



Perspectives de l'emploi de l'OCDE

FAIRE FACE À LA CRISE
DE L'EMPLOI



Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2009

FAIRE FACE À LA CRISE DE L'EMPLOI



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 et des prévisions à court terme, et examine les principales évolutions à moyen terme. Il fournit également des statistiques à titre de référence.

Cette édition des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* est l'œuvre commune de membres de la direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales. Elle a bénéficié des contributions des délégués nationaux des pays. Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE.

Ce numéro est basé sur des projets de chapitre établis par Paul Swaim, Alexander Hijzen et Herwig Immervoll (chapitre 1), Andrea Bassanini et Pascal Marianna (chapitre 2), Anne Saint-Martin (chapitre 3) et Ana Llana Nozal et Theodora Xenogiani (chapitre 4). Stefano Scarpetta a édité ce volume. L'évaluation des perspectives du marché du travail des divers pays ne correspond pas nécessairement à celle qu'en donnent les autorités nationales concernées.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements de 30 démocraties œuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, la Corée, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède, la Suisse et la Turquie. La Commission des Communautés européennes participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

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

Publié en anglais sous le titre :

OECD Employment Outlook 2009

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur : www.oecd.org/editions/corrigenda.

© OCDE 2009

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.

Table des matières

Éditorial : Éviter que la crise de l'emploi ne pèse durablement sur l'avenir	11
Chapitre 1. La crise de l'emploi : quelles sont les conséquences pour les politiques sociales et de l'emploi ?	17
Introduction	18
Principaux résultats	20
L'impact de la crise sur le marché du travail (partie A)	20
Les réponses des politiques sociales et de l'emploi à la crise de l'emploi (partie B)	22
Partie A. L'impact de la crise sur le marché du travail	26
1. L'impact de la crise sur le marché du travail – mise en perspective	26
1.1. L'impact de la récession sur les conditions du marché du travail : quelle est l'ampleur des dégâts?	26
1.2. L'impact des mesures de relance budgétaire sur l'emploi	29
1.3. Les implications des récessions économiques majeures pour les personnes ayant perdu leur emploi : trois leçons provisoires livrées par le passé récent	34
1.4. Les spécificités de la récession actuelle au regard de son impact sur les marchés du travail	37
2. L'impact des récessions sur les marchés du travail varie selon les catégories de main-d'œuvre	43
2.1. Sensibilité cyclique du nombre total d'heures travaillées au cycle conjoncturel pour les différentes catégories de main-d'œuvre	44
2.2. Le rôle des différentes marges d'ajustement dans l'adaptation aux variations cycliques de la demande de main-d'œuvre	52
2.3. La nature du chômage cyclique	55
Partie B. Les réponses des politiques sociales et de l'emploi à la crise de l'emploi	65
3. Aperçu des programmes nationaux du marché du travail et réactivité de ces programmes aux récessions	65
3.1. Aperçu des programmes nationaux du marché du travail	65
3.2. Les tendances historiques de la cyclicité des dépenses consacrées aux programmes du marché du travail	69
3.3. Les mesures prises sans tarder face à la crise de l'emploi	74
4. Tirer le meilleur parti des politiques de soutien du revenu en période de récession	79
4.1. Soutenir le revenu des travailleurs ayant perdu leur emploi	82
4.2. L'aide aux personnes ayant un bas salaire – protéger les travailleurs et les emplois?	87

4.3. Soutenir le revenu des personnes en détresse.	92
5. Optimiser les politiques chargées d'aider les chômeurs au retour dans l'emploi pendant un repli économique	95
5.1. Mener une politique d'activation lorsque la morosité du marché du travail est forte	95
5.2. La réduction du temps de travail est-elle une bonne manière de réduire les pertes d'emploi?	98
5.3. Un rôle accru des aides à l'emploi pour stimuler les embauches?	103
5.4. La création directe d'emplois dans le secteur public : un soutien aux régimes d'activation?	103
5.5. Faut-il étendre les actions de formation pour utiliser de manière productive le surcroît de temps sans emploi?	105
5.6. Enseignements à tirer pour l'action publique	107
6. Concilier les mesures visant à diminuer les coûts sociaux des récessions économiques et la nécessité de soutenir une offre élevée de main-d'œuvre à long terme	108
6.1. Comment éviter les mesures facilitant l'accès aux prestations de préretraite ou d'invalidité?	108
6.2. Comment aider les jeunes dans leur transition de l'école à l'emploi?	109
6.3. Comment aider les immigrants à poursuivre leur intégration?	109
Conclusion	111
Notes	113
Bibliographie	123
Chapitre 2. Comment les caractéristiques des branches d'activité, des entreprises et des travailleurs façonnent-elles les flux d'emplois et de main-d'œuvre?	129
Introduction	130
Principaux résultats	131
1. Les flux d'emplois et de travailleurs dans les entreprises : leur variation selon les pays et les branches	133
1.1. Les flux d'emplois et de travailleurs par branche d'activité	136
1.2. Analyse détaillée de la réallocation des emplois et des travailleurs	144
1.3. Licenciements	147
2. Les flux du marché du travail du point de vue des entreprises : quelles sont les entreprises qui créent et détruisent le plus d'emplois?	150
2.1. Entreprises entrantes, sortantes et toujours en activité	150
2.2. Les créations et les destructions d'emplois dépendent de la survie de l'entreprise : le rôle de l'âge et de la taille des entreprises	152
2.3. Redéploiements bruts d'emplois et productivité	159
3. Les flux de main-d'œuvre, sources d'avantages et d'inconvénients pour les travailleurs : quels sont les travailleurs les plus concernés par la mobilité?	162
Conclusion	167
Notes	168
Bibliographie	171
Annexe 2.A1. Sources et définitions	175
Chapitre 3. Le travail est-il le meilleur antidote contre la pauvreté?	183
Introduction	184

Principaux résultats	185
1. Mesurer la pauvreté au travail	187
1.1. Les différentes mesures de la pauvreté	187
1.2. La pauvreté dans la population d'âge actif : la bonne situation du marché du travail aide à réduire le risque de pauvreté mais elle ne résout pas tous les problèmes	191
1.3. Le risque de pauvreté au travail reste relativement important dans pratiquement tous les pays	198
2. Réduire le risque de pauvreté au travail	204
2.1. Transferts sociaux : un élément clé dans l'éventail des mesures de lutte contre la pauvreté	204
2.2. Les systèmes de prestations liées à l'emploi peuvent être un moyen efficace pour lutter contre la pauvreté au travail	213
2.3. Le salaire minimum n'est pas le meilleur instrument pour lutter contre la pauvreté au travail, mais offre un complément utile aux systèmes de prestations liées à l'activité	218
Conclusion	221
Notes	222
Bibliographie	223
Annexe 3.A1. Graphiques et tableaux	226
Chapitre 4. Prestations d'invalidité : voies d'accès et de sortie	
Évaluation du rôle des politiques publiques et des situations individuelles	233
Introduction	234
Principaux résultats	235
1. Tendances des prestations d'invalidité : évolution et caractéristiques des bénéficiaires	236
1.1. Tendances en matière d'invalidité	236
1.2. Qui sont les bénéficiaires des prestations d'invalidité ?	239
2. Caractéristiques individuelles et caractéristiques du travail déterminant la situation au regard de l'emploi	245
2.1. Quels facteurs influent sur l'entrée dans le régime d'invalidité ?	245
2.2. Quels groupes sont les plus susceptibles de se maintenir dans l'emploi à la suite de problèmes de santé ?	248
3. Voies d'accès aux prestations d'invalidité et voies de sortie	252
3.1. Comment la santé affecte-t-elle les transitions entre les différentes situations au regard de l'emploi ?	252
3.2. Sorties des prestations d'invalidité	254
4. Quelles ont été les réponses des pays dans le domaine de la politique de l'invalidité?	255
4.1. Indicateurs des politiques d'invalidité dans les pays de l'OCDE	256
4.2. Effets de l'évolution des politiques sur les effectifs de bénéficiaires de prestations d'invalidité	260
Conclusion	263
Notes	264
Bibliographie	265

Annexe 4.A1. Analyse des effets de la santé sur la situation au regard de l'emploi	266
Annexe 4.A2. Indices des politiques de l'invalidité	273
Annexe 4.A3. Les effets de la politique d'invalidité sur les taux de bénéficiaires de prestations	275
Annexe statistique	277
Liste des encadrés	
<i>Chapitre 1</i>	
1.1. Les immigrants et le repli économique	47
1.2. Réductions globales des charges sociales pour soutenir la demande totale de main-d'œuvre	80
1.3. Un nombre élevé de licenciements nuit-il à l'efficacité en période de grave récession ?	99
1.4. Renforcer l'efficacité des subventions à l'embauche	104
1.5. Les écoles de la deuxième chance et l'apprentissage	110
<i>Chapitre 2</i>	
2.1. Définitions et équations comptables	134
2.2. Comparaison entre les flux d'emplois et de travailleurs : les flux de déplacement de la main-d'œuvre	138
2.3. Preuves empiriques du lien entre la protection de l'emploi et les flux d'emplois	145
2.4. Analyse des flux d'emplois au niveau des entreprises	157
<i>Chapitre 3</i>	
3.1. Dans quelle mesure le choix d'un critère relatif ou absolu de pauvreté affecte-t-il les comparaisons internationales ?	190
3.2. Modèles impôts-prestations de l'OCDE	209
3.3. Principaux paramètres des prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi	214
3.4. Efficacité des prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi et dispersion des salaires à bas de l'échelle salariale	219
<i>Chapitre 4</i>	
4.1. Les pays où les effectifs de bénéficiaires sont importants ont enregistré des tendances très différentes depuis 1990	240
4.2. Types de prestations liées à l'invalidité	242
4.3. Estimer la probabilité des transitions vers le marché du travail	246
4.4. Indices des politiques	257
4.5. Prendre en compte les variations des taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité	261
Liste des graphiques	
<i>Chapitre 1</i>	
1.1. Évolution réelle et projetée du chômage dans quelques pays de l'OCDE	28
1.2. Comparaison des trajectoires du taux de chômage durant les précédentes récessions et la récession actuelle	29
1.3. L'ampleur de la relance budgétaire et son impact sur le marché du travail varient d'un pays de l'OCDE à l'autre	32

1.4. Impact des dispositifs de relance budgétaire sur l'emploi dans quelques pays de l'OCDE, 2007-10.	33
1.5. Impact simulé de différentes situations macroéconomiques sur les taux d'embauche et de cessation d'emploi	35
1.6. Impact simulé de différentes situations macroéconomiques sur les taux d'emplois vacants	37
1.7. Les récessions graves entraînent de fortes hausses du chômage qui se prolongent sur de longues périodes et ne sont en général pas entièrement compensées lors des phases de reprise.....	38
1.8. Sensibilité du nombre total d'heures travaillées au cycle conjoncturel par branche d'activité	45
1.9. Sensibilité du nombre total d'heures travaillées au cycle conjoncturel par catégorie de main-d'œuvre	48
1.10. Décomposition de la variance du nombre total d'heures travaillées	55
1.11. Cyclicité des taux d'entrée et de sorties du chômage par pays et par groupe démographique	57
1.12. Programmes passifs et actifs du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 2007	66
1.13. Dépenses passives et actives consacrées aux programmes du marché du travail dans trois groupes de pays de l'OCDE définis sur la base des performances, des politiques et des institutions du marché du travail, 2007	68
1.14. Évolution des dépenses consacrées aux programmes passifs et actifs du marché du travail depuis 1985.	69
1.15. Réactivité des dépenses passives et actives aux variations du chômage dans les pays de l'OCDE, 1985-2006	71
1.16. Réactivité des différentes catégories de dépenses passives et actives aux variations du chômage dans les pays de l'OCDE, 1985-2006	73
1.17. Modifications discrétionnaires apportées à la politique du marché du travail face à la récession économique	75
1.18. Dépenses discrétionnaires au titre des programmes actifs du marché du travail	78
1.19. Les allocations de chômage ne sont qu'un élément du filet de sécurité dont disposent ceux qui perdent leur emploi	85
1.20. Revenus nets des bénéficiaires de l'aide sociale par rapport à différents seuils de pauvreté, 2007	93
 <i>Chapitre 2</i>	
2.1. Les taux de réallocation des emplois et des travailleurs varient selon les branches d'activité	137
2.2. Les taux de réallocation des emplois et de la main-d'œuvre de l'ensemble des branches d'activité divergent fortement selon les pays.....	143
2.3. Les créations et les destructions d'emplois vont de pair, de même que les embauches et les cessations d'emploi	146
2.4. Les créations et les destructions d'emplois vont de pair, de même que les embauches et les cessations d'emploi	148

2.5. Les taux de licenciement par branche d'activité sont plus élevés que la contraction nette de l'emploi	149
2.6. Les taux moyens de licenciement varient selon les pays	150
2.7. La réallocation des emplois due aux entreprises entrantes et sortantes varie selon les pays	152
2.8. Dans les entreprises de moyenne et grande taille toujours en activité, les créations d'emplois diminuent à mesure que l'âge de l'entreprise augmente, ce qui n'est pas le cas pour les destructions d'emplois	155
2.9. La corrélation entre les taux de création et de destruction d'emplois de différents groupes d'entreprises est généralement négative	158
2.10. La mobilité des travailleurs est plus prononcée chez les femmes, les jeunes adultes et les travailleurs peu qualifiés	163
 <i>Chapitre 3</i>	
3.1. Mesures de pauvreté alternatives aux États-Unis, pour une famille de quatre personnes	189
3.2. Pauvreté dans les pays de l'OCDE	192
3.3. Taux de pauvreté de la population d'âge actif pour différents types de ménages, milieu des années 2000	194
3.4. Différences entre pays du point de vue des taux de pauvreté des ménages d'âge actif	196
3.5. Pauvreté au travail dans les pays de l'OCDE	199
3.6. Le risque de pauvreté au travail varie beaucoup selon la composition de la famille	200
3.7. Temps moyen passé dans l'emploi durant l'année et taux de pauvreté au travail correspondant, 2006	202
3.8. Marges extensive et intensive d'emploi, et taux de pauvreté au travail, 2006	203
3.9. Dans quelle mesure les transferts sociaux nets réduisent-ils la pauvreté?	206
3.10. Dans quelle mesure les transferts sociaux influent-ils sur les différences entre pays du point de vue des taux de pauvreté?	208
3.11. Montant total des transferts sociaux nets accordés aux ménages à faibles revenus salariaux, 2006	210
3.12. Taux moyen effectif d'imposition pour les ménages à faible potentiel de revenus salariaux, 2006	212
3.13. Montants des prestations liées à l'emploi versées aux travailleurs à bas salaires	215
3.14. Recoupement entre la pauvreté au travail et l'emploi à bas salaire, 2006	220
3.A1.1. Sous-emploi (à la marge extensive) et taux de pauvreté au travail, milieu des années 2000	227
3.A1.2. Sensibilité des taux de pauvreté au travail au critère utilisé pour identifier la population au travail, 2006	228
3.A1.3. Dans quelle mesure les transferts sociaux réduisent-ils la pauvreté?	229
3.A1.4. Revenus nets des ménages à faible potentiel de gains, 2006	230

Chapitre 4

4.1. Tendances des taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité dans les pays de l'OCDE, 1990-2007	237
4.2. Évolution des taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité par groupe d'âge dans les pays de l'OCDE, 1990-2007	238
4.3. Les taux d'entrée dus aux problèmes de santé mentale ont fortement augmenté surtout chez les jeunes, 1990-2007	239
4.4. Caractéristiques démographiques et d'emploi des bénéficiaires de prestations d'invalidité	244
4.5. Les épisodes précédents de chômage ou d'inactivité augmentent la probabilité de percevoir une prestation d'invalidité	249
4.6. Transitions annuelles sur le marché du travail à la suite de chocs de santé. . .	253
4.7. Classement des pays en fonction des indices de politique d'invalidité, 2007 ..	258
4.8. Évolution des politiques d'invalidité	259

Liste des tableaux**Chapitre 1**

1.1. Taux de chômage harmonisés de l'OCDE, 2006-09	27
1.2. Les caractéristiques de la main-d'œuvre agissent de façon croisée sur la sensibilité du nombre total d'heures travaillées au cycle conjoncturel .	51
1.3. Cyclicité des entrées au chômage par motif d'entrée	59
1.4. Les flux moyens et cycliques d'entrées-sorties du chômage sont-ils liés?	60
1.5. Les politiques du marché du travail influent sur la dynamique du chômage . . .	63
1.6. Générosité des allocations de chômage.	83

Chapitre 2

2.1. Les taux de réallocation des emplois et des travailleurs semblent varier à la fois entre les branches d'activité et entre les pays	142
2.2. Les pays comme les branches d'activité ont une influence sur les créations et les destructions d'emplois ainsi que sur les appariements	147
2.3. L'âge de l'entreprise est un facteur qui a une influence importante sur les flux d'emplois des petites et moyennes entreprises toujours en activité	153
2.4. Le niveau d'efficacité et la croissance de l'emploi des entreprises sont corrélés positivement	161
2.A1.1. Incidence du travail temporaire ajustée et indicateur synthétique de la protection de l'emploi, 2000-05	181

Chapitre 3

3.1. Coefficients de corrélation entre taux d'emploi et taux de pauvreté	197
3.2. Coefficients de corrélation entre taux d'emploi et taux de pauvreté au sein de la population d'âge actif, avant et après transferts sociaux	209
3.A1.1. Seuils de pauvreté relatifs utilisés dans l'analyse	231

Chapitre 4

4.1. Probabilité de recevoir une prestation d'invalidité : la santé et des facteurs démographiques ont une influence	247
4.2. Le type d'emploi et la santé ont un impact sur le maintien dans l'emploi	250
4.3. Situation au regard de l'emploi des anciens bénéficiaires de prestations d'invalidité	255

4.4. Quels sont les facteurs expliquant les variations des taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité?	263
4.A1.1. Probabilité de recevoir une prestation d'invalidité (instrumentation de la variable santé)	269
4.A1.2. La santé influe davantage sur la sortie vers une prestation d'invalidité que vers d'autres situations	270
<i>Annexe statistique</i>	
A. Taux de chômage standardisés dans les pays de l'OCDE	280
B. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage	281
C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge	284
D. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2007	293
E. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel	296
F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi	298
G. Fréquence du chômage de longue durée	300
H. Dispersion des salaires, écarts salariaux hommes-femmes et fréquence des bas salaires	303
I. Salaires annuels moyens pour l'ensemble de l'économie	304
J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE	305

Ce livre contient des...



StatLinks 

**Accédez aux fichiers Excel®
à partir des livres imprimés !**

En bas à droite des tableaux ou graphiques de cet ouvrage, vous trouverez des *StatLinks*. Pour télécharger le fichier Excel® correspondant, il vous suffit de retranscrire dans votre navigateur Internet le lien commençant par : <http://dx.doi.org>. Si vous lisez la version PDF de l'ouvrage, et que votre ordinateur est connecté à Internet, il vous suffit de cliquer sur le lien. Les *StatLinks* sont de plus en plus répandus dans les publications de l'OCDE.

Éditorial

*Éviter que la crise de l'emploi
ne pèse durablement sur l'avenir*

La crise financière et économique s'est rapidement transformée en une crise de l'emploi...

L'économie mondiale traverse actuellement la crise financière et économique la plus grave de ces cinquante dernières années, ce qui n'est pas sans lourdes conséquences pour les travailleurs et leurs familles. À partir du second semestre de 2008, de nombreux pays membres et non membres de l'OCDE ont assisté à une forte baisse de la production, qui a entraîné un recul très marqué de l'emploi et une hausse vertigineuse du chômage. De 5.6 % en 2007, son point le plus bas depuis 25 ans, le taux de chômage de la zone de l'OCDE est passé à 8.3 % en juin 2009, un niveau sans précédent depuis la guerre, le nombre de chômeurs ayant augmenté de presque 15 millions. Les pays de l'OCDE sont ainsi confrontés à une crise de l'emploi. Tout comme lors des précédentes récessions économiques de grande ampleur, les catégories déjà défavorisées sur le marché du travail – les jeunes, les travailleurs peu qualifiés, les immigrés, les membres des minorités ethniques et, parmi eux, ceux qui occupent des emplois temporaires ou atypiques – sont les premières victimes des suppressions d'emplois.

... et les perspectives à court terme en matière d'emploi sont peu encourageantes

Les perspectives à court terme concernant la situation économique et celle du marché du travail sont très incertaines. Au moment de la rédaction de ces lignes, des indices de plus en plus nombreux venaient signifier que le pire était peut-être passé et qu'une reprise allait sans doute s'amorcer. Mais s'agissant de l'emploi, ces perspectives sont peu réjouissantes. Selon les dernières prévisions de l'OCDE, la croissance de la production ne redeviendra positive qu'au cours du premier semestre de 2010, et elle restera modérée jusqu'à la fin de l'année. Quoi qu'il en soit, le redressement de l'emploi sera beaucoup plus lent que celui de la production. Par conséquent, le taux de chômage de la zone de l'OCDE devrait continuer à progresser pendant l'année 2010, pour approcher 10 % (57 millions de chômeurs) au second semestre, nouveau record depuis la guerre.

La forte hausse conjoncturelle du chômage risque d'être longue à se résorber, avec des effets négatifs sur le marché du travail et la production potentielle

L'un des principaux risques qui se posent est de voir une grande part de cette forte hausse du chômage prendre un caractère structurel avec le glissement de bon nombre de personnes privées d'emploi vers le chômage de longue durée ou leur sortie de la vie active. Ce phénomène s'est produit dans plusieurs pays de l'OCDE au cours des récessions

passées, le chômage s'étant alors maintenu durablement au-dessus de son niveau d'avant la crise même après que la production a eu retrouvé son potentiel, et dans le meilleur des cas, il a fallu de nombreuses années pour qu'il retrouve son niveau initial. Cette situation tient au fait que les employeurs se montrent plus réticents à embaucher des chômeurs de longue durée dont le capital humain a pu se déprécier, ces derniers relâchant alors leurs efforts de recherche d'emploi. Or, un chômage élevé et persistant a un coût social et économique important : dégradation de l'état de santé, baisse du niveau de vie et moindre satisfaction des chômeurs et de leur famille à l'égard de leur vie; augmentation de la délinquance et de la criminalité, et diminution du potentiel de croissance pour la collectivité.

Les pouvoirs publics ont récemment pris des mesures pour parer au risque de voir s'installer un chômage élevé et persistant

Les politiques du marché du travail et les politiques sociales peuvent contribuer de manière déterminante à éviter que la forte hausse du chômage ne porte celui-ci à un niveau durablement élevé, en assurant un retour rapide des chômeurs à l'emploi et en leur permettant d'améliorer leurs compétences de façon à pouvoir occuper des emplois plus productifs lorsque la reprise s'accélérera. La plupart des plans de relance budgétaire récemment adoptés par les pays de l'OCDE en vue de soutenir la demande globale comportent des mesures *supplémentaires* de politique du marché du travail et de politique sociale dont le but est d'atténuer les effets négatifs de la crise sur les travailleurs et les ménages à faible revenu.

Les filets de sécurité sont renforcés...

La première parade consiste à recourir aux filets de protection sociale (allocations de chômage et aide sociale), qui permettent d'apporter une garantie de revenu indispensable aux personnes ayant perdu leur emploi en période de récession économique. Si l'indemnisation du chômage est automatiquement mise en œuvre pour soutenir le revenu d'une grande part de ces personnes, la population couverte par ce système est limitée dans certains pays de l'OCDE, surtout ceux qui comptent une proportion importante de travailleurs à temps partiel, de travailleurs temporaires et autres travailleurs « atypiques » dans leur population active. Ceux-ci sont en effet souvent moins bien protégés contre le risque de chômage alors qu'ils sont dans bien des cas les premiers à être licenciés. Dans un certain nombre de pays, des efforts ont été faits pour accroître l'effectif des allocataires et, parfois, allonger la durée maximale de versement des indemnités afin d'offrir une protection plus efficace. Toutefois, ces mesures doivent être conçues avec soin afin d'atténuer autant que possible les effets négatifs qu'elles pourraient avoir sur les incitations au travail, lesquels peuvent entraîner un allongement de la durée du chômage.

... tout comme sont accrues les dépenses
afférentes aux politiques actives du marché
du travail, mais davantage d'efforts s'imposent

En même temps, les pouvoirs publics se sont efforcés d'augmenter les ressources consacrées aux politiques actives du marché du travail (PAMT), dont le but est d'aider les chômeurs à trouver un emploi. Toutefois, lorsque l'on considère le volume global des ressources mises en œuvre dans le cadre des plans de relance budgétaire, ainsi que l'ampleur et le rythme des suppressions d'emplois qu'engendre la crise actuelle, on constate que l'accroissement des dépenses relatives aux PAMT est assez faible dans bien des pays. Il y a là apparemment une occasion manquée. Certes, les tenants d'une hausse des dépenses publiques afférentes aux politiques du marché du travail doivent garder à l'esprit le fait que les finances publiques sont soumises à des contraintes de plus en plus pesantes dans de nombreux pays par suite de l'augmentation effective et prévue de la dette publique, mais ils peuvent justifier leur point de vue en faisant valoir qu'il est possible d'obtenir un bon rapport coût-efficacité. Beaucoup de connaissances ont été accumulées dans ce domaine, notamment sur les mesures qui donnent de bons résultats et sur celles qui échouent. De plus, cette édition des *Perspectives de l'emploi* attire l'attention sur de nouvelles études de l'OCDE montrant comment la composition des dépenses consacrées aux PAMT devrait être modulée en fonction de l'évolution de la conjoncture afin de maximiser l'efficacité de ces dépenses.

Des services efficaces d'aide à la réinsertion
peuvent réellement faciliter la lutte
contre un chômage élevé et tenace ...

L'une des premières priorités est d'offrir des services efficaces d'aide au retour à l'emploi à des chômeurs dont l'effectif est en augmentation rapide, ainsi que de veiller à ce que les plus vulnérables d'entre eux ne perdent pas contact avec le marché du travail pour glisser vers l'inactivité. Beaucoup de pays peuvent s'appuyer sur les progrès réalisés au cours de la dernière décennie dans la mise en œuvre de stratégies d'activation efficaces, reposant sur le principe des obligations mutuelles. Selon ce principe, en échange d'indemnités et de l'accès à des services d'aide à la réinsertion, les chômeurs sont tenus de participer à des activités de recherche d'emploi ou à des programmes de formation ou d'emploi, sous peine de sanctions portant sur les prestations perçues.

Il importera de mettre à profit les bons résultats ainsi obtenus dans le passé et de ne pas abandonner la démarche de l'activation pour la seule raison que les emplois vacants à proposer aux chômeurs sont moins nombreux. Celle-ci doit plutôt être adaptée dans une certaine mesure à la situation qui caractérise une crise grave. Mais il est essentiel de conserver les éléments fondamentaux de l'aide à la recherche d'un emploi durant toute la récession. Même en période de fort ralentissement de l'activité économique, de nombreux emplois sont créés par les entreprises capables de profiter des nouveaux débouchés, et les services de l'emploi peuvent jouer un rôle déterminant en les aidant à pourvoir rapidement ces postes.

*... mais il conviendrait de se réorienter
dans une certaine mesure vers une approche
consistant à privilégier la formation*

En même temps, les études de l'OCDE montrent qu'il serait souhaitable de redéployer quelque peu les efforts d'activation et les ressources sur lesquelles ils s'appuient de façon à réduire la place de l'approche consistant à donner la priorité au travail, généralement prépondérante avant la crise, au profit d'une démarche privilégiant la formation pour les personnes très exposées au risque de chômage de longue durée. C'est un choix qui devrait maintenant devenir particulièrement important car la crise économique mondiale entraîne une accélération des ajustements structurels dans les pays de l'OCDE, et les mesures visant à favoriser le développement des compétences et la formation de personnel qualifié peuvent beaucoup aider les travailleurs à se doter des qualifications requises pour pouvoir occuper les tout nouveaux emplois.

*Les mesures destinées à soutenir la demande
de main-d'œuvre peuvent aussi être utiles
si elles sont bien ciblées et temporaires*

Avec la récession, l'activité des entreprises a été mise à mal par l'effondrement de la demande et un fort resserrement du crédit, ce qui a entraîné des licenciements massifs. De nombreux pays de l'OCDE ont instauré des aides ou augmenté celles qui existaient déjà en vue d'encourager les entreprises à garder leurs salariés ou à recruter (par exemple dispositifs de chômage partiel, subventions à l'embauche, réduction des cotisations de sécurité sociale, etc.). À court terme, ces mesures permettent effectivement de soutenir la demande de main-d'œuvre. Mais elles ont souvent pâti d'effets d'aubaine importants dans le passé. Afin que ceux-ci soient aussi faibles que possible, il importe que ces aides soient *temporaires* et *bien ciblées*, c'est-à-dire qu'elles visent avant tout les entreprises où la baisse d'activité est seulement passagère, et les salariés particulièrement susceptibles de se retrouver en chômage de longue durée. Si ces conditions essentielles ne sont pas remplies, il est très probable que ces mesures joueront un rôle moins efficace dans la préservation de l'emploi, et qu'elles deviendront de surcroît un obstacle à la reprise en entravant le nécessaire redéploiement des travailleurs des entreprises en perte de vitesse vers celles qui se développent.

De même, le renforcement des dispositifs de création d'emplois dans le secteur public au profit des chômeurs difficiles à réinsérer, peut être utile pour étayer à titre temporaire les efforts d'activation en période de récession. Mais l'expérience montre que ces dispositifs ne sont pas vraiment de nature à aider les demandeurs d'emploi les plus vulnérables. Par conséquent, lors de leur conception, il est très important d'y intégrer des mesures d'incitation propres à garantir que les participants en sortiront pour aller occuper un emploi normal, et de faire en sorte que ces dispositifs puissent être retirés dès que la reprise s'accélérera.

*Des politiques du marché du travail bien
conçues et dotées de ressources suffisantes
peuvent jouer un rôle déterminant*

Il y a vraiment lieu d'espérer que la reprise va s'amorcer. Lorsqu'elle sera là, il sera plus facile de faire face à la crise de l'emploi. Mais il est très peu probable qu'elle suffise à elle seule à entamer rapidement un chômage élevé et persistant. Associées aux mesures macroéconomiques contracycliques qui s'imposent et à de nouvelles réformes structurelles portant sur les marchés du travail et de produits, des politiques de l'emploi bien conçues et pourvues de ressources suffisantes peuvent contribuer de manière déterminante à la lutte contre le spectre d'un chômage persistant.



John P. Martin

Directeur, Direction de l'OCDE sur l'emploi, le travail et les affaires sociales

Chapitre 1

La crise de l'emploi : quelles sont les conséquences pour les politiques sociales et de l'emploi ?

L'économie mondiale connaît actuellement sa pire récession de l'après-guerre. Les gouvernements doivent réagir avec force s'ils veulent limiter les coûts sociaux et économiques de la crise de l'emploi qui en découle. Première priorité, ils doivent veiller à ce que des garanties de ressources adéquates soient mises à la disposition de ceux qui perdent leur emploi et d'autres travailleurs qui en ont besoin. À condition de ne pas casser les incitations à retrouver un emploi, des prolongations temporaires des allocations de chômage ou la prise en charge de travailleurs atypiques peuvent s'avérer souhaitables dans certains pays, comme également l'extension judicieuse de prestations liées à l'exercice d'un emploi ou d'aides sociales de dernier ressort. Une seconde priorité consiste à étoffer les programmes actifs du marché du travail efficaces afin de fournir à des chercheurs d'emploi en plus grand nombre l'assistance nécessaire pour un retour à l'emploi et d'atténuer le plus possible la progression du chômage de longue durée. Le noyau dur des aides à la recherche d'emploi doit être maintenu tout au long de la phase de repli économique. On peut toutefois accorder une plus grande attention à la formation, aux aides à l'embauche et à la création d'emplois dans le secteur public (et à d'autres formes d'initiations pratiques à l'emploi subventionnées) afin d'étayer les régimes d'activation et de s'assurer que les chercheurs d'emploi les moins bien placés ne se coupent pas du marché du travail. Il importe aussi de préserver une offre réelle de main-d'œuvre et donc de résister à la tentation consistant à ouvrir grande la porte aux préretraites et aux pensions d'invalidité. Il ne faut en effet pas répéter des erreurs passées qui, une fois commises, se sont avérées difficiles à réparer. Les réponses initiales des pays de l'OCDE à la crise semblent respectueuses, pour l'essentiel, de ces principes, mais il est trop tôt pour évaluer leur aptitude, en dernier ressort, à aider les travailleurs à essuyer la tempête. Une interrogation demeure aussi quant à l'ampleur de l'extension des politiques actives du marché du travail face à l'augmentation marquée du chômage.

Introduction

L'économie mondiale subit un grave ralentissement économique qui pourrait avoir de profondes conséquences économiques et sociales. À compter du second semestre de 2008, un nombre croissant de pays membres et non membres de l'OCDE ont connu une baisse soudaine de la production qui s'est rapidement traduite par de forts reculs de l'emploi et du nombre d'heures travaillées et, dans certains cas, par des hausses sans précédent du chômage. Malgré certains signes de ralentissement de la récession, on attend une poursuite de la baisse de la production pendant quelque temps et une reprise plutôt modérée (voir OCDE, 2009a)¹. L'expérience des forts replis économiques passés laisse présager une certaine poursuite de la hausse du chômage y compris après le début de la reprise, ainsi qu'un délai important avant l'absorption du regain de chômage. La hausse rapide et massive du chômage et du sous-emploi dans de nombreux pays de l'OCDE constitue un défi redoutable pour les politiques sociales et de l'emploi.

Les disparitions d'emplois affectent le bien-être de multiples façons et leurs conséquences vont bien au-delà du recul évident de la production et, par là même, des revenus. Elles comprennent, entre autres, les retombées négatives du chômage sur la santé physique et mentale, sur les taux de délinquance et sur le bien-être subjectif (y compris pour les personnes qui ont encore un emploi mais qui craignent de le perdre)². On a également la preuve que la perte d'emploi – surtout quand elle conduit au chômage ou à l'inactivité à long terme – peut avoir des effets durables sur le capital humain et, de ce fait, diminuer de manière permanente le potentiel de gain des travailleurs touchés, la stigmatisation qui en résulte étant peut-être la plus grave pour les jeunes (Ellwood, 1982; Layard, 1986; Machin et Manning, 1999). L'expérience montre que les marchés nationaux du travail peuvent également souffrir de récessions brutales, dans la mesure où une partie de la vague conjoncturelle de chômage peut se transformer, par le phénomène dit d'hystérèse, en un chômage structurel que n'absorbe pas la reprise qui s'ensuit (Ball, 2009). Ces deux formes d'effets néfastes sont de fait liées : le glissement vers le chômage de longue durée ou vers l'inactivité de ceux qui ont perdu leur emploi du fait d'une récession, et donc leur déconnexion du marché du travail, est l'une des façons dont le chômage conjoncturel devient structurel.

La vigoureuse réaction macroéconomique des pouvoirs publics au repli actuel contribue de manière essentielle – associée à des interventions sans précédent sur les marchés financiers – à stimuler la demande globale et à créer les conditions d'une résurgence de la croissance économique. Il est également crucial de mener des politiques sociales et de l'emploi adaptées afin d'atténuer les coûts économiques et sociaux de la recrudescence du chômage en assurant une garantie de revenu et en aidant ceux qui ont perdu leur emploi à se réinsérer. La forte hausse du chômage constitue toutefois un test critique à affronter pour les mesures publiques visant à aider les travailleurs ayant perdu leur emploi. En premier lieu, il convient de se demander si ces programmes peuvent être intensifiés suffisamment rapidement pour faire face à la brusque augmentation des

besoins tout en restant efficaces et, même s'il devait en être ainsi, s'il serait possible de mobiliser un surcroît de ressources suffisant en faveur des politiques du marché du travail à un moment où des pressions s'exercent sur les dépenses publiques dans de nombreux domaines différents. En second lieu se pose la question de savoir si les caractéristiques des programmes, qui sont bien adaptées lorsque la situation du marché du travail est favorable, ne se révéleront pas inadaptées dans le contexte d'un grave tassement du marché du travail.

