travailleurs à temps partiel	Augmentation du pourcentage de contrats temporaires	Augmentation des sous-traitances	Variation de l'emploi ^d
Nivellement des structures hiérarchiques^e	0.165	0.260***	0.760***	0.704***	0.318***	0.253**	0.295***	-0.386***
	<i>0.116</i>	<i>0.080</i>	<i>0.084</i>	<i>0.104</i>	<i>0.108</i>	<i>0.103</i>	<i>0.112</i>	<i>0.072</i>
Nombre d'observations ^f	4 431	4 431	4 055	3 790	3 234	3 321	4 431	4 326
Plus forte implication des salariés subalternes	-0.022	0.530***	0.176**	0.230**	0.196**	0.006	0.042	0.305***
	<i>0.111</i>	<i>0.075</i>	<i>0.084</i>	<i>0.103</i>	<i>0.099</i>	<i>0.089</i>	<i>0.106</i>	<i>0.065</i>
Nombre d'observations ^f	4 431	4 431	4 055	3 790	3 234	3 321	4 431	4 326
Mise en place du travail en équipe	0.167	0.592***	0.326***	0.509***	0.217**	0.083	-0.074	0.129*
	<i>0.111</i>	<i>0.077</i>	<i>0.086</i>	<i>0.104</i>	<i>0.103</i>	<i>0.092</i>	<i>0.110</i>	<i>0.067</i>
Nombre d'observations ^f	4 431	4 431	4 055	3 790	3 234	3 321	4 431	4 326
Rotation des tâches	0.816***	0.595***	0.060	0.474***	0.382***	0.593***	0.089	-0.192**
	<i>0.135</i>	<i>0.104</i>	<i>0.120</i>	<i>0.139</i>	<i>0.143</i>	<i>0.124</i>	<i>0.145</i>	<i>0.091</i>
Nombre d'observations ^f	4 431	4 431	4 055	3 790	3 234	3 321	4 431	4 326
Au moins une pratique	0.353***	0.398***	0.449***	0.593***	0.348***	0.131	-0.038	0.031
	<i>0.104</i>	<i>0.072</i>	<i>0.082</i>	<i>0.102</i>	<i>0.100</i>	<i>0.087</i>	<i>0.097</i>	<i>0.060</i>
Nombre d'observations ^f	4 431	4 431	4 055	3 790	3 234	3 321	4 431	4 326
Une pratique	0.406***	0.106	0.299***	0.484***	0.305***	0.075	-0.119	-0.075
	<i>0.117</i>	<i>0.083</i>	<i>0.093</i>	<i>0.115</i>	<i>0.113</i>	<i>0.100</i>	<i>0.113</i>	<i>0.069</i>
Deux pratiques	0.226	0.446***	0.556***	0.570***	0.286**	0.165	-0.043	0.384***
	<i>0.145</i>	<i>0.099</i>	<i>0.111</i>	<i>0.137</i>	<i>0.135</i>	<i>0.115</i>	<i>0.138</i>	<i>0.085</i>
Trois pratiques	0.214	1.602***	0.791***	0.811***	0.653***	0.071	0.178	-0.200*
	<i>0.201</i>	<i>0.136</i>	<i>0.141</i>	<i>0.178</i>	<i>0.172</i>	<i>0.173</i>	<i>0.184</i>	<i>0.117</i>
Quatre pratiques	1.004***	0.569**	0.751***	1.818***	0.489	0.914***	0.566**	-0.534**
	<i>0.291</i>	<i>0.233</i>	<i>0.242</i>	<i>0.271</i>	<i>0.321</i>	<i>0.266</i>	<i>0.278</i>	<i>0.208</i>
Nombre d'observations ^f	4 431	4 431	4 055	3 790	3 234	3 321	4 431	4 326

a) Les estimations de la dernière colonne sont basées sur le modèle de logit ordonné et dans les autres colonnes, sur le modèle de logit dichotomique type. Toutes les régressions incluent les variables structurelles du tableau 4.8 et prennent en compte le fait que les ouvriers sont ou non la catégorie la plus importante.

***, ** et * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1 %, 5 % et 10 % près respectivement, les erreurs-types asymptotiques sont en italiques. Pour chaque modèle, le test du rapport de vraisemblance indiquait que les variables explicatives sont, prises dans leur ensemble, significatives à 1 %.

b) L'Espagne était exclue de la régression.

c) La Suède était exclue de la régression.

d) La variation de l'emploi comprend les trois groupes : augmentation, stabilité et réduction.

e) Cette variable prend la valeur un, si la réponse était le nivellement, dans tout pays autre que l'Espagne, et zéro dans le cas contraire.

f) En l'absence de réponse à certaines questions, le nombre d'observations varie et est inférieur à la taille de l'échantillon qui est de 5 786.

Source : Estimations du Secrétariat basées sur l'enquête EPOC 1996, voir annexe 4.A.

de philosophie soit pour améliorer le moral des salariés restants²¹.

Y-a-t-il une relation quelconque entre les pratiques de travail flexibles et le recours à des travailleurs d'appoint ? Pour les pays couverts par l'EPOC, il ressort du tableau 4.16 que le fait d'avoir adopté une de ces quatre pratiques ne semble pas avoir une grande influence sur la probabilité d'accroissement de la proportion de contrats

temporaires ni du recours aux sous-traitances. En Australie, l'emploi de travailleurs périphériques tend à être plus important là où l'on n'a pas adopté les pratiques de travail flexibles, tandis qu'aux États-Unis c'est le contraire. Quant à l'emploi de travailleurs à temps partiel, les établissements ayant adopté de nouveaux modes d'organisation du travail ont aussi tendance à recourir davantage au temps partiel. Pour l'Australie et les États-Unis, en revanche, globalement, les observations

21. Osterman (1998) fournit quelques indications sur ce point. Il constate que la restructuration, mesurée par les licenciements, ne modifie pas sensiblement la probabilité d'adoption de pratiques innovantes, ni celle d'abandonner les pratiques déjà en place. Toutefois, les établissements qui en 1992 appliquaient des pratiques flexibles avaient plus de probabilités de licencier dans les années suivantes.

recueillies donnent à penser que les établissements qui ont adopté ces pratiques comptent une plus forte proportion de travailleurs à temps complet.

Les établissements pratiquant les modes de travail flexibles créent-ils davantage d'emplois que les autres ? On imagine parfois que les employeurs introduisent les pratiques flexibles lorsque leur situation économique se dégrade et qu'ils sont obligés de licencier, dans le but entre autres d'améliorer le moral des salariés restants. Dans ce cas, il y aurait plus de probabilités que les établissements qui adoptent les nouvelles pratiques aient récemment réduit leurs effectifs. Or, curieusement, les établissements qui ont récemment pris des mesures de réduction des niveaux hiérarchiques et d'instauration d'une mobilité interne ont plus de probabilités d'avoir accru leurs effectifs dans la catégorie professionnelle la plus nombreuse, tandis que pour les deux autres mesures, c'est le contraire. Pour l'Australie, les écarts entre les taux nets de croissance de l'emploi ne sont jamais statistiquement significatifs.

Enfin, on peut, sur la base des données recueillies dans les différents pays, examiner si les relations salariales sont effectivement plus stables dans les établissements qui pratiquent les modes de travail flexibles. En Australie, comme le montre le tableau 4.13, le taux de licenciements est nettement moins élevé dans les établissements où existent les groupes de travail autonomes (1.7 pour cent) que dans les autres (2.4 pour cent), mais il n'en va pas de même pour les autres pratiques flexibles. Dans trois cas sur quatre, toutefois, les salariés des établissements qui ont adopté les pratiques de travail flexibles se sentent moins en sécurité. En Suède, le taux de rotation du personnel, qui englobe toutes les catégories de travailleurs qui entrent et sortent de l'entreprise, est plus élevé dans les établissements qui pratiquent la mobilité interne et moins élevé dans ceux qui pratiquent le travail en équipe, que dans les autres. Bien qu'il soit difficile de tirer des statistiques de l'ancienneté moyenne des conclusions sur la stabilité de l'emploi, il n'est pas sans intérêt de savoir qu'aux États-Unis, et dans une moindre mesure en Australie, l'ancienneté moyenne tend à être supérieure dans les entreprises qui ont adopté les pratiques de travail flexibles.

Conclusions

On a présenté dans ce chapitre un bilan de l'état actuel des connaissances relatives à la diffusion selon les pays des « pratiques de travail flexibles », ce terme s'entendant de modifications de la définition des postes de travail dans le sens d'un travail en équipe et d'une rotation

des tâches ainsi que d'une délégation de responsabilité aux travailleurs subalternes. On a tenté en même temps de découvrir les rapports qu'il peut y avoir entre les pratiques de travail flexibles dans les entreprises et le marché du travail en général.

Dans la plupart des enquêtes menées au niveau des établissements, les employeurs ont tendance à déclarer des taux assez importants en matière d'initiatives de pratiques de travail flexibles. Ainsi, en réponse à l'enquête EPOC de 1996 qui couvrait 10 pays d'Europe, 27 pour cent des employeurs en moyenne déclaraient avoir pris dans les trois dernières années des mesures pour développer le travail en équipe ; pour presque tous les pays la moyenne se situait dans la fourchette de 20 à 40 pour cent (s'agissant d'établissements d'au moins 50 salariés). Les chiffres relatifs aux dispositifs déjà existants d'implication des salariés sont plus élevés. Globalement, les employeurs déclarent avoir beaucoup investi dans les pratiques de travail flexibles. Il faut toutefois reconnaître qu'on ne sait pratiquement rien des abandons éventuels de ces pratiques et très peu de l'intensité de leur utilisation.

Les rares données dont on dispose sur la variation dans le temps de la prévalence des pratiques de travail flexibles tendent à indiquer une augmentation. C'est le cas pour un certain nombre de modalités d'implication des salariés en Australie dans la période 1990-1995, et pour une large gamme de pratiques de travail flexibles dans les 1 000 entreprises américaines de la liste de Fortune de 1987 à 1998 (dans les deux cas, les cercles de qualité faisaient exception).

On constate d'un pays à l'autre des différences considérables dans la prévalence des pratiques de travail flexibles et son évolution. Ces différences nationales persistent même lorsqu'il y a similitude des systèmes de relations professionnelles au niveau national et au niveau des établissements. Aucun des modes habituels de classement des pays, par exemple selon leurs systèmes de relations professionnelles, ne semble permettre d'expliquer les schémas observés. Il y a bien des similitudes entre pays d'une même région, par exemple entre les pays nordiques ou entre les pays d'Europe méridionale, mais aussi des différences significatives.

Les différences selon le type d'entreprise sont beaucoup moins nettes que les différences entre pays. En effet, les données actuellement disponibles n'en donnent qu'une faible indication. Les grands établissements sont en général plus nombreux que les petits à avoir adopté des pratiques flexibles, mais le rapport dépend du pays et de la pratique considérée. Dans les entreprises manufacturières, les taux de prévalence tendent à être supérieurs à la moyenne, mais malgré un lien étroit avec ces pratiques, ce

secteur ne semble pas toujours être à l'avant-garde à cet égard. Une autre conclusion relativement nette est qu'en général il y a corrélation entre l'existence de divers systèmes de rémunération incitatifs, en particulier l'intéressement aux bénéficiaires et le salaire en fonction des compétences, et l'existence (ou la mise en place) de pratiques flexibles. Toutes les pratiques considérées ici tendent à s'accompagner de mesures d'aménagement du temps de travail.

On s'intéresse beaucoup depuis quelques années aux interactions entre l'introduction de pratiques de travail flexibles et les systèmes de relations professionnelles au niveau des établissements. On a notamment pensé que l'introduction du travail en équipe était peut-être moins fréquente dans les pays où les systèmes de comités d'entreprise étaient bien établis, et ceci pour deux raisons : premièrement, elle pouvait ne pas être jugée nécessaire, si la coopération était assurée par les comités d'entreprise. Deuxièmement, elle n'était peut-être pas aussi facile dans la mesure où ces mêmes organismes ont à donner leur approbation.

Les données dont on dispose montrent qu'effectivement l'adoption de la rotation des tâches et du travail en équipe est moins souvent mentionnée dans deux pays, l'Allemagne et les Pays-Bas, où les systèmes de relations professionnelles au niveau de l'établissement sont particulièrement développés et où les salariés peuvent être représentés dans des comités d'entreprise qui ont des pouvoirs de codécision. Mais ce n'est pas aussi simple. Comme on l'a vu, globalement, les établissements où existe un comité d'entreprise sont plus nombreux à avoir réduit le nombre des niveaux hiérarchiques, accru l'implication des salariés subalternes et adopté ou généralisé la rotation des tâches. La contradiction apparente disparaît lorsqu'on considère qu'à l'intérieur d'un même pays les établissements dotés d'un comité d'entreprise ont pris davantage d'initiatives que les autres. On a par ailleurs constaté une corrélation positive entre la présence des syndicats, et à la fois l'aplatissement des structures hiérarchiques et la mise en place du travail en équipe. Ici, l'explication semble se situer au niveau des pays. Dans des pays comme la Suède, où les taux de syndicalisation sont plus élevés, les fréquences des initiatives considérées sont également plus élevées.

On n'a guère pu trouver de relation marquée entre les pratiques de travail flexibles dans les entreprises et les variables qui peuvent être liées à la situation du marché du travail extérieur. Cela tient peut-être aux faiblesses inhérentes de ce type de données. Au surplus, dans certains cas, comme la relation entre la flexibilité numérique et la flexibilité fonctionnelle, l'absence d'un lien constant n'est

peut-être pas surprenante étant donné qu'on peut trouver des arguments aussi bien en faveur d'une corrélation positive que d'une corrélation négative. Toutefois, étant donné la tendance observée des pratiques innovantes à augmenter la productivité et les profits, il est plus difficile d'expliquer que ces pratiques ne semblent pas s'accompagner de salaires plus élevés. Il y a à cela de nombreuses explications possibles, notamment que beaucoup d'établissements qui utilisent des pratiques de travail innovantes n'ont pas mis en place les pratiques de ressources humaines correspondantes, que les performances des entreprises les plus « flexibles » tiennent en grande partie à la technologie utilisée et aux conditions du marché des produits, et que les travailleurs ne bénéficient pas d'une part significative des gains réalisés par l'entreprise. Les données dont on dispose ne permettent toutefois pas de distinguer entre les différentes explications possibles.

La relation la plus marquée que l'on ait constatée est que les établissements qui ont adopté des pratiques flexibles tendent à former davantage leur personnel que les autres. En ce qui concerne le niveau d'études (pour lequel les données se limitent à quelques enquêtes nationales), en Australie et aux États-Unis, les établissements qui ont adopté des pratiques flexibles tendent à compter un plus fort pourcentage de salariés de niveau post-secondaire. En revanche, cela ne semble pas être le cas en Suède.

Les données présentées dans ce chapitre ne confirment guère l'idée souvent avancée qu'une utilisation plus large des pratiques de travail flexibles entraîne une polarisation croissante entre travailleurs « centraux » et « périphériques ». On n'a pas trouvé de relation directe constante entre l'existence de pratiques de travail flexibles et le nombre de travailleurs ayant divers types de contrats de travail « atypiques », notamment à temps partiel et temporaires.

Il faut souligner que les données disponibles ne permettent pas d'analyser les autres aspects de la thèse de la « polarisation ». Il n'a par exemple pas été possible d'étudier les effets des pratiques de travail flexibles sur la distribution des gains dans l'entreprise. Ici, certains commentateurs ont suggéré que la rémunération au mérite qui semble accompagner l'introduction des pratiques de travail flexibles risque d'accroître les inégalités. Encore une fois, on n'a ici aucune information sur les effets de ces pratiques sur le déroulement de carrière ou la durée d'emploi pour différents types de travailleurs, en particulier ceux qui peuvent être jugés moins capables de travailler dans les conditions plus exigeantes que semblent imposer certaines formes de travail flexibles.

Il faut toutefois reconnaître que, globalement, malgré les progrès réalisés dans la mise au point des instruments

d'enquête, il reste très difficile de déterminer dans quelle mesure il y a eu des changements dans l'organisation du travail, et plus difficile encore d'en évaluer l'impact sur les différents types d'entreprises et de catégories de travailleurs. Il y aurait différents moyens d'avancer dans ce domaine : des études de cas pour examiner dans le détail les changements d'organisation du travail dans un petit nombre

d'entreprises ; des enquêtes représentatives au plan national pour recueillir en parallèle les données auprès des employeurs et des salariés, de préférence avec possibilité de suivi dans le temps ; et, entre ces deux extrêmes, des études d'un éventail d'entreprises dans une branche donnée. L'expérience acquise à ce jour montre l'importance d'une utilisation concertée de tous ces instruments.

Annexe 4.A

Sources et définitions

L'enquête EPOC

L'enquête sur la participation directe des salariés au changement organisationnel (enquête EPOC) fait partie d'une vaste étude de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, qui est un organe autonome de l'Union européenne. Effectuée en 1996, cette enquête postale a porté sur des établissements situés en Allemagne, au Danemark, en Espagne, en France, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas, au Portugal, au Royaume-Uni et en Suède. Le questionnaire était standard, traduit de l'anglais dans les différentes langues. Il s'adressait au directeur général de l'établissement ou à la personne qu'il jugeait la mieux placée pour répondre.

Dans toute l'enquête, la période de référence est celle des trois ans précédant 1996, aussi les mesures prises dans le domaine de l'organisation du travail ainsi que leurs conséquences sur le marché du travail étudiées dans le présent chapitre correspondent-elles à cette période. Comme on le verra plus loin, beaucoup de questions de l'enquête concernaient la catégorie professionnelle la plus nombreuse, c'est-à-dire la catégorie retenue par l'enquête comme comptant le nombre le plus important de salariés non cadres dans l'établissement.

L'échantillon

L'échantillon a été conçu de façon à être représentatif des établissements d'au moins 20 salariés pour les pays de petite et moyenne dimensions et d'au moins 50 salariés pour les plus grands pays (France, Allemagne, Italie, Espagne et Royaume-Uni). Les noms et les adresses des établissements ont été choisis au hasard dans les registres nationaux des sociétés. Les taux de réponse se situent entre 9 pour cent pour l'Espagne et 38 pour cent pour l'Irlande, avec une moyenne de 21 pour cent. Les taux élevés de non-réponse imposent la prudence dans l'interprétation des résultats ; cela dit, il faut souligner que les taux de réponse sont typiques des enquêtes postales faites par les instituts de recherche auprès des entreprises et qu'ils sont comparables à ceux d'enquêtes similaires purement nationales. On a attribué à chaque établissement les poids appropriés en fonction de la probabilité d'échantillonnage, avec un ajustement pour les non-réponses. Les distributions des échantillons sont indiquées au tableau 4.A.1.

Définitions des variables

Variables dépendantes

Une grande partie des variables dépendantes de l'analyse sont tirées de la question 9 de l'enquête, qui demandait : « Quelles sont parmi les initiatives suivantes celles qui ont été prises par la direction de l'établissement au cours des trois années écoulées ? » Les réponses possibles étaient : aplatissement des structures hiérarchiques, plus forte implication des salariés subalternes, mise en place d'une organisation du travail par équipes et rotation des tâches (mobilité interne). En outre, les autres mesures suivantes ont été retenues comme variables dépendantes décrivant les répercussions au niveau des travailleurs : réduction du temps de travail, flexibilité du temps de travail, compression d'effectifs et externalisation. Pour toutes ces variables, le code appliqué était « 1 » si la réponse était positive et « 0 » dans le cas contraire.

Augmentation du pourcentage de travailleurs à temps partiel : 1 = si au cours des trois années écoulées le pourcentage de temps partiels a augmenté dans la catégorie professionnelle la plus importante ; 0 = dans le cas contraire.

Augmentation de la proportion de contrats temporaires : 1 = si le pourcentage de contrats temporaires dans la principale catégorie professionnelle a augmenté depuis trois ans ; 0 = dans le cas contraire.

Augmentation des sous-traitances : 1 = si la principale catégorie professionnelle a été touchée depuis trois ans par une augmentation de la sous-traitance de ses activités ; 0 = dans le cas contraire.

Variation de l'emploi : les personnes interrogées devaient dire comment le nombre de salariés de la principale catégorie professionnelle se comparait à la situation trois ans auparavant : 2 = « il y a eu augmentation » ; 1 = « à peu près sans changement » ; 0 = « il y a eu réduction ».

Variables structurelles

Privé ou public : 1 = entreprise privée ; 0 = entreprise/institution publique ou semi-publique.

— Tableau 4.A.1. **Enquête EPOC 1996 : échantillons bruts, réels et pondérés par pays, classés par proportion pondérée** —

Pourcentages

	Brut	Réel	Pondéré
Allemagne	15	14	27
Royaume-Uni	15	14	19
France	15	10	16
Italie	12	9	15
Espagne	15	8	9
Pays-Bas	7	9	5
Portugal	3	5	3
Suède	7	13	3
Danemark	8	12	2
Irlande	3	7	1
Total	100	100	100
Taille de l'échantillon	33 427	5 786	5 786

Source : Enquête EPOC.

But lucratif ou non : 1 = secteur à but lucratif ; 0 = secteur à but non lucratif.

Convention collective : 1 = établissement lié par une convention collective ; 0 = pas de convention collective.

Concurrence étrangère : 1 = biens et/ou services confrontés à une « concurrence intérieure et peu de concurrence étrangère » ou à une « concurrence aussi bien intérieure qu'étrangère » ; 0 = « pas de concurrence » ou « concurrence intérieure seulement ».

Comité d'entreprise : 1 = les représentants des salariés de la principale catégorie professionnelle élus au comité d'entreprise sont habilités à participer aux consultations/négociations et/ou à la codécision au niveau de l'établissement ; 0 = le cas contraire.

Dimension : quatre variables auxiliaires sont utilisées pour représenter les établissements divisés en cinq catégories de taille : moins de 50 salariés ; 50 à 99 salariés ; 100 à 499 salariés ; 500 à 999 salariés ; 1 000 salariés et plus.

Branche d'activité : cinq variables auxiliaires sont utilisées pour représenter les six groupes de branches décrites plus loin.

Pays : neuf variables auxiliaires sont utilisées pour représenter les 10 pays.

Caractéristiques du travail

Ouvriers : 1 = si le plus grand nombre de salariés non cadres sont des ouvriers ; 0 = dans le cas contraire.

Pour les autres caractéristiques du travail, les personnes interrogées étaient invitées à répondre sur une échelle de 1 à 5, « 1 » étant une réponse totalement positive à l'affirmation et « 5 » une réponse totalement négative.

Éventail des tâches : 1 = réponse 1 ou 2 à l'affirmation « le travail implique un éventail de tâches différentes » ; 0 = autres cas.

Indépendant de la technologie : 1 = réponse 1 ou 2 à l'affirmation « rythme de travail indépendant de la technologie » ; 0 = autres cas.

Travail en équipe : 1 = réponse 1 ou 2 à « le travail est essentiellement assuré en équipe » ; 0 = autres cas.

Faibles qualifications : 1 = réponse 4 ou 5 à « un niveau élevé de qualification est demandé » ; 0 = autres cas.

Les nouveaux embauchés ont besoin d'une formation : 1 = réponse 1 ou 2 à « les nouveaux embauchés ont besoin d'être formés pour accomplir leur tâche » ; 0 = autres cas.

Variables de rémunération

Toutes les questions portent sur la catégorie professionnelle la plus nombreuse.

Rémunération en fonction des compétences : 1 = si le salaire comporte « des éléments fonction des compétences/qualifications » ; 0 = dans le cas contraire.

Prime de comportement : 1 = si le salaire comprend des « primes liées au comportement individuel » ; 0 = dans le cas contraire.

Prime au rendement individuel : 1 = si le salaire comprend des « primes de rendement individuel » ; 0 = dans le cas contraire.

Prime de rendement d'équipe : 1 = si le salaire comprend des « primes de rendement d'équipe » ; 0 = dans le cas contraire.

Intéressement aux bénéfices : 1 = si les salariés de la principale catégorie professionnelle sont éligibles à l'intéressement aux bénéfices ; 0 = dans le cas contraire.

Tableau 4.A.2. Secteurs économiques pris en compte dans l'analyse

Secteur	Enquête EPOC : secteur dans lequel l'établissement exerce l'essentiel de son activité
Industries extractives; manufacturières	Industries extractives Industries manufacturières Industrie de transformation
Transport, entreposage et communications; électricité, gaz et eau	Transport, entreposage et communications Service public
Finance, assurance, immobilier et service aux entreprises	Banque/assurance Profession libérale
Services communautaires, sociaux et personnels	Administration publique Éducation Santé (publique) et protection sociale Culture et loisirs
Commerce de gros et de détail, restaurants et hôtels	Commerce de gros Commerce de détail Restauration, hôtellerie
Construction	Construction et installation

Source : Enquête EPOC.

Actionnariat : 1 = si les salariés de la principale catégorie professionnelle sont éligibles à l'actionnariat ; 0 = dans le cas contraire.

Secteurs économiques pris en compte dans l'analyse

Les secteurs pris en compte dans l'enquête EPOC ont été regroupés comme indiqué au tableau 4.A.2. de façon à constituer des groupes suffisamment vastes pour permettre d'en tirer des estimations suffisamment précises des variables représentant ces secteurs dans la régression.

L'industrie manufacturière représente 30 pour cent de l'échantillon pondéré et la principale catégorie professionnelle est celle des ouvriers et assimilés (40 pour cent de l'échantillon total).

Contraintes imposées par le questionnaire

Les réponses concernant les variables découlant de la question 9 sont affectées des erreurs suivantes :

Italie : « les trois ans précédant 1996 » a été traduit par « les trois mois précédant 1996 ».

Espagne : « l'aplatissement des structures hiérarchiques » et les « compressions d'effectifs » ont été mal traduits.

Suède : la liste des choix a omis l'externalisation.

En outre, la présentation du questionnaire empêchait de distinguer les cas où il n'y avait pas de réponse de ceux où la direction n'avait pris aucune des mesures considérées. Huit pour cent des questionnaires entrent dans cette catégorie.

La question 18 demandait notamment s'il y avait eu une augmentation des sous-traitances. Là aussi la présentation de la question ne permet pas de distinguer les établissements où il n'y

a eu aucun des changements mentionnés de ceux qui n'ont pas répondu à la question. Environ un tiers des enquêtés n'ont rien inscrit dans aucune de ces cases.

La question 21 porte sur la représentation des salariés par un syndicat, un comité d'entreprise ou un comité consultatif mis en place par la direction. Dans le questionnaire français, la case comité d'entreprise ne figurait pas ; un quart environ des enquêtés ont néanmoins déclaré qu'il y avait représentation des salariés à un comité d'entreprise.

Par ailleurs, pour de nombreuses questions, le taux de véritables non-réponses n'est pas insignifiant, ce qui réduit substantiellement la taille de l'échantillon utilisable pour les régressions. On trouvera plus loin des explications sur la manière dont on a tenu compte de ces limitations.

Estimation des modèles

Toutes les estimations utilisent des données pondérées. Pour tenir compte des problèmes concernant la question 9 évoquée plus haut, l'Espagne a été exclue des régressions lorsque les variables dépendantes étaient la « réduction de la structure hiérarchique » et la « réduction des effectifs », et la Suède quand c'était l'externalisation. L'Italie a été incluse dans toutes les régressions, en considérant que l'impact de la différence de périodes sera absorbé dans la variable auxiliaire correspondante. Comme on l'a vu plus haut, il est impossible pour certaines questions de savoir si aucune case n'est remplie en raison d'un oubli ou parce qu'aucun des choix ne s'appliquait. Les résultats présentés dans le présent chapitre sont basés sur la deuxième hypothèse, mais on a pris soin de vérifier si cette décision les modifiait. En général les résultats n'étaient pas modifiés, car les coefficients ont presque toujours le même signe quel que soit le traitement, et les effets statistiquement significatifs tendent à le

rester ; de même pour ceux qui ne le sont pas. Les quelques cas où des coefficients précédemment significatifs deviennent non significatifs, tiennent en partie à la réduction de taille de l'échantillon due au fait que l'on traite les cas ambigus comme des non-réponses. Outre l'impact sur les estimations de différents moyens de traiter les non-réponses aux différentes questions, on a également vérifié si les résultats étaient sensibles à des changements de spécification des régressions.

Les résultats du modèle de logit dichotomique présentés aux tableaux 4.8, 4.10, 4.11 et 4.16 sont des coefficients, b_1 à b_k , d'un modèle estimé de la forme suivante :

Probabilité

$$(y_i = 1) = F(a + b_1x_{1i} + b_2x_{2i} + \dots + b_kx_{ki}) \text{ ou}$$

$$[P_i = F(Z_i)]$$

où F est la fonction logistique.

C'est ainsi qu'au tableau 4.8 la première colonne présente des coefficients tirés d'une estimation sur la probabilité qu'un établissement ait entrepris de réduire sa structure hiérarchique en utilisant les caractéristiques structurelles pour variables explicatives.

Les probabilités du tableau 4.9 et des graphiques 4.1 à 4.3 ont été calculées à l'aide du modèle approprié. Ainsi, pour calculer les probabilités du graphique 4.1, on a utilisé les coefficients du tableau 4.8. Pour la probabilité de référence, on suppose qu'il n'y a ni convention collective obligatoire, ni comité d'entreprise, ni concurrence étrangère, et ces variables prennent la valeur zéro. Toutes les autres variables prennent la valeur de la moyenne correspondante, calculée sur l'échantillon utilisé dans la régression. On calcule alors P_i à l'aide de la formule ci-dessus. Pour mesurer l'impact de la variable indiquant la présence d'une convention collective, on utilise la même procédure, si ce n'est que sa variable prend la valeur 1, pendant que les variables relatives au comité d'entreprise et à la concurrence étrangère conservent la valeur zéro. Des calculs similaires sont alors faits pour estimer l'impact des variables indicatives de la présence d'un comité d'entreprise et d'une concurrence étrangère.

Australie – Enquête australienne de 1995 sur les relations professionnelles au niveau de l'établissement (AWIRS95)

L'enquête australienne de 1995 sur les relations professionnelles au niveau des établissements (*Australian Workplace Industrial Relations Survey – AWIRS95*) a été menée entre août 1995 et janvier 1996 pour le *Department of Employment, Workplace Relations and Small Business* (anciennement *Department of Industrial Relations*). Les éléments de l'AWIRS95 utilisés ici sont représentatifs d'établissements comptant au moins 20 salariés dans tous les États et Territoires de l'Australie, à l'exclusion des secteurs de l'agriculture, de l'exploitation de la forêt et de la pêche, et de la défense. En plus de l'enquête auprès des employeurs, on a distribué un questionnaire à un échantillon aléatoire de salariés dans ceux des établissements de l'échantillon "employeurs" dont le directeur acceptait la participation

des salariés. L'enquête auprès des employeurs a recueilli un taux de réponse de 80 pour cent, et celle auprès des salariés de 64 pour cent. Pour ce qui est de l'existence des pratiques dans l'établissement, les réponses correspondent à deux questions sur les pratiques actuellement en place dans l'établissement. Les calculs fondés sur l'AWIRS ont été fournis par Bill Harley, Department of Management, University of Melbourne.

Définitions des variables du tableau 4.13 tirées des réponses des employeurs

Gains hebdomadaires moyens des travailleurs à temps complet de l'établissement – pour chacune de huit catégories professionnelles, les dirigeants étaient invités à indiquer une fourchette (généralement de 50 \$A) des gains de « la plupart » des salariés à temps complet. On a alors pris le milieu de la fourchette pour chaque catégorie et multiplié par le nombre de salariés de la catégorie, puis on a fait la somme de ces montants pour tous les groupes et on l'a divisée par le nombre de salariés à temps complet.

Départs volontaires (%) : démissions volontaires divisées par le nombre de salariés permanents.

Absentéisme (%) : production de salariés absents du travail ou en congé de maladie sans que le congé ait été autorisé à l'avance.

Formation structurée fournie (%) : proportion de salariés ayant répondu « oui » à la question de savoir si l'organisation avait assuré ou non dans l'année écoulée « un programme structuré de formation des salariés visant à développer leurs compétences ».

Croissance nette de l'emploi (%) : croissance de l'emploi dans l'année pour la période de rémunération se terminant au plus tard le 18 août 1995.

Salariés à temps partiel (%) : nombre de salariés à temps partiel en pourcentage de l'effectif total.

Travailleurs périphériques (%) : nombre total des travailleurs périphériques (travailleurs occasionnels, intérimaires, à domicile ou extérieurs et contractants et leurs salariés) en pourcentage de l'effectif total de l'établissement.

Licenciements (%) : nombre de licenciements dans les 12 mois précédant l'enquête, en pourcentage du nombre total de salariés.

Définitions des variables du tableau 4.13 tirées des réponses des salariés

Niveau post-secondaire (%) : pourcentage ayant poursuivi des études au-delà des « études secondaires ».

Salariés ayant reçu une formation au cours des 12 derniers mois (%) : pourcentage de ceux qui déclarent que leur employeur leur a assuré au cours des 12 derniers mois une « formation pour les aider à remplir leur poste ».

Ancienneté dans l'emploi : temps passé dans l'établissement.

Temps partiel (%) : ceux dont les horaires habituels étaient inférieurs à 35 heures par semaine ont été considérés comme salariés à temps partiel.

On a également exploité les réponses à un certain nombre de questions subjectives. A l'exception de la question relative à la satisfaction au travail, les salariés pouvaient répondre par non, ni oui ni non, oui. Pour calculer les notes moyennes figurant au tableau 4.13, ces trois réponses ont été cochées 0, 1 et 2 respectivement. Dans chaque cas, si toutes les réponses étaient oui, la note moyenne était 2. Un barème similaire, indiqué plus loin, a été utilisé pour la question relative à la satisfaction au travail.

Satisfaction au travail : la question était « Êtes-vous satisfait des aspects suivants de votre travail ? » Les réponses portant sur l'aspect « votre travail dans son ensemble » étaient codées 0 (mécontent), 1 (ni satisfait ni mécontent), ou 2 (satisfait).

Exige beaucoup d'effort : « Mon travail me demande beaucoup d'efforts ».

Travail intéressant : « Mon travail est très stressant ».

Accomplit différentes tâches : « J'accomplis beaucoup de tâches différentes ».

Ne se sent pas assuré de son emploi : « Je ne suis pas sûr de mon avenir ici ».

Pour plus de détails, voir Morehead *et al.* (1997).

Danemark – Projet DISKO

Au Danemark, une enquête a été effectuée en 1996 sur la flexibilité, dans le cadre du projet DISKO (le sigle DISKO désigne le système danois d'innovation dans une perspective comparative). Le but du projet était d'étudier les systèmes danois d'innovation et les principaux défis pour l'avenir. L'enquête couvre les entreprises privées d'au moins 20 salariés du secteur de la production de biens et celles d'au moins 10 salariés du secteur des services. Un questionnaire portant sur la période 1993-95 a été envoyé par la poste en mai 1996. Mille neuf cent entreprises y ont répondu, ce qui représente un taux de réponse de 52 pour cent pour la production de biens et 45 pour cent pour les services. On trouvera tous les détails dans *Den fleksible virksomhed, Omstillingspres og fornyelse i dansk erhvervsliv*, DISKO-Projektet : Rapport n° 1, Erhvervsudviklingsrådet, septembre 1997 et dans Gjerding (1998).

Finlande

L'enquête finlandaise a été effectuée pour le ministère du Travail en coopération avec l'Université d'Helsinki, par un questionnaire postal et un questionnaire téléphonique. Le premier a été envoyé en novembre 1996 aux établissements du secteur privé d'au moins 10 salariés. Huit cent trente établissements ont répondu, soit un taux de réponse de 63 pour cent. Pour l'enquête par téléphone, 1 384 établissements ont répondu, soit un taux de réponse de 83 pour cent. Les entretiens téléphoniques ont eu lieu en novembre et décembre 1996 et l'enquête postale complémentaire entre janvier et mars 1997. Dans les deux cas, les informations recueillies portaient essentiellement sur la fin de 1996 et les

premiers mois de 1997. On trouvera des précisions dans Juha et Pekka (1999a et 1999b).

Norvège

La récente étude norvégienne sur l'organisation flexible du travail a été réalisée sous l'égide du ministère du Travail et de l'administration publique et de l'Institut de recherche sociale. Elle a été effectuée par téléphone en février et en mars 1997 auprès des établissements privés et publics d'au moins 10 salariés et les questions posées portaient essentiellement sur 1996. Deux mille cent trente établissements y ont participé, sur un échantillon brut de 2 800, soit un taux de réponse de 67 pour cent. On trouvera tous les détails dans *Fleksibilitet i norskarbeidsliv*, publié par Karen Modesta Olsen et Hege Torp, Institutt for Samfunnsforskning, février 1998.

Suède – Enquête NUTEK

L'enquête NUTEK (Office national suédois pour le développement industriel et technique) utilisée dans le présent chapitre est décrite en détail dans NUTEK (1996). Elle a été effectuée dans le cadre de l'étude de l'OCDE sur le « changement technologique et organisationnel et la demande de main-d'œuvre : les entreprises flexibles – implications en matière de ressources humaines ». Cette enquête se fondait sur un questionnaire envoyé par la poste à un échantillon d'établissements du secteur privé employant au moins 50 salariés. L'échantillon couvrait les branches d'activité suivantes : industries extractives et manufacturières ; construction ; commerce de détail, de gros, hôtels et restaurants ; transports et communications ; services aux entreprises, y compris financiers et immobiliers. Le nombre total d'établissements enregistrés par Statistique Suède et répondant à ces critères était de 6 038. Un échantillon stratifié de 2 064 établissements a été retenu, et 707 questionnaires exploitables ont été retournés. Les réponses comprenaient un peu plus d'établissements du secteur manufacturier que des autres secteurs (surtout dans les régions moins peuplées). L'erreur qui pourrait en résulter a été évaluée au moyen d'une enquête téléphonique complémentaire, dont on a conclu qu'il pourrait y avoir une légère sous-estimation à la fois de la productivité de la main-d'œuvre et de l'importance des pratiques de travail flexible. C'est le Département des analyses de politique industrielle de NUTEK qui a effectué les calculs NUTEK repris dans le présent chapitre.

L'indicateur relatif à la rotation des tâches utilisé dans ce chapitre porte sur l'ensemble des salariés ; l'indicateur relatif aux équipes porte sur les travailleurs de ce qu'on appelle la « production directe ». Dans le secteur manufacturier et dans la construction, ce sont les ouvriers, dans le commerce le personnel de vente et de tenue de stock, dans le transport le personnel qui assure directement le transport, le chargement et le déchargement et les contacts avec les clients et dans le secteur financier le personnel assurant les services financiers et les services à la clientèle.

L'enquête NUTEK a été coordonnée avec trois autres enquêtes du projet NORDFLEX qui portent sur le Danemark, la Finlande et la Norvège.

États-Unis – Enquête sur la formation assurée par l'employeur, 1995 (SEPT95)

L'enquête de 1995 sur la formation assurée par l'employeur (SEPT95) a été menée par l'US Bureau of Labor Statistics (BLS) pour l'Employment and Training Administration (ETA) de l'US Department of Labor afin d'établir des données représentatives sur les pratiques de formation en vigueur chez les employeurs. L'échantillon a été conçu pour être représentatif des établissements non agricoles du secteur privé d'au moins cinquante salariés. Outre la collecte de données auprès des employeurs, on a sélectionné pour entretien dans chaque établissement enquêté deux salariés pris au hasard. Quatre instruments ont été utilisés pour cette enquête : un questionnaire et un relevé des formations pour l'employeur et la même chose pour les salariés.

Le questionnaire « employeur » demande quelles sont ses pratiques de travail, ce qui permet de classer les établissements selon qu'ils appliquent la rotation des tâches, la qualité totale, les

équipes de travail autonomes, etc. Il demande également si une formation structurée a été assurée au cours des 12 derniers mois, le nombre de salariés de l'établissement, le nombre de salariés considérés comme travaillant à temps partiel et le nombre de travailleurs contractuels ou intérimaires utilisés. Par ailleurs, pour calculer le salaire mensuel moyen de l'établissement, on a tiré de la BLS Universal Data Base (UDB) des renseignements sur la masse salariale totale de chaque établissement au quatrième trimestre 1993 et sur la somme des emplois pour chaque mois de ce trimestre. 1 062 répondants ont rendu des questionnaires exploitables, ce qui représente un taux de réponse de 74 pour cent. Tous les calculs appliquent des pondérations.

Pour le questionnaire « salarié », l'analyse faite ici s'appuie sur les questions suivantes : si une formation structurée a été reçue au cours des 12 derniers mois, le nombre habituel d'heures travaillées, l'ancienneté chez l'employeur actuel, le niveau d'instruction, et les gains bruts. Les salariés dont l'horaire habituel était inférieur à 35 heures par semaine ont été considérés comme à temps partiel ; 1 074 questionnaires « salarié » exploitables ont été rendus, soit un taux de réponse de 51 pour cent. Tous les calculs appliquent des pondérations [pour plus de détails, voir Frazis *et al.* (1998)].

BIBLIOGRAPHIE

- ABRAHAM, K.G. (1990),
« Restructuring the Employment Relationship: The Growth of Market-Mediated Work Arrangements », dans Abraham, K. et McKersie, R. (dir. pub.), *New Developments in the Labor Market*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts, pp. 85-118.
- ABRAHAMSON, E. (1996),
« Management Fashion », *Academy of Management Review*, n° 1, pp. 254-285.
- ADDISON, J.T., SCHNABLE, C. et WAGNER, J. (1997),
« On the Determinants of Mandatory Works Councils in Germany », *Industrial Relations*, n° 4, pp. 419-445.
- APPELBAUM, E. et BATT, R. (1994),
The New American Workplace: Transforming Work Systems in the United States, ILR Press, Ithaca, New York.
- APPELBAUM, E. et BERG, P. (1997),
« Work Reorganization and Flexibility in Job Design », dans Lewin, D., Mitchell, D.J.B. et Zaidi, M.A. (dir. pub.), *The Human Resource Management Handbook, Part 2*, JAI Press, Stamford, Connecticut, pp. 45-62.
- ATKINSON, J. et MEAGER, N. (1986),
« Is Flexibility Just a Flash in the Pan? », *Personnel Management*, vol. 18, septembre, pp. 26-29.
- BAILEY, T. (1993),
« Discretionary Effort and the Organisation of Work: Employee Participation and Work Reform Since Hawthorne », Teachers College, Columbia University, janvier, photocopié.
- BAILEY, T.R. et BERNHARDT, A.D. (1997),
« In Search of the High Road in a Low-Wage Industry », *Politics & Society*, juin, pp. 179-201.
- BASSI, L.J. et VAN BUREN, M.E. (1999),
« The 1999 ASTD State of the Industry Report », supplément à *Training and Development Magazine*, janvier.
- BECKER, B.E. et HUSELID, M.A. (1998),
« High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications », *Research in Personnel and Human Resources Management*, vol. 16, JAI Press, Stamford, Connecticut, pp. 53-101.
- BÉLANGER, J. et DUMAS, M. (1998),
« Teamwork and Internal Labour Markets: A Study of a Canadian Aluminium Smelter », *Economic and Industrial Democracy*, août, pp. 417-442.
- BENDERS, J., HUIJGEN, F., PEKRUHL, U. et O'KELLY Y, K. (1998),
« Useful but Unused – Group Work in Europe », A Report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, draft of October 1998, photocopié.
- BERGGREN, C. (1993),
« Lean Production – the End of History? », *Work, Employment and Society*, n° 2, pp. 163-188.
- BERNARD, H. (1998),
« Erste Ergebnisse zur Erfassung der Flexibilität in deutschen Unternehmen », Universität-Gesamthochschule Kassel, photocopié.
- BETCHERMAN, G. (1997),
Changer de stratégies sur le lieu de travail : Améliorer les résultats pour les entreprises, les travailleurs et la société, gouvernement canadien et OCDE.
- BOJE, D.M. et WINSOR, R.D. (1993),
« The Resurrection of Taylorism: Total Quality Management's Hidden Agenda », *Journal of Organizational Change Management*, n° 4, pp. 57-70.
- BREWSTER, C. et HEGEWISCH, A. (1994),
Policy and Practice in European Human Resource Management: The Price Waterhouse Cranfield Survey, Routledge, Londres.
- CAPPELLI, P. (1996),
« Technology and Skill Requirements: Implications for Establishment Wage Structures », *New England Economic Review*, mai-juin, pp. 139-154.

- CAPPELLI, P. (1998),
« Technology, Work Organization and the Structure of Wages », non publié, The Wharton School.
- CAPPELLI, P. et ROGOVSKY, N. (1994),
« New Work Systems and Skill Requirements », *International Labour Review*, n° 2, pp. 205-220.
- CHANDLER, A.D., Jr. (1962),
Strategy and Structure, MIT Press, Cambridge, Massachussets.
- CHANDLER, A.D., Jr. (1990),
The Dynamics of Scale and Scope: The Dynamics of Industrial Capitalism, Harvard University Press, Cambridge, Massachussets.
- COLE, R.E. (1979),
Work Mobility and Participation: A Comparative Study of American and Japanese Industry, University of California Press, Berkeley.
- CONTI, R.F. et WARNER, M. (1994),
« Taylorism, Teams and Technology in "Reengineering" Work Organisation », *New Technology, Work and Employment*, n° 2, pp. 93-102.
- COUTROT, T. (1996a),
« Relations sociales et performance économique : Une première analyse empirique du cas français », *Travail et Emploi*, n° 66, pp. 39-58.
- COUTROT, T. (1996b),
« Les nouveaux modes d'organisation de la production : quels effets sur l'emploi, la formation, l'organisation du travail ? », *Données Sociales*, INSEE, pp. 209-216.
- CULLY, M., O'REILLY, A., MILLWARD, N., FORTH, J., WOODLAND, S., DIX, G. et BRYSON, A. (1998),
The 1998 Workplace Employee Relations Survey: First Findings, Department of Trade and Industry, Royaume-Uni.
- DELERY, J. et DOTY, D. (1996),
« Modes of Theorising in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency and Configurational Performance Predictions », *Academy of Management Journal*, n° 4, pp. 802-835.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (1997),
New Forms of Work Organisation: Can Europe Realise its Potential?, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- FERNIE, S. (1999),
« Brave New World? », *CentrePiece*, London School of Economics, printemps, pp. 12-15.
- FINEGOLD, D. et WAGNER, K. (1997),
« When Lean Production Meets the "German Model": Innovation Responses in the German and US Pump Industries », *Industry and Innovation*, décembre, pp. 207-232.
- FRAZIS, H., GITTLEMAN, M. et JOYCE, M. (1998),
« Determinants of Training: An Analysis Using Both Employer and Employee Characteristics », non publié, février.
- FREEMAN, R.B., KLEINER, M.M. et OSTROFF, C. (1997),
« The Anatomy and Effects of Employee Involvement », non publié, juillet.
- FRÖHLICH, D. et PEKRUHL, U. (1996),
Direct Participation and Organisational Change – Fashionable but Misunderstood? An analysis of recent research in Europe, Japan and the USA, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- GITTLEMAN, M., HERRIGAN, M. et JOYCE, M. (1998),
« "Flexible" Workplace Practices: Evidence from a Nationally Representative Survey », *Industrial and Labor Relations Review*, octobre, pp. 99-115.
- GJERDING, A.N. (1998),
« Flexibility in Denmark: Pressures for Renewal and Change in the Danish Private Business Sector », Aalborg University, septembre, polycopié.

- GROSHEN, E.L. (1991),
« Five Reasons Why Wages Vary Among Employers », *Industrial Relations*, automne, pp. 350-381.
- GROSHEN, E.L. et LEVINE, D.I. (1998),
« The Rise and Decline (?) of US Internal Markets », Federal Reserve Bank of New York Research Paper n° 9819, juillet.
- HACKMAN, J.R. et WAGEMAN, R. (1995),
« Total Quality Management: Empirical, Conceptual and Practical Issues », *Administrative Science Quarterly*, juin, pp. 309-342.
- HAMMER, M. et CHAMPY, J. (1993),
Re-engineering the Corporation, Harper Collins, New York.
- HANDEL, M. (1998),
« Post-Fordism and the Growth of Wage Inequality: Cause, Solution or No Effect? », Harvard University, septembre.
- HANDEL, M. et GITTLEMAN, M. (à paraître),
« Is There a Wage Payoff to Innovative Work Practices? », polycopié.
- HILL, S. (1995),
« From Quality Circles to Total Quality Management », dans Wilkinson, A. et Willmott, H. (dir. pub.), *Making Quality Crucial: New Perspectives on Organizational Change*, Routledge, Londres, pp. 33-53.
- HILL, S. et WILKINSON, A. (1995),
« In search of TQM », *Employee Relations*, n° 3, pp. 8-25.
- ICHNIOWSKI, C., SHAW, K. et PRENNUSHI, G. (1997),
« The Effects of Human Resource Management Practices on Productivity: A Study of Steel Finishing Lines », *American Economic Review*, juin, pp. 291-313.
- ICHNIOWSKI, C., KOCHAN, T.A., LEVINE, D., OLSON, C. et STRAUSS, G. (1996),
« What Works at Work: Overview and Assessment », *Industrial Relations*, juillet, pp. 299-333.
- JUHA, A. et PEKKA, Y. (1999a),
Functional Flexibility and Workplace Success in Finland, Labour Policy Studies, Ministry of Labour, Helsinki, Finlande.
- JUHA, A. et PEKKA, Y. (1999b),
Enterprises as Employers in Finland, Labour Policy Studies, Ministry of Labour, Helsinki, Finlande.
- JÜRGENS, U., MALSCH, T. et DOHSE, K. (1993),
Breaking from Taylorism: Changing Forms of Work in the Automobile Industry, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni.
- KELLY, J. (1978),
« A Reappraisal of Socio-Technical Systems Theory », *Human Relations*, n° 12, pp. 1069-99.
- KLING, J. (1995),
« High Performance Work Systems and Firm Performance », *Monthly Labor Review*, mai, pp. 29-36.
- KOCHAN, T. et DYER, L. (1995),
« HRM: An American View », dans Storey, J. (dir. pub.), *Human Resource Management: A Critical Text*, Routledge, Londres, pp. 332-351.
- KOCHAN, T., KATZ, H. et McKERSIE, R. (1986),
The Transformation of American Industrial Relations, Basic Books, New York.
- KOIKE, K. et INOKI, T. (1993),
Skill Formation in Japan and Southeast Asia, University of Tokyo Press, Tokyo.
- KRUSE, D.L. (1998),
« Profit-sharing and the Demand for Low-Skill Workers », dans Freeman, R.B. et Gottschalk, P. (dir. pub.), *Generating Jobs: How to Increase Demand for Less-Skilled Workers*, Russell Sage Foundation, New York, pp. 105-153.
- LAM, A.C.L. (1994),
« The Utilisation of Human Resources: A Comparative Study of British and Japanese Engineers in the Electronics Industries », *Human Resource Management Journal*, n° 3, pp. 22-40.

- LAM, A.C.L. (1997),
« Embedded Firms, Embedded Knowledge: Problems of Collaboration and Knowledge Transfer in Global Cooperative Ventures », *Organisation Studies*, n° 6, pp. 973-996.
- LATNIAK, E. (1995),
« “Technikgestaltung” (Shaping of Technology) and Direct Participation: German Experiences in Managing Technological Change », dans Benders, J., de Haan, J. et Bennett, D. (dir. pub.), *The Symbiosis of Work and Technology*, Taylor et Francis, Londres/Bristol, pp. 59-76.
- LAWLER, E.E., avec MOHRMAN, S.A. et LEDFORD, G.E. (1998),
Strategies for High Performance Organizations – the CEO Report, Jossey-Bass, San Francisco, Californie.
- LEVINE, D.I. (1995),
Reinventing the Workplace: How Business and Employees Can Both Win, Brookings Institution, Washington, DC.
- LEVINE, D.I. et TYSON, L.D.A. (1990),
« Participation, Productivity and the Firms's Environment », dans Blinder, A.S. (dir. publ.), *Paying for Productivity*, Brookings Institution, Washington DC.
- LINCOLN, J.R. et KALLEBERG, A.L. (1990),
Culture, Control and Commitment: A Study of Work Organisation and Work Attitudes in the United States and Japan, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni.
- LOCKE, R., KOCHAN, K. et PIORE, M. (1995),
Employment Relations in a Changing World Economy, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- LUND, R. et GJERDING, A.N. (1996),
« The Flexible Company: Innovation, Work Organisation and Human Resource Management », DRUID Working Paper n° 96-17, Department of Business Studies, Aalborg University, photocopié.
- LYNCH, L.M. (dir. publ.) (1994),
Training and the Private Sector: International Comparisons, University of Chicago Press, Chicago.
- LYNCH, L.M. et BLACK, S.E. (1998),
« Beyond the Incidence of Employer-Provided Training », *Industrial and Labor Relations Review*, n° 1, pp. 64-81.
- MACDUFFIE, J.P. (1995),
« Human Resource Bundles and Manufacturing Performance: Organizational Logic and Flexible Production Systems in the World Auto Industry », *Industrial and Labor Relations Review*, janvier, pp. 197-221.
- MARCHINGTON, M. (1995),
« Involvement and Participation », dans Storey, J. (dir. pub.), *Human Resource Management: A critical text*, Routledge, Londres, pp. 280-308.
- MARSDEN, D. (1996),
« Employment Policy Implications of New Management Systems », *Labour*, printemps, pp. 17-61.
- MARSDEN, D. (à paraître),
A Theory of Employment Systems: Micro-foundations of societal diversity, Oxford University Press, Royaume-Uni.
- MAURICE, M., SELIER, F. et SILVESTRE, J.J. (1986),
The Social Foundations of Industrial Power: A Comparison of France and Germany, the MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- MILES, R.E. et SNOW, C.C. (1984),
« Designing Strategic Human Resources Systems », *Organizational Dynamics*, été, pp. 36-52.
- MOREHEAD, A., STEELE, M., ALEXANDER, M., STEPHEN, K. et DUFFIN, L. (1997),
Changes at Work: The 1995 Australian Workplace Industrial Relations Survey, Longman, South Melbourne, Australie.
- NORDFLEX (à paraître),
Flexibility Matters – Flexible Organisations in the Nordic Countries, NUTEK (Swedish Board for Industrial and Technical Development), Stockholm.
- NUTEK (Swedish Board for Industrial and Technical Development) (1996),
Towards Flexible Organisations, Stockholm.