Les programmes en faveur de l'emploi et les programmes sociaux des pays de l'OCDE ont été expérimentés à l'occasion de nombreuses récessions économiques dans le passé, et modifiés en conséquence. La récession actuelle n'en confronte pas moins ces programmes à des difficultés très probablement nouvelles à plusieurs titres importants. Du fait des spécificités de la récession en cours (à savoir notamment son ampleur, sa durée et les secteurs touchés), il se pourrait que le nombre de travailleurs qui perdront leur emploi dépasse les chiffres enregistrés lors des récessions précédentes, ou que leur profil démographique et les perspectives du marché du travail soient tout à fait autres. L'élément déclencheur de cette récession a également été différent à bien des égards, d'une manière probablement essentielle pour les défis que doivent relever les responsables des politiques sociales et de l'emploi, pour le meilleur mais aussi pour le pire. Une différence importante est que de nombreux pays de l'OCDE ont mené une politique de réformes structurelles des marchés des produits et des marchés du travail au cours des dernières décennies. Ces réformes comportaient des mesures destinées à encourager la concurrence sur les marchés des biens et des services et à faciliter l'adaptation des marchés du travail, ainsi que des réformes des programmes d'emploi et des programmes sociaux visant à encourager la (ré)intégration des bénéficiaires de prestations sociales sur le marché du travail (y compris des bénéficiaires de prestations d'invalidité, voir le chapitre 4). C'est en partie grâce à ces réformes que la zone de l'OCDE a abordé le renversement de conjoncture qui se produit aujourd'hui avec le plus faible taux de chômage enregistré depuis 1980 et le taux d'emploi le plus élevé jamais enregistré³. C'est manifestement un atout, mais on voit moins bien comment un système de protection sociale centré sur l'emploi, qui repose sur le principe des obligations réciproques visant à faire revenir dans l'emploi le plus rapidement possible les bénéficiaires de prestations – y compris dans des emplois faiblement rémunérés – et qui accorde une importance prépondérante aux transferts sociaux liés à l'exercice d'un emploi (voir le chapitre 3), peut se montrer à la hauteur à un moment où la demande de main-d'œuvre est anormalement faible et la concurrence pour les emplois vacants extrêmement vive.

En raison de sa longueur inhabituelle, ce chapitre est scindé en deux parties. La **partie A** analyse l'impact de la récession économique actuelle sur le marché du travail et comporte deux sections. La section 1 évalue l'impact *global* de la crise sur les marchés du travail de la zone OCDE, et analyse l'efficacité des stabilisateurs automatiques et les dispositifs de relance budgétaire mis en œuvre par de nombreux gouvernements pour amortir le recul de l'emploi global. La section 2 propose ensuite une analyse approfondie des facteurs de vulnérabilité *relatifs* des différentes catégories de travailleurs à la réduction du temps de travail, au risque de perte d'emploi et de chômage de longue durée en période de ralentissement de l'activité, en mettant à profit les leçons tirées de précédentes récessions économiques. L'ensemble de la partie A vise à détailler les défis créés par le reflux économique actuel pour l'action publique. La **partie B** fournit ensuite une évaluation précise des réponses apportées par les politiques sociales et de l'emploi à la crise de

l'emploi, et s'organise en quatre sections. La section 3 donne ainsi un aperçu des instruments utiles pour l'action publique et résume les différences que l'on constate d'un pays à l'autre s'agissant à la fois de la garantie de revenu proposée aux chômeurs et des programmes actifs du marché du travail (PAMT) mis en place à l'acmé de l'actuelle récession. Elle analyse aussi les réactions de ces programmes aux retournements passés et compare cet historique aux réactions initiales de la puissance publique à la crise actuelle, en s'aidant des réponses à un questionnaire diffusé aux pays membres de l'OCDE. Les deux sections suivantes analysent en détail plusieurs des principales solutions qui s'offrent aux pouvoirs publics pour assurer une garantie de revenu (section 4) et des services de retour dans l'emploi (section 5) en cas de brusque montée du chômage conjoncturel. Pour terminer, la section 6 envisage la manière de concilier le besoin urgent d'apporter une assistance en temps utile à ceux qui perdent leur emploi et aux autres travailleurs touchés par la récession avec la nécessité de soutenir une offre élevée de main-d'œuvre à long terme.

Principaux résultats

L'impact de la crise sur le marché du travail (partie A)

- Bien qu'il soit encore trop tôt pour savoir à quel point la récession actuelle finira par perturber les marchés du travail, les pays de l'OCDE sont de plus en plus nombreux à connaître déjà une hausse massive du chômage et du sous-emploi, et les conditions de ces marchés ont toutes les chances de se détériorer encore dans les mois à venir. Si les plus récentes projections établies par l'OCDE se réalisaient, le chômage augmenterait dans la zone OCDE de plus de 25 millions d'individus entre fin 2007 et fin 2010, pour atteindre un taux record proche de 10 % de la population active.
- Les disparitions d'emplois seraient nettement plus nombreuses si de vigoureuses mesures macroéconomiques n'avaient été prises. On estime ainsi que l'emploi dans la zone OCDE sera entre 0.8 % et 1.4 % plus élevé fin 2010 qu'il ne l'aurait été si les gouvernements des différents pays n'avaient adopté des plans de relance budgétaire souvent importants. Dans la majorité des pays, les stabilisateurs automatiques contribuent plus encore que les mesures budgétaires discrétionnaires à soutenir la demande globale et l'emploi.
- Nombreux seront les travailleurs ayant perdu leur emploi à avoir besoin d'une garantie de revenu et une aide de court terme au retour dans l'emploi : cette assistance doit absolument se manifester. Toutefois, il importe aussi qu'elle leur soit fournie de manière à limiter le plus possible le risque que ne perdure, une fois la croissance économique revenue, la dépendance à l'égard de prestations sociales fortes, phénomène qui a parfois été observé lors de graves récessions passées. Les investissements antérieurs consacrés à la baisse du chômage structurel et à la hausse des taux d'activité doivent être préservés.
- Par rapport aux récessions passées, le présent ralentissement économique présente pour les travailleurs à la fois des atouts et des inconvénients. On comptera, parmi les atouts, le fait que la plupart des pays de l'OCDE sont entrés en récession avec un taux de chômage relativement bas résultant, en partie, des réformes structurelles des marchés des produits et des marchés du travail menées pendant les deux dernières décennies. Parmi les inconvénients, il convient d'évoquer les augmentations structurelles de la proportion de travailleurs ayant des contrats d'emploi temporaires ou travaillant à

temps partiel qui sont susceptibles d'accélérer la traduction de la dégradation des conditions de l'activité économique en destructions d'emplois ou réductions du temps de travail, tout en diminuant la proportion de travailleurs ayant perdu leur emploi qui peuvent prétendre à des indemnités de chômage.

- Une nouvelle analyse économétrique des données rétrospectives fait apparaître entre les différentes catégories de main-d'œuvre et les différents secteurs de sérieuses différences de réaction à la conjoncture économique en matière d'emploi et de nombre moyen d'heures travaillées :
 - ❖ Les groupes déjà défavorisés – jeunes, immigrants, travailleurs peu qualifiés, travailleurs temporaires – risquent d'être touchés de plein fouet par la hausse rapide du chômage. L'évolution de la composition du chômage où les groupes défavorisés sont de plus en plus représentés en période de récession reflète leur plus grande vulnérabilité tant face au risque d'être licencié qu'à celui d'être repoussé encore plus loin dans la file des demandeurs d'emploi, lorsque de nombreux travailleurs sont en concurrence pour un nombre limité d'emplois vacants. La récession économique actuelle a confirmé, jusqu'ici, ces tendances.
 - ❖ La construction est l'activité la plus sensible au cycle, suivie par la fabrication de biens durables et les services aux entreprises. Malgré l'importance qu'ont eu dans le déclenchement de la crise économique actuelle les perturbations du marché du crédit et le cycle d'accélération et de ralentissement des prix immobiliers dans plusieurs pays de l'OCDE, la crise s'est rapidement propagée à d'autres secteurs. Certaines indications précoces laissent présager une répartition sectorielle des destructions d'emplois similaire, qualitativement, à ce que l'on a connu dans le passé dans la plupart des pays.
- La diminution de la demande d'heures travaillées qui intervient en période de récession se produit par la combinaison à géométrie variable de différentes baisses : i) celle du temps de travail moyen; ii) celle du taux d'emploi; et iii) celle du taux d'activité de la population active. Une nouvelle analyse économétrique de données rétrospectives indique que les transitions avec perte d'emploi – qui sont particulièrement préoccupantes car elles s'accompagnent d'une perte totale de revenu à court terme et d'une déperdition potentiellement définitive de capital humain – représentent la plus grosse part des baisses cycliques exprimées en nombre d'heures, même si l'ajustement du temps de travail joue un rôle non négligeable. L'importance relative de chaque marge d'ajustement diffère selon les groupes d'âge et les pays. Les ajustements de la *marge de participation* sont particulièrement importants pour les jeunes et les travailleurs âgés, tandis que ceux de la *marge du temps de travail* sont un facteur plus important pour expliquer les variations cycliques du nombre total d'heures travaillées par les travailleurs d'âge très actif.
- La *dynamique* du chômage influe fortement sur les besoins en matière de revenu de remplacement et d'aide à la réinsertion des travailleurs ayant perdu leur emploi en période de récession. Dans la majorité des pays de l'OCDE, les récessions se caractérisent à la fois par de fortes hausses du taux d'entrée au chômage (c'est-à-dire par davantage de licenciements) et de fortes baisses du taux de sortie du chômage (c'est-à-dire par des périodes de chômage plus longues). L'importance relative des variations cycliques des

taux d'entrée et de sortie diffère selon les catégories de main-d'œuvre et les pays, et subit l'influence des politiques du marché du travail :

- ❖ Les évolutions cycliques des taux d'entrée représentent une large part de l'augmentation du chômage en période de récession chez les travailleurs âgés, tandis que les taux de sortie semblent être un facteur particulièrement important pour les jeunes et que les travailleurs d'âge très actif se placent dans une situation intermédiaire. Ces différences illustrent à quel point le service public de l'emploi (SPE) a besoin de monter en puissance afin d'assister les différents groupes de travailleurs perdant leur emploi en période de récession. D'un côté, ce service public doit aider un nombre plus élevé de travailleurs relativement qualifiés et anciens dans leur emploi, auxquels cette stabilité professionnelle donne souvent droit à des allocations de chômage relativement généreuses, mais qui manquent d'expérience récente en matière de recherche d'emploi. De l'autre, on dénombre aussi davantage de chercheurs d'emploi défavorisés, dont font partie les jeunes particulièrement mal armés qui, s'ils ont l'habitude de la mobilité professionnelle, courent désormais un risque accru de chômage de longue durée et d'inactivité.
- ❖ Les variations des taux d'entrée et de sortie expliquent dans une mesure pratiquement équivalente sur le plan comptable les évolutions cycliques du chômage au Danemark, en Irlande, au Japon et en Suède. En Allemagne, Belgique, France, Grèce, Norvège et Portugal, la variation du taux de sortie est légèrement plus importante que celle du taux d'entrée. Les évolutions des taux d'entrée (et du même coup la durée prévisible du chômage) représentent la plus grande part des évolutions cycliques du taux de chômage dans la plupart des pays anglophones et en Espagne.
- ❖ Les politiques des marchés du travail ont des effets importants sur les taux tant d'entrée que de sortie, et expliquent donc une partie des variations de la dynamique du chômage observées d'un pays à l'autre. Les répercussions des politiques varient selon l'état du marché du travail. En particulier, les nouveaux résultats économétriques semblent indiquer que les aides à la recherche d'emploi et à l'embauche peuvent perdre en efficacité, et les programmes de formation au contraire gagner en efficacité, lorsque l'activité des marchés du travail est relativement faible.

Les réponses des politiques sociales et de l'emploi à la crise de l'emploi (partie B)

- Les pays de l'OCDE ont mis en place une panoplie de programmes du marché du travail destinés à réduire les coûts sociaux en cas de récession. Par le passé, les dépenses consacrées aux allocations de chômage ont été fortement contracycliques, servant ainsi à la fois de stabilisateur macroéconomique automatique majeur et de garantie de revenu pour des chômeurs en nombre croissant. Cependant, les nouvelles analyses économétriques montrent que les dépenses relatives aux PAMT se sont montrées acycliques : au cours des récessions passées, les ressources par chômeur ont fortement chuté avec la hausse du chômage. Si cette épure se répétait au cours de la présente crise, on s'inquiéterait à bon droit de l'adéquation de l'aide proposée à ceux qui perdent leur emploi, et le service public de l'emploi (SPE) devrait déterminer – non sans difficulté – la manière de rationner des services de retour à l'emploi se raréfiant au sein d'une population croissante de chômeurs susceptibles d'en tirer profit. Il semble, de manière encourageante, que des pays de l'OCDE étoffent leurs PAMT de manière cette fois-ci plus agressive ; c'est notamment le cas des quelques rares pays qui avaient mis en place avant la crise des mécanismes augmentant automatiquement les crédits alloués lorsque le

chômage s'accroît. Tous les pays de l'OCDE ont entrepris de manière discrétionnaire d'étendre leur offre de PAMT, mais la hausse corrélative des dépenses semble modeste, dans de nombreux cas, face à la progression du chômage.

- Lorsque les demandes de prestations augmentent considérablement pendant une grave récession, les régimes d'indemnisation du chômage sont soumis à diverses pressions et il importe de s'assurer que des ressources et une capacité administrative suffisantes sont disponibles pour satisfaire la demande accrue de prestations, tout en déterminant quelles sont les lacunes de la couverture qui doivent être comblées en priorité. En particulier, la récession actuelle a révélé dans plusieurs pays des déficiences structurelles dans les régimes d'indemnisation du chômage se traduisant par une couverture médiocre des travailleurs « atypiques ». Dans de tels cas, le renforcement de la prise en charge peut s'avérer souhaitable, à condition que cette mesure s'accompagne d'investissements pour s'assurer que les obligations de recherche d'emploi sont bien respectées de manière à éviter les abus; une courte majorité de pays a agi en ce sens. Si ces mesures sont couronnées de succès, elles peuvent constituer le fondement d'une extension permanente de la couverture des chômeurs pouvant être maintenue même après la fin de la récession. Dans certains pays, des augmentations temporaires de la durée maximum d'indemnisation ont été décidées pour éviter que de nombreux chômeurs ainsi que leurs familles ne tombent sous le seuil de pauvreté, au fur et à mesure que les épisodes de chômage s'allongent. Il peut s'agir là d'une mesure efficace dans les pays où les prestations sont de courte durée, mais il faut veiller à ce que toutes les augmentations de prestations soient temporaires, ciblent bien sur les plus vulnérables et ne sapent pas les mesures d'activation.
- L'aide sociale et les prestations similaires assurant un revenu minimum sont un complément essentiel des prestations versées par l'assurance chômage en période de récession, étant donné qu'un nombre accru de personnes ayant perdu leur emploi soit ne rempliront pas les conditions pour obtenir des indemnités de chômage, soit auront épuisé leurs droits. Dans la plupart des pays de l'OCDE, l'aide sociale et les autres « prestations de dernier ressort » ne sont pas suffisantes pour sortir les individus de la pauvreté et les pouvoirs publics devraient instaurer un suivi attentif pour repérer les cas de grande détresse qui exigent des mesures immédiates. Un point particulièrement important est que ces prestations soient disponibles et accessibles à ceux qui ont perdu leur emploi et aux autres personnes qui en ont besoin, car les taux de participation à ces programmes sont souvent très faibles.
- L'octroi d'un complément de ressources aux travailleurs ayant un faible revenu peut les aider à garder des liens avec le marché du travail pendant une récession. Dans les cas où il n'en existe pas, il faudrait envisager de verser des prestations aux personnes subissant une perte partielle de revenus (par exemple des indemnités en cas de chômage partiel ou de travail à temps partiel, des prestations liées à l'exercice d'une activité ou, à titre plus expérimental, une garantie de revenu). Si la conception judicieuse du soutien lié à l'exercice d'une activité peut répartir plus équitablement les coûts d'ajustements du marché du travail entre les différentes catégories de main-d'œuvre, les mesures qui préservent trop longtemps les emplois existants peuvent étouffer l'ajustement structurel. Le danger existe aussi qu'elles accroissent la segmentation du marché du travail en dirigeant les aides vers les travailleurs aux emplois les plus stables, tout en excluant ceux qui ont eu une expérience professionnelle nulle ou instable. Les prestations liées à l'exercice d'une activité ne cherchant pas à préserver des emplois ou

des niveaux de revenu préexistants sont préférables à cet égard, car elles renforcent les incitations à rechercher un emploi et étendent les aides à des groupes qui sont assez probablement fortement touchés par la récession, comme les jeunes sortis récemment de l'école et les travailleurs intérimaires.

- L'un des principaux défis qui attend les programmes du marché du travail consistera à savoir comment adapter la myriade de services de réinsertion et les obligations imposées aux bénéficiaires des allocations de chômage de manière à encourager la réinsertion rapide dans l'emploi de ceux qui ont perdu leur travail, lorsque cela est possible, tout en maintenant l'engagement de l'ensemble des chômeurs vis-à-vis des activités liées à l'emploi, de façon à protéger l'intégrité à long terme du principe des obligations réciproques sur lequel reposent les régimes d'activation. Pour ce faire, il faudra procéder à un certain nombre de choix interdépendants, et notamment :
 - ❖ Décider de la rapidité avec laquelle les différentes composantes des PAMT devraient être développées compte tenu de leur efficacité relative dans le contexte d'une atonie des marchés du travail, de la difficulté de maintenir la qualité en cas de développement rapide des capacités, et de l'intense concurrence à laquelle se livrent les bénéficiaires potentiels des deniers publics. Il n'est certes pas souhaitable – ou possible – d'étendre tous ces programmes proportionnellement à la hausse du chômage, mais il importe, de manière générale, de gonfler les dépenses beaucoup plus que par le passé et que de nombreux pays ne semblent l'avoir fait jusqu'ici au cours de la crise actuelle.
 - ❖ Décider s'il faut faire davantage participer les prestataires de services privés au placement dans l'emploi et à la fourniture d'autres services liés à l'emploi en faveur des chômeurs, tout en veillant à ce que des procédures objectives soient en place pour évaluer leurs performances et à ce que les incitations prévues aux contrats des prestataires soient cohérentes par rapport aux objectifs d'une politique du marché du travail en période de récession.
 - ❖ Décider de la manière dont les diverses mesures de retour dans l'emploi et de formation doivent cibler les différentes catégories de demandeurs d'emploi. S'il est important de maintenir les aides à la recherche d'emploi pour tous les chômeurs, on peut consacrer un surcroît de formation, d'aides financières à l'embauche et de créations d'emplois dans le secteur public (et d'autres formes d'initiations pratiques à l'emploi subventionnées) à des bénéficiaires plus difficiles à placer. Pour cette dernière catégorie, il peut également être souhaitable d'assouplir les obligations imposées pour démontrer la disponibilité pour le travail et la recherche active d'un emploi, à la fois pour faire gagner du temps aux praticiens de l'action sociale individualisée et pour éviter la démoralisation des chômeurs, bien qu'à l'inverse on puisse attendre des chômeurs qu'ils acceptent de changer de profession ou acceptent des emplois moins bien rémunérés plus rapidement que lorsque la situation sur le marché du travail est favorable.
 - ❖ Au moment de décider quels services il convient de proposer aux différents bénéficiaires de prestations et s'il faut assouplir temporairement les obligations qui leur sont imposées, il faudrait légèrement modifier les critères d'évaluation de manière à faire passer le respect du principe des obligations réciproques en matière d'activation avant la recherche de résultats immédiats en termes d'emploi et de rémunération et à préserver les liens de chômeurs de longue durée en nombre croissant avec le marché du travail. Dans ce contexte, les mesures de soutien de la

demande de main-d'œuvre, notamment les programmes de création d'emplois dans le secteur public (et autres formes d'initiations pratiques à l'emploi subventionnées), pourraient être considérées comme un soutien important aux mesures d'activation, à condition que l'on puisse garantir que les mesures seront bien ciblées sur les chômeurs les plus vulnérables et que de tels dispositifs peuvent être rapidement allégés une fois acquise la reprise du marché de l'emploi.

- De nombreux pays de l'OCDE réagissent à la crise de l'emploi en étoffant certains types de PAMT qui, jadis, ont donné lieu à des évaluations généralement mitigées et globalement décevantes, et sont même, ces dernières années, quelque peu tombés en désuétude dans certains cas. Par exemple, la majorité des pays de l'OCDE est en train d'étendre les mesures visant à alléger l'impact social des récessions au moyen d'aides à l'emploi, y compris de courte durée, et de créations directes d'emplois publics. On en sait beaucoup plus aujourd'hui sur les problèmes que ces dispositifs peuvent engendrer lorsqu'ils sont mal conçus – comme les aides à l'emploi qui génèrent des effets importants d'inertie, de substitution et de déplacement, et les aides au travail de courte durée qui entravent le changement structurel. Il faudra veiller à ce que les autorités obtiennent, grâce à ces mesures, de meilleurs résultats que dans le passé, en tirant parti de ce qui a été appris en matière de bonnes et de mauvaises pratiques. Si tel était le cas, le renforcement ultérieur des capacités permettant d'étoffer ces PAMT en période de récession pourrait contribuer à maintenir l'efficacité des dispositifs d'activation en cas d'atonie des marchés du travail et, partant, diminuer les coûts sociaux immédiats qui résultent des récessions, tout en réduisant par ailleurs le risque d'hystérèse.
- Les mesures adoptées pour réduire les coûts sociaux des récessions économiques doivent être conçues de manière à ne pas saper l'efficacité du marché du travail à long terme, notamment en réduisant l'offre effective de main-d'œuvre :
 - ❖ Compte tenu de la hausse du chômage, la tentation est grande de ménager des voies de sortie vers la préretraite pour les seniors perdant leur emploi et vers les programmes d'indemnisation de la maladie ou de l'invalidité à long terme pour ceux ayant des problèmes de santé. Ces programmes ont lamentablement échoué dans le passé, car ils avaient tendance à réduire l'offre de main-d'œuvre à long terme et à accentuer la dépendance à l'égard des prestations selon des modalités qui sont particulièrement dommageables dans le contexte du vieillissement de la population.
 - ❖ La récession économique affecte considérablement la situation des jeunes sur le marché du travail et il est particulièrement important d'éviter qu'un groupe important de jeunes peu qualifiés s'éloignent du marché du travail ou voient se réduire de façon permanente leur potentiel de revenu. Il faut redoubler d'efforts pour éviter que des jeunes n'entrent sur le marché du travail sans qualification adéquate, et il convient aussi de veiller à ce que les jeunes aient accès aux bons PAMT, même s'ils ne peuvent prétendre à des indemnités de chômage.
 - ❖ Les autorités doivent bien veiller à ce que la vulnérabilité spécifique des immigrants en période de récession n'hypothèque pas la possibilité de nouvelles migrations lorsque la croissance reviendra. Elles doivent maintenir les programmes d'intégration, renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et préserver la possibilité pour les immigrants de tirer parti des PAMT visant les chômeurs, faute de quoi elles entraveraient le rôle que joue l'immigration pour pallier le vieillissement de la population et les pénuries de main-d'œuvre.

Partie A. L'impact de la crise sur le marché du travail

1. L'impact de la crise sur le marché du travail – mise en perspective

1.1. L'impact de la récession sur les conditions du marché du travail : quelle est l'ampleur des dégâts ?

Avec 5.6 %, le taux de chômage harmonisé moyen de l'OCDE a atteint son point bas (depuis le début des années 80) en décembre 2007, pour remonter à 8.3 % dès juin 2009 (tableau 1.1)⁴. À cette date, le ralentissement économique avait provoqué dans la zone OCDE la mise au chômage, depuis fin 2007, de presque 15 millions de travailleurs. Si le ralentissement a touché certains pays membres plus tôt et plus fortement, on observait début 2009 une dégradation des conditions du marché et d'importantes poussées du chômage dans une grande majorité des pays de l'OCDE. En juin 2009, l'Espagne enregistrait la plus forte hausse du chômage depuis fin 2007 (9.3 points de pourcentage, représentant 2.2 millions d'individus), suivie de l'Irlande et des États-Unis (respectivement 7.5 et 4.6 points de pourcentage, correspondant à 200 000 et 7.2 millions de personnes). Ces trois pays avaient connu une forte bulle immobilière et une progression insoutenable de la construction de logements dans les années précédant immédiatement la crise, mais celle-ci s'était rapidement propagée à d'autres secteurs de l'économie.

Bien que les perspectives futures soient très incertaines, il faut vraisemblablement s'attendre à une nouvelle dégradation de la situation du marché du travail dans les prochains mois. Les projections de l'OCDE publiées le 24 juin 2009 indiquent un nouveau recul de l'activité tout au long de 2009 dans la zone OCDE, et une apparition plutôt timide de la reprise à compter seulement du premier semestre 2010 (OCDE, 2009a). Selon ces projections, la croissance de la zone devrait rester inférieure à son rythme potentiel tout au long de 2010 et s'accompagner d'une mollesse économique plus marquée. Ces projections reposent toutefois sur des hypothèses (par exemple la dissipation progressive des tensions des marchés financiers et une reprise seulement modérée de la croissance dans les pays non membres de l'OCDE) qui se révéleront peut-être très largement optimistes ou pessimistes⁵.

Si ces projections se concrétisent, le taux de chômage tutoiera, comme le montre le graphique 1.1, les 10 % dans l'ensemble de la zone OCDE d'ici fin 2010 (les projections concernant chaque pays de l'OCDE sont fournies dans OCDE, 2009e, au tableau 1.A1.1). Les effectifs de chômeurs auront progressé de plus de 25 millions d'individus en moins de trois ans, soit à peu près autant qu'au cours de la décennie menant au début des années 80, théâtre de deux grands chocs pétroliers. Selon ces projections, la plus grande part de la hausse attendue du chômage se sera déjà produite à la mi-2009 en Espagne, aux États-Unis, en Irlande et au Japon, et restera à venir dans d'autres pays, dont l'Allemagne, la France et l'Italie.

Il est encore un peu tôt pour comparer les impacts du repli actuel et des récessions antérieures sur le marché du travail; on sait mal, en effet, comment la crise évoluera dans les prochains mois. Une évaluation provisoire n'en livre pas moins d'utiles informations. Le graphique 1.2 présente un indice de la hausse relative du taux de chômage entre le début du recul économique au troisième trimestre de 2007 et la fin des projections les plus récentes de l'OCDE, qui peut être comparée avec la progression relative du chômage durant les quatre récessions précédentes⁶. Cet exercice indique que le repli actuel est globalement le plus sérieux, au moins à cette aune, de ces dernières décennies. À titre d'exemple, le

Tableau 1.1. **Taux de chômage harmonisés de l'OCDE, 2006-09**
 Pourcentage de la population active

	Point bas (déc. 2007)	2006	2007	2008	2008		2009		2009 ^a			Variation en points de pourcentage du taux de chômage depuis le point bas	Variation absolue du nombre de personnes au chômage depuis le point bas (en milliers)
					T3	T4	T1	T2	Avril	Mai	Juin		
OCDE	5.6	6.2	5.7	6.0	6.1	6.6	7.5	8.2	8.0	8.3	8.3	2.7	14 936
G7	5.4	5.8	5.4	5.9	6.0	6.4	7.2	8.0	7.8	8.1	8.2	2.8	10 279
Union européenne	6.9	8.2	7.1	7.0	7.0	7.5	8.3	8.8	8.7	8.8	8.9	2.0	5 147
Zone euro	7.3	8.3	7.5	7.6	7.6	8.0	8.8	9.3	9.2	9.3	9.4	2.1	3 475
Australie	4.3	4.8	4.4	4.2	4.2	4.5	5.3	5.7	5.5	5.7	5.8	1.5	185
Autriche	4.0	4.7	4.4	3.9	3.7	4.1	4.3	4.4	4.3	4.4	4.4	0.4	20
Belgique	7.2	8.3	7.5	7.0	7.3	7.1	7.7	8.1	8.1	8.1	8.1	0.9	50
Canada	5.9	6.3	6.0	6.1	6.1	6.4	7.6	8.4	8.0	8.4	8.6	2.7	526
République tchèque	4.8	7.1	5.3	4.4	4.3	4.5	5.5	6.1	6.0	6.1	6.3	1.5	81
Danemark	3.3	3.9	3.8	3.4	3.3	3.8	4.8	5.9	5.7	5.9	6.2	2.9	93
Finlande	6.5	7.7	6.8	6.4	6.4	6.7	7.4	8.3	8.0	8.3	8.5	2.0	55
France	7.8	9.3	8.3	7.9	7.9	8.3	8.8	9.3	9.1	9.3	9.4	1.6	509
Allemagne	7.9	9.8	8.4	7.3	7.2	7.1	7.3	7.7	7.6	7.7	7.7	-0.2	-71
Grèce	8.0	8.9	8.3	7.7	7.6	7.9	8.7	0.7	40
Hongrie	7.9	7.5	7.4	7.8	7.9	8.1	9.3	10.2	10.0	10.2	10.3	2.4	100
Islande	..	2.9	2.3	3.0	3.0	4.4	7.6	7.0
Irlande	4.7	4.5	4.6	6.0	6.3	7.7	10.2	11.9	11.5	12.0	12.2	7.5	160
Italie	6.4	6.8	6.1	6.8	6.8	7.0	7.4	1.0	270
Japon	3.7	4.1	3.9	4.0	4.0	4.0	4.5	5.2	5.0	5.2	5.4	1.7	1 080
Corée	3.1	3.5	3.2	3.2	3.2	3.2	3.5	3.9	3.7	3.9	4.0	0.9	228
Luxembourg	4.2	4.6	4.2	4.8	5.0	5.2	5.8	6.3	6.1	6.3	6.4	2.2	5
Mexique ^b	3.8	3.6	3.7	4.0	3.9	4.5	4.8	5.7	5.4	6.1	5.6	1.8	..
Pays-Bas	2.9	3.9	3.2	2.8	2.7	2.7	2.9	3.2	3.2	3.2	3.3	0.4	40
Nouvelle- Zélande	..	3.8	3.7	4.2	4.3	4.7	5.0
Norvège	2.4	3.4	2.6	2.5	2.4	2.8	3.1	..	3.1	0.7	20
Pologne	8.3	13.9	9.6	7.2	6.9	6.9	7.7	8.2	8.1	8.2	8.2	-0.1	-5
Portugal	7.7	7.8	8.1	7.8	7.8	8.0	8.8	9.3	9.2	9.3	9.3	1.6	87
République slovaque	10.6	13.4	11.2	9.6	9.1	9.2	10.1	11.3	11.0	11.3	11.7	1.1	36
Espagne	8.8	8.5	8.3	11.4	11.9	14.0	16.4	17.9	17.6	17.9	18.1	9.3	2 213
Suède	6.0	7.0	6.2	6.1	6.0	6.9	7.6	8.7	8.4	8.8	9.0	3.0	161
Suisse	..	4.0	3.6	3.5	3.5	3.6	3.9
Turquie	8.8	8.4	8.6	9.8	9.9	11.2	12.5	3.7	988
Royaume-Uni	5.1	5.4	5.3	5.6	5.8	6.3	7.0	..	7.5	2.4	777
États-Unis	4.9	4.6	4.6	5.8	6.0	6.9	8.1	9.2	8.9	9.4	9.5	4.6	7 188

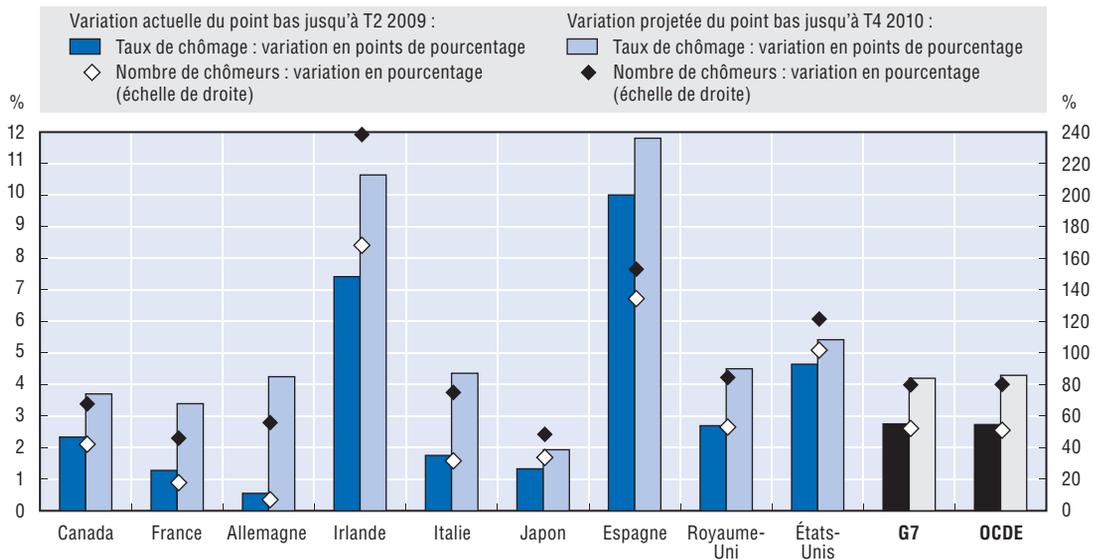
a) L'Islande, la Nouvelle-Zélande et la Suisse sont absents du tableau car les données relatives au taux de chômage harmonisé de l'OCDE sont indisponibles, sur une base mensuelle, pour ces pays.

b) Les données relatives au niveau de chômage harmonisé de l'OCDE sont indisponibles, sur une base mensuelle, pour le Mexique.

Source : Principaux indicateurs économiques de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706307638338>

taux de chômage moyen de l'OCDE devrait croître de près de 80 % entre le dernier point bas et le douzième trimestre de la crise, période au cours de laquelle les quatre récessions précédentes l'avaient vu progresser de 20 à 50 %. Ce taux devrait ainsi atteindre 9.9 % fin 2010, soit nettement plus que le sommet de 7.5 % (pour la période postérieure à 1970) atteint au deuxième trimestre de 1993.

Graphique 1.1. Évolution réelle et projetée du chômage dans quelques pays de l'OCDE^{a, b, c}

Variation du nombre de chômeurs (en milliers) :	Canada	France	Allemagne	Irlande	Italie	Japon	Espagne	Royaume- Uni	États- Unis	G7	OCDE
Point bas jusqu'à T4 2010	733	1 019	1 833	232	1 124	1 239	2 706	1 388	8 698	15 747	25 487
Taux de chômage (%):											
Point bas	6.1	7.9	7.5	4.5	6.2	3.8	8.0	5.3	4.7	5.4	5.6
T4 2010	9.8	11.3	11.8	15.1	10.5	5.8	19.8	9.8	10.1	9.6	9.9

- a) L'évolution réelle et projetée du chômage dans chaque pays de l'OCDE est fournie au tableau 1.A1.1 de OCDE (2009e).
- b) Les données relatives au chômage rapportées dans ce graphique se fondent, à l'instar des projections économiques de l'OCDE, sur les définitions nationales. Il se peut qu'elles diffèrent des données harmonisées utilisées dans le tableau 1.1.
- c) Les dates des points bas sont définies par rapport au sommet du cycle conjoncturel précédent sur la base de l'écart de production. Les dates sont les suivantes : Canada et Espagne : T2 2007; économies du G7, États-Unis, France, OCDE et Royaume-Uni : T3 2007; Allemagne : T1 2008; Irlande et Italie : T1 2007; Japon : T4 2007.

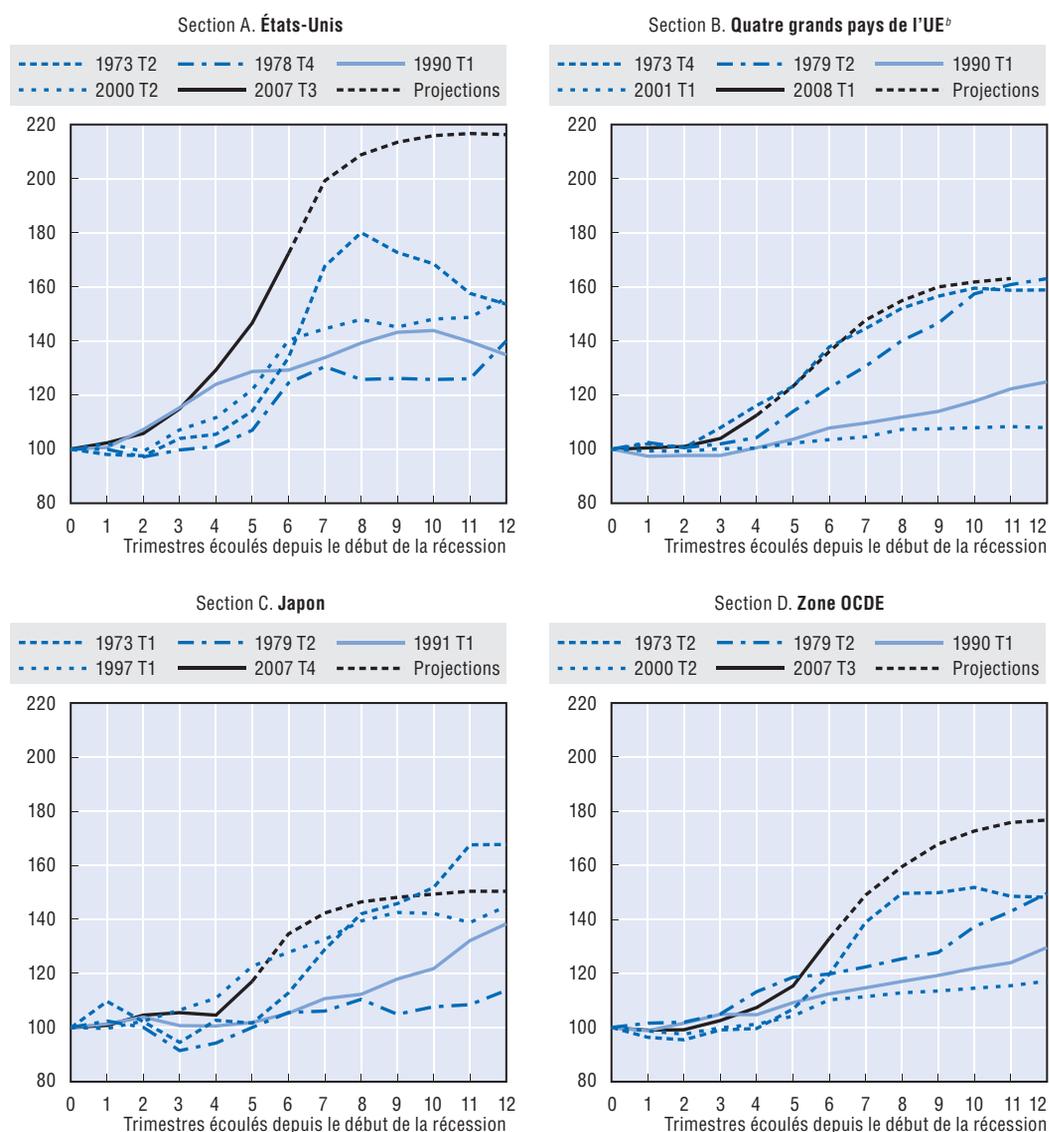
Source : Calculs de l'OCDE à partir de la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/705735584071>

Si l'on extrapole le chômage des États-Unis en se fondant sur les dernières projections de l'OCDE, l'impact de la récession actuelle sur le marché du travail, exprimé en termes d'augmentation proportionnelle du taux de chômage, sera le plus fort, et de loin, depuis 1970⁷. Cette même augmentation en Allemagne, en France, en Italie et au Royaume-Uni devrait en revanche être comparable à celle enregistrée durant les récessions des années 70 et 80, mais nettement supérieure à celle associée aux deux récessions les plus récentes. Au Japon, le taux de chômage n'a entamé une hausse brutale qu'au quatrième trimestre de la crise actuelle, mais les projections de l'OCDE indiquent que cette dernière reviendra en fin de compte à multiplier le taux initial par un et demi. S'il en va ainsi, elle sera nettement inférieure à celle ayant fait suite au premier choc pétrolier du début des années 70, mais supérieure à celle observée au cours de toutes les récessions postérieures à ce choc. Ainsi, même si la hausse proportionnelle du taux de chômage projetée pour le Japon ne serait pas sans précédent au cours de la période postérieure à 1970, le taux de 5.8 % prévu pour le dernier trimestre de 2010 représenterait un point haut de l'après-guerre⁸.