- OCDE (1995),
Perspectives de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1996a),
Perspectives de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1996b),
Technologie, productivité et création d'emplois : vol. 2, Rapport analytique, Paris.
- OSTERMAN, P. (1994),
« How Common Is Workplace Transformation and Who Adopts It? », *Industrial and Labor Relations Review*, janvier, pp. 173-188.
- OSTERMAN, P. (1995),
« Skill, Training and Work Organisation in American Establishments », *Industrial Relations*, vol. 34, n° 2, avril, pp. 125-146.
- OSTERMAN, P. (1998),
« Work Reorganization in an Era of Restructuring: Trends in Diffusion and Impacts on Employee Welfare », Sloan School, MIT, novembre, photocopié.
- PARKER, M. et SLAUGHTER, J. (1993),
« Should the Labour Movement buy TQM? », *Journal of Organizational Change Management*, n° 4, pp. 43-56.
- PIL, F.K. et MACDUFFIE, J.P. (1996),
« The Adoption of High-Involvement Work Practice », *Industrial Relations*, janvier, pp. 423-455.
- PIORE, M.J. et SABEL, C.F. (1984),
The Second Industrial Divide, Basic Books, New York.
- PORTER, M.E. (1980),
Competitive Strategy, The Free Press, New York.
- PORTER, M.E. (1985),
Competitive Advantage, The Free Press, New York.
- RAMSAY, H. (1996),
« Managing Sceptically: A Critique of Organisational Fashion », dans Clegg, S.R. et Palmer, G. (dir. pub.), *The Politics of Management Knowledge*, Russell Sage Foundation, New York, pp. 155-172.
- REGALIA, I. (1995),
Humanize Work and Increase Profitability? Direct Participation in Organisational Change Viewed by the Social Partners in Europe, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- SCHULER, R.S. et JACKSON, S.E. (1987),
« Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices », *The Academy of Management Executive*, n° 3, pp. 207-219.
- SORGE, A. et WARNER, M. (1986),
Comparative Factory Organisation: An Anglo-German Comparison of Management and Manpower in Manufacturing, Gower, Aldershot.
- STATISTIQUE CANADA (1998),
Un milieu de travail en évolution : résultats de l'Enquête pilote sur le lieu de travail et les employés, Catalogue n° 71-583-XP, Ottawa.
- STOREY, J. (1995),
« Human Resource Management: Still Marching On, or Marching Out? », dans Storey, J. (dir. pub.), *Human Resource Management: A Critical Text*, Routledge, Londres, pp. 3-32.
- WHITTAKER, H. (1993),
« New Technology and Organization of Work: British and Japanese Factories », dans Kogut, B. (dir. pub.), *Country Competitiveness: Technology and the Organizing of Work*, Oxford University Press, New York.
- WOMACK, J.P., JONES, D.T. et ROOS, D. (1990),
The Machine that Changed the World, Rawson Associates, New York.
- WOOD, S. et ALBANESE, M.T. (1995),
« Can We Speak of High Commitment Management on the Shop Floor? », *Journal of Management Studies*, n° 2, pp. 215-247.

Annexe statistique

Sources et définitions

Les statistiques présentées dans ces tableaux proviennent essentiellement de la partie III des *Statistiques de la population active*, 1978-1998 de l'OCDE (à paraître). Les utilisateurs peuvent consulter les notes et sources figurant dans l'édition précédente de cette publication.

Les sources et définitions sont autrement spécifiées au bas de chaque tableau.

Les données concernant l'emploi, le chômage et la population active ne correspondent pas nécessairement aux séries utilisées par le Département des Affaires Économiques de l'OCDE pour l'analyse des politiques et l'établissement de prévisions, et reproduites dans les tableaux 1.2 et 1.3.

Signes conventionnels

- .. Données non disponibles
- . Décimales
- | Rupture dans la série
- Zéro ou moins de la moitié du dernier chiffre utilisé

Note sur le traitement statistique de l'Allemagne

Dans cette publication, les données pour l'Allemagne ne concernent que l'Allemagne occidentale jusqu'à fin 1990 et, sauf indication contraire, l'ensemble de l'Allemagne à partir de 1991.

Tableau A. Taux de chômage standardisés dans 25 pays de l'OCDE

En pourcentage de la population active totale

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Australie	7.0	9.6	10.8	10.9	9.8	8.5	8.6	8.6	8.0
Autriche	4.0	3.8	3.9	4.4	4.5	4.7
Belgique	6.7	6.6	7.3	8.9	10.0	9.9	9.7	9.2	8.8
Canada	8.2	10.4	11.3	11.2	10.4	9.5	9.7	9.2	8.3
République tchèque	3.8	3.6	3.9	4.7	6.5
Danemark	7.7	8.5	9.2	10.1	8.2	7.3	6.8	5.6	5.1
Finlande	3.2	7.1	12.5	16.4	16.8	15.3	14.6	12.7	11.4
France	9.0	9.5	10.4	11.7	12.3	11.7	12.4	12.3	11.7
Allemagne ^a	4.8	5.6	6.6	7.9	8.4	8.2	8.9	9.9	9.4
Grèce	6.4	7.0	7.9	8.6	8.9	9.2	9.6	9.6	..
Hongrie	9.9	12.1	11.0	10.4	10.1	8.9	8.0
Irlande	13.4	14.8	15.4	15.6	14.3	12.3	11.6	9.9	7.8
Italie	9.1	8.8	9.0	10.3	11.4	11.9	12.0	12.1	12.2
Japon	2.1	2.1	2.2	2.5	2.9	3.2	3.4	3.4	4.1
Luxembourg	1.7	1.7	2.1	2.7	3.2	2.9	3.0	2.8	2.8
Pays-Bas	6.2	5.8	5.6	6.6	7.1	6.9	6.3	5.2	4.0
Nouvelle-Zélande	7.8	10.3	10.3	9.5	8.1	6.3	6.1	6.6	7.5
Norvège	5.3	5.6	6.0	6.1	5.5	5.0	4.9	4.1	3.3
Pologne	14.0	14.4	13.3	12.3	11.2	10.6
Portugal	4.6	4.0	4.2	5.7	7.0	7.3	7.3	6.8	4.9
Espagne	16.2	16.4	18.4	22.7	24.1	22.9	22.2	20.8	18.8
Suède	1.7	3.1	5.6	9.1	9.4	8.8	9.6	9.9	8.2
Suisse	..	2.0	3.1	4.0	3.8	3.5	3.9	4.2	..
Royaume-Uni	7.1	8.8	10.1	10.5	9.6	8.7	8.2	7.0	6.3
États-Unis	5.6	6.8	7.5	6.9	6.1	5.6	5.4	4.9	4.5
Union européenne ^b	..	8.2	9.2	10.7	11.1	10.7	10.8	10.6	10.0
OCDE Europe ^b	..	7.9	8.9	10.8	10.9	10.5	10.5	10.2	9.7
Total OCDE ^b	..	6.7	7.5	8.3	8.1	7.7	7.7	7.4	7.0

| Indique une rupture de séries.

a) Jusqu'en 1990 inclusivement les données se rapportent à l'Allemagne occidentale; après cette date elles se rapportent à l'Allemagne unifiée.

b) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Note : Dans toute la mesure du possible, les données ont été ajustées pour en assurer la comparabilité dans le temps et pour être conformes aux directives du Bureau international du travail. Toutes les séries présentées sont alignées sur les estimations basées sur les enquêtes de population active. Dans les pays effectuant des enquêtes annuelles, les estimations mensuelles sont obtenues par interpolation/extrapolation et incluent les tendances de données administratives lorsque celles-ci sont disponibles. Les données annuelles sont donc calculées en faisant la moyenne des estimations mensuelles (à la fois pour les chômeurs et pour la population active). Pour les pays effectuant des enquêtes mensuelles ou trimestrielles, les estimations annuelles sont obtenues par la moyenne des estimations mensuelles ou trimestrielles respectivement. Pour plusieurs pays, la procédure d'ajustement utilisée est celle du *Bureau of Labor Statistics du Department of Labor* des États-Unis. Pour les pays de l'UE, les procédures sont identiques à celles utilisées pour calculer les taux de chômage comparables de l'Office statistique des Communautés européennes. De légères différences peuvent apparaître dues principalement aux diverses méthodes de calcul et aux facteurs d'ajustement utilisés, et au fait que les estimations de l'UE sont basées sur la population civile.

Source : OCDE, *Statistiques trimestrielles de la population active*, n° 1, 1999.

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage, par sexe pour les personnes âgées de 15 à 64 ans^a**

Pourcentages

Hommes et femmes

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1990	1994	1995	1996	1997	1998	1990	1994	1995	1996	1997	1998	1990	1994	1995	1996	1997	1998
Australie	67.9	65.7	67.5	67.3	66.3	67.2	73.0	72.4	73.5	73.6	72.4	73.0	7.0	9.3	8.1	8.5	8.5	7.9
Autriche	68.4	67.3	67.2	67.4	71.5	71.1	70.9	71.3	4.4	5.3	5.2	5.5
Belgique	54.4	55.7	56.3	56.3	57.0	57.3	58.7	61.7	62.1	62.2	62.6	63.2	7.3	9.7	9.4	9.5	9.0	9.4
Canada	70.5	67.1	67.5	67.5	67.9	69.0	76.8	75.0	74.7	74.8	74.9	75.4	8.2	10.5	9.6	9.8	9.3	8.4
République tchèque	..	71.5	69.6	69.4	68.7	67.5	..	74.3	72.5	72.1	72.1	72.2	..	3.8	4.1	3.8	4.7	6.4
Danemark	75.4	72.4	73.9	74.0	75.4	75.3	82.4	78.8	79.5	79.5	79.8	79.3	8.5	8.1	7.0	6.9	5.4	5.1
Finlande	74.7	60.7	61.9	62.8	63.6	64.8	77.1	72.8	73.1	73.4	72.8	73.2	3.2	16.6	15.4	14.5	12.7	11.5
France	59.9	58.3	59.0	59.2	58.8	59.4	66.0	66.6	66.8	67.4	67.1	67.4	9.2	12.5	11.7	12.2	12.4	11.9
Allemagne	66.4	64.7	64.7	64.1	63.6	64.1	69.9	70.9	70.5	70.4	70.6	70.1	4.9	8.8	8.2	8.9	9.9	8.6
Grèce	54.8	54.1	54.5	54.9	54.8	54.9	59.1	59.5	60.1	61.0	60.8	62.4	7.2	9.1	9.3	9.9	9.8	11.9
Hongrie ^b	..	48.2	52.9	52.7	52.7	55.3	..	54.0	58.9	58.5	57.8	59.8	..	10.7	10.2	9.9	8.7	7.6
Islande ^{c, d}	79.9	78.5	80.5	80.4	80.0	82.2	82.1	83.0	84.7	83.6	83.1	84.5	2.7	5.4	5.0	3.7	3.8	2.7
Irlande	52.3	52.3	53.8	54.8	56.1	59.8	60.2	61.4	61.5	62.3	62.7	65.0	13.2	14.9	12.4	12.0	10.5	7.9
Italie	53.9	50.9	50.5	50.6	50.5	50.8	59.8	57.5	57.3	57.7	57.7	57.8	9.9	11.5	11.9	12.3	12.5	12.2
Japon	68.6	69.3	69.2	69.5	70.0	69.5	70.1	71.4	71.5	72.0	72.6	72.6	2.2	3.0	3.3	3.5	3.5	4.2
Corée	61.2	63.2	63.7	63.8	63.7	59.5	62.8	64.8	65.1	65.1	65.4	64.0	2.5	2.5	2.1	2.1	2.7	7.1
Luxembourg	59.1	60.2	58.5	59.1	59.9	60.2	60.1	62.3	60.3	61.1	61.5	61.9	1.6	3.5	2.9	3.3	2.5	2.8
Mexique ^d	58.0	58.7	58.2	59.1	61.1	61.4	59.9	61.4	61.8	61.9	63.3	63.2	3.1	4.4	5.8	4.5	3.5	3.0
Pays-Bas	60.8	63.0	64.2	66.2	68.1	69.8	66.7	68.6	70.1	70.8	72.1	72.9	7.4	6.8	7.1	6.5	5.5	4.3
Nouvelle-Zélande	67.3	67.8	70.0	71.1	70.5	69.5	73.0	73.9	74.7	75.8	75.6	75.2	7.8	8.2	6.3	6.2	6.7	7.6
Norvège ^c	73.1	72.2	73.5	75.3	77.3	78.2	77.1	76.4	77.4	79.2	80.6	80.8	5.3	5.4	5.0	4.9	4.1	3.2
Pologne	..	58.3	58.1	58.4	58.8	58.9	..	68.4	67.4	66.9	66.4	66.1	..	14.8	13.7	12.7	11.5	10.9
Portugal	65.5	62.9	62.5	62.3	63.4	66.8	68.8	67.6	67.4	67.5	68.2	70.2	4.8	7.0	7.4	7.7	6.9	4.9
Espagne ^c	51.1	46.5	47.4	48.2	49.4	51.2	60.9	61.3	61.4	62.0	62.3	63.1	16.1	24.1	22.9	22.1	20.7	18.8
Suède ^c	83.1	71.5	72.2	71.6	70.7	71.5	84.6	79.2	79.5	79.5	78.7	78.1	1.8	10.0	9.3	10.2	10.4	8.4
Suisse ^d	79.6	77.4	78.1	78.3	78.1	79.3	81.1	80.7	80.8	81.3	81.5	82.3	1.8	4.0	3.4	3.8	4.2	3.7
Turquie	54.5	52.0	52.7	52.5	50.2	50.5	59.4	56.7	56.8	56.0	53.7	54.0	8.2	8.3	7.1	6.3	6.6	6.6
Royaume-Uni ^c	72.4	68.8	69.3	69.8	70.8	71.2	77.8	76.2	75.9	76.1	76.2	75.9	6.8	9.7	8.7	8.2	7.1	6.2
États-Unis ^c	72.2	72.0	72.5	72.9	73.5	73.8	76.5	76.7	76.9	77.1	77.4	77.4	5.7	6.2	5.6	5.5	5.0	4.5
Union européenne ^e	62.0	59.5	60.1	60.2	60.5	61.1	67.5	67.3	67.4	67.6	67.8	67.9	8.1	11.4	10.8	10.9	10.8	9.9
OCDE Europe ^e	61.5	58.9	59.5	59.6	59.5	60.1	66.9	66.3	66.4	66.4	66.2	66.3	7.9	11.0	10.3	10.2	10.1	9.3
Total OCDE ^e	65.4	63.9	64.3	64.5	64.9	65.1	69.5	69.4	69.5	69.6	69.8	69.8	5.9	7.8	7.4	7.3	7.0	6.8

| Indique une rupture de séries.

a) Les ratios portent sur les personnes âgées de 15 à 64 ans et sont définis par le rapport des actifs et des actifs occupés à la population d'âge actif, ou par le rapport du chômage à la population d'âge active.

b) Pour les années avant 1995, les données couvrent les personnes âgées de 15 et plus.

c) Personnes âgées de 16 à 64 ans.

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

e) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Sources : OCDE, *Statistiques de la population active, 1978-1998*, partie III, à paraître.

Pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg et le Portugal, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces du travail.

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage, par sexe pour les personnes âgées de 15 à 64 ans^a (suite)**

Pourcentages

	Hommes																	
	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1990	1994	1995	1996	1997	1998	1990	1994	1995	1996	1997	1998	1990	1994	1995	1996	1997	1998
Australie	78.5	74.8	76.1	75.9	74.7	75.2	84.4	82.7	83.2	83.3	81.8	82.1	6.9	9.6	8.6	9.0	8.7	8.4
Autriche	77.6	76.1	75.9	75.9	80.8	80.4	80.0	80.2	4	5.4	5.1	5.4
Belgique	68.1	66.5	66.9	66.8	67.1	67.0	71.3	72.0	72.3	72.2	72.2	72.5	4.6	7.7	7.4	7.4	7.1	7.6
Canada	77.9	73.2	73.5	73.4	74.1	74.7	84.9	82.2	81.5	81.5	81.8	81.8	8.3	10.9	9.9	10.0	9.4	8.6
République tchèque	..	76.8	77.6	78.1	77.4	76.3	..	79.4	80.4	80.7	80.5	80.3	..	3.3	3.5	3.2	3.8	5.0
Danemark	80.1	77.6	80.7	80.5	81.3	80.2	87.1	83.7	85.6	85.3	85.2	83.5	8.0	7.3	5.7	5.6	4.6	3.9
Finlande	77.9	62.6	64.8	66.0	66.7	68.2	80.8	76.4	76.7	76.9	76.0	76.6	3.6	18.0	15.5	14.1	12.3	10.9
France	69.7	65.9	66.6	66.7	66.2	66.5	75.0	74.0	73.9	74.5	74.3	74.1	7.0	10.9	9.8	10.5	10.9	10.3
Allemagne	78.7	74.1	73.9	72.7	71.8	72.5	82.1	80.2	79.6	79.3	79.3	79.2	4.1	7.6	7.1	8.3	9.4	8.5
Grèce	73.4	72.2	72.2	72.6	71.9	71.0	76.8	77.0	77.2	77.4	76.9	77.2	4.4	6.2	6.4	6.2	6.4	8.1
Hongrie ^b	..	55.1	60.2	60.2	60.3	63.6	..	62.4	67.9	67.4	66.6	69.2	..	11.8	11.4	10.7	9.5	8.1
Islande ^{c, d}	85.2	82.4	84.0	84.3	84.2	86.0	87.3	86.8	88.4	87.3	87.1	87.9	2.4	5.1	5.0	3.4	3.3	2.3
Irlande	67.8	64.4	66.3	66.6	67.6	71.4	77.7	75.9	75.8	75.8	75.6	77.8	12.8	15.0	12.5	12.1	10.6	8.2
Italie	72.0	66.5	65.7	65.3	65.0	65.1	77.0	73.1	72.4	72.3	72.2	72.0	6.5	9.0	9.3	9.7	9.8	9.5
Japon	81.3	81.9	81.9	82.1	82.4	81.7	83.0	84.4	84.5	85.0	85.4	85.3	2.1	2.9	3.1	3.5	3.5	4.3
Corée	73.9	76.6	77.2	76.7	76.0	71.7	76.2	78.8	79.0	78.6	78.2	77.9	3.0	2.8	2.3	2.4	2.8	7.9
Luxembourg	76.4	74.9	74.3	74.4	74.3	74.6	77.4	77.3	75.9	76.3	75.7	76.0	1.3	3.0	2.1	2.5	1.9	1.9
Mexique ^d	84.1	82.9	81.5	82.7	84.7	84.8	86.4	86.4	86.4	86.4	87.2	87.1	2.6	4.1	5.7	4.3	2.8	2.6
Pays-Bas	74.3	73.5	74.7	76.9	78.4	79.9	80.0	79.6	80.8	81.1	82.0	82.8	5.4	5.9	5.9	5.2	4.4	3.5
Nouvelle-Zélande	76.1	76.1	78.6	79.0	78.4	77.1	83.0	83.3	83.8	84.2	84.1	83.5	8.3	8.6	6.3	6.2	6.7	7.7
Norvège ^c	78.6	76.8	78.1	80.0	82.0	82.7	83.4	81.6	82.4	84.1	85.4	85.5	5.8	6.0	5.2	4.8	4.0	3.3
Pologne	..	64.9	64.7	65.2	66.1	65.8	..	75.0	73.9	73.5	73.2	72.8	..	13.4	12.5	11.3	9.8	9.5
Portugal	78.6	72.5	71.2	71.0	71.9	75.8	81.4	77.2	76.4	76.1	76.7	79.0	3.4	6.1	6.8	6.7	6.2	4.0
Espagne ^c	71.0	62.2	63.0	63.6	64.5	67.0	80.4	77.4	76.8	77.1	76.7	77.7	11.8	19.6	18.0	17.4	15.9	13.7
Suède ^c	85.2	72.3	73.5	73.2	72.4	73.5	86.7	81.4	81.7	81.7	81.0	80.7	1.8	11.4	10.2	10.7	10.8	8.8
Suisse ^d	90.0	86.6	87.4	86.8	85.9	87.2	91.1	89.8	90.1	89.8	89.9	90.1	1.2	3.6	2.9	3.4	4.4	3.2
Turquie	76.9	73.8	74.6	74.5	74.0	73.6	83.6	80.8	80.5	79.8	78.8	78.8	8.0	8.6	7.3	6.6	6.2	6.6
Royaume-Uni ^c	82.1	75.4	76.1	76.3	77.4	78.1	88.3	85.2	84.7	84.6	84.4	83.9	7.1	11.5	10.2	9.8	8.2	6.9
États-Unis ^c	80.7	79.0	79.5	79.7	80.1	80.5	85.6	84.3	84.3	84.3	84.2	84.2	5.7	6.2	5.6	5.4	4.9	4.5
Union européenne ^e	75.2	70.0	70.4	70.2	70.3	71.0	80.4	78.1	77.9	77.9	77.7	77.8	6.4	10.4	9.5	9.8	9.6	8.7
OCDE Europe ^e	75.7	70.1	70.7	70.7	70.7	71.3	81.0	78.0	77.9	77.8	77.6	77.7	6.5	10.1	9.2	9.2	8.9	8.2
Total OCDE ^e	78.4	75.2	75.5	75.6	75.9	76.0	82.8	81.2	81.2	81.2	81.1	81.2	5.3	7.4	7.0	6.9	6.5	6.3

| Indique une rupture de séries.

a) Les ratios portent sur les personnes âgées de 15 à 64 ans et sont définis par le rapport des actifs et des actifs occupés à la population d'âge actif, ou par le rapport du chômage à la population d'âge active.

b) Pour les années avant 1995, les données couvrent les personnes âgées de 15 et plus.

c) Personnes âgées de 16 à 64 ans.

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

e) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Sources : OCDE, *Statistiques de la population active, 1978-1998*, partie III, à paraître.

Pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg et le Portugal, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces du travail.

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage, par sexe pour les personnes âgées de 15 à 64 ans^a (suite)**

Pourcentages

Femmes

	Rapports emploi/population ^a						Taux d'activité ^a						Taux de chômage					
	1990	1994	1995	1996	1997	1998	1990	1994	1995	1996	1997	1998	1990	1994	1995	1996	1997	1998
Australie	57.1	56.4	58.9	58.7	57.8	59.2	61.5	61.9	63.7	63.8	63.0	63.9	7.2	8.9	7.6	8.0	8.1	7.3
Autriche	59.2	58.6	58.5	59.0	62.3	61.8	61.8	62.5	4.9	5.3	5.3	5.6
Belgique	40.8	44.8	45.4	45.6	46.7	47.5	46.1	51.2	51.7	52.0	52.9	53.8	11.5	12.5	12.3	12.4	11.6	11.7
Canada	63.0	61.1	61.5	61.6	61.7	63.3	68.6	67.8	67.8	68.0	68.0	69.0	8.2	9.9	9.3	9.5	9.2	8.2
République tchèque	..	66.2	61.6	60.6	60.0	58.8	..	69.3	64.7	63.6	63.7	64.0	..	4.5	4.8	4.6	5.8	8.2
Danemark	70.6	67.1	67.0	67.4	69.4	70.2	77.6	73.8	73.3	73.6	74.2	75.0	9.0	9.0	8.6	8.4	6.5	6.4
Finlande	71.5	58.8	58.9	59.5	60.4	61.2	73.5	69.1	69.5	69.9	69.5	69.7	2.7	14.9	15.2	14.9	13.1	12.1
France	50.3	50.7	51.5	51.7	51.5	52.3	57.2	59.2	59.8	60.3	60.1	60.8	12.1	14.4	13.9	14.3	14.2	13.9
Allemagne	54.0	55.0	55.3	55.4	55.2	55.6	57.6	61.4	61.3	61.3	61.8	60.9	6.2	10.4	9.7	9.7	10.7	8.7
Grèce	37.5	37.1	38.0	38.5	39.1	39.6	42.6	43.2	44.3	45.8	46.0	48.2	12.0	14.0	14.1	15.8	15.1	17.8
Hongrie ^b	..	41.9	45.9	45.5	45.5	47.3	..	46.3	50.3	49.9	49.3	50.8	..	9.4	8.7	8.8	7.7	6.9
Islande ^{c, d}	74.5	74.6	76.8	76.5	75.6	78.3	76.8	79.1	80.9	79.8	79.1	80.9	3.0	5.7	5.0	4.1	4.4	3.3
Irlande	36.6	39.9	41.2	43.0	44.6	48.2	42.6	46.9	47.0	48.8	49.7	52.1	14.0	14.8	12.3	11.9	10.4	7.5
Italie	36.4	35.6	35.6	36.1	36.2	36.7	43.2	42.2	42.5	43.3	43.6	43.9	15.8	15.7	16.3	16.6	16.8	16.4
Japon	55.8	56.5	56.4	56.8	57.6	57.2	57.1	58.3	58.4	58.9	59.7	59.8	2.3	3.1	3.4	3.6	3.6	4.2
Corée	49.0	50.1	50.6	51.1	51.5	47.4	49.9	51.1	51.5	51.9	52.8	50.3	1.9	2.0	1.7	1.6	2.4	5.8
Luxembourg	41.4	44.9	42.2	43.6	45.4	45.6	42.5	47.0	44.1	45.7	47.1	47.6	2.5	4.3	4.4	4.7	3.7	4.2
Mexique ^d	34.2	36.2	36.5	37.4	39.7	40.0	35.7	38.1	38.9	39.3	41.7	41.5	4.3	4.9	6.1	4.9	4.7	3.6
Pays-Bas	46.9	52.2	53.4	55.2	57.6	59.4	53.1	57.3	59.1	60.2	61.9	62.9	10.6	8.1	8.8	8.3	7.0	5.5
Nouvelle-Zélande	58.5	59.7	61.7	63.4	62.7	62.1	63.2	64.7	65.8	67.5	67.2	67.1	7.3	7.8	6.4	6.1	6.7	7.4
Norvège ^c	67.2	67.5	68.8	70.4	72.3	73.5	70.7	70.9	72.1	74.1	75.6	75.9	4.9	4.8	4.7	4.9	4.3	3.2
Pologne	..	51.9	51.8	51.8	51.8	52.2	..	62.1	61.0	60.5	59.9	59.7	..	16.4	15.1	14.3	13.5	12.6
Portugal	53.3	54.1	54.3	54.2	55.5	58.1	57.1	58.8	59.1	59.5	60.3	61.9	6.7	8.0	8.1	8.8	7.9	6.0
Espagne ^c	31.6	31.0	32.0	33.0	34.3	35.7	41.8	45.4	46.2	47.0	48.0	48.7	24.4	31.6	30.8	29.8	28.4	26.7
Suède ^c	81.0	70.6	70.8	69.9	68.9	69.4	82.5	77.0	77.2	77.1	76.3	75.5	1.8	8.4	8.4	9.6	9.9	8.0
Suisse ^d	68.7	67.8	68.3	69.3	69.8	71.0	70.6	71.0	71.1	72.3	72.7	74.2	2.6	4.5	4.0	4.2	4.0	4.3
Turquie	32.9	30.6	31.5	31.0	27.2	28.0	36.0	33.2	33.7	32.8	29.4	30.0	8.7	7.8	6.7	5.5	7.7	6.7
Royaume-Uni ^c	62.8	62.1	62.5	63.3	64.0	64.2	67.2	67.1	67.1	67.5	68.0	67.8	6.5	7.4	6.9	6.3	5.8	5.3
États-Unis ^c	64.0	65.2	65.8	66.3	67.1	67.4	67.8	69.4	69.7	70.1	70.7	70.7	5.6	6.1	5.7	5.5	5.1	4.7
Union européenne ^e	49.0	49.1	49.8	50.2	50.7	51.3	54.8	56.5	56.9	57.4	57.8	58.0	10.5	13.0	12.5	12.5	12.4	11.5
OCDE Europe ^e	47.5	47.8	48.4	48.7	48.5	49.0	52.8	54.6	54.9	55.1	54.9	55.0	10.1	12.3	11.8	11.7	11.7	10.9
Total OCDE ^e	52.6	52.9	53.3	53.7	54.1	54.3	56.5	57.8	58.1	58.3	58.7	58.7	6.8	8.4	8.1	8.0	7.8	7.4

| Indique une rupture de séries.

a) Les ratios portent sur les personnes âgées de 15 à 64 ans et sont définis par le rapport des actifs et des actifs occupés à la population d'âge actif, ou par le rapport du chômage à la population d'âge active.

b) Pour les années avant 1995, les données couvrent les personnes âgées de 15 et plus.

c) Personnes âgées de 16 à 64 ans.

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

e) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Sources : OCDE, *Statistiques de la population active, 1978-1998*, partie III, à paraître.

Pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg et le Portugal, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces du travail.

Tableau C. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge et sexe
Hommes et femmes

		Pourcentages														
		1990			1995			1996			1997			1998		
		15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans
Australie	Taux de chômage	13.2	5.1	5.4	14.4	6.4	7.4	14.8	6.8	7.7	15.9	6.6	7.2	14.5	6.3	6.1
	Taux d'activité	70.4	79.9	44.1	69.6	80.4	44.7	70.1	80.2	45.8	66.8	79.6	45.1	67.6	80.0	46.6
	Rapports emploi/population	61.1	75.8	41.8	59.5	75.3	41.4	59.7	74.7	42.3	56.2	74.4	41.9	57.8	75.0	43.7
Autriche	Taux de chômage	5.9	4.1	3.9	6.9	5.1	4.6	7.6	4.8	5.2	7.5	5.0	6.4
	Taux d'activité	61.7	83.3	30.2	59.6	83.5	30.8	58.4	83.9	30.0	58.5	84.7	29.9
	Rapports emploi/population	58.1	79.9	29.0	55.5	79.3	29.4	54.0	79.9	28.5	54.2	80.4	28.0
Belgique	Taux de chômage	14.5	6.5	3.5	21.5	8.3	4.0	20.5	8.6	4.5	21.3	7.9	4.7	20.4	8.4	5.3
	Taux d'activité	35.5	76.7	22.2	33.9	80.4	24.2	32.8	80.8	22.8	32.0	81.0	23.1	32.6	81.2	23.8
	Rapports emploi/population	30.4	71.7	21.4	26.6	73.8	23.3	26.1	73.9	21.8	25.2	74.6	22.0	26.0	74.4	22.5
Canada	Taux de chômage	12.7	7.3	6.0	15.6	8.4	8.2	16.1	8.6	7.7	16.7	7.9	7.6	15.2	7.1	6.9
	Taux d'activité	69.2	84.5	50.0	62.2	83.4	47.4	61.5	83.7	47.9	61.2	83.8	48.4	62.0	84.3	48.8
	Rapports emploi/population	60.4	78.4	47.0	52.5	76.4	43.6	51.6	76.5	44.2	51.0	77.2	44.7	52.6	78.3	45.4
République tchèque	Taux de chômage	7.9	3.3	3.0	7.2	3.2	3.5	8.4	4.0	3.6	12.3	5.4	3.8
	Taux d'activité	50.6	89.6	35.6	49.4	88.7	38.5	48.3	88.7	39.7	49.0	88.6	38.6
	Rapports emploi/population	46.6	86.6	34.5	45.9	85.9	37.1	44.3	85.1	38.3	43.0	83.7	37.1
Danemark	Taux de chômage	11.5	7.9	6.1	9.9	6.2	8.0	10.6	6.0	6.1	8.1	4.8	5.1	7.2	4.6	5.1
	Taux d'activité	73.5	91.2	57.1	73.2	87.1	53.6	73.8	87.5	50.6	74.2	87.0	54.1	71.5	87.4	53.1
	Rapports emploi/population	65.0	84.0	53.6	65.9	81.7	49.3	66.0	82.2	47.5	68.2	82.8	51.4	66.4	83.4	50.4
Finlande	Taux de chômage	8.9	2.1	2.7	26.9	13.2	20.3	24.9	12.2	21.0	23.3	10.7	15.0	22.0	9.5	14.0
	Taux d'activité	60.6	89.7	43.8	45.9	87.5	43.2	46.2	87.5	45.1	48.4	86.8	42.0	49.7	87.1	42.0
	Rapports emploi/population	55.2	87.9	42.6	33.5	76.0	34.4	34.7	76.8	35.6	37.1	77.5	35.7	38.8	78.9	36.2
France	Taux de chômage	19.1	8.0	6.7	25.9	10.5	7.2	26.3	11.0	8.4	28.1	11.1	8.5	25.4	10.8	8.7
	Taux d'activité	36.4	84.1	38.1	29.8	86.0	36.1	29.2	86.4	36.6	28.0	86.0	36.7	28.0	86.2	36.1
	Rapports emploi/population	29.5	77.4	35.6	22.0	77.0	33.5	21.5	76.9	33.5	20.1	76.4	33.6	20.9	76.8	33.0
Allemagne	Taux de chômage	4.6	4.7	7.5	8.5	7.7	11.6	9.6	8.1	13.3	10.7	8.9	15.2	9.4	7.7	12.7
	Taux d'activité	60.7	80.0	42.4	52.5	83.3	42.8	50.4	83.5	43.7	49.7	84.1	45.1	49.6	83.5	44.5
	Rapports emploi/population	57.9	76.3	39.2	48.0	76.9	37.8	45.5	76.7	37.9	44.4	76.6	38.2	45.0	77.0	38.8
Grèce	Taux de chômage	23.3	5.1	1.6	27.9	7.3	3.4	31.2	7.7	3.0	31.0	7.7	3.2	32.1	9.6	3.7
	Taux d'activité	39.4	72.2	41.5	36.7	74.2	41.9	36.9	75.3	41.9	35.5	75.5	42.1	40.7	76.5	40.0
	Rapports emploi/population	30.3	68.5	40.8	26.5	68.8	40.5	25.4	69.5	40.7	24.5	69.7	40.7	27.6	69.1	38.5
Hongrie	Taux de chômage	18.6	8.9	5.4	18.0	8.7	5.6	15.9	7.5	5.7	13.5	6.6	4.8
	Taux d'activité	38.4	77.6	18.1	37.1	77.1	18.4	37.3	75.9	18.3	40.8	77.8	17.4
	Rapports emploi/population	31.3	70.7	17.1	30.4	70.4	17.4	31.3	70.2	17.3	35.3	72.7	16.6
Islande^{a, b}	Taux de chômage	4.9	2.2	2.1	11.0	3.7	4.1	8.4	2.6	3.8	7.7	3.0	3.1	6.0	2.1	1.6
	Taux d'activité	59.5	90.1	87.2	61.7	92.5	88.7	59.9	91.7	87.1	60.3	91.0	86.4	65.5	90.8	88.1
	Rapports emploi/population	56.6	88.1	85.4	54.9	89.1	85.1	54.8	89.3	83.8	55.7	88.2	83.7	61.6	88.9	86.7

Tableau C. **Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge et sexe (suite)**
Hommes et femmes

Pourcentages

		1990			1995			1996			1997			1998		
		15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans
Irlande	Taux de chômage	17.6	12.4	8.4	19.1	11.1	7.8	18.2	11.0	6.8	16.1	9.5	6.0	11.5	7.3	5.1
	Taux d'activité	50.4	68.7	42.2	45.5	72.6	42.5	43.9	74.5	43.2	45.5	74.4	42.6	48.6	76.4	43.8
	Rapports emploi/population	41.5	60.2	38.6	36.8	64.5	39.2	35.9	66.3	40.3	38.1	67.3	40.1	43.0	70.9	41.6
Italie	Taux de chômage	28.9	6.6	1.8	32.8	8.9	4.3	34.1	9.3	4.3	33.6	9.6	4.4	32.1	9.6	4.7
	Taux d'activité	46.8	72.8	32.5	38.8	71.6	28.3	38.5	72.2	28.5	38.0	72.4	28.6	37.5	72.8	28.3
	Rapports emploi/population	33.3	68.0	32.0	26.1	65.2	27.0	25.4	65.5	27.3	25.2	65.5	27.3	25.4	65.9	26.9
Japon	Taux de chômage	4.3	1.6	2.7	6.1	2.6	3.7	6.7	2.7	4.1	6.6	2.8	3.9	7.7	3.4	5.0
	Taux d'activité	44.1	80.9	64.7	47.6	81.4	66.2	48.3	81.8	66.3	48.6	82.2	66.9	48.3	82.1	67.1
	Rapports emploi/population	42.2	79.6	62.9	44.7	79.3	63.7	45.0	79.6	63.6	45.3	79.9	64.2	44.6	79.2	63.8
Corée	Taux de chômage	7.0	1.9	0.8	6.3	1.6	0.8	6.1	1.6	0.7	7.7	2.1	1.0	15.9	6.4	4.0
	Taux d'activité	35.0	74.6	62.4	36.5	75.6	64.1	35.4	76.1	63.6	34.4	76.6	64.3	31.4	75.0	61.3
	Rapports emploi/population	32.5	73.2	61.9	34.2	74.4	63.5	33.2	74.9	63.2	31.8	75.0	63.6	26.4	70.3	58.9
Luxembourg	Taux de chômage	3.7	1.4	0.8	7.2	2.5	0.3	9.2	2.7	0.0	7.3	2.1	0.9	6.4	2.5	0.6
	Taux d'activité	44.7	72.8	28.4	41.2	73.8	24.0	40.7	75.2	22.6	37.4	76.0	24.0	35.3	76.7	25.1
	Rapports emploi/population	43.1	71.8	28.2	38.2	71.9	24.0	36.9	73.2	22.6	34.7	74.4	23.7	33.1	74.7	25.0
Mexique^b	Taux de chômage	5.4	2.2	1.0	9.3	4.4	3.3	7.7	3.3	2.1	6.3	2.5	1.1	5.3	2.2	1.0
	Taux d'activité	52.2	65.9	54.6	54.1	67.8	52.9	53.1	68.4	53.2	53.5	70.1	56.1	54.0	69.8	54.4
	Rapports emploi/population	49.3	64.4	54.1	49.1	64.8	51.2	49.0	66.2	52.1	50.1	68.4	55.4	51.1	68.3	53.9
Pays-Bas	Taux de chômage	11.1	6.7	3.7	12.8	6.1	3.0	12.1	5.5	3.2	9.5	4.9	2.5	8.2	3.6	2.3
	Taux d'activité	61.4	76.3	30.8	64.5	79.9	30.3	66.4	80.2	31.6	67.5	81.5	32.5	68.0	82.3	34.1
	Rapports emploi/population	54.5	71.2	22.4	56.3	75.0	22.7	58.4	75.7	30.5	61.1	77.5	31.7	62.5	79.3	33.3
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	14.1	6.0	4.6	11.9	5.1	3.3	11.8	4.9	3.7	13.1	5.3	4.0	14.6	6.1	4.6
	Taux d'activité	67.9	81.2	43.8	67.4	81.7	52.1	67.4	82.4	55.9	66.9	82.1	56.8	65.2	81.8	58.4
	Rapports emploi/population	58.3	76.3	41.8	59.4	77.6	50.4	59.4	78.4	53.9	58.1	77.8	54.5	55.7	76.8	55.7
Norvège^a	Taux de chômage	11.8	4.2	2.1	11.9	4.1	2.6	12.4	3.9	2.2	10.9	3.2	2.0	9.5	2.3	1.9
	Taux d'activité	60.5	85.9	63.1	55.9	85.9	64.8	59.7	87.1	66.0	61.9	88.1	67.7	63.8	87.8	68.2
	Rapports emploi/population	53.4	82.3	61.8	49.2	82.4	63.1	52.3	83.7	64.6	55.2	85.3	66.4	57.7	85.7	66.9
Pologne	Taux de chômage	31.2	11.7	5.9	28.5	10.8	5.9	24.7	10.0	5.3	23.2	9.5	5.9
	Taux d'activité	39.7	84.0	35.9	39.0	83.6	35.0	38.3	82.9	35.5	37.3	82.9	34.3
	Rapports emploi/population	27.3	74.2	33.8	27.9	74.6	33.0	28.8	74.7	33.6	28.6	75.0	32.3
Portugal	Taux de chômage	10.4	3.7	1.7	16.0	6.1	4.0	17.0	6.2	5.0	14.1	5.7	5.2	9.5	4.1	3.4
	Taux d'activité	58.4	79.8	47.6	43.1	83.4	47.4	42.3	83.4	48.7	44.2	83.4	49.4	47.4	83.8	52.7
	Rapports emploi/population	52.4	76.9	46.8	36.2	78.3	45.5	35.1	78.2	46.3	37.9	78.6	46.8	42.9	80.3	50.9
Espagne^a	Taux de chômage	30.1	13.1	8.1	40.3	19.9	12.2	39.8	19.1	11.6	37.1	18.1	11.3	34.1	16.5	10.6
	Taux d'activité	54.9	70.3	40.0	47.6	74.0	36.5	46.7	75.3	37.3	46.0	75.3	37.8	46.4	75.6	38.8
	Rapports emploi/population	38.3	61.1	36.8	28.4	59.2	32.1	28.1	60.9	33.0	28.9	61.6	33.5	30.6	63.1	34.8

Tableau C. **Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge et sexe (suite)**
Hommes et femmes

Pourcentages

		1990			1995			1996			1997			1998		
		15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans
Suède^a	Taux de chômage	4.5	1.3	1.5	20.6	7.9	7.8	22.5	8.7	8.2	22.5	9.2	8.0	16.8	7.6	6.6
	Taux d'activité	69.1	92.8	70.5	52.7	89.6	67.1	51.1	89.4	69.0	50.2	88.6	68.1	50.0	88.0	67.5
	Rapports emploi/population	66.0	91.6	69.4	42.3	82.6	61.9	40.3	81.8	63.4	39.6	80.6	62.7	41.6	81.3	63.0
Suisse^b	Taux de chômage	3.2	1.6	1.2	5.5	3.0	3.2	4.7	3.7	3.3	6.0	4.1	2.9	5.8	3.3	3.4
	Taux d'activité	71.6	85.9	72.0	66.2	86.4	72.1	66.4	86.8	73.1	67.0	86.9	72.8	67.2	87.8	73.8
	Rapports emploi/population	69.3	84.5	71.1	62.6	83.8	69.8	63.3	83.6	70.7	62.9	83.4	70.7	63.3	84.9	71.3
Turquie	Taux de chômage	16.0	5.4	3.1	14.7	4.9	2.3	12.9	4.4	1.7	14.4	4.4	1.4	13.8	4.7	1.9
	Taux d'activité	54.7	65.1	44.1	47.9	64.0	43.4	47.1	63.0	42.5	44.5	60.9	40.3	43.6	61.3	41.9
	Rapports emploi/population	45.9	61.6	42.7	40.9	60.9	42.4	41.0	60.2	41.8	38.1	58.2	39.7	37.6	58.4	41.1
Royaume-Uni^a	Taux de chômage	10.1	5.8	7.2	15.3	7.4	7.5	14.7	7.0	7.1	13.5	5.9	6.3	12.3	5.0	5.3
	Taux d'activité	78.0	83.9	53.0	69.8	83.4	51.4	70.7	83.3	51.4	70.5	83.3	51.7	69.5	83.3	51.0
	Rapports emploi/population	70.1	79.0	49.2	59.1	77.2	47.6	60.3	77.5	47.7	61.0	78.4	48.5	61.0	79.1	48.3
États-Unis^a	Taux de chômage	11.2	4.6	3.3	12.1	4.5	3.6	12.0	4.3	3.4	11.3	3.9	2.9	10.4	3.5	2.6
	Taux d'activité	67.3	83.5	55.9	66.3	83.5	57.2	65.5	83.8	57.9	65.4	84.1	58.9	65.9	84.1	59.3
	Rapports emploi/population	59.8	79.7	54.0	58.3	79.7	55.1	57.6	80.2	55.9	58.0	80.9	57.2	59.0	81.1	57.7
Union européenne^c	Taux de chômage	15.7	6.6	5.6	20.8	9.3	8.4	21.3	9.4	9.0	20.6	9.3	9.4	19.1	8.6	8.1
	Taux d'activité	55.0	79.1	41.1	47.7	80.7	39.6	47.1	81.1	40.2	46.5	81.2	40.8	46.6	81.3	40.4
	Rapports emploi/population	46.4	73.9	38.6	37.8	73.2	36.0	37.1	73.5	36.6	36.9	73.7	36.9	37.7	74.3	37.1
OCDE Europe^c	Taux de chômage	15.4	6.3	5.2	19.7	8.8	7.4	19.5	8.8	7.8	19.1	8.6	8.1	17.8	8.0	7.2
	Taux d'activité	55.2	77.7	42.1	47.3	79.5	39.7	46.6	79.5	40.1	45.7	79.3	40.5	45.6	79.4	40.2
	Rapports emploi/population	46.7	72.8	39.6	38.0	72.5	36.6	37.5	72.6	37.0	37.0	72.5	37.2	37.5	73.0	37.4
Total OCDE^c	Taux de chômage	11.5	4.8	3.8	14.1	6.3	5.2	13.9	6.2	5.3	13.4	5.9	5.2	12.8	5.7	5.0
	Taux d'activité	55.8	79.1	50.4	52.5	79.9	49.1	51.9	80.1	49.6	51.6	80.3	50.3	51.7	80.1	50.5
	Rapports emploi/population	49.4	75.3	48.4	45.1	74.9	46.4	44.7	75.2	47.0	44.6	75.5	47.7	45.1	75.5	47.9

Indique une rupture de séries.

a) 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans.

b) 1991 au lieu de 1990.

c) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Sources : OCDE, *Statistiques de la population active, 1978-1998*, partie III, à paraître.

Pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg et le Portugal, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces du travail.

Tableau C. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge et sexe (suite)

Hommes

Pourcentages

		1990			1995			1996			1997			1998		
		15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans
Australie	Taux de chômage	13.9	4.9	6.3	14.9	6.9	9.0	15.4	7.2	9.5	17.1	6.6	8.7	15.7	6.7	7.0
	Taux d'activité	73.0	93.1	63.2	71.6	91.7	60.8	72.6	91.5	60.2	68.7	90.6	59.5	69.9	90.4	60.5
	Rapports emploi/population	62.8	88.5	59.2	60.9	85.4	55.3	61.4	84.9	54.4	56.9	84.6	54.3	59.0	84.3	56.3
Autriche	Taux de chômage	5.7	3.6	4.4	7.1	5.1	5.1	7.8	4.5	6.0	7.4	4.9	6.6
	Taux d'activité	64.6	93.2	42.6	62.9	93.0	44.7	61.4	93.3	43.0	61.7	93.8	42.5
	Rapports emploi/population	60.9	89.8	40.8	58.4	88.2	42.4	56.6	89.1	40.5	57.1	89.2	39.6
Belgique	Taux de chômage	10.1	4.0	3.1	19.7	6.2	3.8	17.3	6.6	4.7	17.6	6.2	4.8	18.3	6.6	5.3
	Taux d'activité	37.0	92.2	35.4	36.0	92.3	35.9	35.6	92.4	33.8	34.7	92.1	33.9	35.7	91.7	33.9
	Rapports emploi/population	33.3	88.5	34.3	28.9	86.5	34.5	29.4	86.3	32.2	28.5	86.4	32.2	29.2	85.7	32.1
Canada	Taux de chômage	13.9	7.1	6.2	17.0	8.6	8.3	17.5	8.7	7.8	17.6	7.9	7.5	16.6	7.2	6.9
	Taux d'activité	71.4	93.3	64.9	63.9	91.0	58.9	63.5	91.0	59.3	63.4	91.1	60.6	63.6	91.3	59.6
	Rapports emploi/population	61.5	86.6	60.9	53.1	83.2	54.0	52.4	83.1	54.7	52.2	83.9	56.1	53.0	84.7	55.5
République tchèque	Taux de chômage	7.5	2.6	2.6	6.4	2.5	3.2	7.3	3.1	3.1	10.6	3.9	3.6
	Taux d'activité	58.0	95.4	52.0	57.7	95.2	55.8	56.1	95.2	56.4	55.7	95.1	55.1
	Rapports emploi/population	53.7	92.9	50.6	54.1	92.8	54.0	52.0	92.3	54.7	49.8	91.4	53.2
Danemark	Taux de chômage	11.4	7.5	5.2	7.8	5.0	6.9	9.0	4.7	6.0	6.6	4.1	4.4	6.7	3.3	4.2
	Taux d'activité	76.5	94.5	69.2	77.0	91.8	67.9	76.6	92.8	62.1	77.7	92.5	63.8	71.5	91.9	61.1
	Rapports emploi/population	67.8	87.4	65.6	71.0	87.3	63.2	69.7	88.5	58.4	72.5	88.7	61.0	66.7	88.9	58.6
Finlande	Taux de chômage	9.4	2.5	2.7	25.6	13.3	21.6	24.3	11.8	20.3	22.0	10.4	15.0	20.0	9.0	14.0
	Taux d'activité	64.2	92.9	47.1	52.0	90.6	44.6	52.2	90.3	47.2	52.9	89.6	44.5	54.1	90.2	44.5
	Rapports emploi/population	58.1	90.6	45.8	38.7	78.6	34.9	39.5	79.7	37.6	41.3	80.3	37.8	43.2	82.1	38.3
France	Taux de chômage	15.3	5.9	6.0	21.0	8.8	7.7	22.1	9.3	8.6	24.6	9.7	8.6	21.9	9.3	8.3
	Taux d'activité	39.6	95.4	45.8	32.8	94.9	41.5	32.4	95.2	42.3	31.4	94.8	42.0	30.9	94.5	41.3
	Rapports emploi/population	33.6	89.8	43.0	25.9	86.6	38.4	25.3	86.3	38.6	23.7	85.6	38.4	24.2	85.8	37.9
Allemagne	Taux de chômage	4.4	3.6	6.7	8.7	6.3	10.4	10.5	7.3	12.3	12.0	8.2	13.9	10.4	7.5	12.0
	Taux d'activité	62.5	93.9	58.3	54.6	93.1	54.5	53.6	92.9	54.5	53.2	93.3	55.3	52.9	93.2	55.6
	Rapports emploi/population	59.7	90.5	54.4	49.8	87.3	48.8	48.0	86.1	47.8	46.8	85.7	47.6	47.5	86.1	48.9
Grèce	Taux de chômage	15.1	3.2	1.8	19.4	5.1	3.6	21.5	4.8	2.9	22.2	4.9	3.3	23.1	6.5	3.7
	Taux d'activité	44.1	94.3	59.5	41.3	94.5	61.1	40.1	94.9	61.0	38.7	94.6	61.0	44.3	94.2	57.0
	Rapports emploi/population	37.4	91.3	58.4	33.3	89.7	58.9	31.5	90.3	59.2	30.1	89.9	59.0	34.0	88.0	55.0
Hongrie	Taux de chômage	20.7	9.9	5.4	19.0	9.4	5.7	16.9	8.2	6.3	14.8	6.9	4.7
	Taux d'activité	44.6	86.5	28.6	43.7	85.9	28.0	43.6	85.0	27.8	46.5	87.7	26.9
	Rapports emploi/population	35.3	77.9	27.1	35.4	77.8	26.4	36.2	78.0	26.1	39.6	81.6	25.6
Islande^{a, b}	Taux de chômage	5.8	1.8	1.0	13.1	3.1	4.2	9.2	2.1	3.3	8.3	2.3	2.8	6.4	1.3	1.8
	Taux d'activité	60.1	97.0	93.5	63.8	96.8	92.7	60.1	96.3	93.2	59.2	96.7	91.7	63.8	96.1	93.3
	Rapports emploi/population	56.6	95.2	92.6	55.4	93.9	88.8	54.6	94.3	90.1	54.3	94.5	89.1	59.7	94.8	91.6

Tableau C. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge et sexe (suite)