Graphique 1.2. Comparaison des trajectoires du taux de chômage durant les précédentes récessions et la récession actuelle

Indice 100 = taux de chômage au sommet du cycle conjoncturel précédent (sur la base de l'écart de production), données trimestrielles^a



a) Des informations similaires pour chaque pays de l'OCDE sont fournies au tableau 1.A1.2 de OCDE (2009e).

b) Chômage global des pays suivants : Allemagne, France, Italie et Royaume-Uni.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/705777003368>

1.2. L'impact des mesures de relance budgétaire sur l'emploi

En limitant l'ampleur et la durée du regain corrélatif de chômage, la politique de stabilisation macroéconomique peut avoir un impact décisif sur la situation des travailleurs durant les récessions, tandis que les politiques sociales et de l'emploi – objet principal de ce chapitre – ont pour intention première de diminuer les coûts économiques et sociaux résultant d'une recrudescence du chômage cyclique. Dans la crise actuelle, de nombreux pays membres de l'OCDE se sont promptement attelés à la stabilisation de leur économie en conjuguant différentes actions : assouplissement de la politique monétaire;

autres mesures moins orthodoxes visant à atténuer les tensions des marchés financiers; dispositifs discrétionnaires de relance budgétaire. La recherche de la croissance par la relance budgétaire, grâce d'une part à des stabilisateurs automatiques et de l'autre à des mesures fiscales et des décisions de dépenses discrétionnaires, semble particulièrement importante au cours de cette crise. Il faut dire que les baisses sans précédent des taux directeurs avaient rapproché ces derniers de 0 % dans la plupart des grands pays de l'OCDE, laissant peu ou pas de marge de manœuvre pour un nouvel assouplissement de la politique monétaire. Il semble également que les tensions des marchés financiers aient désorganisé les mécanismes de transmission monétaire.

Pour réagir à la crise, presque tous les pays de l'OCDE ont mis en place des dispositifs de relance budgétaire dont la ponction cumulée sur le budget représente près de 4 % du PIB de la zone pour la période 2008-10 (OCDE, 2009a). Ces dispositifs présentent toutefois de grandes disparités d'un pays de l'OCDE à l'autre en termes d'ampleur, de panachage des mesures relatives aux recettes et aux dépenses, et de calendrier (voir la section A du graphique 1.3)⁹. De la même manière, les différences de structure budgétaire ont pour corollaire une efficacité très variable des stabilisateurs automatiques selon le pays (voir la section B du graphique 1.3). Parmi les tendances qui se dégagent, on citera notamment les éléments suivants :

- La section A montre que le plus gros dispositif budgétaire discrétionnaire est celui de la Corée (6.1 % du PIB 2008), suivi par ceux des États-Unis (5.6 %), de l'Australie (5.4 %) et du Japon (4.7 %). Les différences d'ampleur de la relance sont le reflet d'un ensemble de facteurs tels que la gravité du retournement économique, la puissance des stabilisateurs automatiques et l'éventuelle résistance opposée par les marchés financiers internationaux aux émissions par les États de titres d'emprunt supplémentaires¹⁰.
- Parmi les pays qui mettent des dispositifs de relance en place, l'importance relative des mesures concernant les recettes (c'est-à-dire les allègements fiscaux) et de celles intéressant les dépenses varie beaucoup, mais en moyenne, les deux formes de relance budgétaire ont été utilisées à peu près également. Les baisses de l'imposition sur le revenu des personnes physiques représentent la plus grande part des mesures fiscales. Toutefois, les diminutions des cotisations patronales de sécurité sociale sont aussi très courantes, quoique assez réduites dans la majorité des cas. Ce n'est qu'en Allemagne, en Belgique et en République tchèque qu'elles représentent plus de 10 % de l'ensemble du dispositif. Une part significative des mesures relatives aux dépenses s'inscrit dans des programmes concernant des infrastructures et d'autres programmes d'investissement public, y compris des mesures déjà planifiées qui ont été avancées. Les transferts de revenus aux ménages à faible revenu ont aussi été amplifiés dans plusieurs pays.
- La section B montre que les stabilisateurs automatiques sont en général plus actifs dans les pays d'Europe du Nord et dans les pays où les dépenses sociales de l'État, et notamment les allocations de chômage et les autres allocations destinées à la protection sociale, sont relativement généreuses, et où les recettes fiscales sont plus cycliques. Dans la plupart des pays de l'OCDE, la relance imputable aux stabilisateurs automatiques face à la récession en cours devrait être plus forte que celle due aux mesures budgétaires discrétionnaires (OCDE, 2009a)¹¹. Les pays ayant mis en place les dispositifs de relance budgétaire les plus forts se caractérisent aussi en général par la faiblesse relative de leurs stabilisateurs automatiques, ce qui semble indiquer que les deux formes de relance budgétaire se substituent très largement l'une à l'autre¹².

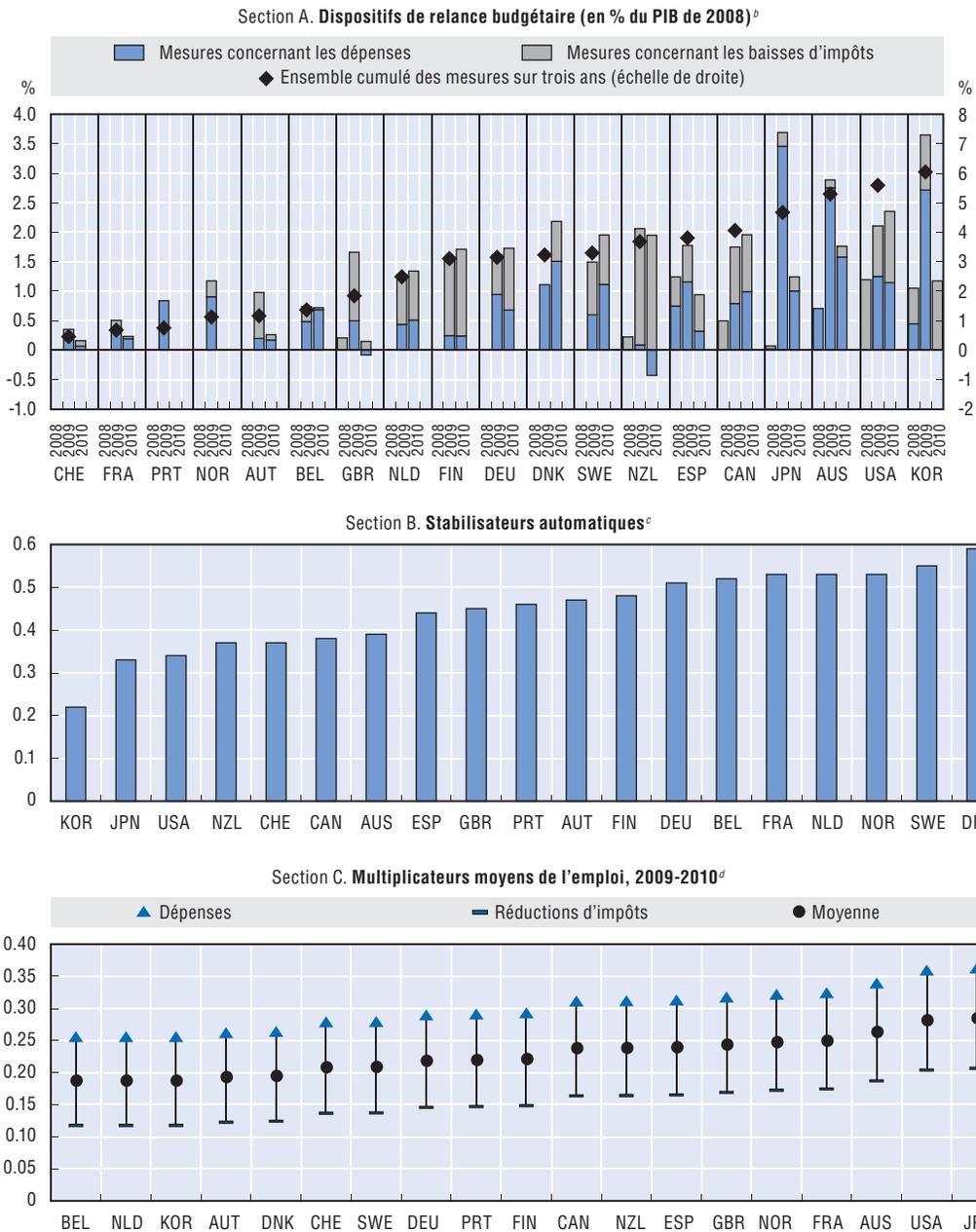
Dans le contexte actuel, il est particulièrement difficile d'apprécier l'efficacité de la politique budgétaire menée pour stimuler l'activité économique et l'emploi. Néanmoins, on peut estimer l'impact des dispositifs de relance budgétaire sur l'emploi grâce à des multiplicateurs de l'emploi à court terme qui transcrivent en hausse de l'emploi, exprimée en pourcentage, une hausse de la relance budgétaire équivalant à 1 % du PIB¹³. Ces multiplicateurs de l'emploi sont le produit de multiplicateurs keynésiens nationaux du PIB par l'élasticité de l'emploi à court terme par rapport à la production, que l'on suppose constante d'un pays à l'autre. Compte tenu de la forte incertitude relative à l'ampleur des multiplicateurs du PIB, nous avons utilisé trois jeux différents de multiplicateurs pour illustrer les variations des impacts estimés pour les différentes hypothèses de modélisation. Chaque jeu de multiplicateurs repose sur les multiplicateurs moyens dérivés d'une étude des valeurs des multiplicateurs dans les modèles macroéconomiques pour dix pays de l'OCDE et la zone euro (OCDE, 2009b), auxquels des ajustements quelque peu différents ont été apportés¹⁴.

Le jeu intermédiaire de multiplicateurs de l'emploi est présenté dans la section C du graphique 1.3. Des multiplicateurs de l'emploi distincts sont calculés pour les mesures relatives, respectivement, aux recettes et aux dépenses, car ces deux formes de relance budgétaire ont en général des répercussions différentes sur la demande globale et la production, dans la mesure où une part des allègements d'impôt est non pas dépensée, mais épargnée. Le multiplicateur moyen de l'emploi pour l'OCDE est de 0.23. Les différences observées d'un pays à l'autre au niveau des multiplicateurs estimés de l'emploi sont entièrement imputables aux différences entre multiplicateurs du PIB, puisque l'élasticité du PIB par rapport à l'emploi est présumée identique pour tous les pays¹⁵. Les multiplicateurs du PIB sont supposés être les plus forts dans les pays dont le taux de pénétration des importations est bas (Japon, États-Unis, Australie), et les plus faibles dans les petites économies ouvertes telles que la Belgique, les Pays-Bas et la Corée (OCDE, 2009b).

L'une des façons d'évaluer l'impact des dispositifs de relance budgétaire sur l'emploi consiste à comparer les projections de l'OCDE concernant l'emploi, qui tiennent compte de l'incidence des mesures de relance budgétaire sur la croissance et peuvent servir de base de référence, avec des projections contrefactuelles qui n'en tiennent pas compte. Ces dernières ont été élaborées à l'aide des informations du graphique 1.3 relative aux dispositifs budgétaires et aux trois jeux de multiplicateurs de l'emploi afin de générer trois scénarii de rechange sans relance. Le graphique 1.4 juxtapose les projections de référence concernant l'emploi et ces trois projections contrefactuelles pour quelques pays de l'OCDE. Les tendances suivantes se dégagent :

- Bien que de nombreux pays n'aient pas attendu pour mettre en place d'importants programmes de relance budgétaire, ces derniers – sauf, il faut le souligner, en Australie – n'ont en général pas eu d'effet notable d'amortissement du déclin initial de l'emploi dû à la crise. À l'inverse, les impacts projetés des dispositifs discrectionnaires de relance budgétaire se cumulent jusqu'en 2010 inclus et devraient représenter un soutien important à la demande de main-d'œuvre dans les phases ultérieures de la récession et les débuts de la période de reprise.
- Pour les 19 pays, l'effet moyen sur l'emploi oscille en 2010 entre 0.8 et 1.4 %, selon le jeu de multiplicateurs de l'emploi utilisé (voir tableau 1.A2.1 dans OCDE, 2009e).

Graphique 1.3. **L'ampleur de la relance budgétaire et son impact sur le marché du travail varient d'un pays de l'OCDE à l'autre^a**



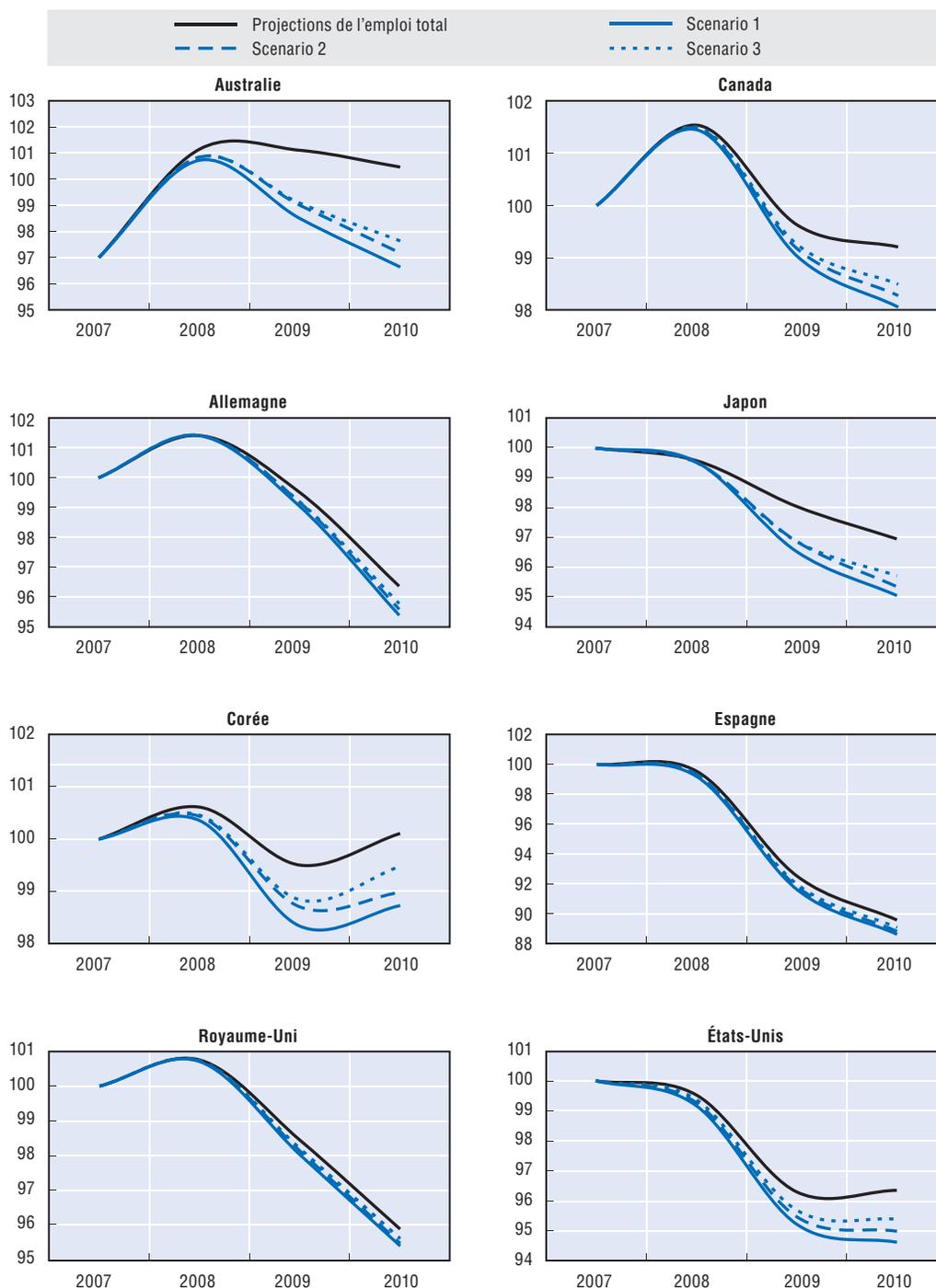
- a) L'analyse prend en compte tous les pays de l'OCDE : i) qui ont adopté des dispositifs de relance budgétaire positive; ii) pour lesquels on dispose d'informations complètes sur les dispositifs de relance budgétaire pour la période 2008-10; et iii) pour lesquels il a été possible d'estimer des multiplicateurs de l'emploi.
- b) Les pays sont classés par ordre croissant d'impact budgétaire cumulé total au cours de la période 2008-10 en termes de PIB 2008.
- c) Coefficients résumant la variation automatique de solde budgétaire liée à une variation d'un point de pourcentage de l'écart de production.
- d) Les multiplicateurs de l'emploi sont calculés comme étant le produit de l'élasticité de l'emploi par rapport au PIB réel par les multiplicateurs du PIB issus des dépenses publiques et des allègements fiscaux. On suppose pour le multiplicateur moyen que la part des dépenses et des allègements fiscaux dans les dispositifs budgétaires est égale à leur part moyenne pour les 19 pays représentés. Voir l'annexe 1.A2 de OCDE (2009e) pour de plus amples détails.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE pour les sections A et C, Girouard et André (2005) pour la section B.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/705801737837>

Graphique 1.4. Impact des dispositifs de relance budgétaire sur l'emploi dans quelques pays de l'OCDE, 2007-10

Évolution projetée de l'emploi total (2007 = 100)^a



a) Les projections concernant l'emploi sont tirées de OCDE (2009a). Le texte fournit une explication des trois scénarii sans relance.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/705803042285>

- L'impact des mesures de relance budgétaire sur l'emploi est particulièrement fort en Australie, au Japon et aux États-Unis, en raison de l'ampleur relativement importante tant de leurs dispositifs budgétaires que de leurs multiplicateurs budgétaires de l'emploi. L'impact estimé sur l'emploi en 2010 oscille entre 1.3 et 2 % au Japon, 1.4 et 1.9 % en Australie, et 1.0 et 1.8 % aux États-Unis¹⁶.
- Le graphique 1.4 projette des répercussions plus mesurées sur l'emploi dans les autres pays. Bien que le plan de relance budgétaire adopté par la Corée soit le plus important de tous (6.1 % du PIB de 2008), son impact sur l'emploi est altéré par la faiblesse relative du multiplicateur de l'emploi. Dans le cas du Canada et de l'Espagne, l'impact assez modéré obtenu par les autorités traduit la juxtaposition d'une relance budgétaire supérieure à la moyenne et d'un multiplicateur légèrement au-dessus de la moyenne. En Allemagne, l'impact sur l'emploi est relativement réduit du fait d'un programme de relance budgétaire dans la moyenne et d'un multiplicateur de l'emploi quelque peu inférieur à la moyenne de l'OCDE. Au Royaume-Uni, l'impact est modéré : la modestie du programme de relance s'accompagne d'un multiplicateur supérieur à la moyenne.

Comme nous l'avons noté plus haut, les allègements fiscaux sont généralement considérés comme moins efficaces qu'une hausse des dépenses publiques pour soutenir l'emploi à court terme lorsque la demande globale a subi un choc négatif, car les dépenses ont un multiplicateur de la production plus élevé. Toutefois, les allègements fiscaux qui diminuent les coûts unitaires de la main-d'œuvre et, partant, incitent les employeurs à accroître le recours à celle-ci pour leur production peuvent s'avérer plus efficaces que d'autres allègements pour soutenir la demande de main-d'œuvre. En fait, seule une courte majorité de pays de l'OCDE a utilisé la diminution des cotisations patronales de sécurité sociale comme élément du programme de relance budgétaire, ce qui confirme combien il importe de vérifier la plus grande efficacité de cette forme d'allègement fiscal, par rapport à d'autres types de réductions d'impôts, pour contenir la hausse du chômage cyclique. L'analyse de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre à court terme (à son propre prix) proposée ci-après dans la section 3 laisse penser que ces mesures pourraient bien avoir un surcroît d'impact significatif sur l'emploi, au-delà des multiplicateurs keynésiens analysés ici, en raison de l'effet prix relatif associé à une baisse des coûts unitaires de main-d'œuvre. Si tel était le cas, il se peut que l'analyse ci-dessus sous-estime l'impact sur l'emploi des plans de relance budgétaire qui comprennent des allègements fiscaux significatifs prenant la forme de baisses des cotisations patronales de sécurité sociale.

1.3. Les implications des récessions économiques majeures pour les personnes ayant perdu leur emploi : trois leçons provisoires livrées par le passé récent

Les actions vigoureuses menées par les autorités pour stabiliser les marchés financiers et rehausser la demande globale semblent avoir empêché la crise financière de se muer en dépression, mais n'ont pas suffi à éviter une grave récession dans la plupart des pays de l'OCDE. Il est donc important de passer en revue les connaissances disponibles sur la manière dont les conditions des marchés du travail sont touchées par une telle récession, ainsi que les défis qui en découlent pour les responsables des politiques sociales et de l'emploi.

Les embauches restent nombreuses même en période de récession

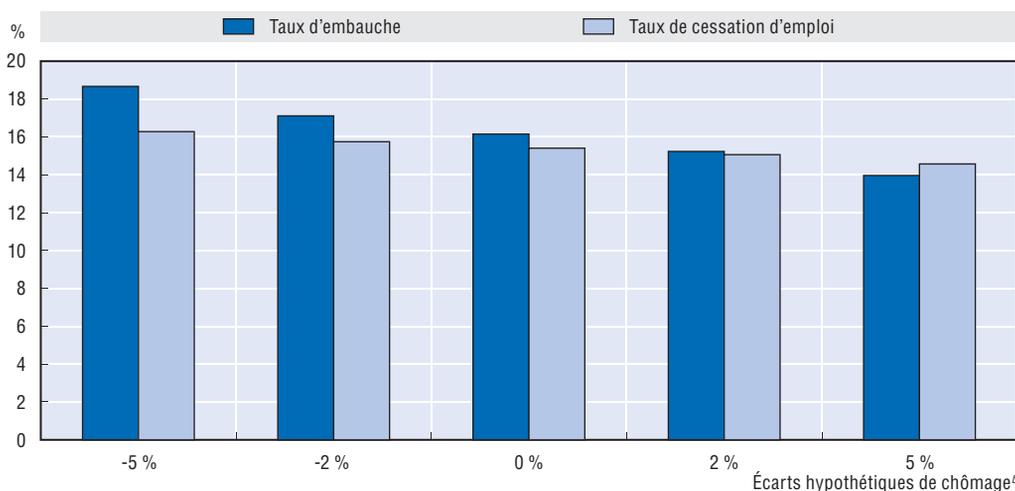
Un corpus croissant d'études empiriques montre que les performances des entreprises sont très hétérogènes, ce qui se traduit par d'importants flux d'emplois et de

travailleurs (voir le chapitre 2 et les études citées ici). Même en période de récession profonde, de nombreuses entreprises continuent d'embaucher – quand bien même d'autres licencient ou mettent la clé sous la porte. Cela implique que les programmes du marché du travail devraient faciliter le mouvement des personnes ayant perdu leur emploi vers les emplois disponibles, y compris en période de récession¹⁷.

Le graphique 1.5 illustre ce point à l'aide des données sur les flux de main-d'œuvre analysées en détail dans le chapitre 2. Il présente les valeurs ajustées obtenues à partir de modèles simples de régression sur panels mettant en relation les taux agrégés d'embauche et de cessation d'emploi et l'état du cycle conjoncturel¹⁸. Cet état est représenté par l'écart de chômage défini comme résultant de la différence entre le taux de chômage et l'estimation du NAIRU calculée par le Secrétariat¹⁹. Sur le graphique, la barre du milieu représente une période d'équilibre cyclique, les deux barres de gauche des situations dans lesquelles la production est supérieure au PIB potentiel, et les barres de droite des situations de récession modérée et de récession grave. Ces simulations simples indiquent que les embauches comme les cessations d'emploi sont procycliques mais que les embauches sont plus sensibles au cycle – au moins comme on le mesure ici²⁰. Point éminemment important, même en période de récession grave, le taux d'embauche dans l'économie reste considérable (14-15 % de l'emploi total annuellement). Comme cela sera analysé en détail dans le chapitre 2 de cette publication (voir également Davis et al., 2006), la rotation de l'emploi et des travailleurs correspond très majoritairement à un processus de réaffectation entre entreprises de la même branche d'activité, processus qui se poursuit à toutes les étapes du cycle conjoncturel.

Graphique 1.5. **Impact simulé de différentes situations macroéconomiques sur les taux d'embauche et de cessation d'emploi^a**

Flux annuels de main-d'œuvre en pourcentage de l'emploi



- a) Valeurs ajustées obtenues à partir d'estimations par la méthode des MCO issues de modèles simples de régression sur panels non équilibrés des taux d'embauche et de cessation d'emploi pour 20 pays de l'OCDE sur la période 1994-2007. Les modèles contiennent une série complète de variables indicatrices de pays et d'année, et les simulations reflètent la moyenne de l'ensemble des pays à la fin de la période d'estimation.

- b) Différence entre le taux de chômage et le NAIRU.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des données sur les flux de main-d'œuvre décrites dans le chapitre 2 de cette publication, et de la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/705806324680>

Cependant, les emplois vacants donnent lieu à une concurrence de plus en plus âpre

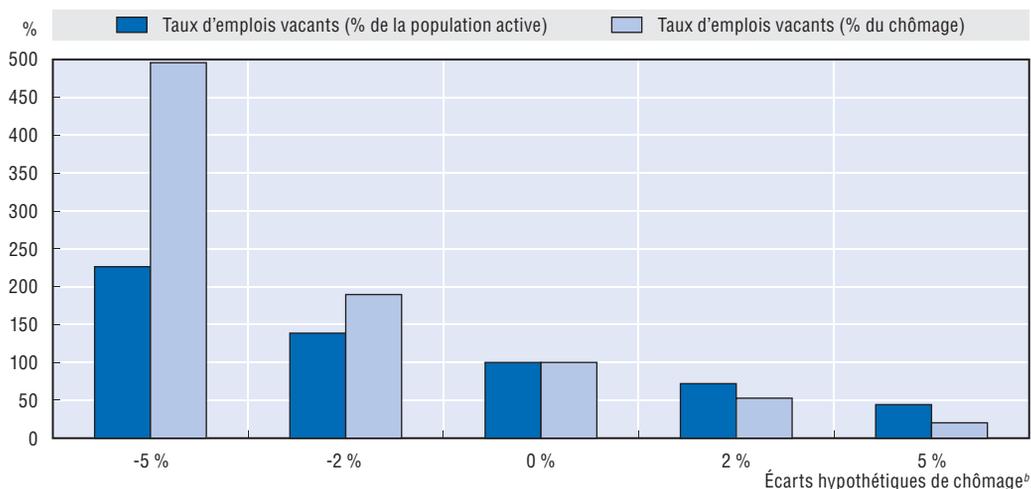
Si de nombreuses entreprises continuent d'embaucher pendant les récessions, la concurrence entre les demandeurs d'emploi s'intensifie considérablement. Le graphique 1.6 illustre cette situation au moyen de simulations des variations des taux d'emplois vacants au cours du cycle conjoncturel²¹. Les offres d'emploi s'effondrent lorsque l'économie passe d'une situation de surchauffe à une situation de récession grave (de la gauche vers la droite du graphique). La raison pour laquelle les vacances d'emploi sont beaucoup plus sensibles aux variations du cycle que les embauches (voir le graphique 1.5) tient à la mesure des emplois vacants utilisée ici, à savoir le stock d'offres d'emploi non satisfaites à un moment dans le temps. Bien que le taux d'embauche ne diminue que modérément au cours d'une récession, les entreprises qui ont des postes à pourvoir trouvent des travailleurs qui leur conviennent bien plus rapidement, de sorte que le stock d'offres non pourvues se contracte fortement. Observation particulièrement importante pour les perspectives des demandeurs d'emploi, le nombre d'emplois vacants rapporté au nombre de chômeurs décline encore plus abruptement²². Il semblerait donc que la concurrence entre chômeurs s'intensifie fortement et que certains groupes de travailleurs ayant perdu leur emploi risquent de se trouver totalement exclus du marché du travail en période de récession. Par exemple, les travailleurs les moins qualifiés peuvent se retrouver dans ce cas si une proportion significative des travailleurs plus qualifiés réagit à la dégradation de la situation du marché du travail en acceptant des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés. La raréfaction des offres d'emploi formelles en période de récession donne également à penser que les travailleurs qui n'ont pas de contacts avec les circuits de recrutement informels, pourvoyeurs de nombreuses embauches, risquent d'être eux aussi particulièrement désavantagés (par exemple, les immigrants ou les minorités ethniques). Les politiques d'activation adoptées pendant les récessions doivent à l'évidence tenir compte du changement radical de l'environnement de recherche d'emploi, tel qu'il transparaît dans ces estimations²³.

Les récessions graves font de nombreuses victimes et infligent des dommages qui peuvent être longs à réparer

Si les données rétrospectives confirment qu'il devient de plus en plus difficile, au cours d'une récession, de réinsérer professionnellement les personnes qui ont perdu leur travail, elles montrent également qu'il est important d'éviter que cette catégorie ne se coupe définitivement du marché du travail, avec ou sans dépendance de longue durée vis-à-vis des prestations sociales. Le graphique 1.7 décrit l'évolution des taux de chômage dans neuf pays de l'OCDE au cours des quatre dernières décennies. Premier constat frappant, plusieurs pays de l'OCDE ont connu des hausses très marquées de leur taux de chômage pendant les périodes de récession. En Finlande, par exemple, le taux de chômage a grimpé de près de 15 points entre 1990 et 1994. Deuxième observation, le chômage a généralement augmenté plus rapidement pendant les phases de récession qu'il n'a décliné ensuite pendant les phases de reprise économique. La récession traversée par la Finlande au début des années 90 offre une illustration flagrante de cette asymétrie : depuis lors, le taux de chômage n'a jamais retrouvé les points bas cycliques qui prévalaient à la fin des années 80. D'autres épisodes montrent cependant que les récessions ne conduisent pas nécessairement à une hausse prolongée du taux de chômage. Par exemple, lors de la récession du début des années 90 en Irlande, le chômage a augmenté pendant environ trois ans, avant d'amorcer un repli pour retrouver son niveau antérieur deux années plus

Graphique 1.6. **Impact simulé de différentes situations macroéconomiques sur les taux d'emplois vacants^a**

Référence = 100



- a) Valeurs ajustées obtenues à partir d'estimations par la méthode des MCO issues de modèles simples de régression sur panels non équilibrés des taux d'emplois vacants trimestriels pour 20 pays de l'OCDE sur la période T1 1970-T3 2008. Les modèles contiennent une série complète de variables indicatrices de pays et d'année, et les simulations reflètent la moyenne de l'ensemble des pays à la fin de la période d'estimation.
- b) Différence entre le taux de chômage et le NAIRU.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des *Principaux indicateurs économiques* de l'OCDE et de la *Base de données des Perspectives économiques* de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/705831264885>

tard et poursuivre sa descente jusqu'aux niveaux beaucoup plus bas enregistrés avant le fort repli récent.

Plusieurs facteurs semblent influencer sur la persistance plus ou moins longue d'un taux de chômage élevé à la suite d'une augmentation initiale cyclique. Comme cela est expliqué dans OCDE (2003), il est plus probable que le marché du travail national reste pris au piège d'un équilibre de chômage élevé/dépendance élevée vis-à-vis des prestations à la suite d'une récession profonde lorsque les prestations de remplacement du revenu sont plus généreuses et les prestataires moins exposées à des mesures d'activation opérantes, même si d'autres facteurs pourraient contribuer à la présence d'effets de persistance marqués²⁴. S'il faut assurément fournir un soutien effectif aux travailleurs en période de récession, il est également important que ce filet de sécurité serve de trampoline et non uniquement de filet passif²⁵.

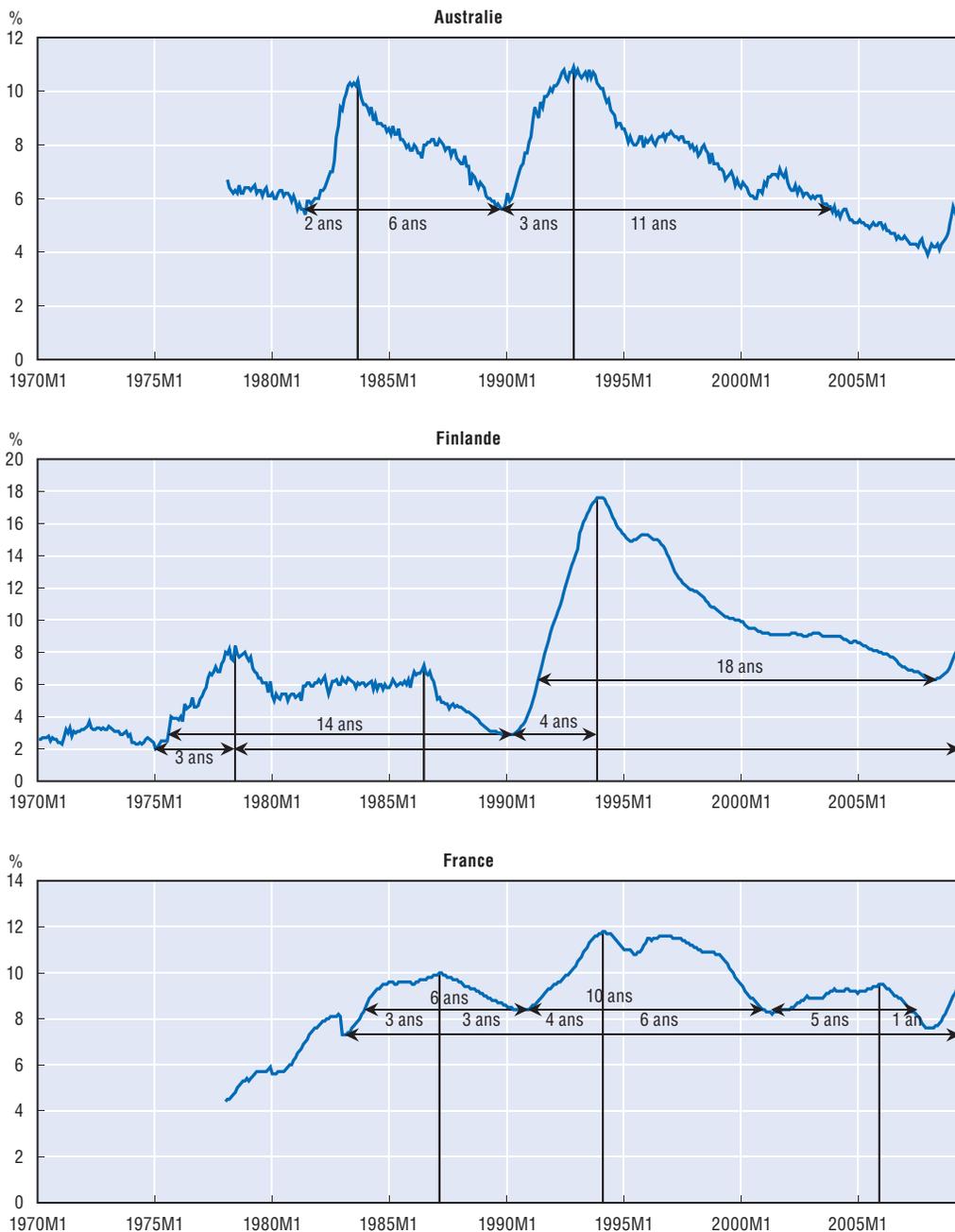
1.4. Les spécificités de la récession actuelle au regard de son impact sur les marchés du travail²⁶

Les réformes structurelles ont-elles amélioré la faculté de résistance des économies aux chocs négatifs?