Hommes

Pourcentages

		1990			1995			1996			1997			1998		
		15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans
Irlande	Taux de chômage	18.9	11.8	8.5	20.5	11.2	7.5	19.2	11.2	6.9	16.9	9.7	6.4	11.9	7.7	5.3
	Taux d'activité	53.4	91.9	65.1	49.0	90.6	63.9	47.1	91.5	63.0	48.9	90.5	61.7	52.4	92.2	63.0
	Rapports emploi/population	43.3	81.1	59.6	38.9	80.5	59.1	38.0	81.3	58.7	40.6	81.7	57.8	46.2	85.1	59.6
Italie	Taux de chômage	23.4	3.9	1.7	29.0	6.7	4.1	30.0	7.1	4.3	28.7	7.5	4.6	28.1	7.2	4.8
	Taux d'activité	50.7	94.0	51.7	43.8	89.5	44.1	43.0	89.7	44.0	42.2	89.8	43.5	42.7	89.8	42.6
	Rapports emploi/population	38.8	90.2	50.9	31.1	83.5	42.3	30.1	83.4	42.1	30.1	83.0	41.5	30.7	83.3	40.5
Japon	Taux de chômage	4.5	1.4	3.4	6.1	2.2	4.7	6.8	2.5	5.1	6.9	2.5	5.0	8.2	3.1	6.3
	Taux d'activité	43.4	97.5	83.3	48.0	97.5	84.8	48.9	97.7	84.9	49.4	97.6	85.1	48.8	97.3	85.2
	Rapports emploi/population	41.4	96.2	80.4	45.1	95.3	80.8	45.6	95.3	80.6	46.0	95.1	80.9	44.8	94.3	79.8
Corée	Taux de chômage	9.5	2.5	1.2	8.0	1.9	1.1	8.3	2.0	0.9	9.4	2.4	1.5	20.8	7.2	5.4
	Taux d'activité	28.4	94.6	77.2	30.1	94.6	79.7	29.5	94.4	79.2	28.2	94.0	79.7	26.4	93.6	75.4
	Rapports emploi/population	25.7	92.2	76.3	27.7	92.8	78.8	27.1	92.5	78.5	25.6	91.8	78.5	20.9	86.8	71.3
Luxembourg	Taux de chômage	2.7	1.1	1.1	6.7	1.7	0.0	10.1	1.8	0.0	5.6	1.5	0.8	5.8	1.7	0.0
	Taux d'activité	45.7	95.1	43.2	42.4	93.9	35.1	42.8	93.8	35.6	39.4	93.4	35.8	37.2	94.4	35.1
	Rapports emploi/population	44.5	94.0	42.7	39.6	92.2	35.1	38.5	92.1	35.6	37.2	92.0	35.5	35.1	92.8	35.1
Mexique^b	Taux de chômage	5.2	1.5	1.0	8.6	4.6	3.5	7.1	3.2	2.6	5.4	2.0	0.9	4.7	1.9	1.1
	Taux d'activité	71.2	96.8	85.9	72.5	96.2	80.7	71.8	96.5	80.2	71.7	96.9	83.7	71.8	96.7	83.3
	Rapports emploi/population	67.5	95.4	85.1	66.3	91.8	77.9	66.7	93.4	78.2	67.8	95.0	82.9	68.4	94.8	82.4
Pays-Bas	Taux de chômage	10.0	4.5	3.2	12.0	5.0	2.6	11.1	4.3	2.9	9.1	3.7	2.2	7.8	2.8	2.0
	Taux d'activité	61.8	93.4	45.7	65.5	92.8	42.3	66.9	92.7	43.1	69.0	93.1	44.2	68.9	93.7	46.9
	Rapports emploi/population	55.6	89.2	33.5	57.7	88.2	31.5	59.5	88.7	41.8	62.7	89.7	43.3	63.5	91.1	46.0
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	14.9	6.6	4.9	12.0	5.1	3.6	12.4	4.8	4.3	13.2	5.3	4.7	15.6	6.0	4.9
	Taux d'activité	71.4	93.4	56.8	71.3	92.0	65.3	70.8	91.9	69.0	69.6	92.0	69.3	67.9	91.4	70.6
	Rapports emploi/population	60.7	87.2	54.0	62.8	87.4	62.9	62.0	87.5	66.0	60.4	87.2	66.0	57.3	85.9	67.1
Norvège^a	Taux de chômage	12.4	4.7	3.0	11.9	4.3	3.2	12.1	3.8	2.5	10.1	3.2	2.2	9.5	2.3	2.0
	Taux d'activité	63.9	92.3	72.8	58.0	91.2	72.3	62.0	92.1	73.2	65.4	92.6	75.1	66.4	92.4	75.8
	Rapports emploi/population	56.0	88.0	70.7	51.1	87.3	70.0	54.5	88.6	71.4	58.8	89.7	73.5	60.1	90.2	74.2
Pologne	Taux de chômage	29.0	10.4	6.7	26.3	9.3	6.3	22.0	8.2	5.6	21.5	8.0	6.2
	Taux d'activité	43.9	90.1	45.5	43.4	89.7	44.5	42.3	89.4	45.3	41.0	89.3	44.5
	Rapports emploi/population	31.1	80.8	42.5	32.0	81.4	41.7	33.0	82.1	42.7	32.2	82.2	41.7
Portugal	Taux de chômage	7.9	2.4	1.9	15.1	5.3	4.9	14.6	5.2	5.9	11.0	5.0	6.4	8.3	3.1	3.8
	Taux d'activité	63.8	94.0	65.9	47.2	93.6	61.9	46.2	93.4	62.2	48.5	92.7	62.2	51.1	93.1	67.3
	Rapports emploi/population	58.7	91.7	64.6	40.1	88.6	58.9	39.4	88.5	58.5	43.1	88.0	58.2	46.9	90.2	64.7
Espagne^a	Taux de chômage	23.2	9.3	8.4	33.6	15.3	12.6	33.0	14.9	11.4	30.3	13.5	10.8	27.1	11.5	9.6
	Taux d'activité	61.7	94.3	62.4	52.5	92.7	54.9	51.8	92.8	56.3	50.4	92.6	56.6	51.7	92.7	57.7
	Rapports emploi/population	47.4	85.5	57.2	34.9	78.5	48.0	34.7	79.0	49.9	35.2	80.1	50.5	37.7	82.0	52.1

Tableau C. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge et sexe (suite)

Hommes

Pourcentages

	1990			1995			1996			1997			1998			
	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	
Suède^a	Taux de chômage	4.6	1.3	1.3	21.8	8.7	8.9	23.0	9.2	9.4	23.0	9.4	9.4	17.5	7.8	7.8
	Taux d'activité	69.3	94.7	75.3	52.7	92.0	70.7	52.0	91.6	72.9	51.4	91.0	71.3	51.4	90.5	71.4
	Rapports emploi/population	66.1	93.5	74.4	41.8	84.0	64.4	40.7	83.4	66.0	40.3	82.6	64.7	42.4	83.4	65.8
Suisse^b	Taux de chômage	3.0	0.8	1.4	5.4	2.3	4.0	5.2	3.2	3.1	8.0	4.0	3.1	4.7	2.8	4.1
	Taux d'activité	72.9	97.8	86.4	68.0	97.7	82.3	68.3	97.3	81.7	69.0	97.0	81.9	70.6	97.0	81.7
	Rapports emploi/population	70.7	97.0	85.2	64.3	95.4	79.0	64.7	94.2	79.1	63.5	93.2	79.3	67.3	94.3	78.4
Turquie	Taux de chômage	16.6	5.2	4.0	16.3	4.9	3.1	14.6	4.6	2.3	14.0	4.3	1.8	14.5	4.8	2.4
	Taux d'activité	71.8	94.2	61.3	61.9	93.4	60.9	60.9	92.6	57.4	59.4	92.1	56.5	57.8	92.2	58.2
	Rapports emploi/population	59.9	89.3	58.8	51.8	88.8	59.1	52.0	88.3	56.1	51.1	88.1	55.4	49.5	87.8	56.8
Royaume-Uni^a	Taux de chômage	11.1	5.6	8.4	17.9	8.5	10.1	17.8	8.0	9.5	15.6	6.7	7.8	13.8	5.5	6.8
	Taux d'activité	83.5	94.8	68.1	74.4	92.7	62.4	75.3	91.9	62.9	74.6	91.6	63.6	73.4	91.4	62.6
	Rapports emploi/population	74.2	89.5	62.4	61.1	84.8	56.1	61.9	84.6	57.0	63.0	85.4	58.6	63.3	86.4	58.3
États-Unis^a	Taux de chômage	11.6	4.6	3.8	12.5	4.4	3.6	12.6	4.2	3.3	11.8	3.7	3.1	11.1	3.3	2.8
	Taux d'activité	71.8	93.4	67.8	70.2	91.6	66.0	68.8	91.8	67.0	68.2	91.8	67.6	68.4	91.8	68.1
	Rapports emploi/population	63.5	89.1	65.2	61.5	87.6	63.6	60.1	87.9	64.7	60.1	88.4	65.5	60.8	88.8	66.2
Union européenne^c	Taux de chômage	13.5	5.0	5.6	19.4	8.0	8.5	20.0	8.2	9.0	19.1	8.1	9.2	17.6	7.3	8.0
	Taux d'activité	58.8	94.3	56.7	51.4	92.6	51.9	50.9	92.6	52.3	52.6	92.5	52.5	50.4	92.4	52.2
	Rapports emploi/population	50.8	89.6	53.2	41.4	85.3	47.2	40.7	85.0	47.6	42.5	85.0	47.7	41.6	85.6	48.0
OCDE Europe^c	Taux de chômage	13.9	4.9	5.3	18.8	7.6	7.6	18.7	7.7	7.9	17.9	7.5	7.9	16.7	6.9	7.1
	Taux d'activité	61.1	94.3	57.8	52.7	92.5	52.4	52.2	92.3	52.4	53.0	92.2	52.6	51.3	92.2	52.5
	Rapports emploi/population	52.6	89.7	54.4	42.8	85.5	48.1	42.4	85.3	48.2	43.5	85.3	48.4	42.7	85.8	48.7
Total OCDE^c	Taux de chômage	11.1	4.1	4.2	13.9	5.7	5.7	13.8	5.6	5.7	13.3	5.3	5.5	12.5	5.2	5.5
	Taux d'activité	61.3	94.6	66.5	57.9	93.2	62.7	57.4	93.1	63.0	57.4	93.1	63.6	57.0	93.0	63.7
	Rapports emploi/population	54.5	90.8	63.5	49.9	87.9	59.0	49.5	87.9	59.4	49.8	88.2	60.1	49.9	88.2	60.2

| Indique une rupture de séries.

a) 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans.

b) 1991 au lieu de 1990.

c) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Sources : OCDE, *Statistiques de la population active, 1978-1998*, partie III, à paraître.

Pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg et le Portugal, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces du travail.

Tableau C. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge et sexe (suite)

Femmes

Pourcentages

		1990			1995			1996			1997			1998		
		15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans
Australie	Taux de chômage	12.4	5.5	3.0	14.0	5.7	4.0	14.1	6.4	4.2	14.5	6.5	4.2	13.2	5.7	4.4
	Taux d'activité	67.7	66.6	24.9	67.5	69.2	28.6	67.4	68.9	31.2	64.7	68.7	30.6	65.1	69.6	32.4
	Rapports emploi/population	59.3	63.0	24.2	58.1	65.2	27.4	57.9	64.5	29.9	55.4	64.2	29.3	56.5	65.6	31.0
Autriche	Taux de chômage	6.2	4.8	2.9	6.5	5.1	3.5	7.3	5.0	3.3	7.6	5.2	5.7
	Taux d'activité	58.9	73.3	18.8	56.4	73.9	17.9	55.4	74.4	17.9	55.5	75.5	18.1
	Rapports emploi/population	55.2	69.8	18.3	52.7	70.1	17.3	51.4	70.7	17.3	51.3	71.6	17.1
Belgique	Taux de chômage	19.2	10.3	4.9	23.7	11.1	4.4	24.4	11.3	4.0	25.7	10.2	4.3	23.0	10.7	5.4
	Taux d'activité	34.1	60.8	9.9	31.7	68.2	13.3	29.9	69.0	12.5	29.3	69.7	13.0	29.4	70.5	14.2
	Rapports emploi/population	27.5	54.5	9.4	24.2	60.6	12.7	22.6	61.2	12.0	21.8	62.6	12.4	22.6	62.9	13.4
Canada	Taux de chômage	11.3	7.5	5.6	14.0	8.3	8.0	14.6	8.5	7.6	15.7	7.9	7.8	13.7	7.1	6.9
	Taux d'activité	67.0	75.7	35.5	60.4	75.9	36.3	59.5	76.4	36.9	59.0	76.6	36.5	60.4	77.3	38.2
	Rapports emploi/population	59.4	70.0	33.5	51.9	69.6	33.4	50.8	69.9	34.1	49.7	70.5	33.6	52.1	71.8	35.6
République tchèque	Taux de chômage	8.5	4.2	3.8	8.3	4.0	4.1	10.0	5.1	4.5	14.6	7.2	4.4
	Taux d'activité	42.9	83.7	21.3	40.8	82.1	23.2	40.2	82.0	25.0	42.0	81.9	23.9
	Rapports emploi/population	39.2	80.3	20.5	37.4	78.9	22.3	36.2	77.9	23.8	35.9	76.0	22.9
Danemark	Taux de chômage	11.6	8.4	7.5	12.3	7.6	9.8	12.4	7.6	6.3	9.9	5.7	6.0	7.7	6.1	6.4
	Taux d'activité	70.4	87.7	45.8	69.4	82.1	40.1	70.8	82.1	39.5	70.4	81.7	43.9	71.5	82.8	44.2
	Rapports emploi/population	62.2	80.3	42.4	60.9	75.9	36.1	62.0	75.8	37.0	63.4	77.0	41.2	66.0	77.7	41.3
Finlande	Taux de chômage	8.3	1.6	2.8	28.7	13.1	18.9	25.8	12.7	21.7	25.0	11.1	15.0	24.5	10.1	13.9
	Taux d'activité	56.9	86.5	40.8	39.5	84.4	41.9	40.0	84.7	43.1	43.6	84.0	39.6	45.1	84.0	39.7
	Rapports emploi/population	52.2	85.1	39.7	28.2	73.4	34.0	29.7	73.9	33.7	32.7	74.6	33.7	34.1	75.6	34.2
France	Taux de chômage	23.9	10.7	7.6	32.2	12.6	6.6	31.9	13.0	8.2	32.8	12.9	8.5	30.0	12.7	9.3
	Taux d'activité	33.1	72.9	31.1	26.7	77.3	30.9	25.9	77.8	31.3	24.5	77.3	31.6	25.0	77.9	31.2
	Rapports emploi/population	25.2	65.1	28.8	18.1	67.5	28.9	17.7	67.6	28.8	16.5	67.3	28.9	17.5	68.0	28.3
Allemagne	Taux de chômage	4.7	6.3	8.9	8.2	9.4	13.7	8.6	9.1	14.9	9.2	9.9	17.3	8.2	8.0	14.0
	Taux d'activité	58.8	65.6	27.5	50.3	73.2	31.3	47.1	73.7	33.1	46.1	74.5	35.0	46.3	73.5	33.4
	Rapports emploi/population	56.0	61.5	25.0	46.2	66.3	27.0	43.0	67.0	28.2	41.9	67.2	28.9	42.5	67.6	28.7
Grèce	Taux de chômage	32.6	8.6	1.2	37.7	10.9	2.9	41.3	12.3	3.0	40.6	11.9	3.1	42.4	14.4	3.9
	Taux d'activité	35.3	51.5	24.3	32.5	55.0	24.5	34.1	56.9	24.5	32.6	57.5	25.1	37.3	59.4	24.4
	Rapports emploi/population	23.8	47.1	24.0	20.3	49.0	23.8	20.0	49.9	23.8	19.4	50.7	24.4	21.5	50.8	23.4
Hongrie	Taux de chômage	15.6	7.7	5.3	16.4	7.8	5.3	14.5	6.7	4.4	11.6	6.1	5.1
	Taux d'activité	31.9	68.9	9.7	30.2	68.5	10.8	30.6	67.2	10.8	34.9	68.2	10.0
	Rapports emploi/population	27.0	63.6	9.2	25.2	63.2	10.2	26.2	62.7	10.3	30.9	64.0	9.5
Islande^{a, b}	Taux de chômage	3.9	2.6	3.4	8.6	4.3	4.0	7.6	3.2	4.4	7.1	3.9	3.5	5.6	2.9	1.4
	Taux d'activité	58.8	83.0	81.1	59.6	88.0	84.8	59.6	86.9	81.3	61.5	85.1	81.2	67.3	85.4	83.0
	Rapports emploi/population	56.5	80.8	78.3	54.5	84.2	81.5	55.1	84.1	77.7	57.2	81.8	78.4	63.5	82.9	81.9

Tableau C. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge et sexe (suite)

Femmes

Pourcentages

		1990			1995			1996			1997			1998		
		15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans
Irlande	Taux de chômage	16.1	13.5	8.3	17.4	10.9	8.5	17.0	10.7	6.7	15.2	9.3	4.9	11.1	6.7	4.6
	Taux d'activité	47.3	45.5	19.9	42.0	54.6	21.2	40.6	57.5	23.4	41.9	58.4	23.3	44.6	60.8	24.6
	Rapports emploi/population	39.6	39.3	18.2	34.7	48.6	19.4	33.7	51.4	21.8	35.6	53.0	22.2	39.7	56.8	23.5
Italie	Taux de chômage	35.4	11.3	2.0	37.6	12.6	4.9	39.2	12.9	4.3	39.9	13.1	3.8	37.2	13.4	4.5
	Taux d'activité	43.0	52.1	15.0	33.8	53.7	13.8	33.9	54.8	14.4	33.8	55.1	15.0	32.2	56.1	15.1
	Rapports emploi/population	27.8	46.2	14.7	21.1	47.0	13.1	20.6	47.7	13.8	20.3	47.9	14.4	20.2	48.6	14.4
Japon	Taux de chômage	4.1	2.1	1.4	6.1	3.1	2.1	6.7	3.2	2.3	6.3	3.2	2.2	7.3	3.8	2.9
	Taux d'activité	44.8	64.2	47.2	47.2	65.2	48.5	47.6	65.8	48.8	47.7	66.7	49.5	47.8	66.6	49.9
	Rapports emploi/population	43.0	62.9	46.5	44.4	63.2	47.5	44.4	63.7	47.6	44.7	64.6	48.4	44.3	64.0	48.5
Corée	Taux de chômage	5.5	0.9	0.3	5.3	0.9	0.4	4.8	1.0	0.4	6.6	1.7	0.4	12.8	4.9	1.9
	Taux d'activité	40.7	54.2	49.6	41.9	55.6	50.4	40.5	56.9	49.6	39.8	58.4	50.2	35.8	55.9	47.9
	Rapports emploi/population	38.5	53.7	49.4	39.7	55.1	50.2	38.5	56.4	49.4	37.1	57.5	50.0	31.2	53.1	46.9
Luxembourg	Taux de chômage	4.7	2.2	0.0	7.8	3.9	1.0	8.3	4.2	0.0	9.2	2.9	1.2	7.1	3.9	1.9
	Taux d'activité	44.0	49.7	13.8	40.0	52.7	13.3	38.5	55.9	10.2	35.3	58.0	12.6	33.4	58.4	15.6
	Rapports emploi/population	42.0	48.6	13.8	36.8	50.6	13.2	35.3	53.6	10.2	32.1	56.3	12.5	31.0	56.2	15.3
Mexique^b	Taux de chômage	5.8	3.8	1.0	10.8	4.1	2.6	8.8	3.5	1.0	7.8	3.5	1.8	6.4	2.7	0.5
	Taux d'activité	34.5	38.2	24.4	36.0	42.3	26.9	35.2	43.4	27.8	36.5	46.3	30.2	37.1	45.8	28.3
	Rapports emploi/population	32.5	36.8	24.2	32.1	40.6	26.2	32.1	41.9	27.5	33.6	44.7	29.6	34.7	44.6	28.1
Pays-Bas	Taux de chômage	12.3	10.3	5.0	13.7	7.7	3.7	13.1	7.3	4.0	10.0	6.5	3.2	8.7	4.8	3.1
	Taux d'activité	60.9	58.5	16.7	63.5	66.4	18.6	65.8	67.2	20.2	66.0	69.4	20.9	67.1	70.5	21.5
	Rapports emploi/population	53.4	52.4	12.0	54.8	61.3	14.0	57.1	62.3	19.4	59.4	65.0	20.2	61.3	67.1	20.8
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	13.2	5.4	4.0	11.8	5.0	2.7	11.2	5.0	2.7	13.0	5.3	3.0	13.5	6.2	4.1
	Taux d'activité	64.3	69.3	30.7	63.4	71.8	39.0	64.1	73.3	43.0	64.1	72.6	44.4	62.4	72.5	46.3
	Rapports emploi/population	55.8	65.6	29.5	56.0	68.1	37.9	56.9	69.6	41.8	55.8	68.7	43.1	54.0	68.1	44.4
Norvège^a	Taux de chômage	11.0	3.9	1.9	11.8	3.7	1.9	12.7	3.9	1.8	11.1	3.5	1.7	9.4	2.3	1.7
	Taux d'activité	56.9	79.2	53.9	53.7	80.4	57.4	57.3	81.7	59.2	58.1	83.3	60.6	61.1	83.0	60.8
	Rapports emploi/population	50.7	76.1	52.8	47.3	77.4	56.4	50.0	78.5	58.1	51.6	80.4	59.6	55.3	81.1	59.8
Pologne	Taux de chômage	33.8	13.2	4.9	31.2	12.5	5.2	28.0	12.0	4.9	25.2	11.2	5.5
	Taux d'activité	35.6	78.0	27.6	34.6	77.5	26.9	34.3	76.5	27.1	33.7	76.5	25.7
	Rapports emploi/population	23.5	67.7	26.3	23.8	67.8	25.5	24.7	67.3	25.7	25.2	67.9	24.3
Portugal	Taux de chômage	13.3	5.4	1.4	17.1	7.0	2.6	20.0	7.4	3.6	18.0	6.5	3.4	10.9	5.4	2.8
	Taux d'activité	53.0	67.0	31.5	38.9	74.1	34.5	38.3	74.3	36.8	39.8	74.8	38.3	43.6	74.9	40.0
	Rapports emploi/population	46.0	63.4	31.1	32.3	68.9	33.6	30.6	68.8	35.4	32.6	69.9	37.0	38.8	70.9	38.9
Espagne^a	Taux de chômage	39.7	20.6	7.2	49.1	27.5	11.4	48.8	26.3	12.1	46.1	25.4	12.7	43.4	24.1	12.1
	Taux d'activité	47.5	46.9	19.5	42.4	55.5	19.9	41.4	56.8	20.2	41.2	58.1	20.6	40.9	58.9	21.4
	Rapports emploi/population	28.7	37.2	18.1	21.6	40.2	17.6	21.2	41.9	17.8	22.2	43.4	18.0	23.2	44.8	18.8

Tableau C. Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par âge et sexe (suite)

Femmes

Pourcentages

	1990			1995			1996			1997			1998			
	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	
Suède^a	Taux de chômage	4.5	1.2	1.6	19.4	7.0	6.6	22.0	8.3	6.9	21.9	8.9	6.5	16.1	7.3	5.2
	Taux d'activité	68.9	90.8	65.8	52.6	87.1	63.7	50.2	87.1	65.2	48.9	86.2	64.9	48.5	85.4	63.6
	Rapports emploi/population	65.9	89.7	64.7	42.9	81.1	59.5	39.9	80.1	60.7	38.9	78.6	60.7	40.7	79.1	60.3
Suisse^b	Taux de chômage	3.4	2.6	0.7	5.5	4.0	1.8	4.1	4.3	3.6	3.8	4.2	2.6	7.0	4.0	2.3
	Taux d'activité	70.3	73.7	53.4	64.4	75.0	58.7	64.5	76.1	61.8	64.8	76.7	60.8	63.7	78.6	63.7
	Rapports emploi/population	67.9	71.8	53.0	60.8	72.0	57.6	61.9	72.8	59.6	62.3	73.5	59.2	59.3	75.5	62.3
Turquie	Taux de chômage	15.0	5.9	1.0	12.1	4.7	0.4	10.4	3.7	0.3	15.0	4.8	0.5	12.7	4.5	0.7
	Taux d'activité	39.4	36.0	26.6	35.3	34.4	26.1	34.7	32.8	27.9	31.2	29.5	24.3	30.6	30.5	25.5
	Rapports emploi/population	33.5	33.9	26.4	31.0	32.8	26.0	31.1	31.6	27.8	26.5	28.1	24.2	26.7	29.1	25.4
Royaume-Uni^a	Taux de chômage	9.0	5.9	5.0	12.2	6.0	3.7	11.1	5.6	3.4	11.0	4.9	3.9	10.5	4.5	3.1
	Taux d'activité	72.4	72.9	38.7	64.9	74.0	40.8	65.8	74.5	40.2	66.1	75.0	40.3	65.4	75.1	39.8
	Rapports emploi/population	65.9	68.6	36.7	57.0	69.5	39.3	58.6	70.3	38.8	58.8	71.3	38.7	58.5	71.7	38.5
États-Unis^a	Taux de chômage	10.7	4.6	2.8	11.6	4.5	3.6	11.3	4.4	3.4	10.7	4.1	2.7	9.8	3.8	2.4
	Taux d'activité	62.9	74.0	45.2	62.3	75.6	49.2	62.2	76.1	49.6	62.6	76.7	50.9	63.3	76.5	51.2
	Rapports emploi/population	56.1	70.6	44.0	55.1	72.2	47.5	55.2	72.8	47.9	55.9	73.5	49.5	57.2	73.6	50.0
Union européenne^c	Taux de chômage	18.1	8.9	5.7	22.5	11.0	8.2	22.8	11.0	8.9	22.5	10.8	9.7	20.8	10.3	8.3
	Taux d'activité	51.1	64.0	26.7	43.9	68.7	28.0	43.1	69.4	28.7	42.6	69.9	29.6	42.7	70.1	29.0
	Rapports emploi/population	41.8	58.3	25.1	34.1	61.1	25.6	33.3	61.8	26.2	33.1	62.3	26.7	33.8	62.9	26.6
OCDE Europe^c	Taux de chômage	17.3	8.5	5.1	20.8	10.4	7.0	20.7	10.3	7.6	20.9	10.2	8.3	19.2	9.7	7.2
	Taux d'activité	49.4	61.1	27.3	41.8	66.4	27.8	41.0	66.6	28.6	40.0	66.4	29.0	40.0	66.5	28.6
	Rapports emploi/population	40.8	55.9	25.8	33.1	59.4	25.7	32.6	59.7	26.4	31.6	59.6	26.6	32.3	60.1	26.5
Total OCDE^c	Taux de chômage	12.1	5.8	3.3	14.4	7.1	4.6	14.1	6.9	4.7	14.0	6.8	4.8	13.1	6.5	4.3
	Taux d'activité	50.4	63.7	35.5	47.1	66.8	36.4	46.5	67.2	37.1	46.2	67.6	37.9	46.4	67.5	38.0
	Rapports emploi/population	44.3	60.0	34.3	40.3	62.1	34.7	39.9	62.5	35.3	39.8	63.0	36.1	40.3	63.0	36.3

| Indique une rupture de séries.

a) 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans.

b) 1991 au lieu de 1990.

c) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Sources : OCDE, *Statistiques de la population active, 1978-1998*, partie III, à paraître.

Pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg et le Portugal, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces du travail.

Tableau D. **Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par niveau d'éducation pour les personnes âgées de 25 à 64 ans, 1996**

Pourcentages

		Hommes et Femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au second degré – second cycle	Second degré – second cycle	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au second degré – second cycle	Second degré – second cycle	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au second degré – second cycle	Second degré – second cycle	Enseignement supérieur
Australie	Taux de chômage	8.9	6.3	3.9	10.1	6.1	4.2	7.8	6.8	3.5
	Taux d'activité	65.1	80.9	86.0	81.1	89.8	92.3	54.8	65.9	79.0
	Rapports emploi/population	59.3	75.8	82.6	72.9	84.3	88.4	50.5	61.5	76.2
Autriche	Taux de chômage	6.0	3.3	2.3	6.4	3.1	2.2	5.8	3.6	2.4
	Taux d'activité	57.6	78.3	88.9	72.6	86.3	92.1	48.5	68.3	84.7
	Rapports emploi/population	54.1	75.7	86.9	68.0	83.6	90.0	45.8	65.9	82.7
Belgique	Taux de chômage	13.4	7.4	3.6	10.3	4.6	3.0	18.8	11.5	4.2
	Taux d'activité	54.6	78.1	86.8	70.3	88.5	91.7	39.4	66.8	82.0
	Rapports emploi/population	47.3	72.4	83.7	63.0	84.4	88.9	31.9	59.1	78.5
Canada	Taux de chômage	13.4	8.9	6.7	13.3	8.9	6.6	13.5	8.8	6.8
	Taux d'activité	60.8	79.4	85.8	74.2	88.5	90.7	46.6	71.6	80.7
	Rapports emploi/population	52.6	72.4	80.1	64.3	80.6	84.7	40.3	65.3	75.2
République tchèque	Taux de chômage	8.9	2.4	0.8	11.5	1.7	0.8	7.5	3.3	0.9
	Taux d'activité	60.3	84.3	93.5	73.1	88.8	95.7	55.0	79.3	90.1
	Rapports emploi/population	54.9	82.3	92.7	64.7	87.4	94.9	50.9	76.6	89.3
Danemark	Taux de chômage	11.8	7.0	3.9	10.2	6.0	4.0	13.4	8.2	3.7
	Taux d'activité	69.7	86.6	92.3	77.2	89.1	93.8	63.6	83.4	90.8
	Rapports emploi/population	61.5	80.6	88.7	69.3	83.8	90.0	55.1	76.5	87.4
Finlande	Taux de chômage	21.5	15.2	7.1	20.3	15.2	7.1	23.0	15.3	7.1
	Taux d'activité	69.2	84.2	89.4	72.8	87.3	91.0	65.4	81.4	87.5
	Rapports emploi/population	54.3	71.4	83.0	58.0	74.0	84.5	50.3	68.9	81.3
France	Taux de chômage	14.8	9.7	6.7	13.0	8.1	5.9	16.9	12.0	7.4
	Taux d'activité	65.9	83.3	88.0	77.2	89.6	92.9	56.5	76.0	83.3
	Rapports emploi/population	56.2	75.2	82.1	67.2	82.3	87.4	47.0	66.9	77.1
Allemagne	Taux de chômage	14.2	8.9	5.2	15.8	7.9	4.8	12.7	10.0	6.1
	Taux d'activité	55.9	76.9	88.0	76.0	84.5	91.1	45.0	69.0	82.7
	Rapports emploi/population	48.0	70.1	83.4	63.9	77.8	86.8	39.3	62.1	77.7
Grèce	Taux de chômage	6.5	9.2	8.0	4.2	5.4	5.2	10.7	15.6	11.7
	Taux d'activité	60.7	68.9	85.9	84.5	88.6	90.8	40.3	50.1	80.1
	Rapports emploi/population	56.7	62.6	79.0	81.0	83.8	86.1	36.0	42.3	70.7
Hongrie	Taux de chômage	12.9	7.7	2.0	15.0	8.2	1.6	10.8	7.0	2.4
	Taux d'activité	41.3	77.2	83.1	49.8	85.5	87.3	35.5	67.8	79.2
	Rapports emploi/population	36.0	71.3	81.5	42.3	78.5	85.9	31.6	63.0	77.3
Irlande	Taux de chômage	16.9	7.4	4.2	16.1	6.4	3.8	19.0	8.4	4.8
	Taux d'activité	60.2	73.3	86.3	82.7	92.0	94.0	34.5	59.2	78.2
	Rapports emploi/population	50.0	67.9	82.7	69.4	86.1	90.4	28.0	54.2	74.5
Italie	Taux de chômage	9.4	8.2	7.3	7.3	6.0	5.2	13.8	11.2	10.1
	Taux d'activité	54.0	70.5	87.1	76.1	80.0	92.0	33.5	60.6	81.3
	Rapports emploi/population	48.9	64.7	80.8	70.5	75.2	87.2	28.8	53.8	73.1

Tableau D. **Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par niveau d'éducation pour les personnes âgées de 25 à 64 ans, 1996 (suite)**

		Pourcentages								
		Hommes et Femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au second degré – second cycle	Second degré – second cycle	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au second degré – second cycle	Second degré – second cycle	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au second degré – second cycle	Second degré – second cycle	Enseignement supérieur
Corée	Taux de chômage	0.9	1.7	2.0	1.3	2.0	2.2	0.5	1.1	1.5
	Taux d'activité	71.8	72.9	82.0	89.1	92.5	95.4	60.9	48.9	56.2
	Rapports emploi/population	71.1	71.6	80.3	88.0	90.6	93.3	60.6	48.4	55.4
Luxembourg	Taux de chômage	3.8	2.1	0.6	2.5	2.1	0.4	6.3	2.1	1.3
	Taux d'activité	58.8	77.4	89.1	80.3	87.7	93.3	39.4	65.6	81.2
	Rapports emploi/population	56.6	75.8	88.5	78.4	85.9	93.0	36.9	64.2	80.2
Pays-Bas	Taux de chômage	7.0	4.5	3.5	5.8	3.1	3.2	8.7	6.5	3.9
	Taux d'activité	56.5	78.1	86.2	75.8	87.3	90.4	41.5	67.5	80.6
	Rapports emploi/population	52.6	74.6	83.2	71.4	84.6	87.5	37.9	63.1	77.4
Nouvelle-Zélande^a	Taux de chômage	6.8	3.5	2.9	7.6	3.2	3.2	5.9	4.0	2.6
	Taux d'activité	68.2	85.6	85.6	81.6	92.6	91.9	58.1	74.7	80.3
	Rapports emploi/population	63.6	82.6	83.1	75.4	89.6	89.0	54.7	71.8	78.2
Norvège	Taux de chômage	4.9	3.8	2.6	5.0	3.8	2.4	4.8	3.9	2.5
	Taux d'activité	68.3	85.4	90.7	78.6	90.4	93.4	58.7	80.0	87.9
	Rapports emploi/population	64.9	82.1	88.3	74.7	87.0	91.1	55.9	76.9	85.7
Pologne^b	Taux de chômage	13.9	11.4	3.8	14.2	9.6	3.5	13.6	13.7	4.1
	Taux d'activité	58.1	78.5	87.0	69.4	84.6	90.2	49.1	71.9	84.7
	Rapports emploi/population	50.0	69.6	83.7	59.5	76.4	87.1	42.5	62.0	81.2
Portugal	Taux de chômage	6.4	5.7	3.2	5.7	5.1	3.0	7.4	6.5	3.3
	Taux d'activité	71.7	84.4	90.6	84.3	88.4	93.1	60.4	80.2	88.8
	Rapports emploi/population	67.1	79.6	87.7	79.5	83.9	90.3	55.9	74.9	85.8
Espagne	Taux de chômage	20.1	17.4	14.3	16.2	12.0	10.3	27.6	25.4	19.3
	Taux d'activité	58.9	79.8	87.4	82.0	91.0	91.7	37.8	67.8	82.5
	Rapports emploi/population	47.1	65.9	74.9	68.7	80.1	82.3	27.4	50.6	66.6
Suède	Taux de chômage	10.8	9.6	4.8	10.5	10.3	5.4	11.2	8.8	4.3
	Taux d'activité	77.1	87.6	91.3	82.2	90.1	92.0	71.3	85.0	90.6
	Rapports emploi/population	68.7	79.2	86.9	73.5	80.8	87.1	63.3	77.5	86.8
Suisse	Taux de chômage	6.5	3.1	2.7	6.4	2.6	2.8	6.5	3.6	2.4
	Taux d'activité	72.5	82.6	92.4	91.6	93.8	96.4	63.9	72.5	81.2
	Rapports emploi/population	67.8	80.0	89.9	85.8	91.3	93.6	59.7	69.9	79.2
Turquie^a	Taux de chômage	4.3	5.5	3.5	4.3	4.3	3.0	4.3	10.8	4.6
	Taux d'activité	59.2	70.4	83.5	87.0	89.6	88.9	25.3	35.6	72.7
	Rapports emploi/population	56.6	66.5	80.6	83.2	85.7	86.3	24.2	31.7	69.4
Royaume-Uni	Taux de chômage	10.9	7.1	3.5	15.1	8.1	4.1	7.3	5.8	2.9
	Taux d'activité	62.0	82.1	88.3	72.7	88.7	92.6	55.1	74.4	83.4
	Rapports emploi/population	55.2	76.2	85.2	61.7	81.5	88.8	51.1	70.1	81.0
États-Unis	Taux de chômage	10.9	5.1	2.4	11.0	5.7	2.6	10.7	4.5	2.1
	Taux d'activité	60.2	79.7	87.4	74.3	87.8	92.9	45.7	72.3	81.8
	Rapports emploi/population	53.7	75.7	85.3	66.1	82.8	90.5	40.9	69.1	80.1

Tableau D. **Taux de chômage, taux d'activité et rapports emploi/population par niveau d'éducation pour les personnes âgées de 25 à 64 ans, 1996 (suite)**

Pourcentages

		Hommes et Femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au second degré - second cycle	Second degré - second cycle	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au second degré - second cycle	Second degré - second cycle	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au second degré - second cycle	Second degré - second cycle	Enseignement supérieur
Union européenne	Taux de chômage	12.7	8.5	6.0	11.3	7.5	5.2	14.7	9.8	7.1
	Taux d'activité	59.7	78.8	88.0	77.8	86.5	91.8	44.9	70.4	83.2
	Rapports emploi/population	52.1	72.1	82.7	69.0	80.0	87.1	38.3	63.5	77.3
OCDE Europe^c	Taux de chômage	12.6	8.0	5.7	11.3	7.1	5.0	14.3	9.1	6.8
	Taux d'activité	59.5	79.1	88.1	77.2	86.8	92.0	45.0	70.9	83.3
	Rapports emploi/population	52.0	72.8	83.1	68.5	80.6	87.4	38.6	64.4	77.7
Total OCDE^c	Taux de chômage	11.1	6.5	4.0	10.5	6.3	3.9	11.9	6.8	4.3
	Taux d'activité	60.8	79.1	87.3	77.5	87.6	92.5	46.9	70.3	81.4
	Rapports emploi/population	54.0	73.9	83.7	69.3	82.1	88.9	41.4	65.5	77.9

a) Les données se réfèrent à l'année 1997.

b) Les données se réfèrent à l'année 1995.

c) Ne comprend que les pays ci-dessus et porte sur l'année 1996.

Source : OCDE, *Regards sur l'éducation - Indicateurs de l'OCDE, 1998*.

Tableau E. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel^a, 1990-1998

Pourcentages

Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi

	Hommes					Femmes				
	1990	1995	1996	1997	1998	1990	1995	1996	1997	1998
Australie ^{b, c}	11.3	13.5	14.0	14.6	14.4	38.5	40.2	40.0	41.0	40.7
Autriche	..	3.1	2.6	2.6	2.7	..	21.6	21.7	21.3	22.8
Belgique	4.6	4.7	4.8	4.8	4.9	29.8	31.5	32.1	32.3	32.2
Canada	9.1	10.6	10.7	10.5	10.5	26.8	28.2	28.9	29.4	28.6
République tchèque	..	1.8	2.0	1.9	1.7	..	5.7	5.3	5.5	5.4
Danemark	10.2	9.7	10.2	11.1	9.9	29.6	25.6	24.2	24.2	25.4
Finlande	4.8	6.0	5.8	6.5	6.8	10.6	11.7	11.3	12.4	13.0
France	4.4	5.6	5.7	5.9	5.8	21.7	24.3	24.1	25.2	25.0
Allemagne	2.3	3.4	3.7	4.1	4.6	29.8	29.1	29.9	31.4	32.4
Grèce	4.0	4.7	4.7	4.8	5.3	11.5	13.2	13.8	14.1	15.9
Hongrie	..	1.9	1.8	1.8	1.9	..	4.6	4.6	5.0	5.0
Islande ^d	7.5	9.1	8.4	10.1	9.8	39.7	37.8	35.3	36.8	38.6
Irlande	4.2	6.5	6.2	7.0	..	20.5	26.6	26.4	27.2	..
Italie	3.9	4.8	4.7	5.1	5.5	18.2	21.1	20.9	22.2	22.7
Japon ^{b, f}	9.5	10.0	11.6	12.9	12.9	33.2	34.7	36.6	38.3	39.0
Corée ^b	3.1	2.9	2.7	3.3	5.2	6.5	6.7	6.9	7.8	9.3
Luxembourg	1.6	1.9	2.1	2.0	2.6	19.1	28.4	24.7	26.2	29.6
Mexique	..	9.6	8.3	8.7	8.2	..	31.3	28.5	30.2	28.3
Pays-Bas	13.4	11.4	11.3	11.1	12.4	52.5	54.7	55.5	54.8	54.8
Nouvelle-Zélande	7.9	9.5	9.9	10.5	10.6	34.6	35.5	36.8	37.0	37.6
Norvège	6.7	7.5	8.0	7.9	8.1	39.1	37.4	37.3	36.9	35.9
Pologne ^b	8.2	8.0	16.6	16.6
Portugal	3.1	3.8	4.5	5.1	5.2	11.8	14.5	15.1	16.5	15.8
Espagne	1.4	2.5	2.9	3.1	2.9	11.5	15.9	16.2	16.8	16.6
Suède	5.3	6.8	6.7	6.5	5.6	24.5	24.1	23.5	22.6	22.0
Suisse ^d	6.8	6.5	7.3	7.1	7.2	42.6	44.9	44.9	45.7	45.8
Turquie	4.9	3.9	2.9	3.6	3.4	18.8	13.2	12.0	13.5	13.3
Royaume-Uni	5.3	7.3	7.7	8.2	8.2	39.5	40.7	41.4	40.9	41.2
États-Unis ^e	8.3	8.4	8.4	8.3	8.2	20.0	20.3	20.2	19.5	19.1
Union européenne ^g	4.2	5.1	5.3	5.7	5.9	27.0	28.4	28.4	29.4	28.1
OCDE Europe ^g	4.4	4.9	4.9	5.5	5.6	26.8	26.5	26.6	26.6	26.1
Total OCDE ^g	6.0	6.7	6.6	6.9	7.0	23.6	24.2	24.1	24.2	24.0
	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total					Part des femmes dans le travail à temps partiel				
	1990	1995	1996	1997	1998	1990	1995	1996	1997	1998
Australie ^{b, c}	22.6	25.0	25.2	26.0	25.9	70.8	69.2	68.5	68.0	68.6
Autriche	..	11.1	10.9	10.8	11.5	..	84.2	86.4	86.3	86.9
Belgique	14.2	15.6	16.1	16.2	16.3	79.9	82.3	82.4	82.6	82.4
Canada	17.0	18.6	18.9	19.0	18.7	70.1	68.8	69.1	69.7	69.5
République tchèque	..	3.5	3.4	3.4	3.3	..	70.5	67.3	69.1	70.0
Danemark	19.2	16.8	16.5	17.1	17.0	71.5	68.1	66.0	64.3	68.5
Finlande	7.6	8.7	8.4	9.3	9.7	66.8	64.2	64.0	63.2	63.1
France	12.2	14.2	14.3	14.9	14.8	79.8	79.1	78.7	78.8	79.3
Allemagne	13.4	14.2	14.9	15.8	16.6	89.7	86.3	85.8	85.1	84.1
Grèce	6.7	7.7	8.0	8.2	9.2	61.1	61.4	62.5	63.0	63.6
Hongrie	..	3.2	3.1	3.3	3.4	..	67.7	69.4	71.3	69.2
Islande ^d	..	22.5	20.9	22.4	23.2	81.6	78.5	78.3	75.8	77.4
Irlande	9.8	14.4	14.1	15.2	..	71.8	72.4	73.2	72.7	..
Italie	8.8	10.5	10.5	11.3	11.8	70.8	70.8	71.5	71.0	70.4
Japon ^{b, f}	19.1	20.1	21.8	23.2	23.6	70.5	70.2	68.2	67.0	67.5
Corée ^b	4.5	4.4	4.4	5.1	6.8	58.7	61.2	63.5	62.4	54.8
Luxembourg	7.6	11.4	10.4	11.1	12.8	86.5	89.2	87.3	89.0	87.3
Mexique	..	16.6	14.9	15.9	15.0	..	60.8	62.4	63.8	63.5
Pays-Bas	28.2	29.0	29.3	29.1	30.0	70.4	76.5	77.2	77.6	75.8
Nouvelle-Zélande	19.6	21.0	22.0	22.4	22.8	77.1	74.6	75.0	74.1	74.3
Norvège	21.3	21.2	21.4	21.2	21.0	82.7	80.7	79.7	80.0	79.1
Pologne ^b	11.9	11.8	61.1	62.2
Portugal	6.8	8.6	9.2	10.2	9.9	74.0	75.3	72.9	72.6	70.9
Espagne	4.6	7.1	7.5	7.9	7.7	79.5	77.1	75.1	74.8	75.9
Suède	14.5	15.1	14.8	14.2	13.5	81.1	76.8	76.5	76.3	97.3
Suisse ^d	22.1	22.9	23.7	24.0	24.2	82.4	83.8	82.4	83.4	83.4
Turquie	9.2	6.7	5.6	6.3	6.2	62.5	59.2	63.7	58.6	60.3
Royaume-Uni	20.1	22.3	22.9	22.9	23.0	85.1	81.8	81.4	80.4	80.4
États-Unis ^e	13.8	14.1	14.0	13.6	13.4	68.2	68.7	68.8	68.4	68.0
Union européenne ^g	13.3	14.9	15.2	15.7	16.0	80.9	79.8	79.6	79.1	81.8
OCDE Europe ^g	13.2	13.7	13.8	14.1	14.4	79.6	78.7	78.8	77.1	79.8
Total OCDE ^g	13.4	14.1	14.0	14.3	14.3	74.1	72.6	72.9	72.1	73.6

| Indique une rupture de séries.

a) L'emploi à temps partiel se réfère aux actifs travaillant habituellement moins de 30 heures par semaine dans leur emploi principal. Les données incluent uniquement les personnes déclarant des heures habituelles.

b) Heures effectives au lieu des heures habituelles.

Notes, Sources et Définitions :

Pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal et le Royaume-Uni, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces du travail. Pour les autres pays, les données sont tirées des enquêtes nationales sur la population active.

Voir OCDE, Politique du marché du travail et politique sociale, document hors série No 22, «La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale», qui est disponible sur Internet (<http://www.oecd.org/els/papiers/papiers.htm>)

c) L'emploi à temps partiel est basé sur les heures ouvrées dans tous les emplois.

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

e) Les estimations portent sur les salariés seulement.

f) Moins de 35 heures.

g) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Tableau F. Nombre moyen d'heures annuelles effectivement travaillées par personne ayant un emploi^a

	1979	1983	1990	1994	1995	1996	1997	1998
Emploi total								
Australie	1 904	1 852	1 869	1 879	1 876	1 867	1 866	1 861
Canada	1 836	1 783	1 790	1 783	1 780	1 787	1 777	..
République tchèque	2 065	2 072	2 064	2 070
Finlande ^b	..	1 809	1 764	1 780	1 775	1 790	1 779	1 761
Finlande ^c	1 868	1 821	1 707	1 701	1 707	1 720	1 712	1 693
France	1 813	1 711	1 668	1 635	1 638	1 644	1 634	..
Allemagne	1 625	1 604	1 581	1 576	1 570	1 580
Allemagne occidentale	1 764	1 724	1 611	1 581	1 561	1 557	1 553	1 562
Islande	1 813	1 832	1 860	1 839	1 817
Japon	2 126	2 095	2 031	1 898	1 889
Mexique	1 834	1 955	1 927	1 878
Nouvelle-Zélande	1 820	1 851	1 843	1 839	1 823	1 825
Norvège	1 514	1 485	1 432	1 431	1 414	1 407	1 399	1 401
Espagne	2 022	1 912	1 824	1 815	1 814	1 810	1 812	1 821
Suède	1 451	1 453	1 480	1 537	1 544	1 554	1 552	1 551
Suisse	1 632	1 636	1 585	1 579	..
Royaume-Uni	1 815	1 713	1 767	1 737	1 740	1 738	1 736	1 737
États-Unis	1 905	1 882	1 943	1 945	1 952	1 951	1 966	1 957
Salariés								
Canada	1 803	1 763	1 774	1 773	1 773	1 781	1 777	..
République tchèque	1 984	1 990	1 983	1 989
Finlande ^b	1 668	1 674	1 673	1 692	1 687	1 672
France	1 667	1 558	1 539	1 520	1 523	1 526	1 519	..
Allemagne	1 583	1 552	1 529	1 523	1 517	1 526
Allemagne occidentale	1 699	1 686	1 557	1 527	1 506	1 502	1 498	1 508
Islande	1 774	1 776	1 799	1 790	1 762
Italie	1 748	1 724	1 694	1 682
Japon ^d	2 114	2 098	2 052	1 904	1 909	1 919	1 900	1 879
Japon ^e	2 064	1 910	1 910	1 919	1 891	1 871
Corée	..	2 734	2 514	2 471	2 484	2 467	2 436	2 390
Mexique	1 933	2 006	1 978	1 942
Pays-Bas	1 591	1 530	1 433	1 388	1 384	1 374	1 365	..
Espagne	1 936	1 837	1 762	1 746	1 749	1 747	1 748	1 754
Royaume-Uni	1 750	1 652	1 704	1 693	1 698	1 699	1 701	1 702
États-Unis	1 884	1 866	1 936	1 947	1 953	1 949	1 966	1 957

Indique une rupture de séries.

a) Le concept utilisé est celui du nombre d'heures totales travaillées pendant l'année divisé par le nombre moyen de personnes ayant un emploi. Ces données visent à effectuer des comparaisons de tendances dans le temps; en revanche à cause de la disparité des sources, elles ne permettent pas des comparaisons de niveaux pour une année donnée. Les chiffres portent sur le travail à temps partiel et à temps complet.

b) Données estimées à partir de l'enquête sur la population active.

c) Données estimées à partir des comptes nationaux.

d) Données se réfèrent aux établissements de 30 salariés ou plus.

e) Données se réfèrent aux établissements de 5 salariés ou plus.

Sources et définitions :

Australie : Données communiquées par l'Australian Bureau of Statistics et tirées de l'enquête sur la population active. La durée annuelle du travail est ajustée pour tenir compte des jours fériés tombant durant la période de référence. La méthode d'estimation est conforme aux comptes nationaux.

Canada : Nouvelles séries 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-entreprises mensuelle, 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.

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 : Données communiquées par l'Institut national de la statistique et des études économiques sur la base des comptes nationaux.

Allemagne : 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.

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 et le nombre de jours annuels effectifs de travail. Ces derniers sont exprimés hors jours fériés et vacances annuelles. Le calcul tient compte des vacances annuelles stipulées par les contrats de travail typiques pour chaque secteur d'activité.

Italie : Les données portent sur l'emploi salarié et ont été communiquées par Eurostat. Elles sont basées principalement sur l'Enquête communautaire sur les forces du travail. La tendance entre 1960 et 1982 suit celle de l'emploi total, série fournie par l'ISTAT tirée d'une enquête spéciale auprès des établissements et interrompue en 1985.

Japon : Pour l'emploi total, estimations du Secrétariat basées sur des données émanant de l'enquête mensuelle sur la main-d'œuvre, effectuée auprès des établissements, 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.

Mexique : Données communiquées par STPS-INEGI à partir de l'enquête nationale sur l'emploi (bi-annuelle), avec une hypothèse de 44 semaines de travail par an.

Pays-Bas : A partir de 1977, «Durée contractuelle du travail», compilées par Statistics Netherlands, à partir des comptes de la main-d'œuvre. Les heures supplémentaires sont exclues. De 1970 à 1976, la tendance suit celle des données communiquées par l'Economisch Instituut voor het Midden en Kleinbedrijf, qui portent sur les personnes employées dans le secteur privé sauf agriculture et pêche.

Nouvelle-Zélande : Données communiquées par Statistics New Zealand et émanant de l'enquête trimestrielle sur la population active dont la structure de l'échantillon en continu évite d'avoir recours à des ajustements pour les jours fériés, et autres journées de travail perdues. Les chiffres pour l'emploi total sont légèrement révisés.

Norvège : Données communiquées par Statistics Norway, basées sur les comptes nationaux et estimées de sources diverses, les plus importantes étant les enquêtes auprès des établissements, les enquêtes sur la main-d'œuvre et les comptes du secteur public. Les données de 1988 à 1995 sont modifiées à la suite d'une révision importante des comptes nationaux; pour les années antérieures, la tendance reprend celle de l'ancienne série.

Espagne : Séries communiquées par l'Instituto Nacional de Estadística et élaborées à partir de l'enquête trimestrielle sur la population active. Rupture de série en 1986/87 due à des modifications dans l'enquête.

Suède : Données 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.

Suisse : Données communiquées par l'Office fédéral de la statistique et basées sur l'enquête suisse sur la population active qui fournit des informations sur les heures hebdomadaires travaillées par trimestre. Les estimations annuelles sont établies également à l'aide de données complémentaires sur les vacances, les jours fériés, et les heures supplémentaires, et étendues afin de correspondre aux concepts des comptes nationaux.

Royaume-Uni : Nouvelles séries se réfèrent au Royaume-Uni. De 1992 à 1995, les chiffres sont tirés directement de l'enquête continue sur la population active. De 1984 à 1991, la série suit la tendance de l'enquête annuelle sur la population active. De 1970 à 1983, il s'agit d'une estimation du Professeur Angus Maddison.