Au cours des dernières décennies, plusieurs pays de l'OCDE ont engagé d'importantes réformes des marchés du travail, motivées au moins en partie par la persistance inquiétante d'un chômage élevé. Le rapport de l'OCDE (2006a) donne une vue d'ensemble de ce programme de réformes structurelles, tel que défini dans la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi réévaluée, ainsi qu'une description approfondie des réformes entreprises au cours de la décennie précédente. Ces réformes comportaient des mesures visant à résoudre le

Graphique 1.7. Les récessions graves entraînent de fortes hausses du chômage qui se prolongent sur de longues périodes et ne sont en général pas entièrement compensées lors des phases de reprise

Évolutions des taux de chômage mensuels harmonisés^a dans quelques pays, janvier 1970-juin 2009



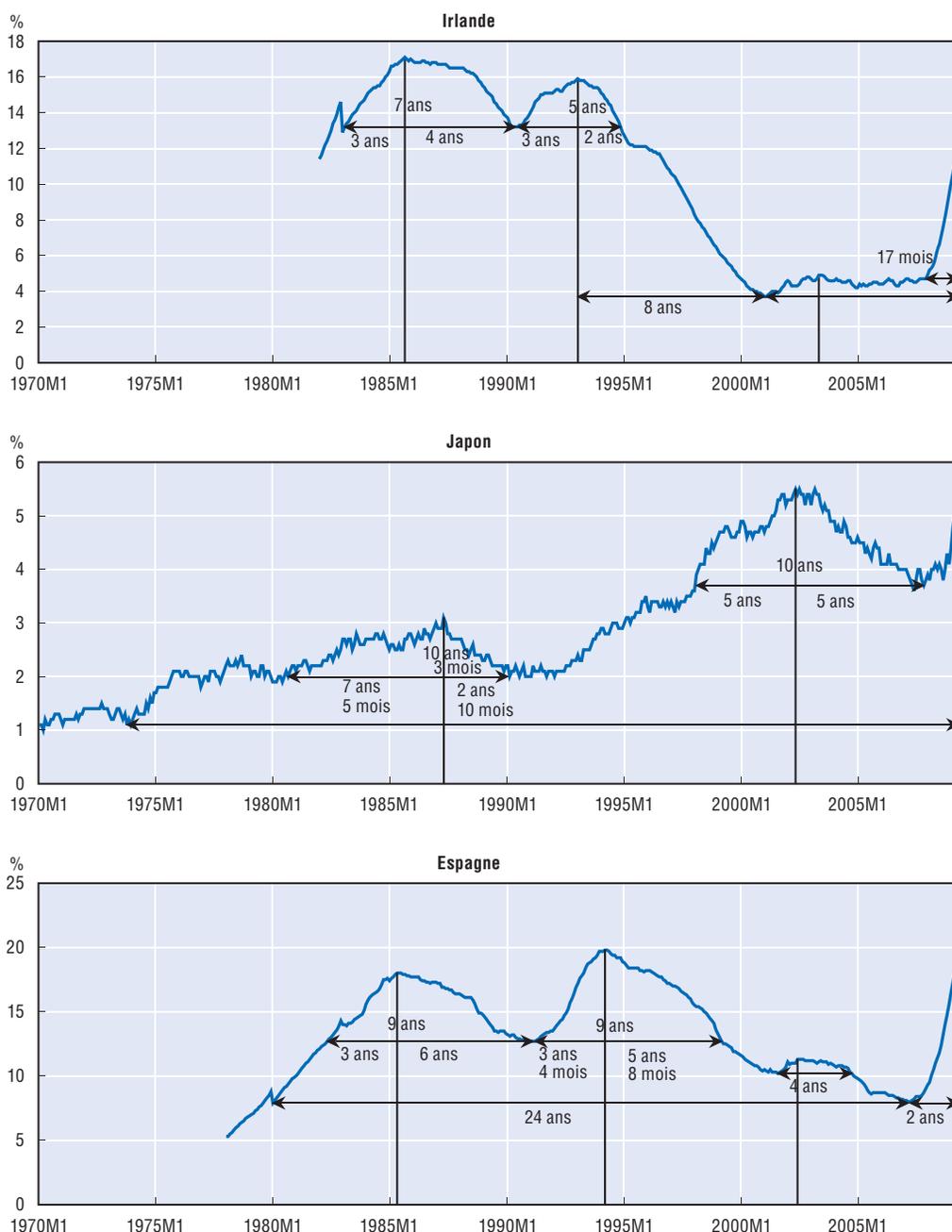
a) Taux de chômage mensuels harmonisés en pourcentage de la population active.

Source : Principaux indicateurs économiques de l'OCDE.

problème de dépendance excessive à l'égard des prestations (par exemple, mesures d'activation conditionnant plus strictement le versement des prestations à la disponibilité du bénéficiaire pour travailler, et mesures budgétaires améliorant la rentabilité économique du travail), ainsi que des mesures de soutien à la demande de main-d'œuvre

Graphique 1.7. Les récessions graves entraînent de fortes hausses du chômage qui se prolongent sur de longues périodes et ne sont en général pas entièrement compensées lors des phases de reprise (suite)

Évolutions des taux de chômage mensuels harmonisés^a dans quelques pays, janvier 1970-juin 2009



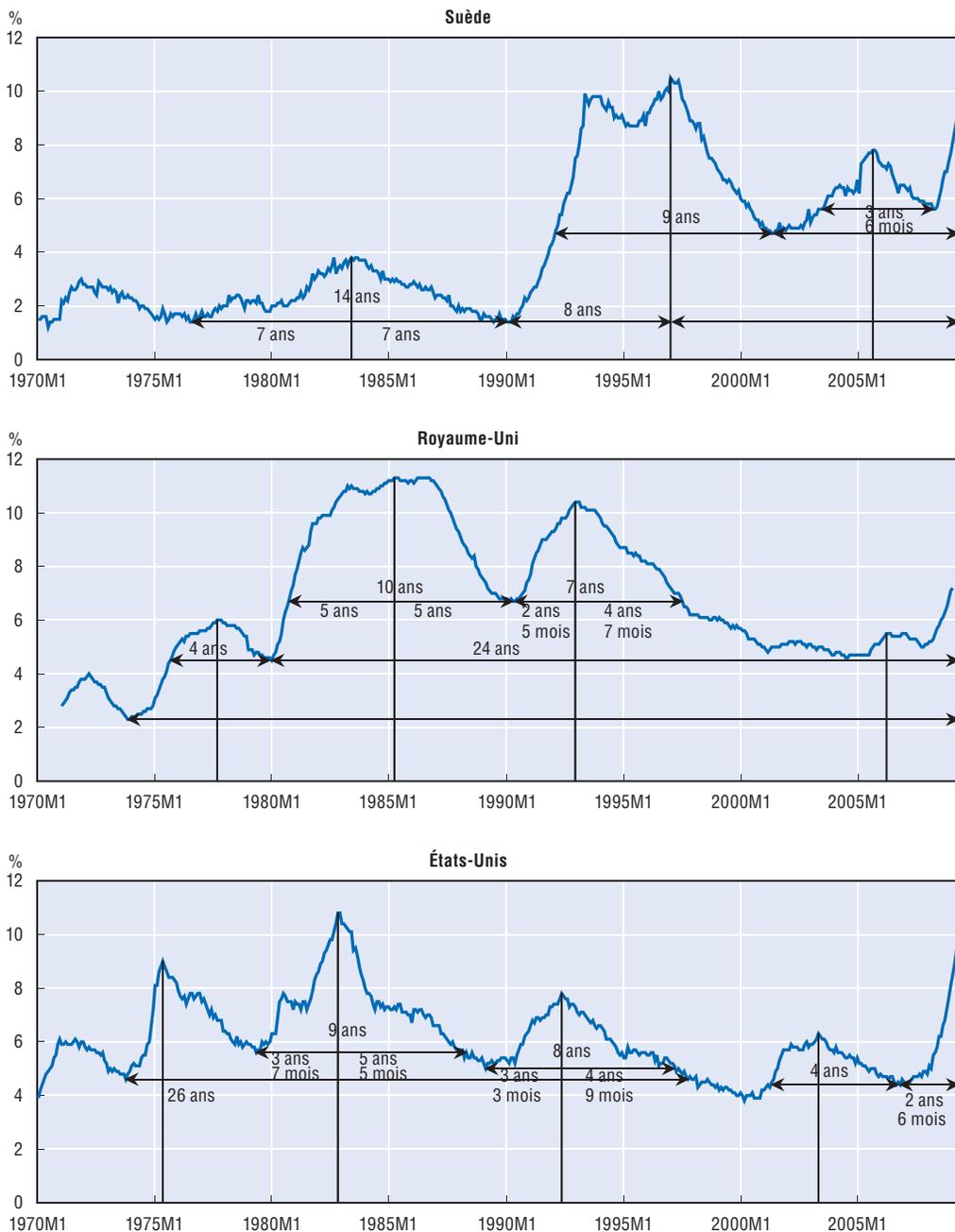
a) Taux de chômage mensuels harmonisés en pourcentage de la population active.

Source : Principaux indicateurs économiques de l'OCDE.

(par exemple, assouplissement des réglementations affectant la protection de l'emploi – voir Venn, 2009 pour une présentation actualisée – et la durée du travail). Par ailleurs, de nombreux pays de l'OCDE ont modernisé la réglementation de leurs marchés de produits de manière à stimuler la concurrence – mesures qui ont renforcé l'impact des réformes du

Graphique 1.7. Les récessions graves entraînent de fortes hausses du chômage qui se prolongent sur de longues périodes et ne sont en général pas entièrement compensées lors des phases de reprise (suite)

Évolutions des taux de chômage mensuels harmonisés^a dans quelques pays, janvier 1970-juin 2009



a) Taux de chômage mensuels harmonisés en pourcentage de la population active.

Source : Principaux indicateurs économiques de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/705843351641>

marché du travail en contribuant à l'élévation des taux d'emploi (Boeri et al., 2000; Nicoletti et Scarpetta, 2005; Griffith et al., 2007; Berger et Danninger, 2006; Bassanini et Duval, 2006; Amable et al., 2007; Fiori et al., 2007).

Ces réformes structurelles ont-elles rendu les marchés du travail de la zone OCDE plus aptes à résister à une récession majeure ou à se rétablir plus rapidement une fois que la situation économique générale se sera redressée. De nombreux travaux de recherche récents montrent que ces types de réformes structurelles sont associés à une amélioration des performances des marchés du travail, tout au moins sur le long terme. En particulier, la mise en place de dispositifs de réformes structurelles cohérents est associée à une réduction du taux de chômage structurel et peut-être également à une hausse du taux d'emploi pour certaines catégories démographiques, y compris les femmes, les jeunes et les travailleurs âgés²⁷. Par conséquent, si la zone OCDE a abordé la phase de récession actuelle avec le taux de chômage le plus bas enregistré depuis près de trois décennies et le taux d'emploi le plus élevé de tous les temps, c'est sans doute à porter largement au crédit des réformes structurelles mises en œuvre sur les marchés du travail et les marchés de produits. Bassanini et Duval (2006) présentent également quelques ébauches de données indiquant que ces réformes affectent la façon dont le chômage réagit aux chocs économiques négatifs, même s'il semble souvent y avoir arbitrage entre les politiques les mieux à même d'atténuer l'*amplification des chocs* (c'est-à-dire l'ampleur de la réponse) et celles qui visent à réduire la *persistance des chocs*. Ils notent en particulier ce qui suit :

- Une *amplification des chocs* réduite est associée à une protection de l'emploi et une réglementation des marchés de produits plus strictes, un coin fiscal plus élevé sur les revenus du travail, des dépenses plus élevées au titre des programmes actifs du marché du travail (PAMT), des négociations collectives plus centralisées/coordonnées et des allocations de chômage moins généreuses.
- Une *persistance des chocs* réduite est associée à une protection de l'emploi et une réglementation des marchés de produits moins strictes, des dépenses plus élevées au titre des PAMT et des négociations collectives plus centralisées/coordonnées.

L'impact de ces réformes structurelles sur la faculté globale de résilience des économies de l'OCDE est analysé dans Duval *et al.* (2007). Ces auteurs constatent eux aussi que les types de réformes structurelles mis en œuvre dans de nombreux pays au cours des deux dernières décennies ont eu des effets compensateurs sur la faculté de résistance des économies, avec une accentuation de l'amplification des chocs et une réduction de la persistance des chocs. Étant donné qu'il existe un lien très étroit entre la mesure de l'écart de production analysé par Duval *et al.* et le chômage, il s'en suit que ces réformes ont produit un effet similaire du point de vue qualitatif sur la faculté de résistance des marchés du travail – effet directement étudié par Bassanini et Duval (2006)²⁸. Les résultats de ces deux analyses des changements récents de la faculté de résistance de l'économie doivent être considérés comme simplement indicatifs. Ces travaux relèvent en effet d'un domaine complexe, et les résultats obtenus jusqu'à présent ont encore un caractère très provisoire. Néanmoins, leurs conclusions tendent à indiquer qu'il n'existe aucune raison solide de penser que les réformes structurelles récentes ont rendu les marchés du travail de la zone OCDE beaucoup moins vulnérables aux récessions économiques majeures qu'ils ne l'étaient par le passé. Même si maintes données montrent que certaines économies importantes de l'OCDE ont fait preuve d'une étonnante stabilité entre le milieu des années 80 et le milieu des années 2000 (Stock et Watson, 2002; Davis et Kahn, 2008; Jaimovich et Siu, 2009), ce phénomène connu sous le nom de « *Great Moderation* » ne semble pas à mettre au compte d'une faculté de résistance accrue découlant des types de réformes structurelles auxquels se sont beaucoup intéressés les analystes du marché du travail et les décideurs. D'un autre côté, il semble que ces réformes aient eu un effet significatif sur la

dynamique cyclique – désormais, la réponse initiale à un choc négatif sur la demande est plus forte, mais la production a aussi, de son côté, tendance à se rétablir plus vite. Du point de vue des politiques sociales et de l'emploi, ces résultats provisoires laissent supposer que le chômage peut augmenter plus vite au début d'une récession, mais qu'il est moins susceptible de demeurer à un niveau élevé pendant une longue période. De telles conclusions demeurent toutefois fortement sujettes à caution, car nombre de réformes structurelles récentes ayant été lancées dans un contexte de croissance économique relativement forte doivent encore subir le test d'une grave récession économique.

Les travailleurs sont-ils aujourd'hui mieux armés pour faire face à une période de chômage élevé?

En comparaison de leurs homologues qui ont été touchés par les récessions antérieures, les travailleurs qui risquent de perdre leur emploi au cours de la récession actuelle sont avantagés par certains aspects et handicapés par d'autres. L'un des avantages déjà mentionné tient à ce que, juste avant le début de la récession, le taux de chômage avait atteint son niveau le plus bas depuis 27 ans. Les familles dans lesquelles plus d'une personne travaille sont potentiellement mieux armées pour faire face à une perte d'emploi que les familles où une seule personne travaille. À cet égard, l'augmentation des taux d'emploi généraux observée au cours de la dernière décennie a été associée à une légère augmentation de la part des familles de deux adultes dans lesquelles deux personnes au moins travaillent (de 66 % au milieu des années 90 à 68 % au milieu des années 2000). Toutefois, comme la part des personnes vivant dans un foyer comptant un seul adulte a aussi augmenté en parallèle, la proportion de la population d'âge actif vivant dans un foyer à deux apporteurs de revenu n'a que faiblement progressé entre le milieu des années 90 et le milieu de cette décennie (de 54 % à 55 %). Même si les taux d'emploi étaient élevés au moment où la récession s'est déclarée, la hausse tendancielle de la part des emplois temporaires observée dans de nombreux pays est un facteur de vulnérabilité potentielle pour de nombreux travailleurs occupant ces emplois, dans la mesure où les employeurs peuvent très facilement ne pas reconduire les contrats de travail temporaires lorsque la conjoncture économique se dégrade. L'essor de l'emploi à temps partiel – et l'assouplissement de la réglementation de la durée du travail (OCDE, 2006a) – pourraient également signifier que les employeurs ont désormais plus de latitude pour imposer des réductions du temps de travail à leur personnel que par le passé. Le développement de ces modalités d'emploi et d'autres formes d'emploi « non standard » dans de nombreux pays a également pour corollaire qu'une part croissante des personnes qui perdent leur emploi risquent de n'être pas admissibles (de droit ou de fait) aux allocations de chômage.

Le tableau est également mitigé s'agissant du niveau des inégalités sur le marché du travail et de l'adéquation des dispositifs de protection sociale (voir le chapitre 3). La tendance générale dans les pays de l'OCDE est au renforcement des inégalités, avec notamment une augmentation des taux de pauvreté relative, due en partie à la hausse des inégalités de revenus d'activité (OCDE, 2008b). Tout comme le développement de l'emploi à temps partiel et de l'emploi temporaire, la progression de l'emploi faiblement rémunéré pourrait signifier que la segmentation du marché du travail s'est accentuée dans un sens qui affectera la répartition du fardeau de l'aggravation du chômage entre les différentes catégories de main-d'œuvre. La protection sociale dont bénéficient les personnes ayant perdu leur emploi s'est sensiblement améliorée au cours des dernières décennies dans certains pays de l'OCDE, notamment en Corée aux lendemains de la crise financière

asiatique de 1997-98. De même, plusieurs pays ont introduit des prestations liées à l'exercice d'un emploi, qui offrent un complément de revenu aux travailleurs faiblement rémunérés, ou ont étendu ces prestations lorsqu'elles existaient déjà (Immervoll et Pearson, 2009). Cependant, les dispositifs de protection sociale ont aussi été rationalisés de diverses manières. Par exemple, entre 2000 et 2005, le taux *net* (c'est-à-dire après impôts) de remplacement des allocations de chômage sur 60 mois a baissé de 5 points de pourcentage en moyenne dans la zone OCDE (OCDE, 2007a). Plus généralement, les analyses de l'OCDE montrent que l'effet égalisateur des impôts et des transferts sur les revenus marchands a globalement diminué entre le milieu des années 90 et le milieu des années 2000 (OCDE, 2008b).

Globalement, aucun élément solide ne permet de conclure que les travailleurs dans leur ensemble sont mieux ou moins bien préparés que lors des récessions antérieures pour affronter une période qui s'annonce difficile sur le plan de l'emploi. Comme toujours, le fardeau du tassement du marché du travail sera inégalement réparti. Certains éléments semblent toutefois permettre d'espérer une répartition quelque peu différente des coûts au sein de la main-d'œuvre à l'occasion de la présente récession, en raison d'une part des origines de cette dernière – une bulle des prix immobiliers et une crise plus large des marchés financiers – et de l'autre des tendances récentes susmentionnées, telles que la part accrue du travail temporaire dans certains pays. La section 2 analyse de façon détaillée les catégories de travailleurs les plus vulnérables aux récessions cycliques et la manière dont la dynamique cyclique du chômage influence l'environnement dans lequel opèrent les politiques sociales et de l'emploi.

2. L'impact des récessions sur les marchés du travail varie selon les catégories de main-d'œuvre

Pour mieux éclairer l'impact *relatif* de la crise économique actuelle sur la situation professionnelle des différentes catégories de main-d'œuvre, nous utilisons dans cette section des données rétrospectives afin d'établir un certain nombre de faits stylisés sur les difficultés du marché du travail créées par les récessions et sur leurs plus grandes victimes. La première partie présente un portrait statistique de la sensibilité relative du nombre total d'heures travaillées au cycle conjoncturel pour différentes catégories de travailleurs, définies en termes de secteur d'emploi ou de caractéristiques personnelles telles que l'âge, le sexe, le niveau d'études et le type de contrat. Elle analyse ensuite l'importance relative des variations du nombre moyen d'heures par travailleur, des taux d'emploi de la population active et des taux d'activité dans l'évolution cyclique globale du nombre total d'heures travaillées, sans omettre les modulations de l'importance relative de ces trois marges d'ajustement d'une catégorie de travailleurs à l'autre. La dernière partie de la section analyse la *dynamique* cyclique du chômage avec un soin particulier, car les coûts sociaux des retournements économiques découlent de manière disproportionnée de la recrudescence consécutive du chômage. Dans le droit fil de certains travaux de recherche, une attention particulière est portée à la présentation d'informations sur l'importance relative des variations des flux d'entrées au chômage et de sorties du chômage face aux évolutions cycliques des taux de chômage (Shimer, 2007). Les flux d'entrées au chômage – qui traduisent le rythme auquel les travailleurs perdent leur emploi et se retrouvent au chômage – ont tendance à gonfler en temps de récession, tandis que les flux de sorties du chômage – qui traduisent le rythme auquel les chercheurs d'emploi trouvent un travail – ont tendance à chuter, provoquant une hausse de la durée attendue du chômage. Les

risques accrus de perte d'emploi et de chômage de longue durée représentant des défis quelque peu différents pour les programmes de soutien du marché du travail, il est important d'appréhender à la fois l'importance relative de chacun d'eux en période de repli économique et leurs variations d'une catégorie de main-d'œuvre à l'autre. L'impact des différentes politiques du marché du travail sur le profil cyclique des flux d'entrées au chômage et de sorties du chômage est également analysé.

2.1. Sensibilité cyclique du nombre total d'heures travaillées au cycle conjoncturel pour les différentes catégories de main-d'œuvre

Cette sous-section analyse les différences de sensibilité au cycle conjoncturel du nombre total d'heures travaillées²⁹. Elle s'attache à déterminer l'exposition relative des différentes catégories de main-d'œuvre – définies selon la branche d'activité, les grandes caractéristiques personnelles (âge, sexe et niveau d'études) et le type de contrat – aux variations conjoncturelles de la demande de main-d'œuvre. Aucune source unique de données ne couvrant l'ensemble de ces dimensions de la main-d'œuvre de manière suffisamment prolongée pour permettre une étude simultanée multidimensionnelle, nous avons mené des analyses distinctes pour chaque dimension. Cette sous-section se termine toutefois sur une analyse de leurs interactions. Le degré de volatilité du nombre total d'heures travaillées par rapport au cycle conjoncturel peut être résumé en calculant l'écart type en pourcentage de sa composante cyclique³⁰. Pour chaque catégorie de main-d'œuvre considérée, cette mesure de la sensibilité au cycle conjoncturel est exprimée par rapport à la moyenne nationale (normalisée à la valeur 100). L'indice de sensibilité relative au cycle conjoncturel qui en résulte est également corrigé des erreurs de mesure et des chocs idiosyncratiques non liés au cycle conjoncturel. Le lecteur trouvera dans l'annexe 1.A3 de OCDE (2009e) davantage de détails sur la méthodologie, ainsi qu'une analyse de la sensibilité des résultats³¹.

La sensibilité au cycle conjoncturel est très variable selon les secteurs...

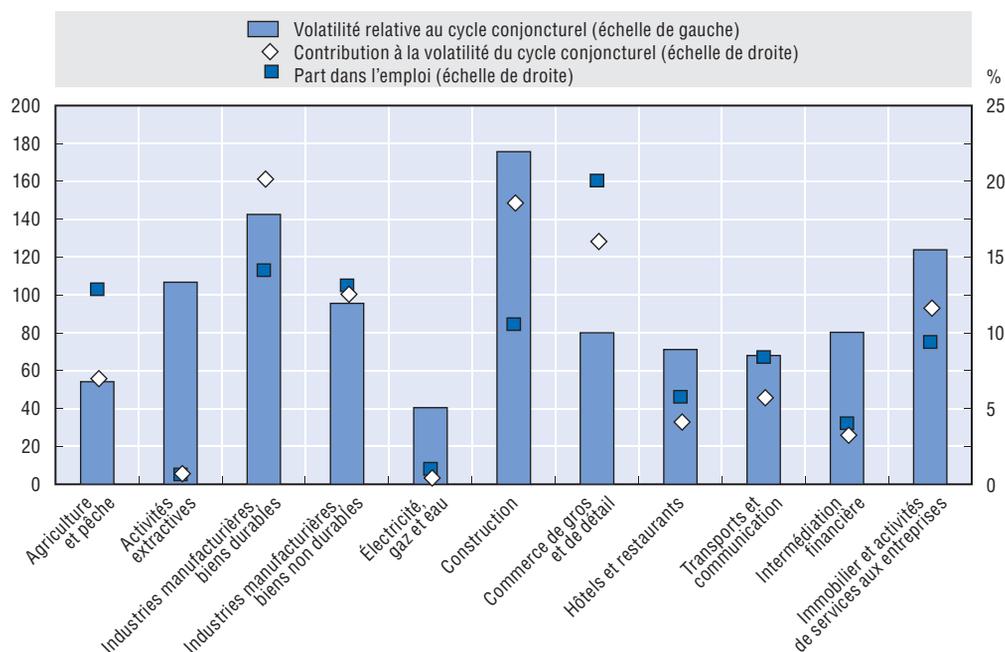
Les écarts de sensibilité au cycle entre branches d'activité s'expliquent par plusieurs facteurs. L'un d'eux est directement lié à la récession économique actuelle : il s'agit de différences dans le niveau de dépendance vis-à-vis des sources de financement externes et de la facilité d'accès au crédit à la consommation. Braun et Larrain (2005) montrent que les branches d'activité qui sont plus tributaires des sources de financement externes sont également plus sensibles au cycle conjoncturel en général. Les branches d'activité montrent aussi des disparités quant à l'importance relative des compétences spécifiques de telle ou telle entreprise (dues par exemple aux différences d'intensité de compétences ou au rôle de la différenciation des produits), qui incitent à ne pas laisser partir les travailleurs qualifiés pendant les périodes de tassement de la demande, technique dite de « rétention de la main-d'œuvre ». Ainsi, les branches d'activité où les compétences spécifiques à l'entreprise jouent un rôle plus important sont potentiellement moins sensibles au cycle en termes d'emploi, mais potentiellement plus en termes de nombre d'heures moyen (Fay et Medoff, 1983)³². Enfin, le degré de flexibilité salariale peut varier d'une branche d'activité à l'autre en raison du rôle plus ou moins important joué par les syndicats dans certains pays. La rigidité salariale est censée accroître la cyclicité sectorielle de l'emploi et du nombre d'heures. Par exemple, Bils (1991) observe que la rigidité salariale amplifie les fluctuations de l'emploi par un facteur de plus de deux dans l'industrie automobile³³. Eu égard au déclin relatif du pouvoir syndical à l'œuvre depuis deux

décennies dans plusieurs pays de l'OCDE, les différences sectorielles de la flexibilité salariale pourraient être moins importantes au cours de la crise actuelle.

Le graphique 1.8 indique la sensibilité relative au cycle conjoncturel du nombre total d'heures travaillées par branche d'activité (moyenne de l'ensemble des pays)³⁴. La construction est la branche d'activité la plus sensible à la conjoncture, suivi par la fabrication de biens durables et les services aux entreprises. En comparaison de la sensibilité globale au cycle conjoncturel (normalisée à 100), la construction a une

Graphique 1.8. **Sensibilité du nombre total d'heures travaillées au cycle conjoncturel par branche d'activité**

Indice de la volatilité relative face au cycle conjoncturel (moyenne nationale = 100)^a



a) Moyenne non pondérée pour les pays analysés.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de la Base de données EUKLEMS. Voir OCDE (2009e), annexe 1.A3 pour de plus amples détails sur la couverture des échantillons et la méthodologie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/705846586008>

sensibilité supérieure de plus de 70 % et la fabrication de biens durables de 40 %. L'électricité et l'agriculture sont les branches d'activité les moins cycliques : leur volatilité plafonne à 40 % de celle de la moyenne de l'ensemble des branches d'activité. La contribution de chaque secteur à la volatilité globale dépend de sa volatilité relative et de sa taille. La fabrication de biens durables est le plus gros contributeur à la volatilité globale, car elle emploie plus de travailleurs que le secteur de la construction. Elle représente un cinquième de la volatilité globale alors qu'elle n'emploie qu'un travailleur sur sept.

Comme cela a été le cas durant les récessions antérieures, la récession actuelle a une dimension sectorielle nette. Par exemple, l'éclatement de la bulle immobilière dans plusieurs pays a entraîné de nombreuses destructions d'emplois dans le secteur de la construction. Ce phénomène est particulièrement visible en Espagne et en Irlande, où l'emploi dans le secteur de la construction a chuté de 26 % entre le premier trimestre 2008 et le premier trimestre 2009 pour la première, et de près de 17 % entre le

quatrième trimestre 2007 et le quatrième trimestre 2008³⁵ pour la seconde, mais on l'observe également aux États-Unis (qui ont enregistré une chute de 14 % dans les 12 mois précédant juin 2009). La vague de destructions d'emplois n'a pas tardé à s'étendre aux industries manufacturières et, au cours des derniers mois, aux services aux entreprises³⁶. En raison de l'effondrement des échanges mondiaux, les industries dépendantes des exportations sont aussi très touchées par le ralentissement économique. Par exemple, l'industrie automobile fait l'objet de compressions sévères dans plusieurs pays. Les premiers signes indiquent que la composition sectorielle générale des destructions d'emplois occasionnées par la récession pourrait être qualitativement proche de celle observée par le passé dans la plupart des pays.

Les fortes disparités de la vulnérabilité des secteurs au ralentissement économique peuvent fonder les interventions de la puissance publique ciblant les secteurs les plus sinistrés. De fait, plusieurs pays ont réagi à la crise actuelle en orientant les aides vers des secteurs précis, à savoir le plus souvent l'automobile. Mais de telles mesures peuvent ralentir le processus d'ajustement structurel nécessaire ou devenir une forme de protectionnisme commercial implicite, et doivent donc être conçues avec soin. Un autre mode de ciblage des mesures d'allègement du coût social des récessions peut consister à viser non pas des secteurs, mais les catégories de main-d'œuvre – définies en termes de caractéristiques personnelles telles que l'âge et le niveau d'études – les plus touchées par les ralentissements économiques.

... et certaines catégories de main-d'œuvre risquent d'être plus durement touchées que d'autres

Il y a également de fortes probabilités pour que la sensibilité au cycle conjoncturel varie d'une catégorie de main-d'œuvre à l'autre – définie par leurs caractéristiques personnelles. L'une des raisons majeures pour laquelle certaines catégories risquent d'être touchées plus que d'autres tient au fait que les coûts de remplacement du personnel varient selon les catégories de main-d'œuvre, c'est-à-dire les coûts qui correspondent aux dépenses supportées par les employeurs lorsqu'ils remplacent leurs salariés existants par de nouvelles recrues (Lindbeck et Snower, 1988, 2001). Ces coûts dépendent habituellement de facteurs tels que l'ancienneté, le type de contrat et les compétences spécifiques à l'entreprise. Fait important, les coûts de remplacement du personnel déplacent le fardeau de l'ajustement aux variations du cycle conjoncturel de la catégorie dite des « *insiders* » – les travailleurs pour lesquels les coûts de remplacement sont relativement élevés – vers celle des « *outsiders* », par exemple les travailleurs ayant relativement peu d'expérience sur le marché du travail ou ceux dont l'emploi est relativement peu protégé³⁷. Le reste de cette section est consacré à l'examen détaillé de la sensibilité relative au cycle conjoncturel de différentes catégories de main-d'œuvre définies selon le sexe, l'âge, le niveau d'études et le statut au regard de l'emploi. Il aurait été intéressant d'intégrer les immigrants à l'analyse, mais les données adéquates font défaut. L'encadré 1.1 aborde d'autres types d'éléments prouvant que les immigrants sont en général plus vulnérables que les travailleurs autochtones aux ralentissements économiques et que la crise actuelle corrobore ce constat.

Le graphique 1.9 synthétise les différences de sensibilité du nombre total d'heures travaillées au cycle conjoncturel par catégorie de main-d'œuvre définie selon l'âge, le sexe,

Encadré 1.1. Les immigrants et le repli économique

Face au repli économique, les immigrants sont plus exposés que les travailleurs autochtones pour au moins trois raisons (OCDE, 2009g) :

- Les immigrants ont tendance à être représentés de façon disproportionnée dans les branches d'activité cycliques. Cela tient notamment à ce que l'immigration est un phénomène procyclique, qui fait que les immigrants ont davantage de chances de trouver un emploi dans les secteurs fortement procycliques. Le rapport de l'OCDE (2009g) confirme que les secteurs d'activité fortement procycliques tels que la construction et l'industrie manufacturière emploient une part disproportionnée de la main-d'œuvre immigrée.
- Selon toute attente, les coûts de remplacement du personnel sont considérablement moins élevés pour les travailleurs d'origine étrangère que pour les travailleurs autochtones car les premiers ont généralement une expérience professionnelle plus limitée (dans le pays d'accueil) et sont plus susceptibles d'être embauchés avec un contrat temporaire lorsqu'ils entrent sur le marché du travail. Le rôle des contrats temporaires est probablement particulièrement important pour les migrants, car ces contrats attirent moins la main-d'œuvre née dans le pays. La surreprésentation des immigrants dans la construction, le commerce de gros, l'hôtellerie et la restauration pourrait être liée en partie au recours massif au travail temporaire dans ces branches d'activité.
- Les immigrants peuvent devenir plus vulnérables en période de récession en raison de l'intensification de la discrimination. Néanmoins, il existe peu de données empiriques sur l'influence de la discrimination sur le risque de déplacement de la main-d'œuvre immigrée au cours du cycle conjoncturel. Couch et Fairlie (2008) ont examiné l'impact du cycle conjoncturel sur les transitions d'emploi parmi les minorités raciales aux États-Unis. Leurs résultats accréditent en partie l'hypothèse du « dernier entré, premier sorti ». En effet, ils observent que les travailleurs issus de minorités raciales (noires) sont les premiers à être licenciés lorsque l'économie vacille, mais pas qu'ils sont les derniers à être embauchés au moment de la reprise.

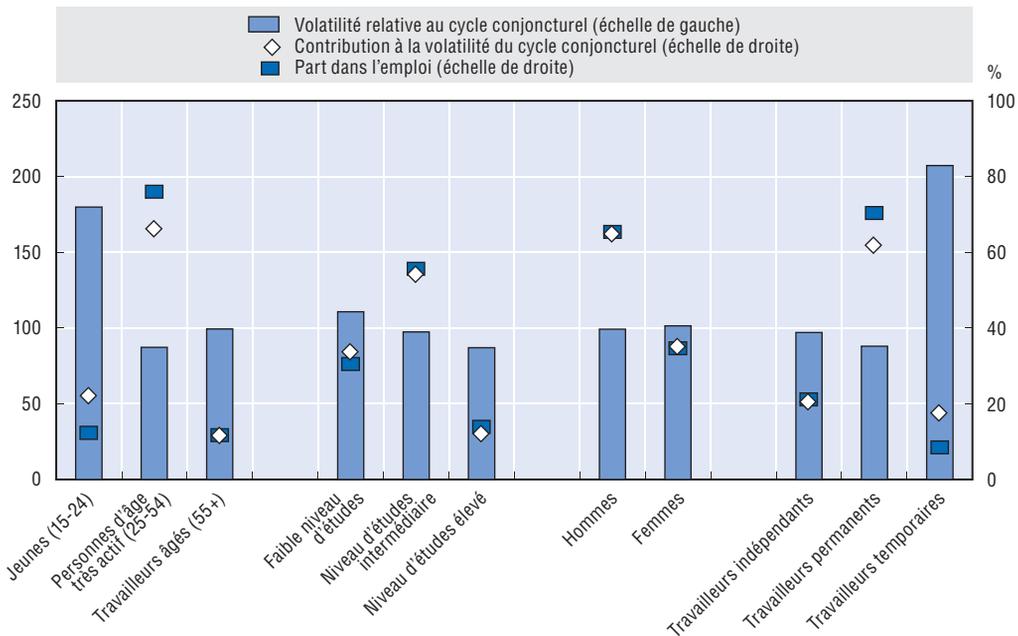
Les débouchés du marché du travail s'étant raréfiés presque partout au cours de la crise actuelle, il se peut que les départs spontanés d'immigrants soient fort limités. Malheureusement, on n'a guère d'éléments factuels sur l'importance, au cours de crises passées, des ralentissements économiques pour ces migrations de retour. S'il est encore trop tôt pour évaluer de manière détaillée le sort des immigrants dans la crise actuelle, différents éléments indiquent qu'ils sont désavantagés à la fois par l'atonie croissante du marché du travail et par les évolutions des politiques de l'immigration. À titre d'exemple, la plupart des pays d'accueil ont montré une certaine réticence à renouveler les permis des immigrants ayant perdu leur emploi, et certains pays ont mis en place des politiques les encourageant à retourner dans leur pays (Espagne et République tchèque par exemple). D'autres pays (dont la Suède) ont toutefois déployé des efforts pour aider les immigrants récents à s'insérer professionnellement.

le niveau d'études et le type de contrat³⁸. D'importantes différences dans le degré d'exposition à la volatilité conjoncturelle se font jour :

- Les écarts de sensibilité au cycle conjoncturel sont très marqués entre les *groupes d'âge*. C'est chez les jeunes que la sensibilité au cycle est la plus élevée, et chez les travailleurs d'âge de forte activité qu'elle est la plus faible. La sensibilité au cycle conjoncturel est

Graphique 1.9. **Sensibilité du nombre total d'heures travaillées au cycle conjoncturel par catégorie de main-d'œuvre**

Indice de volatilité relative face au cycle conjoncturel (moyenne nationale = 100)^a



a) Moyenne non pondérée pour les pays analysés.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) pour les groupes d'âge, le sexe et le statut au regard de l'emploi, et de la Base de données EUKLEMS pour le niveau d'études. Voir OCDE (2009e), annexe 1.A3, pour de plus amples détails sur la couverture des échantillons et la méthodologie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/705888058103>

plus de deux fois plus élevée chez les jeunes que chez les personnes âgées de 25 à 54 ans, et se situe 70 % à 80 % au-dessus de la moyenne nationale³⁹. La relative modicité des coûts de remplacement de la main-d'œuvre jeune – due à son expérience limitée sur le marché du travail et aux règles d'ancienneté – pourrait expliquer pourquoi les jeunes supportent une grande partie du poids de l'ajustement au cycle conjoncturel⁴⁰. La sensibilité des travailleurs âgés au cycle conjoncturel est supérieure d'environ 20 % à la sensibilité des travailleurs d'âge de forte activité, mais ne s'écarte pas de façon significative de la moyenne nationale.

- La sensibilité au cycle conjoncturel chute avec le *niveau d'études*. Cela tend à indiquer que les coûts de remplacement sont plus élevés pour les travailleurs aux compétences générales plus élevées, peut-être parce que les travailleurs ayant un niveau de compétences générales supérieur ont souvent un niveau de compétences spécifiques à l'entreprise supérieur⁴¹. Les disparités d'une catégorie de niveau d'études à l'autre restent toutefois réduites par rapport à celles qui séparent les groupes d'âge.
- On n'observe pas de différence notable de sensibilité au cycle conjoncturel en fonction du sexe. Cependant, l'absence d'association bivariée entre le sexe et la volatilité des heures travaillées pourrait être le signe d'effets de compensation liés à des influences opposées. D'un côté, la volatilité des hommes face au cycle conjoncturel est susceptible d'être plus élevée en raison de leur surreprésentation dans la plupart des branches d'activité sensibles à la conjoncture (construction, biens durables, etc.). De l'autre, les coûts de remplacement du personnel sont souvent plus faibles pour les femmes que

pour les hommes d'une même branche d'activité, et leurs décisions en matière d'offre de main-d'œuvre plus sensibles aux variations conjoncturelles des niveaux de rémunération, deux facteurs qui tendent à rendre les heures travaillées par des femmes plus sensibles aux variations de cycle. Nous aborderons cette question de manière plus détaillée dans l'examen du tableau 1.2.

- S'agissant du *statut au regard de l'emploi*, les travailleurs temporaires sont extrêmement sensibles aux variations du cycle conjoncturel. Les travailleurs indépendants sont quelque peu plus sensibles aux variations du cycle que les titulaires d'un contrat de travail permanent, mais restent très proches de la moyenne nationale. La vulnérabilité relative des travailleurs temporaires peut être particulièrement préoccupante lorsque cette catégorie de personnel n'a qu'un accès restreint aux filets de protection sociale, comme nous le verrons plus loin à la section 4.

Les récessions économiques antérieures ont montré que certaines catégories de la population active – les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs temporaires – sont davantage enclines à absorber la plus grosse part de la chute rapide de la demande du nombre total d'heures travaillées. Il est peu probable qu'il en aille différemment au cours de la récession actuelle. Aux États-Unis, par exemple, le taux d'emploi des 16-19 ans a reculé de 12 % au cours des 12 mois précédant juin 2009, contre 5 % pour l'ensemble des groupes d'âge. Au cours de l'année précédant le premier trimestre 2009, l'emploi des jeunes (16-24 ans) a baissé en Espagne de près de 20 %, et au Royaume-Uni (pour les 18-24 ans) de 6 %, c'est-à-dire beaucoup plus que l'emploi total. En Espagne, l'emploi temporaire a décliné de près de 20 % au cours des 12 mois précédant avril 2009, tandis que l'emploi sous contrat à durée indéterminée progressait de 0.6 %. En France et aux États-Unis, l'intérim a reculé respectivement de 30 % au cours des 12 mois précédant mai 2009, et de 27 % au cours des 12 mois se terminant en juin 2009.

Parmi les conséquences importantes de ces conclusions figure le fait que la composition du non-emploi en période de récession pèse encore plus défavorablement sur les catégories qui souffrent déjà d'un handicap sur le marché du travail en temps normal. Il est probable que cela traduise en partie le moindre niveau des coûts de remplacement du personnel pour ces catégories, comme on l'a vu plus haut, ce qui les rend particulièrement vulnérables aux licenciements. Mais il se peut en outre que les changements de composition du non-emploi concernant les catégories défavorisées soit exacerbé par la compétition accrue pour les postes vacants qui marque toute récession, lorsqu'une quantité moindre de postes à pourvoir intéresse un nombre inhabituellement élevé de chercheurs d'emploi, y compris des travailleurs qualifiés à l'historique professionnel stable. Dans un tel environnement, les employeurs peuvent se montrer plus sélectifs, ce qui a de bonnes chances de reléguer les catégories défavorisées plus loin dans la file des demandeurs d'emploi et, donc, de leur faire courir un risque élevé de chômage de longue durée, voire d'exclusion définitive du marché du travail. Nous examinons ces questions de manière plus détaillée en fin de section.

L'analyse univariée de la sensibilité au cycle conjoncturel étudiée ci-dessus ne rend pas compte des relations multivariées; elle ne transcrit pas, par exemple, dans quelle mesure les différences intersectorielles de sensibilité au cycle conjoncturel sont imputables aux variations de la composition de la main-d'œuvre, ou à quel point les différences de sensibilité au cycle conjoncturel selon l'âge des travailleurs sont dues à leur tendance à être employés dans telle ou telle branche d'activité. On peut néanmoins se faire

une idée de la manière dont les différentes dimensions du marché du travail interagissent en juxtaposant les résultats des graphiques 1.8 et 1.9 à des données récentes couvrant toutes les dimensions simultanément (pour de plus amples détails, voir l'annexe 1.A3 de OCDE, 2009e). La section A du tableau 1.2 détaille à quel point les différences observées dans les mesures univariées de la volatilité cyclique relative déjà présentée sont imputables aux variations de la composition de la main-d'œuvre selon d'autres dimensions. Les résultats obtenus suggèrent que des interactions entre les différentes caractéristiques démographiques et professionnelles influent sur la sensibilité des différents groupes de main-d'œuvre au cycle conjoncturel :

- Le profil sectoriel a d'importantes implications sur la volatilité relative des groupes de main-d'œuvre par rapport au cycle conjoncturel selon leur sexe, leur niveau d'études et leur situation au regard de l'emploi. La tendance qu'ont les femmes à travailler de manière disproportionnée dans des branches d'activité à faible volatilité diminue leur volatilité relative de 64 % (et augmente celle des hommes d'un même montant), comme l'indique le contenu de la cellule se situant au carrefour de la ligne « Femmes » et de la colonne « Branche d'activité » dans la section A du tableau 1.2. En d'autres termes, la volatilité des femmes par rapport au cycle conjoncturel augmenterait fortement par rapport à celle des hommes en l'absence de déséquilibre dans l'emploi des deux sexes par branche d'activité. Ce constat corrobore la conjecture exprimée plus haut selon laquelle les femmes sont, par rapport aux hommes employés dans la même branche d'activité, des « outsiders » relatifs sur le marché du travail. Les différences de composition sectorielle ont aussi une incidence notable sur la volatilité relative, par rapport au cycle conjoncturel, des travailleurs qui ont différents niveaux d'études ou types de contrats. Par exemple, les différences de branche d'activité rehaussent la volatilité des travailleurs temporaires et des travailleurs indépendants de 18 % et de 6 % respectivement, et réduisent celle des travailleurs permanents de 28 %. De la même manière, le profil sectoriel a sur la volatilité des travailleurs très qualifiés un effet positif certain qui traduit d'abord leur sous-représentation dans plusieurs branches d'activité affichant une volatilité inférieure à la moyenne.
- Le profil d'âge a un impact important sur la volatilité relative des différentes catégories de la main-d'œuvre définies selon la situation au regard de l'emploi et les qualifications. La volatilité relative des travailleurs indépendants baisse de 14 % à cause de leur surreprésentation dans le groupe d'âge 25-54 ans, tandis que celle des travailleurs temporaires augmente de 17 % à cause du poids disproportionné des jeunes dans l'emploi temporaire. La dimension de l'âge accroît également un peu la volatilité des travailleurs peu qualifiés par rapport à celle des travailleurs très qualifiés : la volatilité relative des premiers augmente de 7 %, et celle des seconds baisse de 9 %.
- Le profil de situation au regard de l'emploi accroît la volatilité des jeunes de 10 % parce qu'ils occupent plus que la moyenne des emplois temporaires, et réduit celle des deux autres groupes d'âge de 6 % et 4 % respectivement.

Les modifications intervenues ces dernières décennies dans la composition de la main-d'œuvre ont-elles notablement rehaussé ou abaissé le niveau global de volatilité des heures travaillées par rapport au cycle conjoncturel⁴²? Cette question est analysée dans la section B du tableau 1.2 :

- On estime que les changements du profil d'âge et de compétences de la main-d'œuvre ont réduit la cyclicité globale de 8 % et de 7 % respectivement, toutes choses étant égales par

Tableau 1.2. **Les caractéristiques de la main-d'œuvre agissent de façon croisée sur la sensibilité du nombre total d'heures travaillées au cycle conjoncturel**Estimations multivariées des déterminants de la volatilité des heures travaillées^aSection A. **Rôle des différences dans la composition de la main-d'œuvre sur les indices univariés de la volatilité au cycle conjoncturel**

	Volatilité ^b	Effets croisés (%)				
		Branche d'activité	Âge	Niveau d'études	Sexe	Statut au regard de l'emploi
Branche d'activité						
Agriculture et pêche	54.2	–	–3.68	0.63	–0.03	–2.71
Activités extractives	106.7	–	–0.08	–0.02	–0.02	–0.05
Industries manufacturières, biens durables	142.5	–	–1.28	0.10	0.19	–3.19
Industries manufacturières, biens non durables	95.5	–	–1.00	–0.04	–0.19	–3.28
Électricité, gaz et eau	40.4	–	–0.31	–0.14	–0.02	–0.44
Construction	175.6	–	2.59	0.36	–0.35	4.71
Commerce de gros et de détail	79.9	–	4.86	0.24	0.23	2.77
Hôtels et restaurants	71.1	–	4.24	0.32	0.16	5.17
Transports et communication	68.0	–	–2.24	0.24	–0.13	–3.05
Intermédiation financière	80.3	–	–0.93	–0.93	0.03	–2.06
Immobilier et activités de services aux entreprises	123.8	–	–2.18	–0.76	0.13	2.14
Groupes d'âge						
Jeunes (15-24)	179.8	–0.93	–	1.56	0.02	10.34
Persones d'âge très actif (25-54)	87.2	3.81	–	–2.39	0.14	–6.21
Travailleurs âgés (55+)	99.3	–2.88	–	0.84	–0.17	–4.13
Niveau d'études						
Faible niveau d'études	110.7	–16.41	6.66	–	–0.23	–0.43
Niveau d'études intermédiaire	97.4	–21.87	2.49	–	0.64	1.93
Niveau d'études élevé	87.0	38.27	–9.14	–	–0.41	–1.51
Sexe						
Hommes	99.2	63.90	–4.71	0.67	–	–2.88
Femmes	101.4	–63.90	4.71	–0.67	–	2.88
Statut au regard de l'emploi						
Travailleurs indépendants	97.0	6.10	–14.26	0.37	–0.38	–
Travailleurs permanents	88.0	–28.16	–2.41	–0.93	0.24	–
Travailleurs temporaires	207.2	17.93	16.67	0.56	0.15	–

Section B. **Rôle des variations de la composition de la main-d'œuvre sur les variations de la volatilité globale au cycle conjoncturel^c (%)**

	Branche d'activité	Age	Niveau d'études	Sexe	Statut au regard de l'emploi
Variation implicite de la volatilité globale	4.44	–8.25	–6.97	0.57	8.90

a) Moyenne non pondérée pour les pays analysés.

b) Cette colonne reproduit les indices univariés de la sensibilité relative au cycle conjoncturel rapportée dans les graphiques 1.8 et 1.9.

c) Le laps de temps utilisé pour cet exercice diffère selon le pays et le groupe de main-d'œuvre. Il oscille entre 22 et 48 années au sein de la période 1960-2007.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de la Base de données EUKLEMS pour le niveau d'études et les branches d'activité, et de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) pour les groupes d'âge, le sexe et le statut au regard de l'emploi. Voir OCDE (2009e), annexe 1.A3.1, pour de plus amples détails sur la couverture des échantillons et la méthodologie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706325516068>

ailleurs⁴³, traduction du vieillissement de la population et de l'amélioration tendancielle du niveau de qualification à l'œuvre dans la plupart des pays de l'OCDE.

- Les changements de profil sectoriel ont plutôt accentué – légèrement – la volatilité globale, reflétant le déclin durable de l'agriculture et la croissance des services aux entreprises. Dans certains pays (en Irlande et en Espagne, par exemple), la montée en flèche de la construction a également joué un rôle important ces dernières années (le graphique ne détaille pas ces résultats par pays).
- Le recours accru aux *contrats temporaires* dans la plupart des pays de l'OCDE a suscité une hausse de la volatilité moyenne globale proche de 9 %⁴⁴.

Selon cette analyse, la généralisation des contrats temporaires dans de nombreux pays de l'OCDE et les changements du profil sectoriel vont probablement, par comparaison avec les récessions précédentes, renforcer l'impact du ralentissement économique actuel sur le nombre total d'heures travaillées. Les changements du profil d'âge et de compétences de la main-d'œuvre auront toutefois un effet modérateur. Les estimations rapportées au tableau 1.2 laissent entendre que ces effets de profil s'annulent à peu près l'un l'autre, de sorte que le nombre total d'heures travaillées devrait reculer à peu près aussi fortement que le PIB réel, comme cela a d'ailleurs été le cas lors des récessions précédentes. Même si cette hypothèse se vérifie, ces changements de composition de la main-d'œuvre auront sur le profil de ceux qui perdent leur emploi pendant la récession des répercussions potentiellement importantes pour les programmes de soutien du marché du travail. Dans les pays où le recours aux contrats temporaires s'est intensifié, il est aussi possible qu'une part accrue de la diminution totale des heures travaillées prenne la forme de licenciements plutôt que d'horaires réduits pour les salariés non licenciés, et soulève des inquiétudes particulières en matière d'accès aux allocations de chômage et aux PAMT.

2.2. Le rôle des différentes marges d'ajustement dans l'adaptation aux variations cycliques de la demande de main-d'œuvre

Cette sous-section analyse l'importance relative des différentes marges d'ajustement dans l'adaptation aux variations de la demande de main-d'œuvre. L'adaptation à la variation du nombre total d'heures travaillées peut se faire par le biais d'un changement du nombre moyen d'heures (*marge intensive*) ou d'un changement du nombre de personnes employées (*marge extensive*). L'adaptation au changement du niveau d'emploi peut, à son tour, s'opérer à travers des changements du niveau de chômage ou du niveau d'inactivité (par exemple, ceux qui perdent leur emploi peuvent soit chercher activement un nouveau travail, soit sortir de la population active). Il est important, du point de vue de l'action des pouvoirs publics, de bien comprendre le rôle de ces différentes marges dans la prise en compte des changements conjoncturels de la demande de main-d'œuvre. En particulier, les coûts sociaux associés aux ajustements à la baisse du nombre total d'heures travaillées sont susceptibles de varier selon la marge d'ajustement :

- *La réduction du temps de travail* peut être la moins coûteuse pour les travailleurs concernés. Forme de partage du travail, cette réduction peut aussi engendrer de moindres pertes d'efficacité car elle maintient la relation de travail et évite ainsi toute déperdition de capital humain spécifique à l'entreprise. Le partage d'un volume réduit de travail au sein des effectifs d'une entreprise peut aussi être considéré comme plus équitable que le licenciement d'une partie du personnel accompagné du maintien à plein-temps d'autres salariés. Ces considérations expliquent probablement que de

nombreux pays aient réagi au ralentissement actuel en introduisant ou en étendant les dispositifs de réduction du temps de travail qui ont pour but d'encourager les entreprises à échanger un ajustement plus fort sur la marge intensive contre un ajustement moindre sur la marge extensive. Toutefois, la protection des emplois existants n'est pas toujours un choix efficient. Le recours excessif à des régimes d'indemnisation de la réduction du temps de travail peut finir par entraver la reprise économique en freinant la réaffectation des ressources des activités en déclin vers les activités en croissance⁴⁵.

- Il est probable qu'une hausse du chômage ait des coûts sociaux plus élevés pour le travailleur concerné qu'une réduction du temps de travail, car la perte de revenu est plus grande. Les cessations d'emploi (qu'elles aboutissent au chômage ou à l'inactivité) ont aussi plus de chances d'être associées à une perte de capital humain (par la perte de compétences spécifiques à l'entreprise ou par la dégradation des compétences), qui peut se traduire à la fois par une perte durable de potentiel de revenu pour l'individu et par une perte d'efficience pour l'économie dans son ensemble. Toutefois, dans les cas où l'emploi avait perdu toute compétitivité, on enregistre un gain d'efficience à long terme, à condition que le travailleur retrouve au bout du compte un nouvel emploi adapté. Du point de vue de l'action des pouvoirs publics, les principales préoccupations face à la hausse du chômage consistent à soulager les travailleurs dans le besoin par une garantie de revenu et à aider ceux qui perdent leur emploi à retrouver un travail.
- En période de récession, la hausse de l'inactivité soulève les mêmes inquiétudes en matière de perte de revenu et de capital humain que la hausse du chômage, mais de manière moins pressante lorsque le fait de quitter la population active traduit une volonté de poursuivre d'autres voies d'utilisation de son temps presque aussi attrayantes que le travail. Le calcul de bien-être est cependant complexe, car le choix de l'inactivité repose sur une comparaison de la valeur virtuelle du temps et du rendement escompté d'une recherche d'emploi dans un marché du travail déprimé. Ce rendement pouvant être très inférieur au niveau de revenu et de bien-être de l'emploi perdu, les coûts associés à une inactivité accrue en période de récession sont probablement très hétérogènes. Dans la mesure où le fait de quitter la population active peut créer des obstacles au retour dans l'emploi une fois la reprise économique amorcée, une hausse de l'inactivité due au découragement que suscitent les mauvaises perspectives de l'emploi à court terme peut entraîner à plus long terme de lourds coûts sociaux, plus lourds même que ceux que susciterait une hausse du chômage. Du point de vue de l'action des pouvoirs publics, le principal défi consiste à éviter que des perspectives d'emploi temporairement déprimées n'aboutissent au retrait quasi permanent de travailleurs potentiellement productifs de la population active. Il faut en particulier s'abstenir de toute incitation budgétaire encourageant des formes de retrait volontiers irréversibles (à l'instar, par exemple, des dispositifs de préretraite).

En utilisant des techniques de décomposition de la variance, on peut décomposer la variation du nombre d'heures travaillées par personne en parts imputées aux éléments suivants : i) variation du nombre moyen d'heures travaillées; ii) ratio de personnes exerçant un emploi dans la population active (mesure inverse du taux de chômage); et iii) taux d'activité de la population. Étant donné que l'importance relative de chacune de ces marges peut varier selon que le changement du nombre total d'heures est cyclique ou structurel, la décomposition est appliquée à la fois à la composante tendancielle et à la composante cyclique du nombre d'heures par personne, ainsi qu'aux données « brutes » sur les heures travaillées. La décomposition est aussi effectuée séparément par pays,

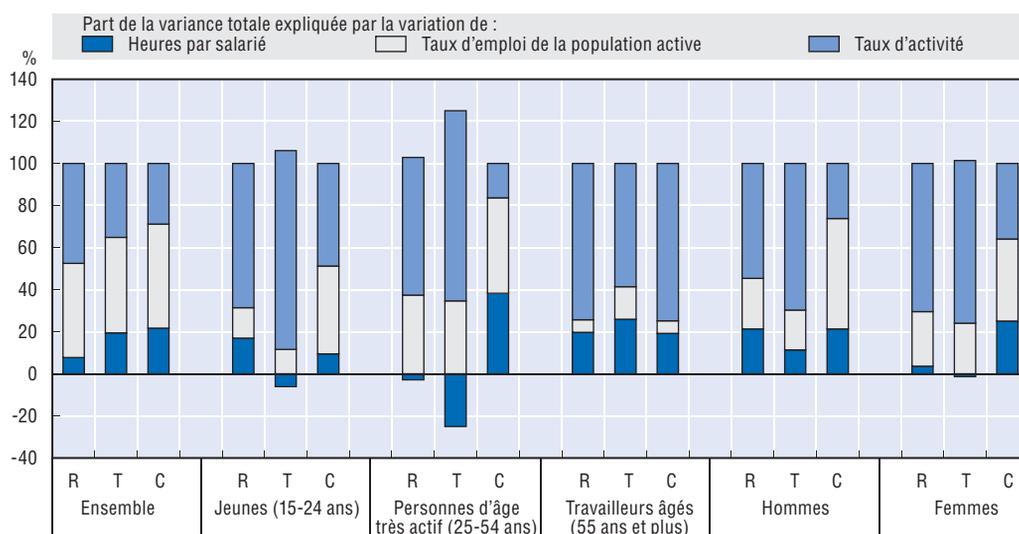
groupe d'âge et sexe⁴⁶. Le graphique 1.10 résume les résultats « moyenne OCDE » pour l'ensemble de la main-d'œuvre et ses catégories définies selon le sexe et l'âge :

- Pour la *main-d'œuvre dans son ensemble*, la variation cyclique du chômage (exprimée par le taux d'emploi de la population active) représente la plus grande part de la variation totale des heures travaillées (45 %), suivies par les variations du taux d'activité de la population active (33 %) et les variations du nombre d'heures par travailleur (22 %). La décomposition est similaire en ce qui concerne la variation tendancielle du nombre total d'heures, quoique l'ajustement sur la marge d'activité représente une part légèrement plus grande de l'ajustement total, et celle du chômage une part comparativement plus réduite. Les variations cycliques du chômage sont particulièrement importantes au Portugal, en Allemagne, au Luxembourg et en Irlande (les résultats pays par pays n'apparaissent pas dans le graphique)⁴⁷. La part de la variation cyclique du nombre d'heures pouvant être attribuée à la variation du nombre d'heures moyen est relativement faible en comparaison de celle due à la variation du chômage ou du taux d'activité. Elle est cependant loin d'être négligeable. Les variations cycliques du temps de travail sont particulièrement importantes en Grèce, aux Pays-Bas et en Italie⁴⁸.
- L'importance relative des trois marges d'ajustement vis-à-vis des variations du nombre total d'heures diffère énormément d'un *groupe d'âge* à l'autre. Les variations cycliques et, notamment structurelles, du nombre total d'heures chez les jeunes sont très largement imputables aux variations des mouvements d'entrées-sorties vers et hors de la population active. Les ajustements au titre de la marge d'activité représentent près de la moitié des variations cycliques des heures effectuées par les jeunes, contre 90 % de la variation tendancielle. Néanmoins, les variations du chômage jouent également un rôle important dans l'adaptation aux variations cycliques du nombre total d'heures effectuées par les jeunes, représentant 42 % de la variation totale, tandis que les variations du nombre moyen d'heures représentent moins de 10 %⁴⁹. S'agissant des travailleurs âgés, l'adaptation aux variations (cycliques et structurelles) du nombre total d'heures s'effectue principalement à travers la variation du taux d'activité – qui pourrait correspondre à des sorties de la population active, en période de récession, par une retraite anticipée. Pour cette catégorie de travailleurs, les variations du temps de travail sont considérablement plus importantes que les variations du chômage, en raison probablement de l'importance relative de coûts de remplacement plus élevés d'effectifs dont l'ancienneté est plus grande. Les liens avec le marché du travail sont beaucoup plus forts chez les travailleurs d'âge très actif, comme le montre l'importance relative des ajustements du temps de travail moyen (38 %) et du chômage (46 %). En revanche, les variations du taux d'activité ne représentent que 16 % de la variation cyclique du nombre total d'heures effectuées par les travailleurs d'âge très actif.
- Les différences de variation cyclique en fonction du *sexe* sont moins frappantes que celles associées à l'âge, mais restent substantielles. Les variations du chômage sont un peu plus importantes chez les hommes que les femmes sous l'angle de la prise en compte des variations cycliques dans le nombre total d'heures travaillées (53 % et 39 % respectivement); l'inverse est vrai s'agissant de l'activité (26 % et 36 % respectivement). Les variations du nombre moyen d'heures représentent un cinquième environ de la variation du nombre total d'heures pour les hommes, et un quart pour les femmes.

La décomposition de la variance du nombre total d'heures travaillées confirme que les trois marges jouent un rôle important en tant que facteurs d'ajustement aux variations

Graphique 1.10. **Décomposition de la variance du nombre total d'heures travaillées**

Moyenne non pondérée pour l'ensemble des pays



C : composante cyclique. R : série brute. T : composante tendancielle.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de l'Enquête communautaire les forces de travail (EFT). Voir OCDE (2009e), tableau 1.A3.1 de l'annexe, pour de plus amples détails sur la couverture des échantillons, et OCDE (2009e), annexe 1.A4, pour des détails méthodologiques.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706017081543>

cycliques de la demande de main-d'œuvre, bien que les transitions entre l'emploi et le chômage ou l'inactivité pèsent ensemble près de quatre fois la variation du nombre moyen d'heures par travailleur dans la variation globale du nombre total d'heures. Ainsi se confirme l'idée communément admise que les responsables soucieux de l'impact social de la crise économique actuelle doivent centrer leur action sur les difficultés liées au regain concomitant de non-emploi. Nous nous intéresserons dans la prochaine sous-section aux transitions de l'emploi au chômage, car cette marge semble constituer, d'un point de vue quantitatif, la forme plus importante prise par les ralentissements cycliques de la demande de main-d'œuvre, et représenter une part disproportionnée des coûts sociaux découlant de la récession. Il convient toutefois de garder présent à l'esprit le fait que les autres marges d'ajustement sont aussi pertinentes pour calibrer les réponses des pouvoirs publics à une récession. En particulier, l'analyse par décomposition permet de suggérer aux pouvoirs publics d'envisager, notamment à l'intention des travailleurs les plus jeunes et les plus âgés, des mesures susceptibles de les lier au marché du travail. En période de récession, le problème de la pauvreté dans l'emploi peut aussi gagner en importance du fait de la réduction du temps de travail et d'un facteur exclu de l'analyse ci-dessus, à savoir les baisses salariales que certaines catégories de la main-d'œuvre peuvent se trouver contraintes d'accepter pour sauver leur emploi.

2.3. La nature du chômage cyclique

Les variations cycliques du chômage peuvent traduire les variations du nombre d'individus perdant leur emploi, un allongement de la durée moyenne des épisodes de chômage ou les deux facteurs à la fois. De manière plus formelle, les variations cycliques du chômage peuvent être décomposées en variations des taux d'entrée au chômage et des taux de sortie du chômage. Dans l'optique de l'élaboration de politiques adéquates, il est

essentiel de comprendre l'importance relative des contributions des entrées au chômage et des sorties du chômage aux variations du chômage pour au moins deux raisons. Premièrement, cela peut aider les décideurs à déterminer dans quelle mesure ils doivent se concentrer sur la préservation des emplois existants, au lieu de créer des emplois et de faciliter la mobilité sur le marché du travail. Deuxièmement, cela peut éclairer sur les priorités de la montée en puissance de PAMT en période de récession (par exemple, le premier défi consiste-t-il à prendre en charge des effectifs beaucoup plus nombreux de chômeurs très récents, ou à lutter contre le risque accru que des individus déjà chômeurs ne glissent dans le chômage de longue durée?). De la même manière, la question de savoir si la durée maximale des allocations de chômage doit être temporairement prolongée en période de récession dépend dans une certaine mesure de la rapidité du déclin du taux de sortie du chômage.

La mesure de l'importance relative des entrées et des sorties en tant que facteurs explicatifs des variations cycliques du chômage est une tâche complexe qui a fait l'objet de débats intenses parmi les chercheurs. Dans un travail précoce à base de données portant sur les États-Unis, Darby et al. (1986) ont soutenu que les variations cycliques du chômage étaient liées de manière prédominante aux évolutions des taux d'entrée, et cette conclusion a fini par recueillir un large assentiment. Plus récemment, Shimer (2005, 2007) a remis en cause cette idée en prouvant par des faits que les variations des taux de sortie du chômage expliquaient bien davantage les évolutions cycliques du chômage aux États-Unis que les variations des taux d'entrée. Réexaminant les mêmes données, Elsby, Michaels et Solon (2008), ainsi que Fujita et Ramey (2009), ont conclu que les deux dimensions étaient importantes aux États-Unis, tandis qu'Elsby, Hobijn et Sahin (2008) validaient ce constat pour certains autres pays de l'OCDE. Nous présentons dans cette sous-section de nouveaux éléments probants sur ce thème.

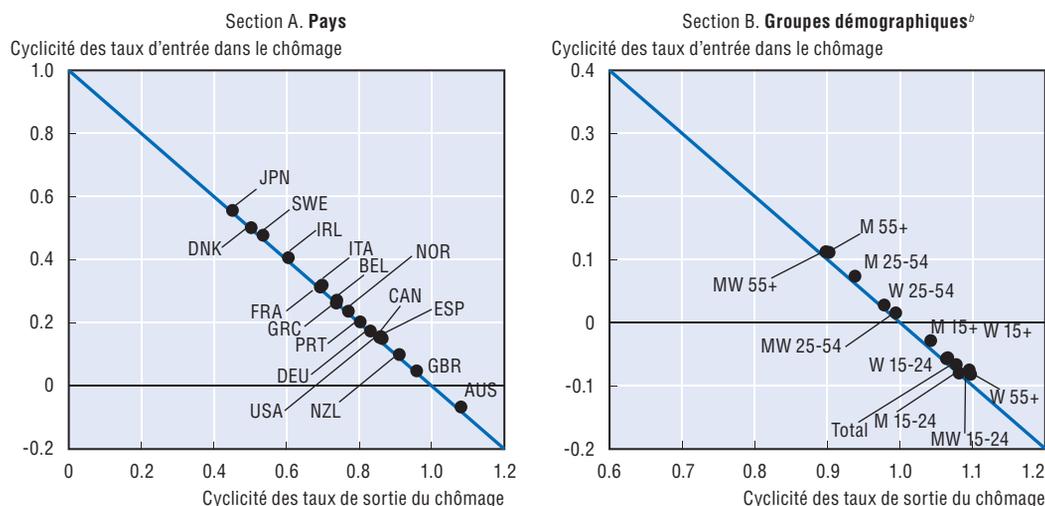
Le chômage augmente-t-il pendant les récessions parce que les taux d'entrée au chômage augmentent, ou parce que les épisodes de chômage sont plus longs ?

Pour analyser l'importance relative des entrées et des sorties du chômage dans les variations du niveau de chômage, on peut comparer les contributions des variations des taux d'entrée et des taux de sortie aux variations du taux de chômage (Shimer, 2007; Fujita et Ramey, 2009). Cette méthode a été appliquée à une période pouvant atteindre 42 années pour 17 pays de l'OCDE⁵⁰. Le graphique 1.11 présente les principaux résultats de cette décomposition sous forme de diagramme de dispersion :

- La section A montre que dans la majorité des pays, les variations du taux de chômage s'expliquent pour une plus large part par les variations cycliques du taux de sortie que par celles du taux d'entrée, comme l'indique la concentration de la plupart des observations dans le quart inférieur droit du graphique. On note cependant d'importantes différences entre les pays. Dans quatre pays – Danemark, Irlande, Japon et Suède – les variations cycliques des taux d'entrée et de sorties pèsent d'un poids à peu près égal dans les variations cycliques du chômage. En Belgique, en France, en Allemagne, en Grèce, en Norvège et au Portugal, les variations des sorties sont un peu plus importantes que celles des entrées. Dans cinq pays principalement anglophones et en Espagne, les variations du taux de sortie semblent de loin les premiers responsables des évolutions du taux de chômage. Dans ces pays, la recrudescence du chômage en période de récession résulte principalement – mais pas exclusivement – de l'allongement de la durée du chômage⁵¹.

- La section B montre la contribution relative des variations cycliques des taux d'entrée et de sorties à la dynamique du chômage pour les catégories de la main-d'œuvre définies selon l'âge et le sexe. Là aussi, les variations du taux de sortie dominent celles du taux d'entrée. Les différences entre groupes d'âge et entre hommes et femmes sont modestes au regard des différences entre pays. Les variations des taux d'entrée expliquent une part quelque peu plus élevée des variations du chômage chez les travailleurs âgés, et une part un peu moins élevée chez les jeunes, cependant que les individus d'âge très actif se situent entre les deux. Ce constat est cohérent avec les résultats obtenus par Fujita et Ramey (2006) pour les États-Unis. Ils observent que les entrées au chômage sont particulièrement importantes pour les hommes d'âge très actif, tandis que les sorties du chômage sont comparativement plus importantes pour les jeunes⁵². Le message qui en découle pour les services publics de l'emploi peut être une montée en puissance, en temps de récession, pour assister à la fois : i) un nombre accru de travailleurs stables qui ont peu d'expérience récente en matière de recherche d'emploi et un taux de remplacement potentiellement élevé, mais de relativement bonnes chances de trouver un nouvel emploi; et ii) les jeunes relégués au bout de la file des demandeurs d'emploi qui changent souvent d'emploi même en temps normal, mais se trouvent désormais confrontés à un risque accru de chômage de longue durée⁵³.

Graphique 1.11. **Cyclicité des taux d'entrée et de sorties du chômage par pays et par groupe démographique^a**



- a) Les coefficients indiquent la part de la variance du chômage à l'équilibre qui peut être respectivement expliquée par la variation des taux d'entrée et des taux de sortie.
 b) M : hommes; MW : hommes et femmes; W : femmes.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de la Base de données de l'OCDE sur la distribution du chômage. Voir OCDE (2009e), annexe 1.A5, pour de plus amples détails sur la couverture des échantillons et la méthodologie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706018228856>

La contribution des taux d'entrée à la cyclicité du chômage pourrait être plus importante dans les faits ...

Les analyses effectuées jusqu'à présent donnent à penser que les sorties du chômage ont généralement un poids plus important que les entrées dans la dynamique du chômage, observation qui rejoint les résultats d'exercices similaires conduits par d'autres chercheurs. Les entrées semblent toutefois jouer un rôle nettement plus grand dans

quelques pays et pour certaines catégories de main-d'œuvre. En outre, différentes hypothèses sous-tendant cet exercice de décomposition peuvent conduire à sous-estimer le rôle des entrées :

- Par exemple, il est supposé que le chômage ne varie qu'à raison des variations contemporaines des taux d'entrée et de sorties. Dans de nombreux pays, il faut plus d'un an pour que les variations de ces taux se propagent à tous les niveaux du marché du travail et qu'un nouvel équilibre finisse par être atteint.
- De plus, les taux d'entrée et de sorties ne sont pas indépendants, contrairement à ce que présuppose l'exercice de décomposition. On peut s'attendre, en particulier, à ce qu'une hausse des taux d'entrée entraîne une diminution des taux de sortie des chômeurs existants à cause de l'effet d'éviction (Burgess et Turon, 2005). Le potentiel d'éviction conduit à penser que l'interprétation causale des résultats de la décomposition des variations du chômage est difficile et doit être entreprise avec prudence. En particulier, le rôle causal du taux d'entrée peut être considérablement plus fort que ne le suggère cet exercice comptable.
- Autre complication, les entrées comme les sorties présentent une hétérogénéité dont certaines caractéristiques n'ont pas été prises en compte. Les entrées au chômage englobent de nouveaux chercheurs d'emploi qui ont été licenciés, ont démissionné ou viennent d'entrer dans la population active (comme les jeunes diplômés). De manière similaire, les sorties du chômage cumulent les retours dans l'emploi et les sorties de la population active. Les mesures globales de la cyclicité des entrées et des sorties peuvent se révéler trompeuses, dans la mesure où leurs composantes individuelles ne suivent pas forcément la même trajectoire au cours du cycle économique. En particulier, la prise en compte des départs volontaires – souvent considérés comme procycliques – dans la mesure des entrées totales pourrait réduire la cyclicité estimée du taux d'entrée (Davis *et al.*, 2006; Elsby, Michaels et Solon, 2008)⁵⁴.