États-Unis : Données fournies par le Bureau of Labor Statistics et estimées à partir de la Current Population Survey (CPS). Ruptures dans les séries entre 1975/76 et 1989/90 dues à des ajustements de la population et entre 1993/94 suite à la refonte du questionnaire du CPS.

— Tableau G. **Fréquence du chômage de longue durée d'après des données d'enquêtes** —
dans quelques pays de l'OCDE^{a, b, c, d, e}
 En pourcentage du chômage total

	1990		1995		1996		1997		1998	
	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	51.3	30.8	48.5	28.4	51.4	30.7	52.2	33.6
Autriche	42.8	25.6	42.5	25.6	47.7	28.7	45.3	30.2
Belgique	81.4	68.7	77.7	62.4	77.3	61.3	77.2	60.5	77.5	62.6
Canada	18.8	5.7	27.8	14.1	27.7	13.9	25.7	12.5	23.1	10.1
République tchèque	52.5	30.6	52.3	31.3	53.2	30.5	54.6	31.2
Danemark	53.2	29.9	46.6	27.9	44.4	26.5	45.7	27.2	43.7	28.7
Finlande ^f	32.6	9.2	56.6	37.6	55.5	34.5	48.6	29.8	42.2	27.5
France	55.5	38.0	64.0	42.3	61.5	39.5	63.7	41.2	64.2	44.1
Allemagne	64.7	46.8	65.9	48.7	65.3	47.8	68.5	50.1	69.2	52.2
Grèce	71.9	49.8	72.7	51.4	74.7	56.7	76.5	55.7
Hongrie	73.0	50.6	75.2	54.4	73.5	51.3	71.0	49.8
Islande ^f	13.6	6.7	33.3	16.8	31.2	19.8	27.0	16.3	22.9	16.1
Irlande	81.0	66.0	77.9	61.4	75.7	59.5	73.6	57.0
Italie	85.2	69.8	80.2	63.6	80.8	65.6	81.8	66.3	81.6	66.7
Japon	39.0	19.1	37.7	18.1	40.4	20.2	41.3	21.8	39.0	20.3
Corée	13.9	2.6	16.9	3.4	15.1	3.0	15.3	2.1	14.5	1.6
Luxembourg ^g	(66.7)	(42.9)	(49.5)	(23.8)	(44.6)	(27.6)	(61.1)	(34.6)	(56.3)	(32.0)
Mexique	7.9	1.5	9.8	2.2	6.9	1.8	3.3	0.9
Pays-Bas	63.6	49.3	80.4	46.8	81.8	50.0	80.4	49.1	83.6	47.9
Nouvelle-Zélande	39.5	20.9	43.3	25.5	36.6	20.8	36.4	19.4	37.9	19.4
Norvège	40.8	20.4	39.1	24.1	31.1	16.0	23.5	10.6	21.3	9.3
Pologne	63.1	40.0	62.8	39.0	62.2	38.0	60.4	37.4
Portugal	62.4	44.8	65.1	50.9	66.7	53.1	66.7	55.6	64.6	44.6
Espagne	70.2	54.0	72.8	56.9	72.2	55.7	71.8	55.5	70.4	54.1
Suède	22.2	12.1	45.6	27.8	48.4	30.1	50.8	33.4	49.2	33.5
Suisse ^f	26.2	16.4	50.4	33.6	52.1	25.0	49.4	28.5	48.9	34.8
Turquie	72.6	47.0	60.3	36.3	65.9	43.5	62.7	41.6	60.3	40.0
Royaume-Uni	50.3	34.4	60.8	43.6	58.1	39.8	54.8	38.6	48.0	33.1
États-Unis	10.0	5.5	17.3	9.7	17.5	9.5	15.9	8.7	14.1	8.0
Union européenne ^h	65.3	48.6	68.3	50.2	67.4	49.3	68.2	50.1	67.1	50.1
OCDE Europe ^h	65.7	48.1	66.9	47.9	66.6	47.6	67.0	48.0	65.5	47.6
Total OCDE ^h	44.6	30.8	49.8	33.9	50.2	34.0	50.7	34.7	47.8	32.9

ⁱ Indique une rupture de séries.

a) Bien que les données d'enquêtes sur la population active rendent les comparaisons internationales plus aisées que celles provenant d'un mélange de données d'enquêtes et d'inscriptions aux bureaux d'emploi, elle ne sont pas parfaites. Le libellé et la présentation des questionnaires, l'époque où est effectuée l'enquête, les différences entre pays dans les groupes d'âge couverts et diverses autres raisons font qu'il faut demeurer prudent dans l'interprétation des différences de niveaux entre pays.

b) La banque de données du Secrétariat portant sur la durée du chômage comprend des estimations de la durée détaillée, ventilée par groupe d'âge et sexe. Les totaux sont obtenus en faisant la somme des composantes. Ainsi le total pour les hommes est estimé en faisant la somme du nombre d'hommes chômeurs pour tous les groupes d'âge et les types de durée. Les données publiées étant souvent arrondies au plus proche millier, cette procédure mène parfois à des différences entre les pourcentages indiqués ici et ceux calculés à partir des totaux publiés.

c) Les données sont des moyennes d'estimations mensuelles pour le Canada, la Suède et les États-Unis, d'estimations trimestrielles pour la République tchèque, la Hongrie, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, la Pologne et l'Espagne et d'estimations semestrielles pour la Turquie. Les périodes de référence pour les autres pays sont les suivantes (pour les pays de l'UE, celles-ci peuvent varier d'une année à l'autre) : le mois d'août pour l'Australie ; le mois d'avril pour l'Autriche ; le mois d'avril pour la Belgique ; avril-mai pour le Danemark ; l'automne pour la Finlande ; le mois de mars pour la France ; le mois d'avril pour l'Allemagne ; mars-juillet pour la Grèce ; le mois d'avril pour l'Islande ; le mois de mai pour l'Irlande ; avril pour l'Italie ; février pour le Japon ; avril pour le Luxembourg ; le mois d'avril pour le Mexique ; mars-mai pour les Pays-Bas ; février-avril pour le Portugal ; deuxième trimestre pour la Suisse ; et mars-mai pour le Royaume-Uni.

d) Les données se réfèrent aux personnes âgées de 15 ans et plus en Autriche, en Australie, en Belgique, au Canada, au Danemark, en France, en Allemagne, en Grèce, en Irlande, en Italie, au Japon, au Luxembourg, au Mexique, en Pologne, en Nouvelle-Zélande, au Portugal, en République tchèque, en Suisse et en Turquie ; et 16 ans et plus en Islande, en Espagne, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Les données concernant la Finlande se réfèrent aux personnes âgées de 15 à 64 ans (à l'exception des personnes titulaires d'une pension de chômage). Les données pour la Hongrie se réfèrent aux personnes âgées de 15 à 74 ans. Les données pour la Norvège concernent les personnes âgées de 16 à 74 ans et pour la Suède celles de 16 à 64 ans.

e) Ne sont pas comptées les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée.

f) Les données pour l'année 1990 se réfèrent à l'année 1991.

g) Les données entre parenthèses sont basées sur un très petit échantillon et doivent, de ce fait, être interprétées avec prudence.

h) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Sources :

Autriche, Belgique, Danemark, Allemagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni : Données communiquées par Eurostat et tirées de l'Enquête communautaire sur les forces du travail.

Australie : Australian Bureau of Statistics, *The Labour Force Australia*.

Canada : Données non publiées 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 non publiées de la Supplementary Labour Force Survey (biennale depuis 1989 jusqu'en 1995 et annuelle depuis 1995) communiquées par l'Office central des statistiques.

France : Institut national de la statistique et des études économiques, *enquête sur l'emploi*.

Hongrie : Données de l'enquête sur la population active communiquées par le Central Statistical Office.

Islande : Données de l'enquête sur la population active communiquées par Statistics Iceland.

Japon : Statistics Bureau, Management and Coordination Agency, *Report on the Special Survey of the Labour Force Survey*.

Corée : Données de l'enquête sur la population active communiquées par le National Statistical Office.

Mexique : Données de l'enquête biennale sur l'emploi communiquées par le Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Nouvelle-Zélande : Données non publiées de l'enquête sur la population active communiquées par le Department of Statistics.

Norvège : Données non publiées de l'enquête sur la population active communiquées par l'Office central des statistiques.

Pologne : Données de l'enquête sur la population active communiquées par le Central Statistical Office.

Espagne : Données non publiées de l'enquête sur la population active communiquées par le ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Suède : Statistics Sweden, AKU.

Suisse : Données de l'enquête sur la population active communiquées par l'Office fédéral de la statistique.

Turquie : Données de l'enquête sur la population active auprès des ménages communiquées par le State Statistical Institute.

États-Unis : Bureau of Labor Statistics, *Employment and Earnings*.

Tableau G. **Fréquence du chômage de longue durée chez les hommes**
d'après des données d'enquêtes dans quelques pays de l'OCDE^{a, b, c, d, e} (suite)

En pourcentage du chômage des hommes

	1990		1995		1996		1997		1998	
	6 mois et plus	12 mois et plus								
Australie	42.6	24.4	54.1	34.2	50.6	30.9	54.5	33.0	55.1	36.5
Autriche	36.5	23.2	38.2	23.2	42.1	28.9	39.9	27.5
Belgique	79.5	66.1	76.4	61.4	75.2	58.9	76.6	59.4	75.9	60.3
Canada	19.1	6.6	29.1	15.9	28.4	15.3	27.2	14.5	24.5	11.5
République tchèque	51.5	30.2	51.0	30.9	53.4	31.3	52.9	30.9
Danemark	48.9	27.8	51.9	31.9	44.2	28.1	44.5	26.3	43.7	25.8
Finlande ^f	36.8	9.7	59.7	41.4	59.0	38.5	49.5	31.9	46.3	31.7
France	53.1	35.4	62.1	41.4	58.6	37.1	61.7	39.1	62.3	43.2
Allemagne	65.2	49.1	63.3	45.9	61.8	44.5	65.9	47.1	67.6	51.9
Grèce	61.8	39.9	64.3	42.3	66.7	47.3	69.1	45.8
Hongrie	74.0	52.0	76.8	57.0	74.2	52.6	71.5	50.2
Islande ^f	5.1	1.3	31.4	16.5	34.4	23.7	27.2	20.1	21.4	13.6
Irlande	84.3	71.1	80.7	66.8	79.2	64.6	77.9	63.3
Italie	84.1	68.6	78.9	62.7	78.7	64.1	81.2	66.5	80.5	66.4
Japon	47.6	26.2	43.7	23.5	46.2	23.8	49.2	28.8	44.8	25.3
Corée	16.0	3.3	18.1	3.7	17.2	3.4	17.9	2.8	16.7	1.9
Luxembourg ^g	(80.0)	(60.0)	(50.6)	(26.0)	(49.0)	(30.1)	(65.7)	(32.7)	(57.3)	(38.0)
Mexique	7.4	1.3	9.7	2.1	8.6	1.2	4.2	1.2
Pays-Bas	65.6	55.2	78.7	51.6	81.4	54.3	76.6	49.9	81.1	51.4
Nouvelle-Zélande	44.1	24.5	48.3	29.7	40.4	24.0	40.4	22.2	41.2	22.6
Norvège	37.9	19.0	43.4	28.3	32.7	18.2	28.3	13.0	22.5	10.0
Pologne	59.4	36.2	59.3	35.2	57.8	33.5	55.2	32.5
Portugal	56.3	38.2	63.0	48.4	64.1	51.7	64.8	53.4	62.0	43.6
Espagne	63.3	45.8	67.7	51.1	67.4	49.8	67.2	49.9	65.4	48.0
Suède	22.2	12.3	49.3	31.4	51.6	33.6	53.1	36.1	52.2	36.3
Suisse ^f	28.0	16.0	46.8	30.6	50.0	20.8	47.9	25.5	51.5	37.9
Turquie	71.2	44.9	56.1	32.2	63.7	39.9	59.3	38.1	58.1	37.5
Royaume-Uni	56.8	41.8	66.2	49.6	63.5	45.9	60.2	44.9	53.8	38.4
États-Unis	12.1	7.0	18.7	11.0	18.5	10.3	16.7	9.4	15.2	8.8
Union européenne ^h	63.5	47.0	66.9	49.2	65.4	47.6	66.4	48.5	65.2	48.7
OCDE Europe ^h	64.3	46.4	65.0	46.1	64.6	45.6	64.9	46.0	63.4	45.8
Total OCDE ^h	43.6	29.7	48.5	32.9	49.0	32.8	49.9	33.8	46.6	31.7

| Indique une rupture de séries.

Sources et notes : Voir le tableau sur le chômage total.

Tableau G. Fréquence du chômage de longue durée chez les femmes
d'après des données d'enquêtes dans quelques pays de l'OCDE^{a, b, c, d, e} (suite)

En pourcentage du chômage des femmes

	1990		1995		1996		1997		1998	
	6 mois et plus	12 mois et plus								
Australie	38.8	17.8	47.2	25.6	45.4	24.8	47.0	27.4	48.0	29.3
Autriche	46.1	27.1	45.0	25.5	49.3	25.2	48.6	30.7
Belgique	82.5	70.0	78.7	63.2	79.1	63.3	77.8	61.5	78.9	64.7
Canada	18.4	4.5	26.1	11.9	26.8	12.2	23.9	10.2	21.3	8.3
République tchèque	53.3	30.9	53.5	31.6	53.0	29.9	55.9	31.5
Danemark	57.7	32.0	42.5	24.9	44.6	25.3	46.7	27.9	43.7	30.7
Finlande ^f	26.3	8.4	53.2	33.3	52.1	30.5	47.7	27.6	37.8	23.1
France	57.3	40.0	65.7	43.2	64.0	41.6	65.6	43.3	66.0	44.9
Allemagne	64.2	44.5	68.4	51.3	69.4	51.7	71.4	53.6	71.4	52.6
Grèce	78.2	55.9	78.9	58.3	79.7	62.5	81.4	62.2
Hongrie	71.3	48.3	72.7	50.4	72.3	49.2	70.1	49.2
Islande ^f	21.1	11.5	35.5	17.2	27.8	15.9	26.8	12.6	24.1	18.1
Irlande	75.0	56.8	74.0	52.9	70.1	51.2	66.6	46.9
Italie	86.0	70.7	81.5	64.4	82.8	67.1	82.5	66.2	82.5	67.0
Japon	26.3	8.8	28.8	10.0	30.7	12.5	30.1	11.8	29.9	12.4
Corée	8.9	0.9	14.5	2.9	10.5	2.0	10.9	0.9	10.1	0.8
Luxembourg ^g	(55.6)	(33.3)	(48.0)	(21.0)	(40.6)	(25.3)	(57.3)	(36.1)	(55.6)	(27.2)
Mexique	9.0	1.7	10.0	2.4	4.9	2.4	2.2	0.4
Pays-Bas	62.0	44.6	82.1	42.0	82.1	46.1	83.4	48.5	85.6	45.2
Nouvelle-Zélande	32.7	15.5	36.7	20.1	31.9	16.8	31.4	16.0	33.8	15.3
Norvège	45.0	22.5	26.5	14.7	29.4	13.7	17.9	7.7	20.0	8.6
Pologne	66.6	43.7	66.1	42.5	66.0	41.9	65.1	41.8
Portugal	66.4	49.4	67.2	53.4	69.2	54.4	68.5	57.7	66.6	45.5
Espagne	76.5	61.5	77.5	62.6	76.7	61.3	75.9	60.4	74.4	59.1
Suède	22.2	11.8	40.8	22.9	44.5	25.8	48.1	30.1	45.6	30.1
Suisse ^f	25.0	16.7	54.0	36.5	54.4	29.4	51.6	32.8	46.4	31.9
Turquie	75.6	51.2	71.1	46.9	72.3	53.6	69.7	49.0	65.8	46.1
Royaume-Uni	40.8	23.7	50.6	32.3	47.7	28.0	45.3	27.8	38.5	24.6
États-Unis	7.3	3.7	15.6	8.1	16.2	8.4	14.9	8.0	12.8	7.1
Union européenne ^h	66.9	50.1	69.7	51.2	69.6	51.2	70.1	51.8	68.9	51.5
OCDE Europe ^h	67.2	49.8	69.0	49.8	68.9	49.8	69.2	50.1	67.8	49.6
Total OCDE ^h	45.6	32.1	51.2	35.1	51.5	35.4	51.6	35.7	49.2	34.2

| Indique une rupture de séries.

Sources et notes : Voir le tableau sur le chômage total.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE

Catégories de programmes	Australie ^a				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								
	1994-95	1995-96	1996-97	1997-98	1994-95	1995-96	1996-97	1997-98	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1997	
1. Administration et services publics de l'emploi	0.20	0.24	0.24	0.21					0.13	0.14	0.14	0.13	0.23	0.22	0.20	0.19					
2. Formation professionnelle	0.17	0.15	0.09	0.07	4.2	4.8	2.1	1.9	0.12	0.15	0.17	0.15	0.28	0.28	0.30	0.29	9.2	8.9	9.1	9.2	
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.16	0.14	0.08	0.06	3.7	4.2	1.8	1.6	0.12	0.15	0.15	0.13	0.18	0.17	0.18	0.17	3.1	2.7	2.9	3.0	
b) Formation des adultes occupés	0.01	0.01	0.01	-	0.5	0.6	0.4	0.2	-	-	0.02	0.02	0.11	0.12	0.12	0.12	6.1	6.2	6.2	6.2	
3. Mesures en faveur des jeunes	0.07	0.06	0.06	0.06	1.2	1.3	1.2	1.9	0.01	0.01	0.02	0.04	0.08	0.07	0.03	0.01	0.8	0.7	0.5	0.2	
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.04	0.03	0.01	-	0.5	0.4	0.2	0.3	0.01	0.01	0.02	0.04	-	-	-	-	-	-	-	-	
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.03	0.03	0.05	0.05	0.7	0.9	1.1	1.7	-	-	-	0.01	0.08	0.07	0.03	0.01	0.8	0.7	0.5	0.2	
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.21	0.31	0.21	0.13	2.0	2.5	1.5	1.1	0.05	0.05	0.07	0.07	0.62	0.68	0.84	0.68	3.5	4.6	7.4	5.7	
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.06	0.06	0.07	0.04	1.2	1.2	1.0	0.7	0.02	0.02	0.03	0.03	0.05	0.12	0.27	0.16	0.6	1.8	4.5	2.5	
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.03	0.03	0.03	0.02	0.1	0.1	0.1	0.1	-	-	-	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	0.12	0.22	0.11	0.07	0.7	1.1	0.4	0.3	0.03	0.03	0.04	0.03	0.57	0.56	0.56	0.51	2.9	2.9	2.8	3.2	
5. Mesures en faveur des handicapés	0.07	0.07	0.06	0.06	0.6	0.7	0.7	0.3	0.06	0.05	0.05	0.05	0.14	0.14	0.13	0.13	
a) Réadaptation professionnelle	0.03	0.03	0.02	0.02	0.3	0.3	0.3	0.3	0.03	0.03	0.02	0.02	0.04	0.04	0.03	0.03	
b) Emplois destinés aux handicapés	0.04	0.04	0.04	0.04	0.3	0.4	0.4	-	0.03	0.02	0.03	0.03	0.10	0.10	0.10	0.10	
6. Indemnisation du chômage	1.61	1.28	1.29	1.17					1.30	1.29	1.21	1.16	2.19	2.11	2.12	2.06					
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	-					0.13	0.13	0.07	0.05	0.68	0.66	0.64	0.60					
TOTAL	2.33	2.10	1.94	1.69					1.80	1.81	1.73	1.66	4.23	4.16	4.26	3.96					
Mesures actives (1-5)	0.72	0.83	0.66	0.52	8.0	9.2	5.6	5.3	0.36	0.39	0.45	0.44	1.35	1.40	1.50	1.29	13.5	14.3	16.9	15.1	
Mesures passives (6 et 7)	1.61	1.28	1.29	1.17					1.43	1.41	1.28	1.22	2.88	2.76	2.77	2.67					
Pour référence :																					
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, milliards)	460.3	492.4	516.4	544.7					2 334.4	2 421.6	2 516.9	2 630.9	7 768.9	8 068.1	8 305.1	8 675.5					
Population active (milliers)					8 917	9 113	9 222	9 295										4 280	4 301	4 306	4 310

a) Années fiscales commençant le 1^{er} juillet.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programmes	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				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active			
	1994-95	1995-96	1996-97	1997-98	1994-95	1995-96	1996-97	1997-98	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998
1. Administration et services publics de l'emploi	0.21	0.21	0.19	0.18					0.10	0.09	0.08	0.08					0.12	0.12	0.13	0.14				
2. Formation professionnelle	0.28	0.25	0.17	0.15	2.3	1.9	1.9	1.6	0.01	0.01	0.01	0.01	0.3	0.2	0.2	0.3	1.02	1.12	0.97	1.07	16.7	17.1	19.6	19.6
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.27	0.24	0.16	0.15	2.3	1.9	1.9	1.6	0.01	0.01	0.01	0.01	0.3	0.2	0.2	0.3	0.71	0.82	0.68	0.73	8.6	8.2	9.2	9.8
b) Formation des adultes occupés	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.31	0.30	0.30	0.34	8.0	8.9	10.4	9.8
3. Mesures en faveur des jeunes	0.02	0.02	0.02	0.03	0.5	0.5	0.5	..	0.01	0.01	0.01	0.01	0.1	0.1	0.1	0.2	0.15	0.09	0.10	0.08	1.8	1.7	1.5	1.6
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.01	0.01	0.01	0.02	-	0.2	0.2	..	0.01	0.01	0.01	0.01	0.1	0.1	0.1	0.2	0.15	0.09	0.10	0.08	1.8	1.7	1.5	1.6
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.02	0.01	0.01	0.01	0.5	0.3	0.4	..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.07	0.06	0.06	0.08	0.4	0.3	0.3	0.3	0.03	0.02	0.02	0.03	0.3	0.3	0.3	0.4	0.36	0.32	0.31	0.30	1.6	1.4	1.1	1.0
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.01	0.01	0.01	0.01	0.1	-	0.1	0.1	0.01	-	-	0.01	0.1	0.1	0.1	0.1	0.04	0.03	0.02	0.03	0.3	0.3	0.2	0.2
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.02	0.02	0.02	0.02	0.1	0.1	0.1	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	0.08	0.08	0.06	0.04	0.2	0.1	0.1	-
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	0.04	0.03	0.02	0.05	0.2	0.2	0.1	0.1	0.01	0.01	0.01	0.02	0.2	0.2	0.2	0.2	0.24	0.21	0.23	0.23	1.1	1.0	0.8	0.8
5. Mesures en faveur des handicapés	0.03	0.02	0.03	0.03	-	-	-	-	-	-	-	0.01	-	-	-	-	0.29	0.28	0.28	0.30	2.3	2.2	2.3	2.3
a) Réadaptation professionnelle	0.03	0.02	0.03	0.03	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.29	0.28	0.28	0.30	2.3	2.2	2.3	2.3
b) Emplois destinés aux handicapés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Indemnisation du chômage	1.49	1.28	1.16	1.02					0.13	0.14	0.21	0.24					3.06	2.54	2.23	1.86				
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	0.01	0.01	0.01	-					-	-	-	-					1.55	1.80	1.79	1.88				
TOTAL	2.11	1.85	1.64	1.49					0.27	0.26	0.32	0.37					6.55	6.27	5.81	5.63				
Mesures actives (1-5)	0.61	0.56	0.47	0.46	3.2	2.7	2.7	..	0.14	0.13	0.12	0.13	0.7	0.6	0.6	0.9	1.95	1.92	1.80	1.89	22.3	22.4	24.5	24.5
Mesures passives (6 et 7)	1.51	1.29	1.17	1.02					0.13	0.14	0.21	0.24					4.61	4.35	4.02	3.74				
Pour référence :																								
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, milliards)	780.2	811.0	838.2	873.8					1 348.7	1 532.6	1 649.5	1 776.7					969.1	1 013.9	1 064.2	1 053.5				
Population active (milliers)					14 947	15 039	15 246	15 484					5 172	5 175	5 184	5 207					2 798	2 822	2 856	2 876

a) Années fiscales commençant le 1^{er} avril.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programmes	Finlande				France				Allemagne															
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active											
	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1997	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998				
1. Administration et services publics de l'emploi	0.16	0.16	0.14	0.13					0.16	0.15	0.16	0.16					0.23	0.24	0.21	0.23				
2. Formation professionnelle	0.45	0.57	0.54	0.41	3.7	4.7	5.2	4.4	0.42	0.38	0.36	0.35	3.9	3.5	3.3	2.8	0.38	0.45	0.36	0.34	2.0	1.9	1.3	1.5
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.44	0.55	0.53	0.39	3.7	4.7	5.2	4.4	0.37	0.34	0.32	0.31	3.1	2.8	2.8	2.4	0.38	0.45	0.36	0.34	1.9	1.9	1.3	1.5
b) Formation des adultes occupés	-	0.01	0.02	0.02	-	-	-	-	0.05	0.04	0.04	0.04	0.8	0.7	0.5	0.4	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Mesures en faveur des jeunes	0.16	0.22	0.24	0.16	2.0	2.5	2.6	1.9	0.30	0.27	0.27	0.26	3.0	2.8	2.6	2.6	0.06	0.07	0.07	0.07	0.6	0.7	0.7	0.9
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.08	0.12	0.11	0.06	1.2	1.6	1.6	1.0	0.10	0.10	0.09	0.07	0.9	0.9	0.6	0.6	0.05	0.06	0.06	0.06	0.4	0.4	0.4	0.6
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.08	0.10	0.13	0.11	0.8	0.9	1.0	0.9	0.20	0.17	0.18	0.19	2.2	2.0	2.0	2.0	0.01	0.01	0.01	0.01	0.2	0.3	0.3	0.3
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.68	0.66	0.53	0.42	5.1	4.8	4.4	3.8	0.33	0.40	0.49	0.52	4.2	4.5	4.3	4.5	0.44	0.42	0.33	0.39	1.4	1.4	1.2	2.1
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.11	0.09	0.09	0.10	1.2	1.2	1.3	1.5	0.12	0.16	0.25	0.32	2.0	2.3	2.4	2.8	0.07	0.07	0.05	0.03	0.3	0.2	0.2	0.2
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.04	0.03	0.03	0.03	0.3	0.2	0.2	0.2	0.03	0.04	0.02	-	0.3	0.3	0.2	0.1	0.02	0.03	0.03	0.03	0.2	0.2	0.2	0.3
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	0.53	0.54	0.40	0.29	3.6	3.4	2.9	2.0	0.18	0.21	0.22	0.20	1.9	1.8	1.7	1.5	0.34	0.32	0.26	0.32	0.9	1.0	0.8	1.6
5. Mesures en faveur des handicapés	0.14	0.13	0.12	0.11	0.7	0.8	0.8	0.8	0.09	0.10	0.08	0.08	0.3	0.3	0.3	0.3	0.26	0.27	0.28	0.25	0.3	0.3	0.3	0.3
a) Réadaptation professionnelle	0.07	0.06	0.06	0.06	0.7	0.8	0.8	0.8	0.03	0.03	0.02	0.02	0.3	0.3	0.3	0.3	0.13	0.14	0.13	0.10	0.3	0.3	0.3	0.3
b) Emplois destinés aux handicapés	0.07	0.06	0.06	0.05	-	-	-	-	0.06	0.06	0.06	0.06	0.13	0.14	0.14	0.15	-	-	-	-
6. Indemnisation du chômage	3.57	3.27	2.78	2.35					1.57	1.43	1.44	1.50					2.09	2.38	2.50	2.29				
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	0.44	0.42	0.43	0.45					0.38	0.36	0.36	0.35					0.29	0.15	0.05	-				
TOTAL	5.59	5.42	4.78	4.03					3.24	3.09	3.16	3.22					3.75	3.99	3.80	3.56				
Mesures actives (1-5)	1.58	1.73	1.57	1.23	11.5	12.8	13.1	10.9	1.29	1.31	1.35	1.37	11.5	11.1	10.5	10.1	1.37	1.45	1.25	1.27	4.3	4.2	3.5	4.8
Mesures passives (6 et 7)	4.01	3.69	3.21	2.79					1.95	1.79	1.80	1.85					2.38	2.53	2.55	2.29				
<i>Pour référence :</i>																								
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, milliards)	549.9	574.0	622.1	666.9					7 389.7	7 662.4	7 871.7	8 137.1					3 442.8	3 523.5	3 624.0	3 758.1				
Population active (milliers)					2 522	2 531	2 562	2 533					25 324	25 329	25 592	25 696					39 507	39 713	39 602	39 501