Le tableau 1.3 fournit des estimations séparées de la cyclicité des entrées au chômage associée aux licenciements, aux départs volontaires et aux nouvelles arrivées sur le marché du travail pour un échantillon de pays européens. On constate que les licenciements et, dans une mesure moindre, l'arrivée de nouvelles recrues sur le marché du travail, sont anticycliques. Les départs volontaires sont acycliques par comparaison. Ainsi, la prise en compte des départs volontaires tend à réduire la cyclicité générale des entrées au chômage. Ce résultat renforce la conclusion exposée plus haut, à savoir que les variations cycliques du chômage sont le reflet à la fois d'une augmentation des entrées au chômage et de l'allongement de la durée moyenne du chômage.

... particulièrement dans la crise actuelle

Nos analyses ont concerné jusqu'ici l'importance relative des entrées au chômage et des sorties du chômage vis-à-vis des variations du chômage au cours du cycle conjoncturel *typique* telle que la décrivent les données rétrospectives. Mais l'importance relative de ces deux flux peut aussi dépendre de la gravité des récessions et de la vigueur des phases de croissance. Davis *et al.* (2006), par exemple, montrent qu'en cas de forte récession, l'importance relative des entrées au chômage augmente par rapport aux sorties. Ce constat est imputable à la forte non-linéarité de la relation entre les flux de travailleurs (c'est-à-dire entre les embauches et les cessations d'emploi) et les flux d'emplois (c'est-à-dire les créations et les destructions d'emplois) au niveau microéconomique. En cas de forte

Tableau 1.3. **Cyclicité des entrées au chômage par motif d'entrée^a**

Log du taux d'entrée des :	Ensemble	Hommes	Femmes	Jeunes (15-24)	Personnes d'âge très actif (25-54)	Travailleurs âgés (55 et plus)	Faible niveau d'études	Niveau d'études intermédiaire	Niveau d'études élevé
Licenciements	-0.040***	-0.047***	-0.029**	-0.056***	-0.042***	-0.009	-0.043***	-0.042***	-0.014**
Départs volontaires	0.001	0.001	0.002	0.005	0.001	0.000	0.003	0.001	0.001
Entrants sur le marché du travail	-0.022**	-0.010	-0.036***	-0.185***	-0.009	-0.006	-0.026	-0.022**	-0.033***
Ensemble des flux d'entrée	-0.061***	-0.056***	-0.064***	-0.237***	-0.051***	-0.015	-0.067**	-0.063***	-0.047***

, * : Statistiquement significatif au seuil de 5 % et 1 % respectivement.

a) Les coefficients ont été calculés à l'aide d'un modèle de régression avec effets fixes du taux logarithmique d'entrée par motif d'entrée sur l'écart de production et une série complète de variables indicatrices de temps.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT). Voir OCDE (2009e), annexe 1.A5, pour de plus amples détails sur la couverture des échantillons.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706326210435>

récession, les entreprises sont plus nombreuses à s'ajuster aux reculs de la demande de produits en augmentant les licenciements, et moins nombreuses à s'y adapter en réduisant les embauches. Pour les services publics de l'emploi, il en découle une nécessité potentielle de se préparer à étoffer les services destinés aux nouveaux chercheurs d'emploi plus rapidement, en cas de récession semblable à celle que nous connaissons actuellement, qu'ils n'ont dû le faire dans la majorité des récessions antérieures.

Le rôle des politiques du marché du travail dans la dynamique du chômage

Pour analyser l'influence des institutions du marché du travail sur la cyclicité des flux d'entrées-sorties du chômage, nous nous proposons dans un premier temps de répondre à la question suivante : les pays dotés de marchés du travail plus dynamiques – c'est-à-dire affichant un niveau moyen plus élevé de rotation des effectifs – sont-ils mieux à même de s'adapter aux variations cycliques de la conjoncture macroéconomique? Le chapitre 2 de cette publication montre que les flux moyens d'entrées-sorties du chômage sont très variables d'un pays de l'OCDE à l'autre (voir aussi l'annexe 1.A5 de OCDE, 2009e). Les flux de travailleurs sont en général beaucoup plus étoffés dans les pays principalement anglophones et les pays scandinaves que dans d'autres pays, et ce dynamisme supérieur peut faciliter l'ajustement aux chocs cycliques de la demande. Pour jeter un éclairage sur la relation entre les flux moyens de travailleurs et les variations cycliques des flux d'entrées-sorties du chômage, nous précisons dans le tableau 1.4 les corrélations par paire des flux moyens et de leur cyclicité. En cas de corrélation significative et nettement négative, les marchés du travail plus flexibles sont peut-être mieux armés que les marchés du travail à faible rotation pour faire face, en matière de demande de main-d'œuvre, aux chocs du cycle conjoncturel, peut-être parce que la mobilité professionnelle des travailleurs est relativement aisée. Il semble plausible que ces corrélations négatives traduisent au moins en partie le panachage de paramètres de la politique structurelle qui contribuent à la flexibilité du marché du travail et à la moindre persistance des chocs (voir la section 1)⁵⁵.

Afin d'analyser plus formellement le rôle des politiques du marché du travail dans les variations cycliques des flux de chômage, et plus spécialement la façon dont les politiques du marché du travail affectent la propagation des chocs liés à la demande cyclique sur les marchés du travail, nous procédons à une analyse de régression sur des données de panel

Tableau 1.4. Les flux moyens et cycliques d'entrées-sorties du chômage sont-ils liés ?
Coefficients de corrélation

	Taux d'entrée	Taux de sortie	Cyclicité des entrées au chômage ^a	Cyclicité des sorties du chômage ^a
Taux d'entrée	1			
Taux de sortie	0.83***	1		
Cyclicité des entrées au chômage ^a	-0.49***	0.43***	1	
Cyclicité des sorties du chômage ^a	-0.34***	0.43***	0.67***	1

*** : Statistiquement significatif au seuil de 1 %.

a) Les variations cycliques des entrées au chômage et des sorties du chômage sont mesurées par l'écart-type en pourcentage.
Source : Calculs de l'OCDE à partir de la *Base de données de l'OCDE sur la distribution du chômage*. Voir OCDE (2009e), annexe 1.A5, pour de plus amples détails sur la couverture des échantillons et la méthodologie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706351741282>

(voir détails dans l'annexe 1.A5 de OCDE, 2009e). Sont prises en compte les politiques du marché du travail suivantes : rigueur de la législation en matière de protection de l'emploi (LPE) pour l'emploi permanent et l'emploi temporaire, générosité des allocations de chômage (estimée par le biais du taux de remplacement des allocations de chômage initiales), coin fiscal et dépenses moyennes pour trois types de PAMT : i) soutien apporté aux chercheurs d'emploi par le SPE et les caisses d'allocations, ii) formation et iii) soutien de la demande de main-d'œuvre⁵⁶. Les résultats des estimations sont reproduits dans le tableau 1.5 (p. 63)⁵⁷.

Les coefficients des variables correspondant aux différentes politiques du marché du travail représentent l'effet estimé de chaque politique sur les taux d'entrée au chômage et de sorties du chômage lorsque l'économie tourne à plein régime (c'est-à-dire lorsque l'écart de production est nul). Les régressions du taux de chômage saisissent l'effet des politiques du marché du travail sur le chômage structurel. Les estimations obtenues donnent les indications suivantes :

- Une certaine sévérité de la *législation sur la protection de l'emploi* (LPE) applicable aux travailleurs ordinaires et temporaires permet en général de réduire les flux d'entrées au chômage et de sorties du chômage. Pour les travailleurs permanents, l'impact négatif de la protection de l'emploi sur les sorties du chômage (c'est-à-dire sur les embauches) prend le pas sur l'impact négatif que subissent les entrées (c'est-à-dire les cessations d'emploi), et se traduit par une hausse du niveau du chômage structurel, comme le confirment les coefficients positifs des régressions portant sur le chômage. La LPE applicable aux travailleurs temporaires a une plus forte incidence négative sur les flux d'entrées au chômage que sur les flux de sorties du chômage, ce qui laisse entendre que ce type de régulation peut réduire le chômage structurel. La relation significative et négative entre la LPE applicable aux travailleurs temporaires et les flux d'entrées au chômage est l'indication probable d'une incidence réduite du travail temporaire dans les pays où s'applique une législation relativement stricte. Les pays où le travail temporaire est moins présent peuvent afficher des niveaux plus faibles de chômage frictionnel. On sait aussi que le fait de restreindre les formes d'emploi flexibles a tendance à faire beaucoup baisser les taux d'emploi et d'activité des jeunes, des femmes et d'autres catégories se situant souvent à la marge du marché du travail (OCDE, 2004).
- Le taux de remplacement des *allocations de chômage* n'a pas d'effet significatif sur le taux d'entrée au chômage, mais a en général un impact négatif sur le taux de sortie du chômage, en particulier chez les travailleurs d'un certain âge. Ce constat correspond aux

régressions du chômage et aux conclusions des travaux de recherche, qui indiquent une relation positive entre le taux de remplacement et le taux de chômage (voir par exemple Bassanini et Duval, 2006; et Blanchard et Wolfers, 2000), qui signe probablement l'impact négatif du taux de remplacement sur l'incitation à rechercher un nouvel emploi, qui se traduit souvent par un allongement de la durée du chômage.

- Le *coïn fiscal* a un effet positif sur le taux d'entrée au chômage et un effet négatif sur le taux de sortie du chômage. Il a également un effet positif sur le taux de chômage. Ces résultats dans leur ensemble tendent à montrer que le *coïn fiscal* affaiblit la demande de main-d'œuvre en majorant les coûts unitaires de main-d'œuvre.

L'effet de chaque politique du marché du travail sur la composante cyclique des taux d'entrée au chômage et de sorties du chômage est donné par le terme d'interaction de chaque politique avec l'écart de production. Un coefficient positif signifie que l'effet de la politique considérée est plus positif (ou moins négatif) dans les périodes de resserrement des marchés du travail (lorsque l'écart de production est positif), et plus négatif (ou moins positif) dans les périodes d'asthénie des marchés du travail (lorsque l'écart de production est négatif). On peut notamment souligner les principales conclusions suivantes :

- L'impact de la *législation sur la protection de l'emploi* (LPE) sur les entrées au chômage et les sorties du chômage semble plus faible dans des marchés du travail tendus que dans des marchés du travail déprimés, car les termes de l'interaction tendent à prendre le signe inverse des effets directs correspondants. Ce schéma vaut pour les impacts de la législation protégeant les emplois tant temporaires qu'ordinaires sur les entrées au chômage, comme l'intuition le suggère, les réglementations de protection de l'emploi ayant de bonnes chances d'être plus contraignantes en période de repli qu'en période de croissance économique. Une LPE plus stricte pour les travailleurs temporaires semble aussi renforcer le caractère procyclique des entrées au chômage et des sorties du chômage. Les éléments tendant à prouver qu'une LPE plus stricte pour les travailleurs ordinaires renforce le caractère contracyclique des entrées au chômage sont peu convaincants.
- Peu de données donnent à penser que l'impact des *allocations de chômage* sur les flux ou le niveau de chômage dépend du cycle économique⁵⁸.
- Certaines données semblent indiquer que l'impact du *coïn fiscal* sur les flux de sorties du chômage est plus négatif dans des marchés du travail tendus que dans des marchés du travail moroses. Dans le même esprit, les régressions du chômage indiquent l'existence d'un impact plus positif du *coïn fiscal* en cas de marché du travail tendu.
- Selon certains éléments, l'efficacité des dépenses allouées aux *programmes actifs du marché du travail* (PAMT) visant à accroître les taux de sortie du chômage dépend du cycle conjoncturel, et cette dépendance peut varier d'un type de PAMT à l'autre⁵⁹. De manière plus précise, on observe que lorsque les conditions du marché du travail se dégradent, l'efficacité du soutien apporté aux chercheurs d'emploi et l'efficacité des politiques de soutien de la demande de main-d'œuvre décroissent, tandis que l'efficacité des politiques de formation destinées à aider les chômeurs à retrouver un emploi progresse. Cette baisse d'efficacité est peut-être le corollaire de la hausse du coût marginal du soutien au retour à l'emploi des chercheurs d'emploi qui se produit lorsque le nombre de postes vacants par chômeur diminue. L'efficacité accrue des politiques de formation dans des marchés du travail moroses peut, elle, provenir d'un relâchement des effets d'enfermement lorsque la demande de main-d'œuvre est déprimée (voir aussi la

section 5.5). Cette interprétation est confirmée de manière lâche par les résultats des estimations portant sur le taux de chômage, qui laissent aussi entendre que l'efficacité des politiques de soutien de la demande de main-d'œuvre est plus grande en cas de marché du travail tendu. Ces estimations ne doivent toutefois être considérées que comme des éléments indicatifs, car elles ne tiennent aucun compte des ajustements que les pays ont pu apporter à leur offre de PAMT face à l'évolution des conditions du cycle conjoncturel.

Les résultats économétriques que nous venons d'évoquer doivent être considérés comme provisoires : de plus amples recherches sont nécessaires, en particulier au niveau micro-économique. Il semble toutefois possible de conclure que l'impact des politiques de l'emploi sur la dynamique du chômage est susceptible de varier en fonction de l'état du marché du travail, et qu'il est en principe loisible de prendre cette relation en compte dans la réponse apportée à la crise émergente de l'emploi. Cette considération pourrait revêtir toute son importance pour les PAMT qui, face à un ralentissement économique, peuvent être plus rapidement ajustées que, par exemple, la LPE ou la fiscalité nationale. Les résultats des estimations donnent à penser que les programmes d'aide à la recherche d'emploi et les programmes d'emplois aidés peuvent s'avérer moins efficaces (ou plus inefficaces) lorsque recule le taux de vacance par rapport au nombre de chômeurs, alors que les programmes de formation, dans la même situation, peuvent gagner en efficacité (ou perdre en inefficacité).

Le coût social de l'entrée au chômage augmente pendant les récessions et perdure en général bien au-delà de la seule période de chômage

L'analyse effectuée ci-dessus de la dynamique du chômage donne à penser que les coûts supportés par ceux qui perdent leur emploi augmentent en général en période de récession, en raison de la baisse de la probabilité de retrouver un emploi et de l'allongement correspondant de la durée attendue du chômage. Les coûts sociaux des récessions vont toutefois bien au-delà des pertes de revenus, imputables au chômage, qui suivent immédiatement les licenciements. Il se peut en particulier que les revenus obtenus lorsque le chômeur retrouve un emploi soient très inférieurs à ses revenus antérieurs au licenciement, et que le processus de rattrapage complet soit long. Dans un travail qui a fait date, Jacobson et al. (1993) montrent qu'aux États-Unis, les travailleurs qui étaient titulaires d'une forte ancienneté dans leur emploi ont, six ans après avoir perdu celui-ci, des revenus 25 % inférieurs à ce qu'ils auraient touché s'ils l'avaient conservé. Ces pertes sont entièrement imputables au niveau de salaire inférieur perçu dans le nouvel emploi, et non à des différences liées au non-emploi. Les auteurs observent par ailleurs que les pertes de revenus à long terme dépendent dans une large mesure de la situation du marché du travail au moment de la perte de l'emploi, allant de 13 % pour les travailleurs licenciés lors d'un pic conjoncturel à 37 % pour ceux qui perdent leur emploi en pleine dépression⁶⁰. Le fait que la perte de revenu soit plus forte en période de récession traduit partiellement la plus grande cyclicité des salaires des recrues récentes par rapport à ceux des travailleurs qui conservent leur emploi, que l'employeur isole en quelque sorte des conditions du marché extérieur du travail (ce sont les « contrats implicites »). Autre explication, ces travailleurs qui perdent leur emploi pendant une récession restent chômeurs plus longtemps et sont donc plus vulnérables à une perte de capital humain⁶¹. Les études portant sur les travailleurs licenciés en Europe constatent que la perte salariale subie lors du retour dans l'emploi est en général très inférieure à ce que vivent leurs homologues aux

Tableau 1.5. Les politiques du marché du travail influent sur la dynamique du chômage

Coefficients de régression avec effets fixes^a

Taux de remplacement des allocations de chômage initiales	Ensemble	Hommes d'âge très actif (25-54)	Hommes	Femmes	Jeunes (15-24)	Personnes d'âge très actif (25-54)	Travailleurs âgés (55 et plus)
Section A. Taux d'entrée							
Indicateur du cycle	0.022*	0.008	0.003	0.043***	0.001	0.032**	-0.003
LPE travailleurs temporaires	-0.142***	-0.140***	-0.154***	-0.127***	-0.225***	-0.125***	-0.103*
LPE travailleurs ordinaires	0.061	0.146*	0.178**	-0.082	0.096	0.000	0.142
Taux de remplacement des allocations de chômage initiales	-0.001	-0.006	-0.007	0.005	-0.007	0.001	-0.012
Coin fiscal	0.017***	0.011*	0.014**	0.021***	0.022***	0.015***	-0.003
Termes d'interaction avec l'indicateur du cycle							
LPE travailleurs temporaires	0.032***	0.026***	0.024**	0.041***	0.030**	0.032***	-0.001
LPE travailleurs réguliers	-0.028***	-0.032***	-0.029***	-0.026***	-0.035***	-0.030***	0.000
Taux de remplacement initial	-0.002	-0.003*	-0.002	-0.003*	0.000	-0.003*	-0.005**
Coin fiscal	-0.002	-0.001	-0.002	-0.003**	-0.004*	-0.001	0.003
Dépense moyenne de PAMT (SPE et administration)	0.021	0.009	0.006	0.035**	0.021	0.026	-0.062*
Dépense moyenne de PAMT (formation professionnelle)	-0.002	-0.013	0.005	-0.008	0.016	-0.018	0.042
Dépense moyenne de PAMT (demande de main-d'œuvre)	-0.013	-0.001	-0.015	-0.012	-0.030	-0.005	-0.007
Nombre d'observations	309	296	309	309	296	296	254
R ²	0.27	0.39	0.32	0.23	0.36	0.32	0.19
Section B. Taux de sortie							
Indicateur du cycle	0.088***	0.103***	0.089***	0.086***	0.077***	0.100***	0.107***
LPE travailleurs temporaires	-0.055	0.002	-0.019	-0.093**	-0.123***	-0.035	-0.017
LPE travailleurs ordinaires	-0.120	-0.065	-0.091	-0.232**	-0.207*	-0.091	0.204
Taux de remplacement des allocations de chômage initiales	-0.012*	-0.015**	-0.016**	-0.010	-0.011	-0.010	-0.008
Coin fiscal	-0.018***	-0.021***	-0.018***	-0.019***	-0.009	-0.020***	-0.019
Termes d'interaction avec l'indicateur du cycle							
LPE travailleurs temporaires	0.018*	0.019*	0.014	0.023**	0.006	0.021*	0.030
LPE travailleurs réguliers	-0.014	-0.011	-0.009	-0.017	-0.015	-0.016	0.000
Taux de remplacement initial	-0.001	-0.002	-0.001	0.000	0.001	-0.001	-0.007**
Coin fiscal	-0.004**	-0.003*	-0.003**	-0.004**	-0.003	-0.003*	-0.005
Dépense moyenne de PAMT (SPE et administration)	0.025	0.029	0.015	0.030	0.020	0.037*	-0.035
Dépense moyenne de PAMT (formation professionnelle)	-0.034*	-0.065***	-0.033*	-0.032	-0.012	-0.060***	0.000
Dépense moyenne de PAMT (demande de main-d'œuvre)	0.023	0.045**	0.025	0.019	0.006	0.038*	0.057
Nombre d'observations	309	296	309	309	296	296	253
R ²	0.50	0.48	0.49	0.47	0.48	0.49	0.28
Section C. Taux de chômage							
Indicateur du cycle	-0.054***	-0.072***	-0.071***	-0.033***	-0.061***	-0.052***	-0.049***
LPE travailleurs temporaires	-0.055**	-0.113***	-0.103***	-0.006	-0.064***	-0.055**	-0.135***
LPE travailleurs ordinaires	0.102*	0.150*	0.195***	0.048	0.183***	0.021	-0.062
Taux de remplacement des allocations de chômage initiales	0.009**	0.008	0.006	0.013***	0.001	0.011**	0.007
Coin fiscal	0.031***	0.031***	0.030***	0.035***	0.026***	0.033***	0.030***
Termes d'interaction avec l'indicateur du cycle							
LPE travailleurs temporaires	0.005	-0.002	0.001	0.010	0.014**	0.003	-0.018
LPE travailleurs réguliers	-0.006	-0.013*	-0.011	-0.002	-0.011*	-0.007	-0.001
Taux de remplacement initial	-0.001	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.000
Coin fiscal	0.002*	0.003*	0.002*	0.001	0.000	0.002**	0.005***
Dépense moyenne de PAMT (SPE et administration)	0.002	-0.005	-0.002	0.010	0.004	-0.001	-0.003
Dépense moyenne de PAMT (formation professionnelle)	0.013	0.020	0.019	0.005	0.007	0.016	-0.006
Dépense moyenne de PAMT (demande de main-d'œuvre)	-0.023**	-0.026	-0.028**	-0.018	-0.023*	-0.026*	-0.010
Nombre d'observations	309	296	309	309	296	296	254
R ²	0.67	0.59	0.63	0.70	0.63	0.64	0.60

*, **, *** : Statistiquement significatif au seuil de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

LPE : législation sur la protection de l'emploi; PAMT : programmes actifs du marché du travail.

a) Les variables dépendantes sont exprimées sous forme de logarithmes.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de la Base de données de l'OCDE sur la distribution du chômage. Voir OCDE (2009e), annexe 1.A5, pour de plus amples détails sur l'échantillon.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706361618716>

États-Unis, mais que le risque d'une forte perte de revenu en raison d'un chômage de longue durée ou d'un retrait de la population active est plus fort (Kuhn, 2002). Même les travailleurs qui retrouvent un emploi après avoir été licenciés semblent continuer de courir un risque élevé de nouveau licenciement. Ces différences corroborent l'idée communément admise que les salaires sont souvent plus flexibles aux États-Unis, tandis que le chômage dure en général plus longtemps dans les pays européens.

Les conséquences à long terme des récessions pour les jeunes sont particulièrement préoccupantes. Certains éléments indiquent que leurs répercussions sont souvent plus fortes sur les jeunes que sur les travailleurs plus âgés. Par exemple, Blanchflower et Bell (2009) montrent que les épisodes de chômage survenant avant l'âge de 23 ans laissent souvent des cicatrices quasi permanentes, alors que l'on ne constate pas ce type d'effet pour les épisodes de chômage qui interviennent ultérieurement (à l'âge de 33 ans). Oreopoulos et al. (2006) observent que les récessions nuisent aux perspectives professionnelles à long terme des diplômés de l'université. Selon leurs estimations, une récession « type » – associée à une hausse du taux de chômage de 5 points de pourcentage – induit une perte initiale de revenus d'environ 10 %, et il faut compter dix ans avant que cette perte soit entièrement compensée. Les pertes cumulées de revenus imputables aux récessions peuvent donc avoir une incidence considérable sur les revenus futurs des diplômés de l'université. Qui plus est, l'effet négatif des récessions est plus marqué chez les diplômés dont le potentiel de gains futurs apparaît, dès le départ, inférieur (eu égard à l'établissement fréquenté, au nombre d'années d'études et au diplôme obtenu), principalement parce qu'il leur est plus difficile de changer d'emploi pour un autre mieux rémunéré. En résumé, la hausse du coût social de la perte d'emploi en période de récession due à la diminution de la probabilité de retour dans l'emploi, à la perte de capital humain et aux cicatrices durables justifie un regain d'efforts de la part des pouvoirs publics combattant la récession, afin d'aider aussi bien les travailleurs licenciés à retrouver le chemin de l'emploi que les jeunes diplômés à se stabiliser professionnellement.

La récession, une mise à l'épreuve pour les politiques sociales centrées sur l'emploi

Il est trop tôt pour statuer sur l'aptitude concrète des politiques sociales et de l'emploi mises en place par les pays de l'OCDE à contenir les coûts sociaux résultant du fort repli économique actuel. Il semble néanmoins raisonnable de conclure que la stratégie donnant la priorité au travail et visant l'obtention de taux d'emploi élevés verra sa viabilité mise à rude épreuve si les taux de chômage augmentent autant qu'on l'anticipe actuellement et restent longtemps élevés. Au vu des expériences récentes des pays de l'OCDE ainsi que de nombreux travaux de recherche, ce type d'approche peut contribuer à concilier le dynamisme et l'efficacité économiques d'une part avec une prospérité économique largement partagée et l'inclusion sociale d'autre part, tout au moins dans les périodes économiques normales. Il est important de préserver les investissements engagés pour élaborer cette approche, tout en se hâtant de trouver des réponses aux besoins sociaux que ne pouvaient satisfaire les programmes en place lorsque la crise s'est déclarée.

Partie B. Les réponses des politiques sociales et de l'emploi à la crise de l'emploi

3. Aperçu des programmes nationaux du marché du travail et réactivité de ces programmes aux récessions

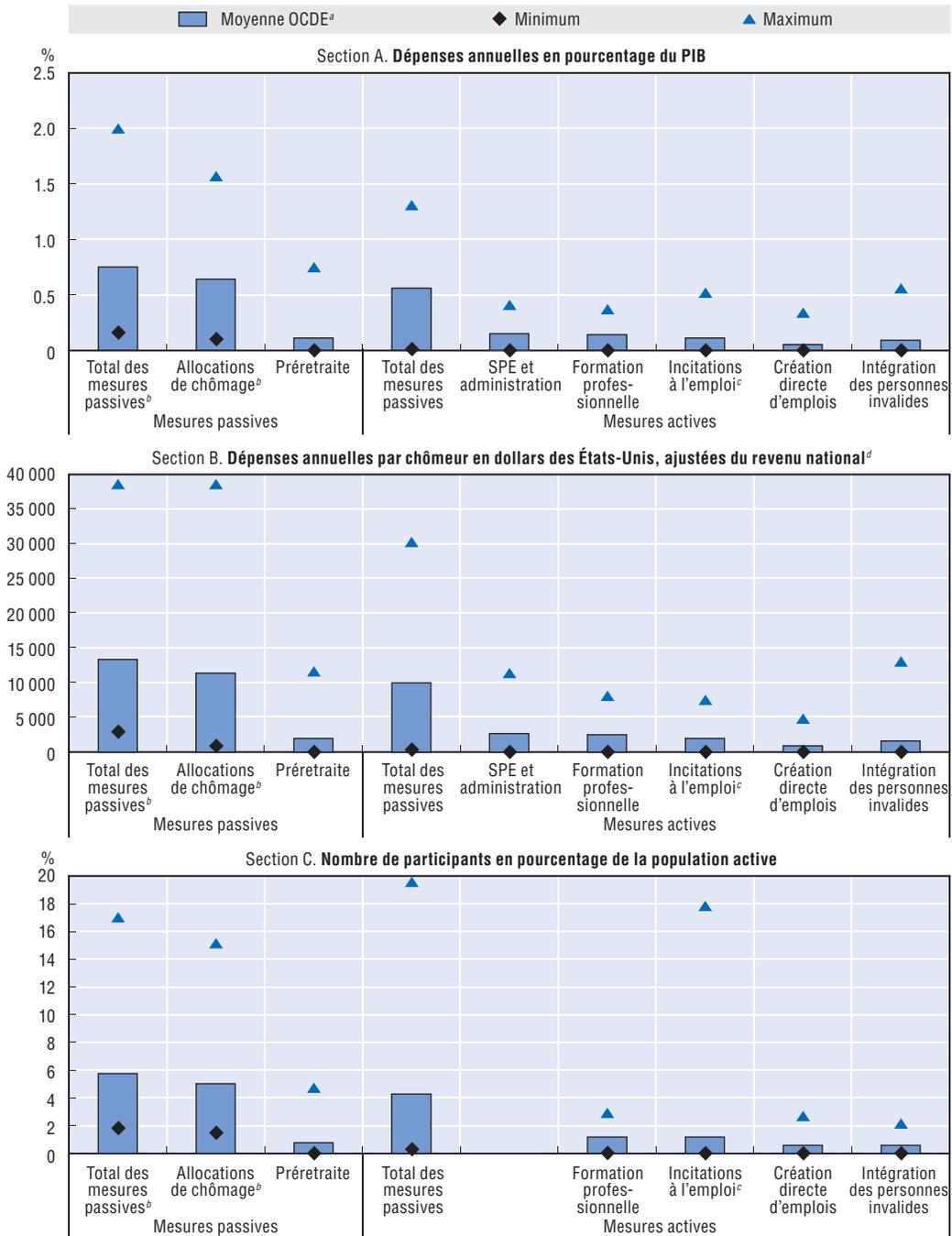
Nous analysons dans la partie B de ce chapitre les meilleurs moyens, pour les gouvernements des pays de l'OCDE, d'apporter une aide appropriée aux personnes qui ont perdu leur emploi et aux autres travailleurs pénalisés par le repli actuel, tout en évitant d'ouvrir la voie à une nouvelle période prolongée de chômage durablement élevé et de léthargie des marchés du travail. Ce défi est difficile à relever : les pages qui précèdent ont montré l'effet perturbateur complexe d'une profonde récession sur les marchés du travail et le risque accru de chômage et de sous-emploi qu'elle fait courir à tous les travailleurs. Toutefois, l'exposition des diverses catégories de la main-d'œuvre à ces différents risques est hautement inégale; il est donc nécessaire que les programmes concernant le marché du travail soient prêts à aider une population très hétérogène qui a besoin, pour essuyer la tempête que constitue la récession, de formes d'assistance variées. Les pages qui suivent analysent les grands choix stratégiques possibles dans le domaine de la garantie de ressources, des politiques actives du marché du travail et de l'offre de main-d'œuvre à long terme. Les mesures prises par les pays de l'OCDE aux premiers stades de la crise sont passées en revue à la lumière de ces réflexions.

3.1. Aperçu des programmes nationaux du marché du travail

Avant d'évaluer les choix qui s'offrent en matière d'orientation des politiques, il est essentiel d'avoir une idée des types de programmes du marché du travail que peuvent mettre en œuvre les pouvoirs publics pour réduire au minimum les coûts sociaux des récessions tout en facilitant un retour plus rapide à l'équilibre du marché du travail et à la croissance économique. Le graphique 1.12 résume les principaux types de programmes existants et indique les niveaux de dépenses correspondants – en pourcentage du PIB et par chômeur – ainsi que le nombre de personnes qui participaient à ces programmes à la veille de la récession économique actuelle. On distingue deux grands types de mesures : les dispositifs de complément de ressources (mesures « passives ») et les services d'aide à la réinsertion professionnelle (mesures « actives »). En 2007, en moyenne, les pays de l'OCDE ont consacré 0,8 % de leur PIB à des mesures passives, et 0,6 % à des mesures actives. Le niveau de dépenses par chômeur s'élevait en moyenne à un peu plus de 13 000 USD (en PPA) pour les mesures passives et à près de 10 000 USD pour les mesures actives⁶². Il est important de savoir cependant que certains programmes publics non comptabilisés ici, tels que les prestations d'aide sociale et la formation des adultes plus généralement, peuvent contribuer dans une mesure importante à réduire les coûts sociaux des récessions⁶³.

Dans la zone OCDE en moyenne, les allocations de chômage représentent 85 % de l'ensemble des dépenses passives, le solde étant consacré aux programmes de préretraite (pour des raisons économiques). Les deux principaux postes de dépenses actives sont le « Service public de l'emploi (SPE) et administration » (poste de dépenses qui inclut, dans certains pays, un volume de ressources substantiel au titre de l'aide à la recherche d'emploi et du courtage d'emploi) et la formation. Ces deux types de mesures comptent pour un peu plus de la moitié des dépenses actives totales. La plupart des dépenses actives restantes sont affectées en majorité à des mesures visant à créer des débouchés professionnels pour

Graphique 1.12. Programmes passifs et actifs du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 2007



a) Moyenne non pondérée pour 28 pays de l'OCDE.

b) Valeur minimale calculée hors Mexique, qui ne dispose pas de régime d'indemnisation du chômage.

c) Somme des dépenses consacrées aux mesures d'incitation à l'emploi, aux programmes de rotation dans l'emploi et de partage des postes, et aux mesures d'incitation à la création d'entreprise.

d) Dépenses annuelles par chômeur exprimées en USD sur la base des parités de pouvoir d'achat de l'OCDE. Les valeurs obtenues pour chaque pays sont ensuite multipliées par le ratio du PIB par habitant des États-Unis sur le PIB par habitant du pays considéré (exprimé en USD sur la base des PPA) afin de corriger les différences de revenu national.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de la Base de données de l'OCDE sur les Programmes du marché du travail et de la Base de données de l'OCDE sur les Comptes nationaux.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706041305886>

les personnes sans emploi (par exemple, aides à l'embauche de chômeurs de longue durée ou création directe d'emplois dans le secteur public). Enfin, une fraction modérée des dépenses est consacrée aux programmes d'aide à l'insertion professionnelle des personnes en invalidité partielle⁶⁴.

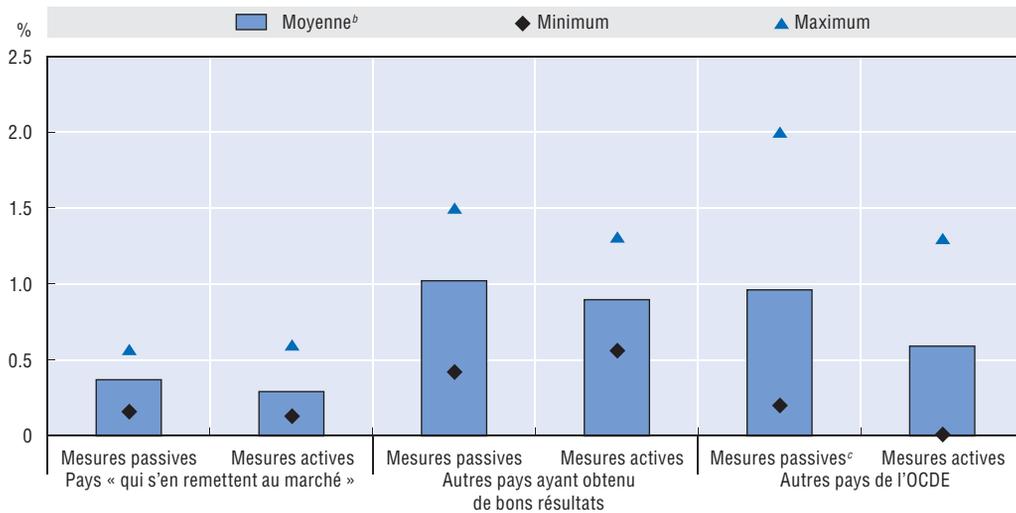
Les dépenses consacrées aux programmes du marché du travail varient considérablement d'un pays à l'autre de l'OCDE, comme en témoignent les valeurs minimales et maximales indiquées au graphique 1.12. Par exemple, les dépenses passives vont de 0.2 % à 2 % du PIB⁶⁵, tandis que les dépenses actives s'échelonnent de moins de 0.01 % à 1.3 %. Le graphique 1.13 se réfère à trois grands groupes de pays – basés sur une analyse en composantes principales qui regroupe les pays en fonction des similitudes de leurs performances globales en matière d'emploi et de leurs politiques et institutions du marché du travail au début des années 2000 (OCDE, 2006a) – pour montrer en quoi la variation des ressources consacrées aux programmes du marché du travail entre pays reflète, d'une part, la variation des préférences nationales concernant le niveau de ressources global consacré à ces types de mesures (par exemple, les pays dont les dépenses passives sont supérieures à la moyenne affichent généralement un niveau de dépenses actives également supérieur à la moyenne), et d'autre part, les différences nationales quant au poids relatif des mesures actives et des mesures passives. Le graphique fait apparaître les tendances suivantes :

- Les « pays qui s'en remettent au marché » et les « autres pays qui ont obtenu de bons résultats » (c'est-à-dire les deux groupes de pays qui affichaient de très bonnes performances générales en matière d'emploi, en adoptant des approches très différentes, tels qu'ils sont identifiés dans la Stratégie réévaluée de l'OCDE pour l'emploi) s'opposent radicalement sur le plan du volume de dépenses consacré aux programmes du marché du travail. Les dépenses consacrées aux deux types de programmes sont près de trois fois plus élevées dans le second groupe (Autriche, Danemark, Irlande, Norvège, Pays-Bas et Suède) que dans le premier (Australie, Canada, Corée, États-Unis, Japon, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni et Suisse). Même si la situation au sein de chaque groupe est passablement hétérogène, il existe peu de chevauchements entre les deux groupes en termes de niveaux de dépenses.
- Dans le troisième groupe de pays, qui affichait de moins bonnes performances générales en matière d'emploi au début des années 2000, les dépenses se situent à un niveau intermédiaire et privilégient les mesures passives. Il s'agit d'un groupe plutôt hétérogène, qui comprend plusieurs pays d'Europe occidentale (Allemagne, Belgique, Espagne, Finlande, France, Italie, Luxembourg et Portugal) où le niveau de dépenses global est comparable à celui des « autres pays qui ont obtenu de bons résultats » mais plus orienté sur les mesures passives, ainsi que des pays d'Europe centrale et orientale et plusieurs pays non européens où les dépenses sont généralement nettement inférieures et plutôt concentrées sur les mesures actives.

Les gouvernements des pays de l'OCDE ont réajusté les dépenses consacrées aux programmes du marché du travail depuis 1985, en raison d'une part du changement des conditions du marché du travail et d'autre part de la réorientation de leurs choix de politique. Le graphique 1.14 décrit l'évolution des dépenses par type de programme, en se

Graphique 1.13. Dépenses passives et actives consacrées aux programmes du marché du travail dans trois groupes de pays de l'OCDE^a définis sur la base des performances, des politiques et des institutions du marché du travail, 2007

Dépenses annuelles en pourcentage du PIB



- a) Les trois groupes de pays sont définis comme suit : les « Pays qui s'en remettent au marché » sont l'Australie, le Canada, la Corée, les États-Unis, le Japon, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et la Suisse; les « Autres pays qui ont obtenu de bons résultats » sont l'Autriche, le Danemark, l'Irlande, la Norvège, les Pays-Bas et la Suède; et les « Autres pays de l'OCDE » sont l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg, le Mexique, la Pologne, le Portugal, la République slovaque et la République tchèque.
- b) Moyennes non pondérées pour les pays indiqués.
- c) Valeur minimale calculée hors Mexique, qui ne dispose pas de régime d'indemnisation du chômage.

Source : Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail.

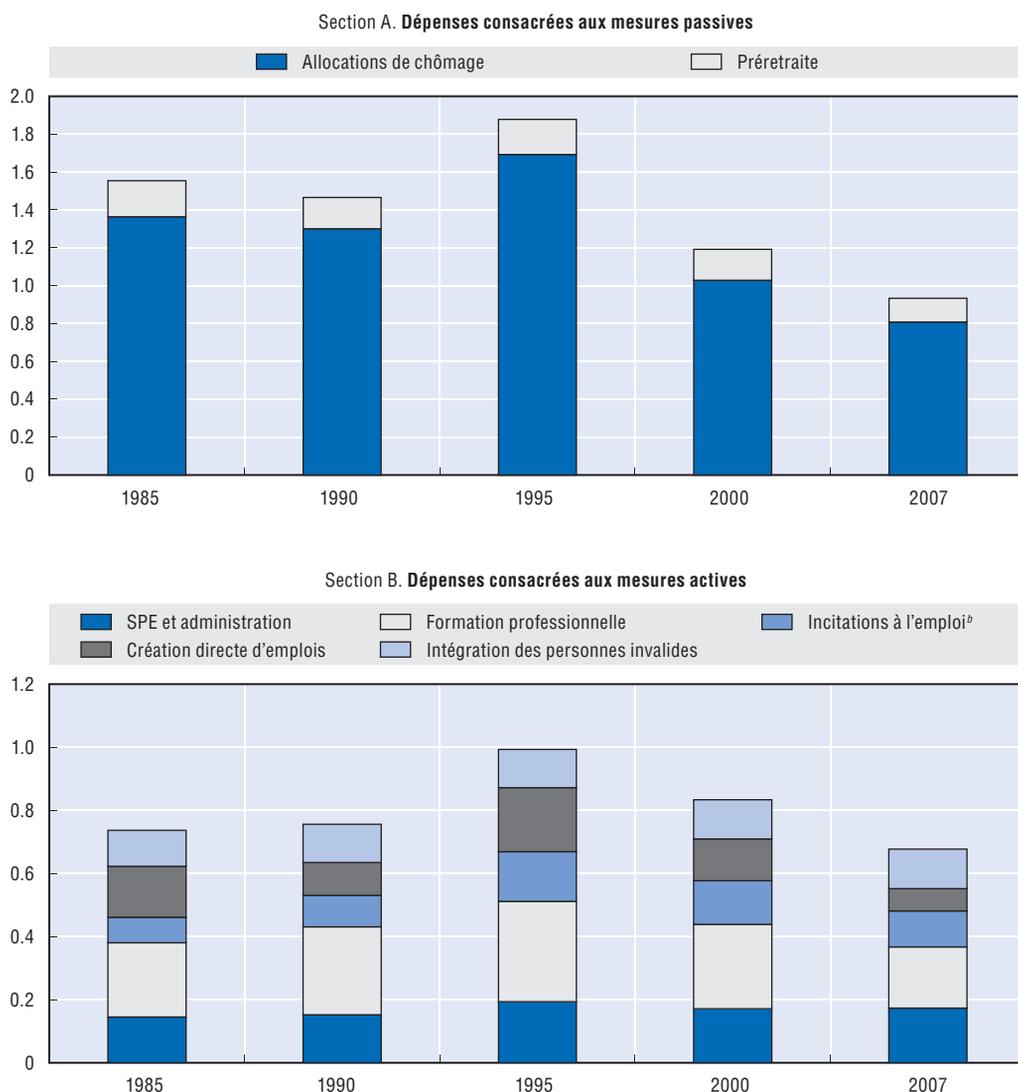
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706042268365>

concentrant sur les niveaux de dépenses moyens de 12 pays pour lesquels on dispose de données historiques couvrant 22 années. Trois grandes tendances se dégagent :

- La période 1985-1995 (deux années durant lesquelles le taux de chômage harmonisé moyen dans la zone OCDE s'est établi à 7.2 %) a été marquée par une augmentation tendancielle des dépenses consacrées aux programmes du marché du travail, et la décennie suivante par une diminution tendancielle de ces dépenses. Il semble donc que la priorité budgétaire telle qu'elle ressort de ces dépenses a augmenté dans un premier temps avant de diminuer, d'autant plus que le taux de chômage dans la zone OCDE a décliné au cours de la deuxième période.
- On observe également des variations cycliques autour de la tendance d'expansion à moyen terme, puis une contraction des dépenses.
- Enfin, la part des dépenses totales allouée aux dépenses en mesures actives a augmenté régulièrement, passant de 32 % en 1985 à 35 % en 1995 puis à 43 % en 2007. Les poids relatifs des différents types de mesures actives ont également changé. Par exemple, la part des dépenses actives consacrée à la création directe d'emplois dans le secteur public a fortement chuté au cours des dernières années : de 22 % en 1985 et 20 % en 1995, elle est tombée à 10 % en 2007.

Graphique 1.14. Évolution des dépenses consacrées aux programmes passifs et actifs du marché du travail depuis 1985

Dépenses annuelles en pourcentage du PIB^a



- a) Moyennes non pondérées pour l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Danemark (1986 au lieu de 1985), les États-Unis, la Finlande, la France, l'Irlande, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse.
- b) Somme des dépenses consacrées aux mesures d'incitation à l'emploi, aux programmes de rotation dans l'emploi et partage des postes et aux mesures d'incitation à la création d'entreprise.

Source : Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706070271126>

3.2. Les tendances historiques de la cyclicité des dépenses consacrées aux programmes du marché du travail

La question de savoir comment les dépenses consacrées aux programmes du marché du travail s'adaptent aux variations du cycle conjoncturel revêt une importance particulière pour ce chapitre. Le fait que ces dépenses augmentent – ou non – en proportion du nombre de personnes sans emploi au cours d'une récession donne un premier indice important de l'adéquation des réponses apportées par les pouvoirs publics aux besoins

croissants qui se font jour en matière d'octroi de compléments de ressources et d'aides à la réinsertion professionnelle de ceux qui perdent leur emploi.

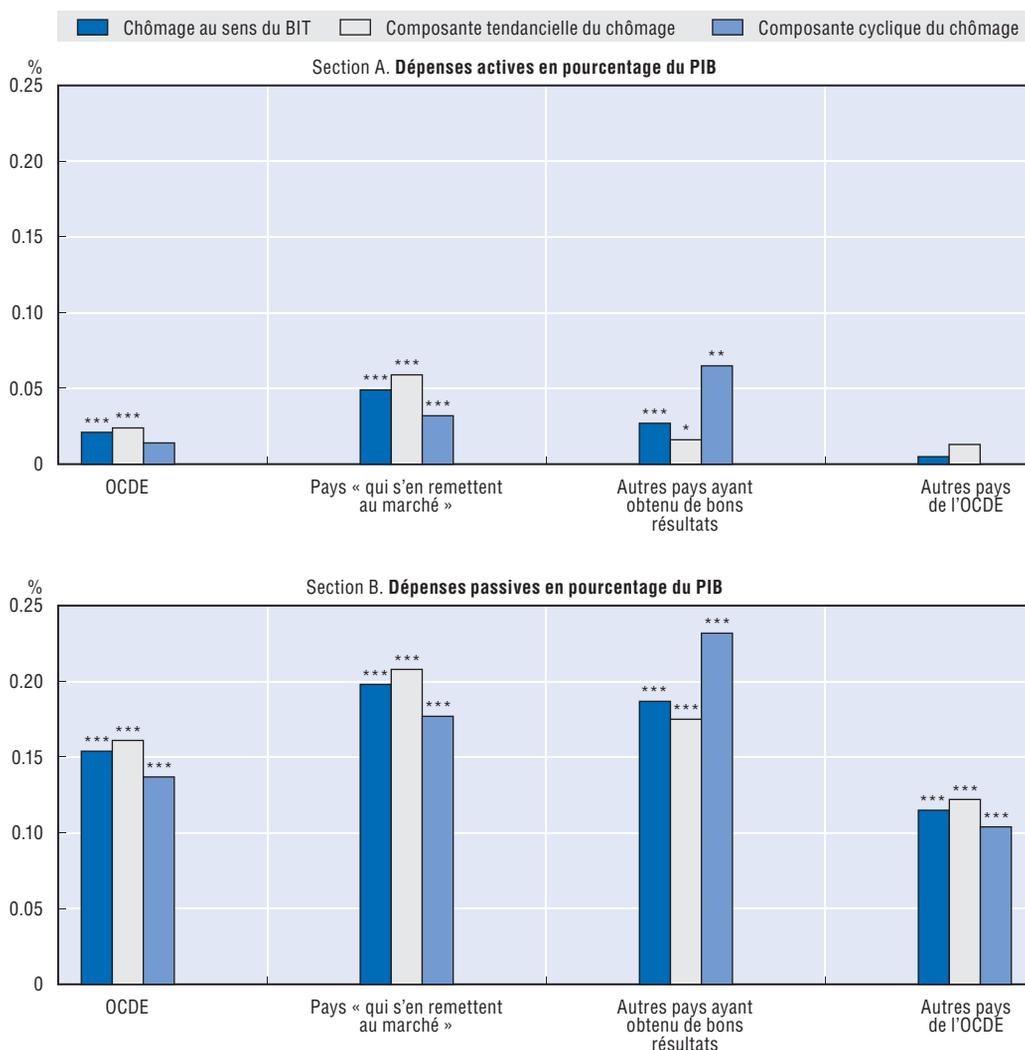
Les dépenses consacrées aux programmes du marché du travail, en particulier les allocations de chômage, constituent un stabilisateur automatique important. Les estimations obtenues par régression sur des données de panel pour la zone OCDE indiquent qu'une diminution d'un point de pourcentage de l'écart de production est associée à une augmentation de 0.13 point des dépenses affectées aux programmes du marché du travail en pourcentage du PIB, les allocations de chômage comptant pour plus de 80 % de l'effet stabilisateur automatique (voir le graphique 1.A6.1 et le tableau 1.A6.1 dans OCDE, 2009e). Étant donné que cette association a été établie sur la base de données rétrospectives, il est probable qu'une partie de l'augmentation des dépenses reflète des changements délibérés d'orientation des politiques (par exemple, un allongement de la durée maximale de service des prestations en période de récession pour contrer le regain de chômage de longue durée). Cependant, la forte anticyclicité observée correspond en majeure partie à un effet lié au déclenchement automatique des droits : le déclin du PIB en dessous de son niveau potentiel entraîne une augmentation du chômage qui implique à son tour que davantage de personnes deviennent admissibles à ces prestations de chômage⁶⁶.

Dans la perspective du fonctionnement du marché du travail et de la plus forte réduction possible des coûts sociaux de la récession, il est important de déterminer dans quelle mesure la hausse du chômage, au cours d'une récession, excède l'augmentation concomitante de l'aide aux personnes ayant perdu leur emploi. Les graphiques 1.15 et 1.16 présentent des données rétrospectives sur cette relation. Par ailleurs, ces graphiques introduisent une distinction entre la réaction des dépenses à l'augmentation du chômage tendanciel et à l'augmentation du chômage cyclique (voir la section 2). Le chômage tendanciel est probablement associé à des problèmes du marché du travail s'inscrivant dans le long terme, liés au chômage structurel et aux désavantages dont souffrent certains groupes de main-d'œuvre; pour sa part, le chômage cyclique donne une indication des exigences spécifiques auxquelles doivent répondre les programmes pour l'emploi en période de récession économique. Le graphique fait apparaître les tendances suivantes :

- Dans les pays de l'OCDE en moyenne, l'augmentation du chômage tendanciel s'accompagne d'une hausse des dépenses passives et actives un peu plus prononcée que l'augmentation du chômage cyclique (graphique 1.15). La moindre réactivité des dépenses à l'augmentation du chômage cyclique pourrait s'expliquer par le délai plus court dont disposent les autorités pour ajuster les dépenses à la hausse. On peut penser qu'il s'agit là d'un facteur particulièrement pertinent pour les mesures actives, telles que la formation et l'aide à la recherche d'emploi, dans la mesure où les contraintes de capacités peuvent être un obstacle majeur à l'expansion rapide de ces services. Dans le cas des dépenses passives, cette différence pourrait traduire le fait que le taux de couverture effectif ou la générosité des allocations de chômage tendent à diminuer au cours d'une récession. Ce phénomène se produit par exemple si l'allongement cyclique de la durée des épisodes de chômage entraîne une augmentation de la part des bénéficiaires qui épuisent leurs droits à prestations.
- On note d'importantes différences entre les trois groupes de pays (graphique 1.15). L'observation la plus intrigante est peut-être que dans le groupe des autres pays qui ont

Graphique 1.15. Réactivité des dépenses passives et actives aux variations du chômage dans les pays de l'OCDE, 1985-2006

Augmentation estimée en points de pourcentage des dépenses (en pourcentage du PIB) associée à une hausse d'un point de pourcentage des taux de chômage indiqués^{a, b}



*, **, *** : Statistiquement significatif à 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

- a) Coefficients de régression des MCO issus de régressions sur panels non équilibrés, contenant des variables indicatrices décennales pour les années 1990 et 2000 et une série complète de variables indicatrices de pays. La signification statistique est évaluée à l'aide des écarts-types robustes.
- b) Les trois groupes de pays sont définis comme suit : les « Pays qui s'en remettent au marché » sont l'Australie, le Canada, la Corée, les États-Unis, le Japon, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et la Suisse; les « Autres pays qui ont obtenu de bons résultats » sont l'Autriche, le Danemark, l'Irlande, la Norvège, les Pays-Bas et la Suède; et les « Autres pays de l'OCDE » sont l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg, le Mexique, la Pologne, le Portugal, la République slovaque et la République tchèque.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de la Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail et de la Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706134243755>

obtenu de bons résultats, les dépenses, qu'elles soient consacrées aux mesures actives ou aux mesures passives, réagissent davantage au chômage cyclique qu'au chômage tendanciel. Cette particularité pourrait tenir à ce que la couverture des allocations de chômage est plus étendue dans ces pays, ainsi qu'au fait qu'une proportion élevée des personnes sans emploi est inscrite auprès du SPE. Néanmoins, la forte augmentation des

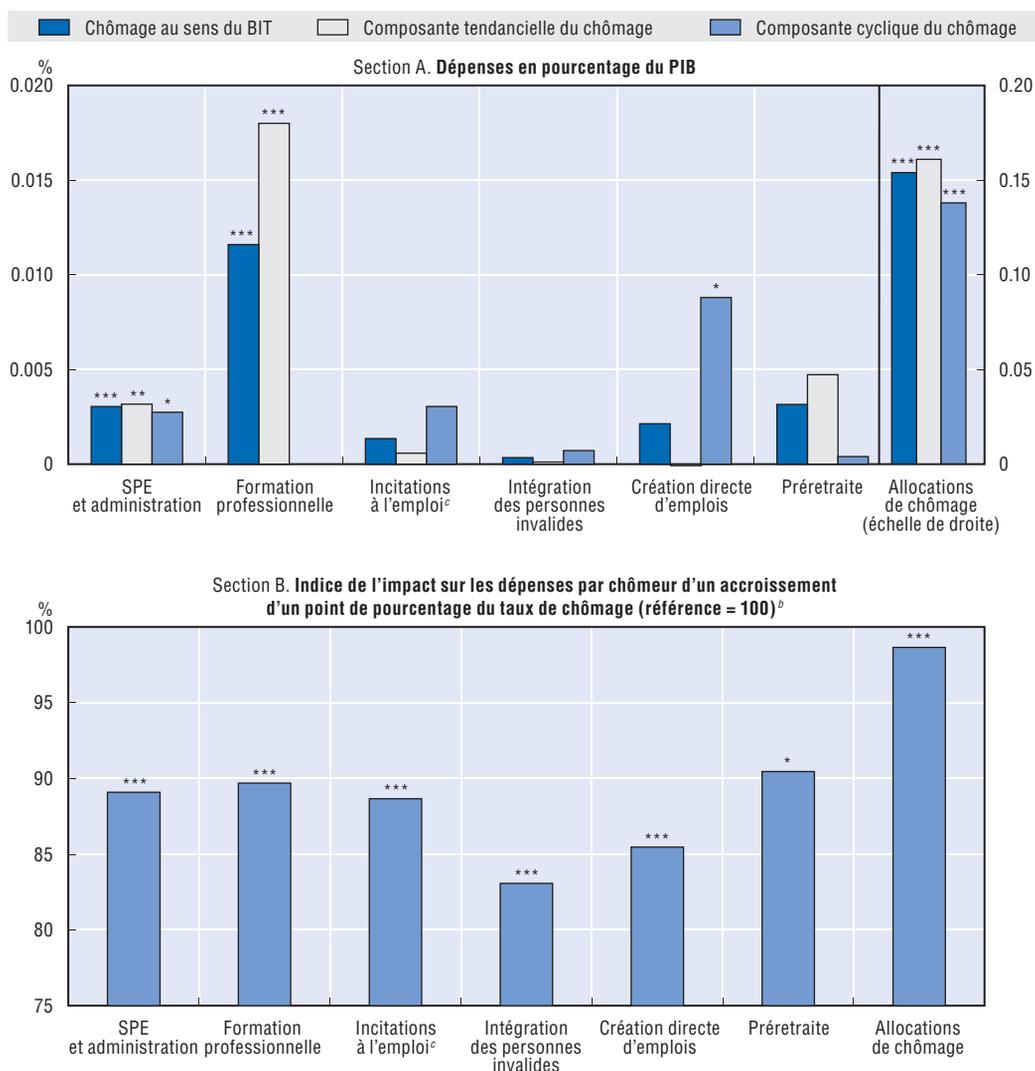
dépenses liées aux programmes du marché du travail observée dans plusieurs pays d'Europe du Nord durant la récession des années 90 et la décision consécutive des autorités des pays concernés de restreindre ces mesures peuvent également apporter une explication⁶⁷.

- L'examen de la cyclicité des catégories de programmes individuelles fait apparaître un contraste intéressant entre les mesures de formation et les mesures de création directe d'emplois (graphique 1.16, section A)⁶⁸. Les dépenses consacrées à la formation ne réagissent absolument pas au chômage cyclique – peut-être parce qu'il est difficile de créer rapidement des places de formation supplémentaires⁶⁹. Par comparaison, les dépenses de formation sont la catégorie de mesures actives qui réagit le plus aux variations du chômage tendanciel. La création directe d'emplois dans le secteur public affiche le comportement inverse : elle croît lorsque le chômage cyclique augmente, mais pas lorsque le chômage tendanciel augmente.
- La section B du graphique 1.16 présente un indice de dépenses par chômeur qui donne une mesure directe du déficit de proportionnalité entre la hausse des dépenses et la hausse du chômage. Sur la base d'un indice normalisé à 100, avec un taux de chômage de référence égal au taux de chômage moyen dans la zone OCDE en 2007, les valeurs simulées indiquent la variation relative des ressources par chômeur associée à une augmentation du taux de chômage d'un point de pourcentage, en tenant compte de la réaction historique type des dépenses. La valeur de l'indice est systématiquement inférieure à 100, ce qui signifie que les ressources affectées par personne au titre de chacune des principales politiques du marché du travail n'augmentent pas proportionnellement à la hausse du chômage. Ce déclin relatif est assez prononcé pour les mesures actives, mais pratiquement inexistant pour les allocations de chômage. Cela signifie que les dépenses affectées aux mesures actives d'aide au retour à l'emploi par chômeur diminuent fortement lorsque le chômage augmente, dénotant la nécessité, pour les pouvoirs publics, de les rationner plus sévèrement.

Nous avons montré dans cette section que les pays de l'OCDE avaient mis en place une panoplie de programmes du marché du travail destinés à réduire les coûts sociaux en cas de récession. Dans le passé, les dépenses consacrées à ces programmes ont joué un rôle anticyclique, faisant office de stabilisateur automatique au niveau macroéconomique tout en apportant des ressources supplémentaires permettant de faire face aux besoins de chômeurs toujours plus nombreux. Toutefois, les ressources par chômeur baissent lorsque le chômage s'accroît, et ce recul est particulièrement marqué pour les mesures actives visant à faciliter le retour dans l'emploi. Le fait que les dépenses ne soient pas augmentées de façon proportionnelle incite à se demander si les travailleurs ayant perdu leur emploi reçoivent une aide suffisante en période de récession, notamment après qu'un certain nombre de pays ont lourdement investi dans la mise au point de régimes d'activation qui doivent encore passer l'épreuve d'une forte récession. Si ce schéma a perduré durant le repli actuel, il justifie des inquiétudes à propos de possibles carences des filets de sécurité pour ceux qui ont perdu leur emploi; il implique par ailleurs que les services publics de l'emploi sont confrontés à des choix difficiles quant à la manière de rationner de rares ressources au sein d'une population en croissance rapide de chômeurs susceptibles d'en tirer profit. Si les ressources sont insuffisantes, il se peut que la logique d'obligations réciproques qui sous-tend l'activation soit mise à mal. Ces questions sont abordées dans les sections 4 et 5 ci-après, mais nous commencerons par conclure la présente section sur un aperçu des réponses que les gouvernements des pays de l'OCDE ont apportées durant

Graphique 1.16. Réactivité des différentes catégories de dépenses passives et actives aux variations du chômage dans les pays de l'OCDE, 1985-2006

Augmentation estimée en points de pourcentage des dépenses (en pourcentage du PIB) associée à une hausse d'un point de pourcentage des taux de chômage indiqués^a



*, **, *** : Statistiquement significatif à 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

- Coefficients de régression des MCO issus de régressions sur panels non équilibrés, contenant des variables indicatrices décennales pour les années 1990 et 2000 et une série complète de variables indicatrices de pays. La signification statistique est évaluée à l'aide des écarts-types robustes.
- Indice basé sur les valeurs ajustées obtenues par des régressions sur panels non équilibrés, liant les dépenses par chômeur (corrigées du PIB par habitant) aux variables dépendantes suivantes : le taux de chômage, les variables indicatrices décennales pour les années 90 et 2000 et une série complète de variables indicatrices de pays. L'indice est normalisé à 100 pour un pays de l'OCDE moyen au cours des années 2000 et pour le taux de chômage moyen dans la zone OCDE en 2007. Les valeurs indiquées correspondent aux dépenses relatives par chômeur suite à une hausse d'un point de pourcentage du taux de chômage. La signification statistique est évaluée pour le coefficient de régression du taux de chômage à l'aide des écarts-types robustes.
- Somme des dépenses consacrées aux mesures d'incitation à l'emploi, aux programmes de rotation dans l'emploi et de partage des postes et aux mesures d'incitation à la création d'entreprise.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de la Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail et de la Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706137488382>

les premières étapes de la crise économique actuelle. Ce premier bilan de leurs réactions donne à penser que les pouvoirs publics pourraient en fait gonfler les ressources qu'ils utilisent afin d'aider plus fortement, cette fois-ci, les victimes de la crise de l'emploi.

3.3. Les mesures prises sans tarder face à la crise de l'emploi

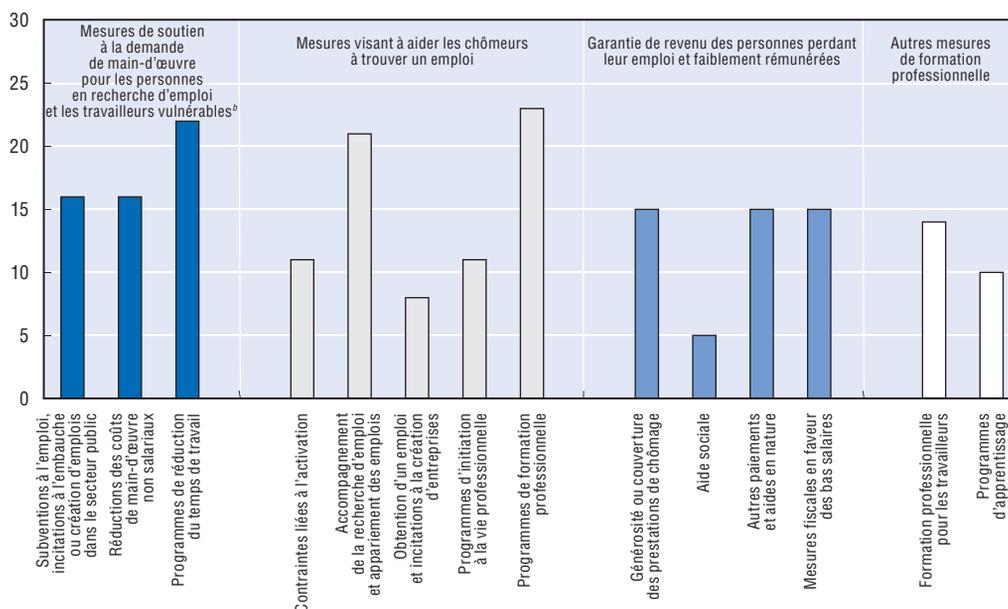
Afin d'obtenir une vue d'ensemble complète des mesures discrétionnaires prises en matière d'emploi et d'aide sociale face au ralentissement économique actuel, le Secrétariat de l'OCDE, en collaboration avec la Commission européenne, a envoyé un questionnaire à tous les pays membres des deux organisations en janvier 2009, les invitant à fournir des informations sur les programmes existants ou prévus. Des mises à jour et des éclaircissements sur les réponses initiales au questionnaire ont ensuite été sollicités en mai. Les informations recueillies pour 29 pays de l'OCDE révèlent que tous ces pays ont adopté de multiples mesures discrétionnaires en vue de renforcer l'assistance proposée aux personnes perdant leur emploi ou aux autres travailleurs dont le bien-être est compromis par la récession en cours, et que beaucoup ont pris des initiatives relevant de politiques actives et passives très diverses⁷⁰. Le graphique 1.17 donne un aperçu de cet activisme, qui est d'autant plus remarquable que les réponses au questionnaire ont trait uniquement aux mesures « *discrétionnaires* » prises au niveau *national*. Dans les pays où le fonctionnement des politiques du marché du travail est très décentralisé ou ceux où le financement national augmente automatiquement avec le taux de chômage en période de récession, il se peut que le questionnaire ne rende pas compte d'une grande partie de l'accroissement total de l'aide publique offerte aux personnes privées de leur emploi. Ce questionnaire couvrant seulement les initiatives prises par les *pouvoirs publics* face à la récession, il ne prend pas en compte les initiatives relevant des processus de négociations collectives (par exemple, acceptation d'un salaire moindre ou d'horaires réduits en échange du maintien de l'emploi)⁷¹. Certaines initiatives des pouvoirs publics, telles que les projets d'infrastructure et les aides à la restructuration pour les entreprises et les branches d'activité en difficulté (comme l'intervention de l'administration fédérale des États-Unis dans la réorganisation de Chrysler et General Motors), débordent aussi le cadre du questionnaire même si elles sont motivées en partie par le souci de créer des emplois ou de préserver ceux qui existent.

Les réponses au questionnaire mettent en évidence plusieurs types de mesures discrétionnaires prises de façon générale face à la crise, tout en faisant ressortir aussi la diversité des politiques mises en œuvre dans les différents pays :

- Une grande majorité de ces pays (21) a adopté des mesures visant à renforcer la *garantie de ressources* pour les personnes privées de leur emploi, en modifiant les indemnités de chômage, l'aide sociale ou les aides en nature. Quinze pays ont comblé les vides dans la couverture de l'assurance chômage en étendant l'admissibilité aux personnes perdant un emploi de plus courte durée ou temporaire (Finlande, France et Japon) ou à temps partiel (États-Unis). D'autres ont offert des prestations plus généreuses (Belgique, Grèce et Turquie), allongé la durée maximale de paiement des prestations (Canada, Japon et Portugal) ou ont fait les deux à la fois (Finlande et États-Unis). La Pologne et la République tchèque ont accru la générosité des prestations tout en réduisant la durée des versements. Outre les mesures destinées à renforcer la protection assurée par les indemnités de chômage, 17 pays ont étendu l'aide sociale ou les aides en nature aux chômeurs. Au Mexique, où il n'existe pas d'indemnités de chômage, les chômeurs se sont vu offrir un plus large accès aux ressources accumulées dans leurs comptes de

Graphique 1.17. Modifications discrétionnaires apportées à la politique du marché du travail face à la récession économique

Nombre de pays de l'OCDE^a ayant pris différents types de mesures



a) Statistiques couvrant 29 pays, à l'exclusion de l'Islande.

b) Compte non tenu des mesures destinées à accroître la demande de main-d'œuvre, comme les programmes de relance budgétaire.

Source : Réponses au questionnaire OCDE/CE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706201710346>

retraite individuels, avec des contributions accrues de l'État à ces comptes, une durée plus longue de paiement des prestations d'assurance maladie et de maternité, et un crédit d'impôt temporaire sur leurs prêts immobiliers.

- Tous les pays ont pris au moins une mesure visant à renforcer les PAMT face à la crise et beaucoup ont lancé des initiatives dans de nombreux domaines. Cela laisse penser que les pouvoirs publics sont soucieux d'élargir l'aide au retour à l'emploi pour les personnes qui se retrouvent au chômage et qu'ils considèrent généralement que le meilleur moyen d'y parvenir est d'étendre la panoplie de services offerts et non de centrer l'effort sur une ou deux mesures. Dans la plupart des cas, cependant, l'accroissement des dépenses lié à ces mesures paraît largement insuffisant par rapport à ce qui aurait été nécessaire pour maintenir les services d'aide par travailleur à leur niveau d'avant la crise (voir plus loin l'examen des dépenses). Voici les mesures destinées à renforcer les PAMT :
- La plupart des pays (21) ont renforcé l'aide à la recherche d'emploi offerte aux chômeurs. Dans certains cas, l'aide renforcée à la recherche d'emploi est ciblée sur des groupes particuliers (travailleurs âgés au Canada et jeunes demandeurs d'emploi en Australie) ou sur des régions touchées par des licenciements massifs (création de centres pour la mobilité aux Pays-Bas). Un certain nombre de pays ont accru la capacité de leurs services publics de l'emploi afin d'offrir une aide à la recherche d'emploi de manière plus générale, notamment en étoffant leurs effectifs (Allemagne, Corée et Norvège). L'Italie et la Pologne ont autorisé les agences privées pour l'emploi à jouer un plus grand rôle dans le placement des demandeurs d'emploi. Il peut paraître surprenant que seule la Corée ait pris des mesures pour assouplir l'obligation de recherche d'emploi en situation de

chômage plus élevé, réduisant la fréquence des entretiens et les sanctions pour non-participation à la formation. *A contrario*, dix pays ont rendu plus stricte l'obligation de recherche d'emploi pour les chômeurs, ce qui semble indiquer un engagement général à maintenir une approche active de la gestion des prestations d'assurance chômage. Généralement, ces pays ont pris des mesures pour renforcer le contact entre les bénéficiaires et les conseillers des services de l'emploi, centrées sur l'élaboration et la mise en œuvre de projets personnels de retour à l'emploi, notamment en engageant ce processus plus rapidement en cas de licenciement (Australie, Danemark et Finlande), en exigeant une recherche d'emploi plus intensive (Portugal et République tchèque) ou en durcissant les sanctions (Italie et Pologne).

- Les programmes de formation pour les chômeurs ont été étendus dans une grande majorité de pays (23). Très souvent, des places de formation supplémentaires sont réservées aux groupes vulnérables. Le Canada, par exemple, offre un financement additionnel pour la formation des chômeurs âgés, de ceux qui résident dans des communautés vulnérables et de ceux qui n'ont pas droit à l'assurance chômage (travailleurs indépendants et chômeurs de longue durée). De la même façon, 13 pays ont introduit ou renforcé des programmes offrant une expérience professionnelle. La Corée, elle, a mis en place pour les jeunes un nouveau programme de stages dans des PME, et les États-Unis ont augmenté le financement d'emplois d'été pour cette même catégorie, tandis que le Japon a étendu un programme expérimental d'emploi des chômeurs âgés et l'Irlande a renforcé un programme offrant une expérience professionnelle aux chômeurs de longue durée dans le secteur des services d'utilité collective. Le soutien à la formation pour les travailleurs ayant un emploi a été intensifié dans 14 pays, tandis que dix pays ont renforcé leur soutien aux systèmes d'apprentissage. L'Australie, le Canada et la France, par exemple, ont créé des incitations financières pour encourager les entreprises à embaucher ou à garder des apprentis et des stagiaires. En Australie et en Irlande, les apprentis en sureffectifs bénéficient d'une aide pour achever leur formation hors entreprise.
- De nouveaux systèmes de subventions destinés à encourager les formules de travail à horaires réduits qui permettent d'éviter les licenciements ont été mis en place dans huit pays (Irlande, Mexique, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas et quatre pays d'Europe centrale) tandis que les systèmes existants – dont certains étaient quasiment inutilisés ces dernières années – ont été renforcés dans 14 pays, conduisant souvent à un accroissement rapide de la participation. L'admissibilité aux aides en faveur du travail à horaires réduits, par exemple, a été étendue à de nouveaux groupes de travailleurs (la France et l'Allemagne en offrent maintenant aux travailleurs intérimaires, tandis que la France en fait aussi bénéficier certains travailleurs à temps partiel ou ceux qui ont un poste de projet) et ces aides ont été rendues plus attractives par l'allongement de leur durée maximale de versement (Canada, Finlande, Allemagne et Luxembourg), l'augmentation de leur générosité (Belgique, Corée et Turquie) ou les deux à la fois (France). La mise en place de programmes de formation subventionnés pour les travailleurs à horaires réduits représente une nouvelle tendance à noter (huit pays, parmi lesquels l'Autriche et la Suisse) bien que la formation reste optionnelle dans la plupart des cas (à l'exception de la Hongrie, des Pays-Bas et de la République tchèque). La nouvelle prestation de chômage partiel mise en place aux Pays-Bas comprend aussi une composante formation et une nouveauté : l'obligation pour les employeurs de rembourser la moitié de la prestation versée aux salariés participant au programme s'ils sont renvoyés au cours des trois mois suivant la réduction de leurs horaires de travail.