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programmes	Grèce			Hongrie				Irlande			Italie									
	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								
	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1994	1995	1996			
1. Administration et services publics de l'emploi	0.14	0.14	0.12	0.15	0.13	0.11	0.13					0.28	0.27	0.24				0.04	0.04	0.04
2. Formation professionnelle	0.13	0.09	0.06	0.19	0.13	0.08	0.09	1.2	0.8	1.2	1.2	0.23	0.22	0.21	4.7	4.8	4.1	0.01	0.01	0.01
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	<i>a</i>	<i>a</i>	<i>a</i>	0.19	0.13	0.08	0.08	1.2	0.7	1.1	1.1	0.16	0.15	0.14	1.7	1.8	1.6	-	-	-
b) Formation des adultes occupés	<i>a</i>	<i>a</i>	<i>a</i>	-	-	-	-	0.1	0.1	0.1	0.1	0.07	0.06	0.08	3.0	2.9	2.5	0.01	0.01	0.01
3. Mesures en faveur des jeunes	0.10	0.10	0.10	-	-	-	-	-	-	-	-	0.27	0.25	0.24	1.4	1.4	1.3	0.46	0.39	0.42
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.03	0.03	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	0.13	0.11	0.11	0.8	0.7	0.7	0.06	0.03	0.04
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.07	0.07	0.07	-	-	-	-	-	-	-	-	0.15	0.14	0.13	0.7	0.6	0.6	0.40	0.36	0.38
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.08	0.10	0.06	0.27	0.17	0.18	0.23	3.0	2.7	4.4	3.6	0.68	0.86	0.88	5.2	5.6	5.7	0.86	0.69	0.61
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.05	0.07	0.04	0.12	0.06	0.06	0.08	1.6	0.8	1.1	1.3	0.11	0.17	0.24	1.4	1.8	1.9	0.86	0.68	0.56
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.02	0.02	0.02	0.02	-	-	-	0.2	0.1	0.1	0.1	0.02	0.01	0.02	0.1	0.1	0.1	-	-	-
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	-	-	-	0.14	0.11	0.12	0.15	1.2	1.9	3.2	2.2	0.55	0.67	0.63	3.6	3.8	3.7	-	0.01	0.04
5. Mesures en faveur des handicapés	-	0.03	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	0.12	0.09	0.08	0.2	0.1	0.1	-	-	-
a) Réadaptation professionnelle	-	<i>a</i>	<i>a</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	0.12	0.09	0.08	0.2	0.1	0.1	-	-	-
b) Emplois destinés aux handicapés	-	<i>a</i>	<i>a</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Indemnisation du chômage	0.43	0.44	0.50	1.07	0.71	0.60	0.46					2.77	2.57	2.29				0.92	0.68	0.68
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	0.15	0.19	0.16	0.17					0.16	0.14	0.13				0.20	0.19	0.20
TOTAL	0.88	0.89	0.85	1.83	1.33	1.13	1.08					4.51	4.39	4.07				2.48	2.00	1.96
Mesures actives (1-5)	0.45	0.44	0.35	0.61	0.43	0.37	0.45	4.2	3.5	5.7	4.8	1.58	1.68	1.66	11.5	11.9	11.3	1.36	1.13	1.08
Mesures passives (6 et 7)	0.43	0.44	0.50	1.22	0.91	0.76	0.63					2.93	2.71	2.42				1.12	0.87	0.88
Pour référence :																				
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, milliards)	26 883.5	29 697.7	32 752.2	4 364.8	5 561.9	6 829.9	8 462.0					36.1	40.3	44.2				1 638 666	1 771 018	1 873 494
Population active (milliers)								4 203	4 095	4 048	3 995				1 425	1 449	1 494			

a) Pour les catégories 2 « Formation professionnelle » et 5 « Mesures en faveur des handicapés », pas de ventilation possible.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programmes	Japon ^a			Corée				Luxembourg				Pays-Bas														
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB		Nouveaux participants en pourcentage de la population active												
	1995-96	1996-97	1997-98	1994	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1997	1996	1997	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998	
1. Administration et services publics de l'emploi	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.04	0.04					0.03	0.03	0.03	0.03			0.37	0.41	0.40	0.40					
2. Formation professionnelle	0.03	0.03	0.03	0.01	0.02	0.03	0.04	0.4	0.3	0.4	2.0	0.02	0.02	0.01	0.01	0.3	0.6	0.40	0.35	0.35	0.22	3.0	3.0	3.0	..	
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.03	0.03	0.03	0.01	0.01	0.01	0.01	0.3	0.3	0.3	1.0	0.01	0.02	0.01	0.01	0.2	0.5	0.39	0.33	0.32	0.22	2.7	2.4	2.3	..	
b) Formation des adultes occupés	-	-	-	0.01	0.01	0.02	0.02	-	-	0.1	1.1	-	-	-	-	0.1	0.1	0.01	0.02	0.03	-	0.2	0.7	0.7	..	
3. Mesures en faveur des jeunes	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.05	0.1	0.1	0.1	0.1	0.09	0.07	0.14	0.14	0.09	0.10	0.11	0.05	0.8	0.8	0.8	..	
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.05	0.1	0.1	0.1	0.1	0.05	0.05	0.06	0.09	0.6	0.7	0.06	0.07	0.06	-	0.3	0.3	0.2	-	
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.04	0.02	0.07	0.05	0.02	0.04	0.04	0.05	0.5	0.5	0.5	..	
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.06	0.04	0.02	-	-	-	-	-	0.1	0.4	0.5	0.01	0.03	0.06	0.07	0.3	0.4	0.10	0.15	0.26	0.50	0.4	1.3	1.8	..	
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.06	0.04	0.02	-	-	-	-	-	0.1	0.4	0.5	0.01	0.03	0.05	0.07	0.3	0.4	0.02	0.02	0.06	0.08	0.2	1.0	1.5	..	
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.08	0.12	0.20	0.42	0.2	0.2	0.2	0.3	
5. Mesures en faveur des handicapés	-	-	-	0.01	-	-	0.02	0.1	0.1	0.1	0.2	0.04	0.05	0.04	0.04	0.55	0.54	0.53	0.58	0.1	0.2	0.2	0.9	
a) Réadaptation professionnelle	-	-	-	0.01	-	-	0.01	0.1	0.1	0.1	0.1	0.01	-	-	-	..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
b) Emplois destinés aux handicapés	-	-	-	-	-	-	0.01	0.1	0.1	0.1	0.1	0.03	0.04	0.04	0.04	0.55	0.54	0.53	0.58	0.1	0.2	0.2	0.9	
6. Indemnisation du chômage	0.39	0.40	0.43	-	-	-	0.02					0.35	0.36	0.41	0.42			3.21	4.17	3.63	3.14					
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	-	-	-	-					0.24	0.24	0.26	0.25			-	-	-	-					
TOTAL	0.51	0.50	0.52	0.06	0.08	0.09	0.16					0.78	0.80	0.95	0.97			4.72	5.72	5.28	4.90					
Mesures actives (1-5)	0.13	0.10	0.09	0.06	0.08	0.09	0.14	0.6	0.6	1.0	2.7	0.19	0.20	0.28	0.30	1.51	1.55	1.65	1.76	4.3	5.3	5.8	..	
Mesures passives (6 et 7)	0.39	0.40	0.43	-	-	-	0.02					0.59	0.60	0.67	0.67			3.21	4.17	3.63	3.14					
Pour référence :																										
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, milliards)	489350.8	504177.5	505105.3	305970.2	351974.7	389813.5	420986.7					487.7	509.7	525.4	563.8			639.7	669.4	709.0	747.6					
Population active (milliers)				20326	20796	21188	21604									226	223					7410	7517	7673	7784	

a) Années fiscales commençant le 1^{er} avril.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programmes	Nouvelle-Zélande ^a								Norvège								Pologne					
	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			Dépenses publiques en pourcentage du PIB		
	1994-95	1995-96	1996-97	1997-98	1994-95	1995-96	1996-97	1997-98	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998	1994	1995	1996	1994	1995	1996
1. Administration et services publics de l'emploi	0.11	0.13	0.15	0.15					0.18	0.16	0.16	0.16					0.01	0.01	0.02			
2. Formation professionnelle	0.36	0.32	0.31	0.32	5.5	5.5	5.2	..	0.23	0.18	0.13	0.10	2.8	2.1	1.6	1.3	0.03	0.02	0.02	0.5	0.5	0.5
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.36	0.32	0.31	0.32	5.5	5.5	5.2	..	0.23	0.18	0.13	0.10	2.8	2.1	1.6	1.3	0.03	0.02	0.02	0.5	0.5	0.5
b) Formation des adultes occupés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Mesures en faveur des jeunes	0.08	0.09	0.10	0.08	..	2.0	1.9	2.6	0.08	0.06	0.04	0.02	..	1.1	0.8	0.5	0.07	0.08	0.10	1.5	1.9	1.9
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.01	0.02	0.02	0.01	0.2	0.2	0.1	0.1	0.08	0.06	0.04	0.02	..	1.1	0.8	0.5	0.01	0.02	0.03	-	0.1	0.2
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.07	0.07	0.08	0.07	..	1.8	1.8	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	0.06	0.06	0.06	1.5	1.7	1.7
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.15	0.14	0.14	0.15	2.5	2.2	2.2	..	0.22	0.16	0.07	0.04	..	1.0	0.5	0.4	0.24	0.21	0.16	1.8	2.0	1.6
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.10	0.09	0.09	0.09	1.5	1.3	1.2	..	0.08	0.06	0.04	0.03	..	0.3	0.3	0.3	0.13	0.12	0.08	1.2	1.2	0.8
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.02	0.01	0.02	0.01	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	-	-	0.4	0.1	0.1	0.02	0.02	0.02	-	-	-
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	0.04	0.03	0.04	0.04	0.9	0.9	0.9	..	0.13	0.09	0.02	-	..	0.2	0.1	-	0.10	0.08	0.07	0.6	0.7	0.7
5. Mesures en faveur des handicapés	0.03	0.03	0.03	0.03	..	0.7	..	0.7	0.63	0.60	0.57	0.59	1.8	0.04	0.01	0.01	0.8	0.1	0.1
a) Réadaptation professionnelle	0.01	0.01	0.02	0.02	..	0.7	..	0.4	0.39	0.37	0.36	0.39	1.2	0.01	-	-	0.3	-	-
b) Emplois destinés aux handicapés	0.01	0.01	0.02	0.02	-	-	-	0.3	0.25	0.24	0.22	0.21	0.6	0.04	0.01	0.01	0.4	0.1	0.1
6. Indemnisation du chômage	1.26	1.14	1.17	1.47					1.10	0.90	0.70	0.49					1.77	1.88	1.77			
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	-					-	-	-	-					0.10	0.05	0.05			
TOTAL	2.00	1.85	1.91	2.20					2.44	2.06	1.67	1.41					2.27	2.27	2.14			
Mesures actives (1-5)	0.74	0.71	0.73	0.74	..	10.4	1.34	1.16	0.98	0.91	4.0	0.39	0.34	0.32	4.7	4.4	4.1
Mesures passives (6 et 7)	1.26	1.14	1.17	1.47					1.10	0.90	0.70	0.49					1.87	1.93	1.82			
Pour référence :																						
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, milliards)	88.2	92.3	95.9	98.1					928.7	1 020.1	1 084.8	1 100.8					210.4	286.0	362.2			
Population active (milliers)					1 728	1 782	1 839	1 873					2 186	2 246	2 295	2 328				17 132	17 068	17 034

a) Années fiscales commençant le 1^{er} juillet.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programmes	Portugal				Espagne								Suède ^b											
	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			
	1994	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1997	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998	1994-95	1995-96	1997	1998	1994-95	1995-96	1997	1998
1. Administration et services publics de l'emploi	0.11	0.10	0.11	0.11					0.09	0.09	0.08	0.07					0.27	0.26	0.30	0.30				
2. Formation professionnelle	0.20	0.23	0.29	0.28	2.0	5.3	6.1	7.1	0.32	0.35	0.19	0.21	0.8	0.8	0.8	0.8	0.77	0.55	0.43	0.48	4.4	4.6	4.2	4.7
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.05	0.05	0.05	0.08	0.4	0.2	0.3	0.6	0.24	0.26	0.11	0.10	0.5	0.5	0.6	0.5	0.75	0.54	0.43	0.47	3.7	3.9	3.7	4.0
b) Formation des adultes occupés	0.15	0.19	0.24	0.20	1.5	5.1	5.7	6.5	0.08	0.09	0.08	0.11	0.3	0.3	0.3	0.3	0.02	0.02	0.01	0.01	0.7	0.6	0.5	0.6
3. Mesures en faveur des jeunes	0.27	0.34	0.31	..	2.0	2.0	2.6	..	0.09	0.08	0.07	0.07	0.1	0.1	1.9	4.1	0.23	0.02	0.02	0.03	2.5	0.7	0.7	0.9
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.14	0.16	0.15	..	1.1	1.1	1.3	..	0.09	0.08	0.07	0.07	0.1	0.1	0.1	0.1	0.23	0.02	0.02	0.03	2.5	0.7	0.7	0.9
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.13	0.18	0.16	0.16	0.9	0.9	1.4	1.4	-	-	-	-	-	-	1.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.05	0.08	0.11	0.09	0.6	0.9	1.2	1.0	0.33	0.16	0.20	0.35	1.2	1.5	1.5	1.7	0.90	0.82	0.70	0.58	6.1	7.7	7.5	5.4
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	-	0.03	0.07	0.01	-	0.1	0.4	-	0.24	0.08	0.11	0.24	-	-	-	-	0.27	0.32	0.20	0.15	2.1	3.6	3.2	2.3
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.03	0.03	0.01	0.02	0.2	0.2	0.1	0.1	0.03	0.03	0.03	0.03	0.1	0.1	0.2	0.2	0.09	0.07	0.08	0.09	0.5	0.4	0.5	0.4
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	0.01	0.03	0.03	0.06	0.5	0.6	0.7	0.8	0.05	0.05	0.06	0.07	1.0	1.3	1.3	1.4	0.54	0.43	0.42	0.35	3.6	3.6	3.8	2.7
5. Mesures en faveur des handicapés	0.05	0.05	0.05	0.03	0.1	0.2	0.2	0.1	0.01	0.01	0.02	0.02	0.1	0.1	0.1	0.2	0.82	0.70	0.62	0.62	1.4	0.9	1.0	1.1
a) Réadaptation professionnelle	0.04	0.04	0.04	0.02	0.1	0.1	0.1	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	0.10	0.08	0.04	0.04	0.8	0.6	0.6	0.7
b) Emplois destinés aux handicapés	0.01	0.01	0.01	0.01	-	0.1	-	-	0.01	0.01	0.02	0.02	0.1	0.1	0.1	0.2	0.72	0.62	0.59	0.58	0.6	0.3	0.4	0.5
6. Indemnisation du chômage	0.93	0.84	0.79	0.72					2.41	2.11	1.88	1.64					2.51	2.26	2.16	1.91				
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	0.15	0.09	0.12	0.15					<i>a</i>	<i>a</i>	<i>a</i>	<i>a</i>					0.02	-	-	-				
TOTAL	1.76	1.73	1.77	..					3.25	2.79	2.43	2.36					5.52	4.62	4.25	3.93				
Mesures actives (1-5)	0.68	0.80	0.87	..	4.7	8.3	10.0	..	0.84	0.69	0.56	0.72	2.2	2.5	4.4	6.7	2.99	2.36	2.09	2.01	14.4	13.8	13.4	12.1
Mesures passives (6 et 7)	1.08	0.93	0.91	0.87					2.41	2.11	1.88	1.64					2.53	2.26	2.16	1.91				
Pour référence :																								
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, milliards)	14 628.8	15 817.7	16 785.3	17 756.8	4 820	4 802	4 887	4 967	69 780.1	73 743.3	77 896.6	82 650.3	15 849	16 159	16 334	16 480	1 592.9	2 517.4	1 738.9	1 803.7	4 296	4 325	4 264	4 256
Population active (milliers)																								

a) Les données pour la catégorie 7 «Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail» sont incluses dans la catégorie 6 «Indemnisation du chômage».

b) Avant 1995-96, années fiscales commençant le 1^{er} juillet. A partir de 1997, années calendrier. L'exercice 1995-96 porte sur 18 mois, du 1^{er} juillet 1995 au 31 décembre 1996.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programmes	Suisse								Royaume-Uni ^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		
	1995	1996	1997	1998	1994-95	1995-96	1996-97	1997-98	1994-95	1995-96	1996-97	1997-98	1994-95	1995-96	1996-97	1997-98	1995-96	1996-97	1997-98
1. Administration et services publics de l'emploi	0.11	0.12	0.15	0.14	0.21	0.19	0.18	0.16					0.07	0.08	0.06	0.06			
2. Formation professionnelle	0.09	0.06	0.23	0.19	0.14	0.10	0.09	0.07	1.3	1.0	1.0	0.9	0.04	0.04	0.04	0.04	0.7	0.8	0.8
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.08	0.06	0.23	0.19	0.12	0.09	0.08	0.06	1.2	0.9	0.9	0.8	0.04	0.04	0.04	0.04	0.7	0.8	0.8
b) Formation des adultes occupés	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.01	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Mesures en faveur des jeunes	-	-	-	0.01	0.13	0.12	0.12	0.12	0.9	1.0	1.2	1.0	0.03	0.03	0.03	0.03	..	0.6	0.6
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	-	-	-	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03	0.03	0.03	0.03	0.4	0.5	0.5
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	-	-	-	-	0.13	0.12	0.12	0.12	0.8	1.0	1.1	1.0	-	-	-	-	..	0.1	0.1
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.09	0.16	0.23	0.21	0.03	0.02	-	-	0.3	0.1	-	-	0.01	0.01	0.01	0.01
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.01	0.01	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	-	-	-
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	-	-	-	0.01	0.01	0.01	-	-	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organisme sans but lucratif)	0.08	0.16	0.22	0.19	0.01	0.01	-	-	0.2	0.1	-	-	0.01	-	0.01	0.01	0.1	0.1	0.1
5. Mesures en faveur des handicapés	0.20	0.20	0.15	0.15	0.03	0.03	0.02	0.02	0.2	0.2	0.2	0.2	0.04	0.04	0.03	0.04
a) Réadaptation professionnelle	0.15	0.15	0.15	0.15	-	-	-	-	0.1	0.1	0.1	0.1	0.04	0.04	0.03	0.04
b) Emplois destinés aux handicapés	0.05	0.05	-	-	0.02	0.02	0.02	0.02	0.1	0.1	0.1	0.1	-	-	-	-	-	-	-
6. Indemnisation du chômage	1.15	1.27	1.41	1.07	1.39	1.24	1.03	0.82					0.35	0.34	0.26	0.25			
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	-	-	-	-	-					-	-	-	-			
TOTAL	1.63	1.82	2.16	1.77	1.93	1.70	1.44	1.19					0.55	0.53	0.43	0.43			
Mesures actives (1-5)	0.48	0.54	0.76	0.70	0.53	0.45	0.41	0.37	2.6	2.3	2.3	2.1	0.20	0.19	0.17	0.18
Mesures passives (6 et 7)	1.15	1.27	1.41	1.07	1.39	1.24	1.03	0.82					0.35	0.34	0.26	0.25			
<i>Pour référence :</i>																			
PIB (monnaie nationale, aux prix courants, milliards)	363.5	364.8	370.5	382.3	670.3	706.4	747.6	793.6					7 195.6	7 555.0	8 001.9	8 404.3			
Population active (milliers)									27 416	27 352	27 475	27 593					134 652	137 075	138 725

* Les données sur les nouveaux participants ont été collectées seulement pour les catégories 2 « Formation professionnelle », 3 « Mesures en faveur des jeunes », 4 « Mesures d'aide à l'embauche » et 5 « Mesures en faveur des handicapés ». Le total figurant dans le tableau doit être interprété avec prudence.

a) Excluant l'Irlande du Nord. Années fiscales commençant le 1^{er} avril.

b) Années fiscales commençant le 1^{er} 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.

Politique du marché du travail et politique sociale : documents hors série

Disponibles gratuitement

Documents les plus récents :

- N° 25 MAKING THE PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE MORE EFFECTIVE THROUGH THE INTRODUCTION OF MARKET SIGNALS (1997) Robert G. Fay
- N° 26 THE CONCENTRATION OF WOMEN'S EMPLOYMENT AND RELATIVE OCCUPATIONAL PAY: A STATISTICAL FRAMEWORK FOR COMPARATIVE ANALYSIS (1997) Damian Grimshaw and Jill Rubery
- N° 27 CHILDCARE AND ELDERLY CARE: WHAT OCCUPATIONAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN? (1997) Susan Christopherson
- N° 28 OECD SUBMISSION TO THE IRISH NATIONAL MINIMUM WAGE COMMISSION (1997)
- N° 29 OECD SUBMISSION TO THE UK LOW PAY MISSION (1997)
- N° 30 LES RÉGIMES DE RETRAITE PRIVÉS DANS LES PAYS DE L'OCDE - FRANCE (1997) Emmanuel Reynaud
Également disponible en anglais
- N° 31 KEY EMPLOYMENT POLICY CHALLENGES FACED BY OECD COUNTRIES (1998) OECD Submission to the G8 Growth Employability and Inclusion Conference – London, 21-22 February 1998
- N° 32 THE GROWING ROLE OF PRIVATE SOCIAL BENEFITS (1998) Willem Adema and Marcel Einerhand
- N° 33 LES POLITIQUES SOCIALES ET DE SANTÉ DANS LES PAYS DE L'OCDE : UN EXAMEN DES PROGRAMMES ACTUELS ET DES ÉVOLUTIONS RÉCENTES [Texte et Annexe] (1998) D. W. Kalisch, T. Aman et L.A. Buchele
Également disponible en anglais
- N° 34 LES INDICATEURS DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL - QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES D'UN BON EMPLOI? OBSERVATIONS RECUEILLIES DANS CERTAINS PAYS DE L'OCDE (1998) Andrew E. Clark
Également disponible en anglais
- N° 35 WHAT WORKS AMONG ACTIVE LABOUR MARKET POLICIES: EVIDENCE FROM OECD COUNTRIES' EXPERIENCES (1998) John Martin
- N° 36 HEALTH OUTCOMES IN OECD COUNTRIES: A FRAMEWORK OF HEALTH INDICATORS FOR OUTCOME-ORIENTED POLICYMAKING (1998) Melissa Jee and Zeynep Or
- N° 37 THE HEALTH OF OLDER PERSONS IN OECD COUNTRIES: IS IT IMPROVING FAST ENOUGH TO COMPENSATE FOR POPULATION AGEING? (1998) S. Jacobzone, E. Cambois, E. Chaplain, J.M. Robine
- N° 38 AGEING AND CARE FOR FRAIL ELDERLY PERSONS (1999) S. Jacobzone

Liste des destinataires des documents hors série sur la politique du marché du travail et la politique sociale

Veuillez ajouter le nom suivant à la liste des destinataires :
(en majuscules)

Nom

Organisation

Adresse

Pays

Merci de renvoyer ce formulaire à :

Documents hors série sur la politique du marché du travail et la politique sociale
Direction de l'éducation, de l'emploi, du travail et des affaires sociales (Bureau 110)
OCDE, 2 rue André Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France

Informations également disponibles sur Internet : <http://www.oecd.org/els/papers/papers.htm>

Également disponibles

Le Service public de l'emploi aux États-Unis (1999) (81 19 99 022 P 1) ISBN 92-64-27011-6	FF 200	US\$ 36	DM 60
La flexibilité du temps de travail : négociations collectives et intervention de l'État (1995) (81 19 95 012 P 1) ISBN 92-64-24316-X	FF 195	US\$ 38	DM 59
Littératie et société du savoir : nouveaux résultats de l'enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes (1997) (81 19 97 072 P 1) ISBN 92-64-25624-5	FF 180	US\$ 30	DM 53
Politiques du marché du travail : nouveaux défis politiques en faveur des bas salaires et des demandeurs d'emploi non qualifiés (1997) Diffusion générale	gratuit		
Combattre l'exclusion : L'aide sociale en Belgique, en Norvège, aux Pays-Bas et en République tchèque (1998) (81 19 98 132 E 1) ISBN 92-64-17216-5	FF 140	US\$ 23	DM 42
Coordonner les services pour les enfants et jeunes à risque : Une perspective mondiale (1998) (96 19 98 012 P 1) ISBN 92-64-26038-2	FF280	US\$ 47	DM 83

*Prix de vente au public dans la librairie du siège de l'OCDE.
Pour plus de renseignements, veuillez consulter la librairie en ligne de l'OCDE à l'adresse suivante : www.oecd.org.*

LES ÉDITIONS DE L'OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
IMPRIMÉ EN FRANCE
(81 99 04 2 P) ISBN 92-64-27063-9 – No. 50676 1999