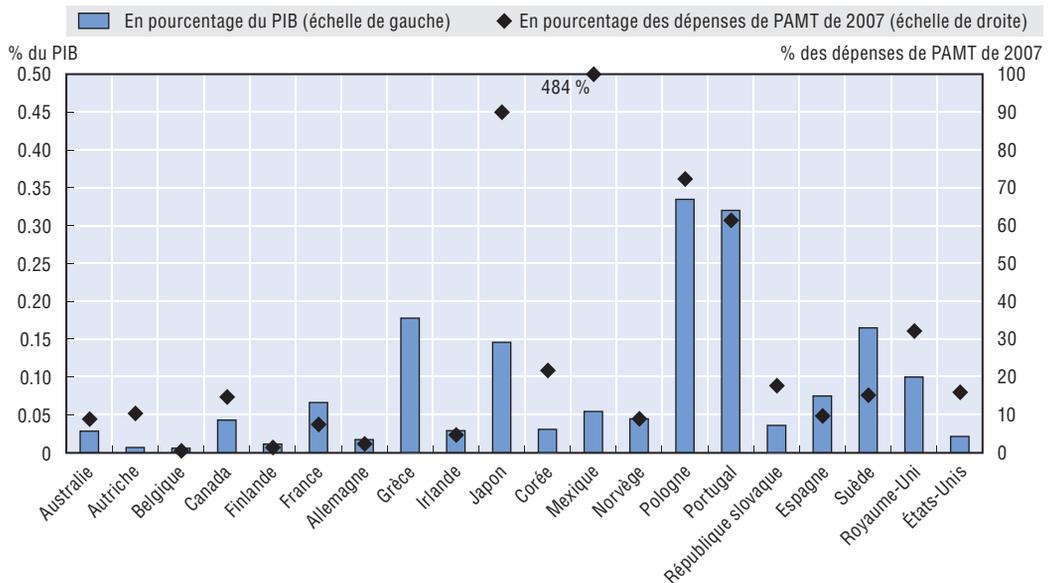
- Diverses mesures visant à soutenir la demande de main-d'œuvre ont aussi été mises en œuvre, notamment des *réductions des coûts de main-d'œuvre non salariaux* et la création ou l'extension de programmes de *subventions en faveur de l'emploi et de création d'emplois dans le secteur public*. Les réductions de coûts de main-d'œuvre non salariaux prennent le plus souvent la forme de réductions temporaires des cotisations patronales de sécurité sociale applicables à tous les travailleurs (Allemagne, Japon et Mexique), mais certaines de ces réductions ont un caractère permanent (Finlande, Nouvelle-Zélande et Turquie) ou ciblent les travailleurs à bas salaire (Belgique, France et République tchèque)⁷². Dans d'autres cas, les réductions des cotisations sociales des employeurs sont limitées aux nouvelles embauches, souvent des travailleurs venant de certains groupes défavorisés (jeunes et chômeurs de longue durée au Portugal), ou ciblées d'autres manières (sur les petites entreprises, par exemple, en France). La plupart des mesures d'extension des programmes de subventions en faveur de l'emploi ou de création d'emplois dans le secteur public visent elles aussi des groupes défavorisés ou les apprentis (Royaume-Uni et États-Unis).

Les plans de relance budgétaire adoptés par les pays de l'OCDE (cf. section 1) comportent pour la plupart des mesures relevant des politiques sociales et de l'emploi qui visent à amortir les effets négatifs de la récession économique sur les travailleurs et les ménages à faible revenu; c'est le cas, notamment, de bon nombre des mesures notifiées dans les réponses au questionnaire et examinées plus haut. Dans la plupart des cas, les ressources financières *additionnelles* affectées aux programmes du marché du travail sont assez limitées, bien qu'il existe quelques exceptions. En particulier, les récentes augmentations discrétionnaires de dépenses correspondent à une hausse annuelle comprise entre 0.15 % et presque 0.45 % du PIB en Espagne, en Grèce, au Japon, en Pologne, au Portugal et en Suède (graphique 1.18). Ces estimations de dépenses couvrent approximativement les catégories de programme 1 à 7 de la *Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail* (voir tableau J de l'annexe statistique à la présente publication). Si l'on juxtapose les dépenses de 2007 au titre des programmes qui ont bénéficié d'augmentations, on voit que le financement national des PAMT a fait un bond au Japon, au Mexique, en Pologne et au Portugal, même si les niveaux de départ étaient bas (sauf au Portugal).

Il faut souligner que les dépenses additionnelles au titre de PAMT présentées dans le graphique 1.18 ont trait exclusivement aux mesures *discrétionnaires* prises par les administrations nationales pour étoffer les mesures *actives* face à l'impact de la récession économique actuelle sur le marché du travail. Ces chiffres ne tiennent donc pas compte des fortes augmentations *automatiques* et des augmentations discrétionnaires moins importantes de dépenses au titre de mesures *passives*, telles que les indemnités de chômage, qui se produisent dans la plupart des pays⁷³. Ils ne tiennent pas compte non plus du gonflement *automatique* du budget alloué aux dépenses de PAMT qui se produit dans les quelques pays où le financement s'adapte automatiquement aux variations du taux de chômage. Au Danemark et en Suisse, le budget national consacré aux PAMT est ajusté en fonction des prévisions officielles de chômage et ces fonds sont ensuite transférés aux autorités locales et régionales qui les utiliseront. Le gouvernement suisse, par exemple, prévoit actuellement d'augmenter le budget national alloué aux PAMT de 31 % en 2009 et de 34 % en 2010, et le budget alloué aux bureaux régionaux de placement de 15 % chaque année en 2009 et 2010, sur la base du taux de chômage prévu (qui passerait de 2.6 % en 2008 à 3.8 % en 2009 et 5.5 % en 2010). L'Australie est un autre pays où les budgets consacrés aux

Graphique 1.18. Dépenses discrétionnaires au titre des programmes actifs du marché du travail

Dépense additionnelle moyenne annuelle prévue face à la récession économique^a



a) Dépense annuelle moyenne pour la période 2008-10. Analyse limitée aux pays pour lesquels des estimations de dépenses ont pu être obtenues. Le Danemark et la Suisse ne sont pas inclus puisque les dépenses de PAMT augmentent automatiquement avec le chômage, limitant grandement le recours à des augmentations discrétionnaires.

Source : Calculs effectués par l'OCDE à partir de sa Base de données sur les programmes du marché du travail et des réponses au questionnaire OCDE/CE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706231343172>

PAMT suivent automatiquement les hausses de chômage, même si le mécanisme est différent. L'État passe des accords de service avec des prestataires privés de PAMT, par l'intermédiaire de *Job Services Australia*. Ces prestataires de services sont ensuite payés en fonction des effectifs et des types de demandeurs d'emploi qui s'inscrivent auprès d'eux pour des services de reclassement et d'un barème établi à l'avance. Ce programme étant fonction de la demande, on estime avec la hausse prévue du chômage que les dépenses passant par *Job Services Australia* augmenteront pour atteindre 4.9 milliards AUD sur les exercices 2009-10 à 2011-12⁷⁴. Comme l'indique le graphique 1.18, l'Australie a aussi procédé à de légères augmentations discrétionnaires des dépenses de PAMT qui s'ajoutent aux augmentations automatiques dues au système de financement fondé sur des contrats.

Les chiffres des dépenses de PAMT du graphique 1.18 ne tiennent pas compte non plus de deux types de mesures discrétionnaires qui jouent un rôle important de soutien de la demande de main-d'œuvre dans un certain nombre de pays : les dépenses consacrées aux programmes temporaires de grands travaux et le manque à gagner de recettes publiques résultant des réductions générales des cotisations patronales de sécurité sociale. Même si ces mesures sont similaires, à bien des égards, à certains PAMT – création directe d'emplois dans le secteur public et subventions en faveur de l'emploi, respectivement – elles ne sont pas considérées comme dépenses au titre des PAMT dans la *Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail*, qui est utilisée ici comme référence pour évaluer le pourcentage d'augmentation des dépenses de PAMT et, partant, elles n'ont pas été prises

en compte dans l'analyse de l'accroissement des dépenses consacrées aux programmes actifs⁷⁵. Ces deux types de mesures sont maintenant examinés brièvement :

- *Les grands programmes temporaires de travaux publics* ont été utilisés par un certain nombre de gouvernements pour contrer la montée du chômage au cours des récessions passées, notamment par les pays nordiques. Les mesures de relance budgétaire adoptées par de nombreux pays de l'OCDE face à la récession actuelle (cf. section 1) – en particulier leurs composantes concernant les investissements dans des infrastructures – sont, à des degrés divers, considérées comme des projets de travaux publics qui permettent la création directe d'emplois et dont l'impact sur l'emploi peut être considérable. En 2008, l'Espagne a créé un Fonds d'État pour l'investissement local dans les municipalités doté d'un budget total de 8 milliards EUR, qui, le 30 juin 2009, avait investi près de 5 milliards EUR et notifié la création de près de 400 000 emplois. L'efficacité des programmes de création directe d'emplois dans le secteur public, qui visent spécifiquement à offrir une expérience professionnelle aux personnes défavorisées (comme les chômeurs de longue durée, par exemple) est examinée à la section 5, en même temps que les autres PAMT destinés à faciliter la réintégration des personnes ayant perdu leur emploi et d'autres chômeurs dans des emplois qui leur conviennent.
- *Les réductions générales de cotisations patronales de sécurité sociale* ont été appliquées par une faible majorité de pays de l'OCDE dans le cadre de leur programme de relance budgétaire. Compte tenu du caractère assez courant de ces mesures et de l'effet considérable qu'elles peuvent avoir sur les recettes publiques, il importe de savoir quelle est l'efficacité des réductions des cotisations patronales pour soutenir la demande globale de main-d'œuvre en période de profonde récession économique, en particulier si elles ont un impact additionnel sur l'emploi au-delà de celui qui est imputable aux multiplicateurs keynésiens liés à la relance budgétaire (selon l'analyse présentée à la section 1), en raison de l'effet relatif sur les prix d'une réduction générale des coûts unitaires de main-d'œuvre. Comme indiqué dans l'encadré 1.2, c'est sans doute le cas pour les réductions temporaires appliquées en période de récession. L'efficacité des incitations fiscales ciblées de façon plus étroite sur l'embauche est examinée plus loin.

4. Tirer le meilleur parti des politiques de soutien du revenu en période de récession

La plupart des pays de l'OCDE mettent en œuvre des programmes conséquents de soutien du revenu. Le versement de prestations constitue une protection pour les chômeurs, et, plus généralement, pour ceux dont les ressources sont considérées comme insuffisantes. La hausse du chômage et la dégradation des revenus ont renforcé l'importance de ces mesures en tant que filet de sécurité pour les familles et en tant que stabilisateurs macroéconomiques. Leur capacité et leur efficacité sont toutefois sérieusement mises à l'épreuve par la crise économique en cours.

La présente section examine le champ et la générosité des politiques de soutien du revenu existantes et pose la question de savoir s'il faut adapter ces mesures aux défis posés par une forte récession, et dans l'affirmative, comment le faire. Si le chômage croissant exerce sur les gouvernements une pression politique les poussant à agir, la nécessité de modifier les filets de sécurité ne tombe en fait pas sous le sens. Lorsqu'elles sont bien conçues, les politiques de soutien du revenu amortissent l'impact des pertes de revenus que subissent les groupes économiquement vulnérables, et procurent ainsi automatiquement une certaine dose de sécurité du revenu. Hausse du chômage et

Encadré 1.2. Réductions globales des charges sociales pour soutenir la demande totale de main-d'œuvre

L'efficacité à court terme des réductions des cotisations patronales de sécurité sociale vis-à-vis de la création d'emplois dépend de la réactivité de la demande de main-d'œuvre aux variations des coûts unitaires de main-d'œuvre (élasticité de la demande de main-d'œuvre à court terme). Le graphique ci-après illustre l'impact immédiat des variations des coûts de main-d'œuvre sur la demande de main-d'œuvre au cours des trois dernières décennies, à production constante (voir l'annexe 1.A7 dans OCDE, 2009e, pour une explication de la manière dont ces élasticités conditionnelles ont été estimées). Deux grands constats s'imposent. Premièrement, la réactivité moyenne de la demande de main-d'œuvre aux variations des coûts de main-d'œuvre dans la zone OCDE a plus que doublé au cours des 30 dernières années. Ces estimations impliquent qu'une réduction de 1 % de la masse salariale consécutive à l'octroi d'une subvention entraîne, à l'heure actuelle, une augmentation théorique de 0.6 % de l'emploi. Deuxièmement, la sensibilité de la demande de main-d'œuvre aux coûts tend à augmenter en phase de récession économique et à diminuer en phase d'expansion. Néanmoins, ces effets cycliques sont relativement réduits par rapport à l'augmentation à long terme de la réactivité de la demande de main-d'œuvre aux coûts. Ces résultats semblent donc indiquer que l'efficacité des réductions des cotisations patronales de sécurité sociale en tant qu'instrument d'activation de la demande de main-d'œuvre à court terme pourrait avoir considérablement augmenté au cours des dernières décennies, et qu'il existe peut-être une marge d'amélioration supplémentaire en période de récession.

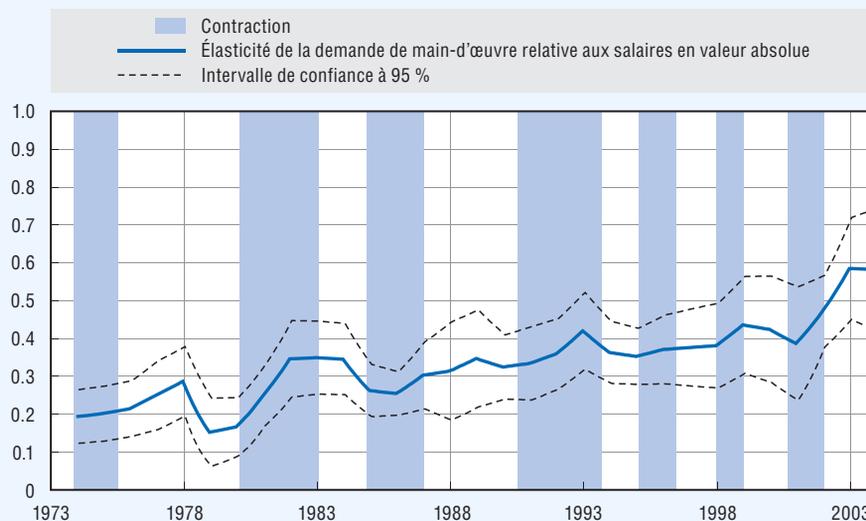
Il convient toutefois d'aborder avec beaucoup de prudence la conclusion selon laquelle des réductions de charges sociales sont susceptibles d'avoir une incidence plus importante sur l'emploi que ce qu'indique une simple analyse des effets multiplicateurs d'une réduction d'impôt. Premièrement, il ne faut pas oublier que ces estimations d'élasticité à court terme font l'objet d'une grande incertitude. En outre, le choix de recourir ou non à des réductions temporaires de charges sociales dans le cadre des mesures de relance par voie budgétaire doit tenir compte de la nécessité d'assurer durablement le financement des prestations. Enfin, l'incidence à long terme d'une réduction des charges sociales sur l'emploi à l'équilibre devrait être bien plus limitée, du fait des ajustements compensateurs des salaires réels. Un calcul sommaire montre qu'une baisse de 1 % des coûts unitaires de main-d'œuvre résultant d'une réduction des charges sociales pourrait entraîner une hausse de l'emploi à long terme de seulement 0.2 %¹. Cela signifie que le coût d'un emploi nouveau représente 1.7 fois le coût salarial total moyen par emploi à court terme, mais qu'il est sept fois supérieur au coût salarial moyen par emploi à long terme². La faible efficacité de ces subventions, en particulier sur le long terme, montre bien la nécessité de s'assurer que ces réductions sont temporaires, lorsqu'elles sont décidées pour lutter contre la récession, et qu'elles ne sont pas considérées comme une réforme structurelle de la fiscalité.

Les réductions des charges sociales sur les bas salaires représentent un cas particulier important de réductions globales pouvant avoir des effets bénéfiques notables à long terme. Phelps (1994, 1997) préconise le recours à des subventions progressives aux employeurs pour les bas salaires car cela entraînerait des externalités sociales positives importantes grâce à un recul du chômage structurel³. Face à la crise actuelle, Edlin et Phelps (2009) estiment que de telles mesures constituent une alternative intéressante aux dépenses de relance engagées par les gouvernements, et plusieurs pays ont mis en place des mesures de ce type, notamment la Belgique, la France et la République tchèque.

Encadré 1.2. Réductions globales des charges sociales pour soutenir la demande totale de main-d'œuvre (suite)

Profil temporel de l'élasticité de la demande de main-d'œuvre à court terme

Estimations avec effets fixes d'une demande dynamique de main-d'œuvre conditionnelle au niveau de production^a



a) Estimations de t-2 à t+2 dans le secteur manufacturier uniquement.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de la Base de données EUKLEMS. Voir OCDE (2009e), annexe 1.A7, pour de plus amples détails.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706282033230>

1. Pour des niveaux d'élasticité de l'offre de main-d'œuvre raisonnables – qu'Evers et al. (2008) estiment être de l'ordre de 0.1 pour les hommes et 0.5 pour les femmes –, un calcul simple montre que la majeure partie des subventions entraîne non pas une hausse de l'emploi, mais une augmentation des salaires à long terme. Pour une élasticité estimée de la demande de main-d'œuvre à long terme d'environ -1.5 en 2003 (non présentée ici), une réduction de la masse salariale de 1 % consécutive à l'octroi de la subvention accroît le niveau de l'emploi de tout juste 0.09 % pour les hommes et de 0.38 % pour les femmes, la moyenne s'établissant à environ 0.2 %. Les salaires en revanche augmentent respectivement de 0.94 % et 0.75 % (environ 0.8 % en moyenne). Ces calculs partent de l'hypothèse que les marchés du travail s'équilibrent sur le long terme. Pour de plus amples détails, voir Fullerton et Metcalf (2002).
2. Le rapport coût-efficacité des réductions de charges sociales peut être évalué comme suit : le coût total de la subvention fiscale est donné par le(s) taux de la subvention multiplié(s) par le salaire (W) et le nombre d'emplois subventionnés (L). Si on utilise l'estimation d'élasticité de la demande à court terme de 0.6, la subvention (sWL) crée $0.6 \times s \times L$ emplois supplémentaires. Le coût par emploi supplémentaire créé à court terme est donc : $W/0.6$, c'est-à-dire 1.7 fois le coût salarial total moyen par emploi. Le calcul analogue sur le long terme indique que le coût d'un emploi supplémentaire augmente nettement, pour atteindre environ sept fois le coût salarial moyen par emploi. En outre, les coûts par emploi peuvent être environ quatre fois supérieurs pour les hommes que pour les femmes (11 fois pour les hommes contre trois fois pour les femmes) en raison des écarts d'élasticité de l'offre de main-d'œuvre entre hommes et femmes.
3. L'objectif d'une progressivité des subventions le long de l'échelle des salaires est d'empêcher des effets de substitution importants entre des groupes de travailleurs facilement interchangeables dans la production.

dégradation des revenus ne se traduisent donc pas nécessairement par une obligation d'intervention discrétionnaire des pouvoirs publics.

Mais un fort repli économique qui bouleverse les conditions du marché du travail et les possibilités de revenu peut générer pour l'individu des risques dont la prise en charge n'a pas été prévue à la conception des dispositifs existants de soutien du revenu. En outre, l'explosion des effectifs confrontés à ces risques peut exposer des déficiences structurelles des politiques de filet de sécurité qui sont moins visibles lorsque les marchés du travail sont tendus. Par exemple, l'expérience acquise en matière de distribution des prestations

lors de reflux antérieurs du marché du travail indique clairement qu'il est essentiel de disposer de filets de sécurité tournés vers l'emploi si l'on veut éviter les coûts, très élevés à long terme, que suscite l'amplification de programmes « inactifs » de type programme d'invalidité ou de préretraite (voir Carcillo et Grubb, 2006). Plus généralement, il est crucial de vérifier que l'équilibre des mesures existantes de soutien du revenu fournit un niveau satisfaisant de sécurité du revenu tout en définissant des trajectoires crédibles de réinsertion professionnelle.

Les politiques récentes privilégient le soutien du revenu des chômeurs. Les conclusions de la section 2 ci-dessus, qui confirment que le chômage est le moteur le plus important des variations cycliques du nombre total d'heures travaillées, incitent elles aussi à mettre l'accent sur cette catégorie. La première partie de l'analyse présentée ci-après aborde donc les *allocations de chômage*.

D'autres types de transferts peuvent eux aussi fournir un soutien potentiellement crucial à une catégorie plus large d'individus touchés par le fléchissement des marchés du travail. Fait important, les transferts publics peuvent jouer un rôle de maintien des individus dans leur emploi et rendre les emplois faiblement rémunérés plus supportables économiquement par les travailleurs qui subissent une perte de revenu. Les *allocations de chômage partiel* et les *dispositifs associés de réduction du temps de travail* ont pour objectif de fournir des compléments temporaires de revenu aux individus confrontés à une diminution de leurs horaires de travail. De la même manière, les *allocations liées à l'exercice d'une activité professionnelle* peuvent jouer un rôle redistributif utile en amortissant les pertes de revenus qui résultent de la réduction du temps de travail ou de concessions salariales. Par ailleurs, elles incitent les travailleurs défavorisés à se réinsérer et peuvent donc contribuer à raccourcir les épisodes de chômage et à étayer un processus de reprise équitable du marché du travail.

Il est enfin essentiel d'envisager des mesures de soutien du revenu constituant des recours pour ceux qui n'ont pas – ou plus – droit à des allocations de chômage, ainsi que, plus généralement, pour les familles au revenu très faible. Les transferts aux plus défavorisés, comme l'aide sociale ou d'autres *allocations « de dernier ressort »*, vont probablement devenir des composantes plus décisives des stratégies de soutien du revenu, dans la mesure où la récession grossit les rangs des groupes les plus enclins à recourir à ce type de protection sociale, comme les chômeurs de longue durée et les travailleurs atypiques confrontés à de longues périodes de chômage.

4.1. Soutenir le revenu des travailleurs ayant perdu leur emploi

Les allocations de chômage ont deux fonctions essentielles : maintenir un certain niveau de revenu pendant les épisodes de chômage et faciliter une recherche d'emploi efficace. Les pays partagent ces objectifs mais varient quant à leur équilibre – et quant aux méthodes employées pour les atteindre.

On peut résumer de façon simple un grand nombre d'informations institutionnelles pertinentes en utilisant le *taux de remplacement des allocations*, qui exprime le revenu net d'un bénéficiaire de prestations en pourcentage de son revenu net dans l'emploi précédent⁷⁶. Les allocations de chômage constituent la « première ligne de défense » de ceux qui vivent une perte d'emploi. Le tableau 1.6 illustre les taux de remplacement des allocations à différentes étapes d'un épisode de chômage connu par des individus d'âge très actif (on trouvera dans les tableaux 1.A8.1 et 1.A8.2 de l'annexe de OCDE, 2009e, les

Tableau 1.6. Générosité des allocations de chômage
Taux de remplacement nets à différentes étapes d'un épisode de chômage, 2007^a
En pourcentage

	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5	Moyenne sur cinq ans
Norvège	72	72	72	72	72	72
Belgique	65	63	63	63	63	63
Autriche	61	58	58	58	58	59
Danemark	68	68	68	68	9	56
Irlande	50	50	50	50	50	50
Portugal	79	79	56	24	3	48
Allemagne	64	48	42	36	36	45
France	67	64	31	31	31	45
Finlande	60	58	33	33	33	43
Australie	42	42	42	42	42	42
Espagne	69	65	25	25	13	39
Nouvelle-Zélande	38	38	38	38	38	38
Suède	66	63	41	8	8	37
Islande	57	54	54	8	8	36
Royaume-Uni	28	28	28	28	28	28
Pays-Bas	71	59	3	3	3	28
Suisse	80	40	0	0	0	24
Luxembourg	87	8	8	8	8	24
Canada	52	14	14	14	14	22
Hongrie	48	13	13	13	13	20
Pologne	42	16	8	8	8	16
République tchèque	33	11	11	11	11	15
Japon	45	3	3	3	3	11
Turquie	46	0	0	0	0	9
République slovaque	32	3	3	3	3	9
Grèce	33	5	1	1	1	8
Italie	37	0	0	0	0	7
Corée	31	0	0	0	0	6
États-Unis	28	0	0	0	0	6
Médiane	52	40	25	13	9	28

a) Les pays sont classés par ordre décroissant selon une mesure globale de leur générosité (la moyenne sur cinq ans). Les calculs prennent en compte les versements (excluant, par exemple, les cotisations des employeurs à l'assurance maladie ou vieillesse pour les travailleurs et les transferts en nature pour les chômeurs), ainsi que l'imposition du revenu et les cotisations obligatoires de sécurité sociale acquittées par les salariés. Pour se centrer sur le rôle des allocations de chômage, on suppose que les travailleurs ayant un faible revenu ne reçoivent pas de prestation d'aide sociale ou d'allocation de logement à titre de complément de revenu (pris en compte dans le graphique 1.19 ci-après). Il n'est pas non plus tenu compte d'un éventuel droit à indemnités de cessation de fonctions. Les taux de remplacement nets sont évalués pour un travailleur d'âge très actif (âge de 40 ans) ayant eu un parcours professionnel « long » et ininterrompu. Ce sont des moyennes sur 12 mois, pour quatre familles types (célibataire et couple avec un seul apporteur de revenus, avec ou sans enfants) et deux niveaux de revenu (67 % et 100 % du salaire moyen à temps plein). Le plafonnement des prestations abaisse le taux de remplacement net pour les personnes ayant des revenus supérieurs à la moyenne. Voir OCDE (2007a) pour des informations détaillées.

Source : Modèles impôts-prestations de l'OCDE (www.oecd.org/els/social/prestationsetsalaires).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706364844714>

taux nets de remplacement des travailleurs plus jeunes et plus âgés). Les résultats sont des moyennes de différents niveaux de revenus et de différentes situations de famille, et prennent en compte l'imposition et les allocations familiales « standard ». Ils datent de 2007, c'est-à-dire d'une période antérieure aux ajustements opérés pour répondre à la récession actuelle. Afin de centrer l'analyse, dans un premier temps, sur la garantie de ressources fournie par les allocations de chômage, les taux de remplacement du revenu

font référence à des foyers monoactifs et ne prennent pas compte les allocations de logement et l'aide sociale (le rôle de ces importantes prestations est abordé plus loin)⁷⁷. Un taux de remplacement faible n'a donc pas pour conséquence automatique une perte de revenu effective, mais plutôt une carence potentielle de la garantie de revenu du chômeur et, partant, la nécessité pour celui-ci de ponctionner fortement son épargne, de solliciter des filets de sécurité assurant un revenu minimum ou de faire appel au cercle familial.

Pour les travailleurs d'âge très actif ayant droit à des allocations de chômage, le revenu net durant la première année de chômage dépasse 60 % dans près de la moitié des pays. La perte de revenu durant cette première année est la plus faible dans les pays scandinaves et d'Europe continentale. Au bas du tableau, le faible taux initial de remplacement relevé en Corée, aux États-Unis, en Grèce, en Italie, en République tchèque et en République slovaque montre que ceux qui perdent leur emploi dans ces pays peuvent être très fortement touchés : ceux qui ne reçoivent aucun autre soutien peuvent perdre jusqu'à plus de 60 % dès la première année de chômage (ceux qui perdent aussi les prestations liées à l'exercice d'une activité professionnelle, à savoir notamment l'assurance maladie, peuvent subir une perte plus grande encore). Le taux initial de remplacement de ceux qui ne touchent que des allocations de chômage est également bas en Australie, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni. Le taux de remplacement net étant présenté en moyennes annuelles, les valeurs faibles peuvent être dues à des niveaux modestes de prestations, à leur brièveté (par exemple, la durée maximale des prestations dans un État typique des États-Unis était de 26 semaines avant le prolongement accordé par l'État fédéral en 2008), ou aux deux.

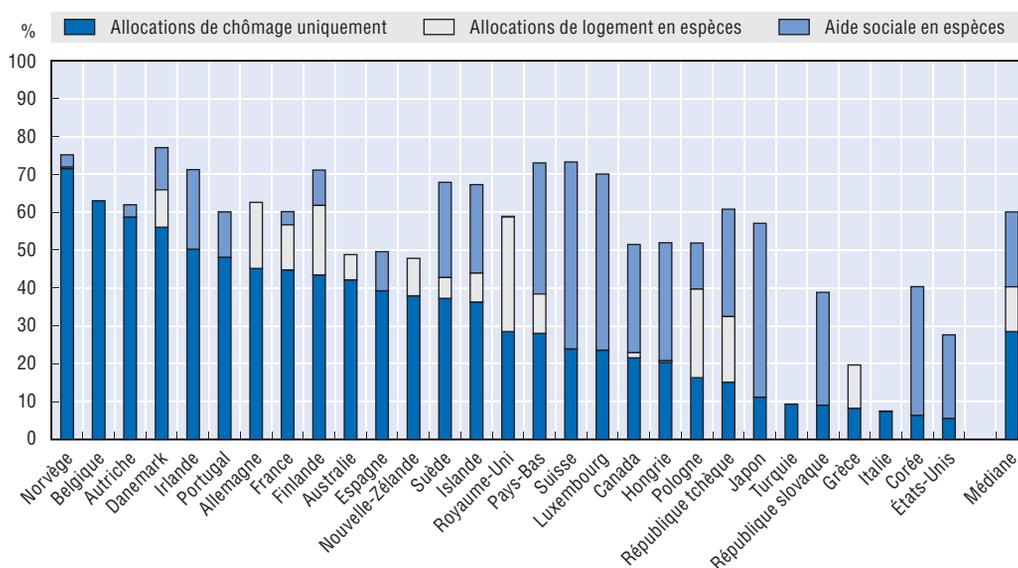
Dans les pays où l'assurance chômage verse des prestations, les taux nets de remplacement baissent le plus souvent au fil de l'épisode de chômage. Le gradient de cette pente varie cependant beaucoup. Les chômeurs de longue durée d'âge très actif en Corée, aux États-Unis, en Italie et en Turquie perdent la totalité des allocations après 12 mois de chômage, ou même avant. Dans plusieurs autres pays, les allocations de chômage ne sont plus octroyées lors de la deuxième année de chômage, bien que les familles ayant des enfants puissent recevoir des prestations familiales préservant un très faible montant d'allocations (Canada, Hongrie, Japon, Luxembourg, République slovaque).

Les très grandes différences observées au niveau de la durée de versement des allocations sont le reflet partiel de l'incidence du chômage de longue durée, les liens de causalité pouvant fonctionner dans les deux sens. Par exemple, le tableau G de l'annexe statistique montre que moins de 20 % des personnes à la recherche d'un emploi en Corée ou aux États-Unis sont au chômage sans discontinuer depuis au moins six mois, contre plus des deux tiers en Belgique ou en Allemagne. Mais les durées maximales de versement des allocations sont également longues dans des pays où les épisodes de chômage sont courts (Danemark, Nouvelle-Zélande) et *vice versa* (Italie, République slovaque). Pour les demandeurs d'emploi d'âge très actif, les pays accordant les droits les plus longs à des prestations d'assurance chômage sont la Belgique (illimités) et le Danemark (48 mois). Mais dans plusieurs pays, l'aide accordée sous condition de ressources assure des droits continus (et généralement inférieurs) à prestations dès que l'assurance chômage cesse (Allemagne, Autriche, Espagne, Finlande, France, Grèce et Portugal). Quatre pays anglophones octroient des prestations d'assurance chômage illimitées soumises à des conditions de ressources (Australie, Irlande, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni), ce qui donne au taux de remplacement un profil plat⁷⁸.

L'octroi d'allocations de logement peut largement influencer le revenu net des demandeurs d'emploi dans certains de ces pays, de même que l'aide sociale et d'autres allocations de dernier ressort. Comme le montre le graphique 1.19, ces allocations sont donc d'importantes composantes de l'ensemble des mesures de soutien : le taux de remplacement net en Australie, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni (ainsi que dans un certain nombre de pays d'Europe continentale) est souvent nettement supérieur pour ceux qui louent leur logement et ont droit à une aide en numéraire. Ce constat met en exergue les difficultés financières potentiellement graves de ceux qui n'ont pas droit à ces allocations de logement (à l'instar par exemple des propriétaires-occupants qui perdent leur emploi). L'aide sociale et les autres garanties de revenu et transferts de « bien-être » constituent une solution de secours pour les individus qui ne reçoivent pas ou plus d'indemnités chômage. Les compléments de revenu tirés des transferts d'aide sociale peuvent être significatifs pour leurs bénéficiaires. Mais, comme nous le verrons plus loin, ils échouent souvent dans leur mission d'assistance à de larges pans de la population à faible revenu.

Graphique 1.19. **Les allocations de chômage ne sont qu'un élément du filet de sécurité dont disposent ceux qui perdent leur emploi**

Taux nets moyens de remplacement durant un épisode de chômage de cinq années^a



a) Voir dans les notes du tableau 1.6 les détails du calcul de ces moyennes. Les allocations de logement sont accordées aux familles qui louent leur logement et dont la somme du loyer et des autres frais de logement (notes d'électricité, d'eau, etc.) est supposée être égale à 20 % du salaire moyen. Dans certains pays, le soutien au logement est plutôt assuré par des versements de l'aide sociale. Aux États-Unis, l'aide sociale prévoit en sus une prestation qui revêt une forme quasi numéraire (bons d'alimentation).

Source : Modèles impôts-prestations de l'OCDE (www.oecd.org/els/social/prestationsetsalaires).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706238714484>

Les systèmes existants d'indemnisation du chômage fournissent-ils une protection sociale suffisante en cas de récession sévère? Le tableau 1.6 montre qu'à l'évidence, les pays diffèrent beaucoup dans la conception de leur politique. Alors que la montée du chômage pèsera lourdement sur les systèmes de prestation dans tous les pays, certains sont mieux placés que d'autres pour assurer un soutien du revenu efficace en période de récession. Les pays où la protection des prestations présente des lacunes devraient

rapidement procéder aux ajustements nécessaires afin d'atténuer l'impact négatif de l'affaiblissement des marchés du travail sur la sécurité des revenus, tout en veillant à ce que ces mesures n'entravent pas la reprise lorsque l'activité économique redémarrera. Les versements exceptionnels et les augmentations *ad hoc* des prestations pour telle ou telle catégorie coûtent cher et ont peu de chances de constituer une réponse efficace aux évolutions complexes du marché du travail que suscite le repli économique. La première priorité est bien d'éviter la multiplication de chômeurs non protégés en assurant leur prise en charge. Voici quelques-uns des principaux défis à relever :

- *L'explosion du nombre des demandes de prestations* : peut-on intensifier rapidement les mesures de soutien pour répondre à cette demande supplémentaire? Lors des récessions précédentes, le nombre des demandeurs d'allocations de chômage dans les pays de l'OCDE a eu tendance à gonfler très tôt, puis à se stabiliser à un niveau élevé avant de refluer lentement. Le profil semblable du début de la récession actuelle a engendré une explosion du nombre de demandes de prestations, et donc une forte demande supplémentaire en termes de capacités administratives et financières. Il faut donc veiller en priorité à dégager les ressources nécessaires, pour éviter des dysfonctionnements dans les services, des retards dans l'accès aux droits ou des droits diminués au moment où le soutien du revenu est le plus nécessaire.
- *L'allongement des épisodes de chômage* : au fur et à mesure que les épisodes de chômage s'allongent, les bénéficiaires sont confrontés à une baisse des prestations ou à une cessation des droits dans la plupart des pays. Ces « échéances menaçantes » renforcent les incitations à chercher un emploi et il est prouvé qu'elles améliorent le taux d'insertion professionnelle, même avant que les prestations ne diminuent. Mais comme le nombre d'emplois vacants se tarit en cas de récession et que la baisse de la demande devient plus contraignante, ces incitations sont moins efficaces, ce qui suscite des préoccupations sur le caractère adéquat du soutien du revenu pour la cohorte grandissante des chômeurs de longue durée. En Europe de l'Est, en Corée, aux États-Unis, en Italie, au Japon, en République slovaque et dans les autres pays où les prestations sont de courte durée, l'allongement de leur durée contribuera à diminuer le nombre de demandeurs d'emploi se trouvant en fin de droits tout en étant disposés à travailler. Il est important que ces mesures s'attaquent aux problèmes particuliers posés par la récession. Il faut donc prendre des engagements crédibles pour en maintenir le caractère temporaire (par exemple en les conditionnant au niveau d'un indicateur approprié du marché du travail, comme le rapport entre le chômage et les emplois vacants), afin d'éviter de retarder la reprise de l'emploi à la fin de la récession. Comme nous l'avons montré à la section 2 plus haut, l'ampleur et la nature des difficultés sur le marché du travail liées à la récession différeront profondément selon les groupes de main-d'œuvre. Il peut donc être important de maintenir une différenciation appropriée de la durée des prestations (par exemple, la section 2 ci-dessus montre que le taux d'insertion professionnelle des jeunes est plus élevé que la moyenne de ce taux dans les autres groupes d'âge, mais que la durée des épisodes de chômage des jeunes ayant perdu leur emploi s'allonge lors des récessions). Enfin, la prolongation des prestations peut s'avérer moins urgente à court terme si des dispositifs efficaces et complets de revenu minimum fournissent une deuxième strate de soutien du revenu. Toutefois, compte tenu des éléments qui font apparaître de manière constante les grosses difficultés que pose le passage de l'aide sociale au réemploi, les raisons semblent nombreuses de maintenir les allocations de chômage des chômeurs prêts à retrouver un emploi.

- *Le nombre croissant de demandeurs d'emploi n'ayant pas droit à des prestations* : l'analyse ci-dessus met en lumière les différences présentées par les pays en termes d'aide octroyée à ceux qui ont en principe droit à des allocations de chômage. Or une proportion importante de chômeurs n'a pas droit à ces prestations. Cette situation est en partie voulue. Par exemple, les gouvernements peuvent souhaiter le maintien d'un lien entre le paiement des cotisations et le versement d'indemnités, et exclure ainsi les personnes ayant eu un parcours professionnel court ou discontinu (et parfois celles qui ont de très faibles rémunérations). Mais en fonction des conditions d'attribution des allocations de chômage, une proportion croissante de travailleurs ne sera pas couverte par les systèmes de protection si le travail temporaire et d'autres formes de travail atypiques se répandent⁷⁹. Ils peuvent être exclus légalement (comme les travailleurs indépendants dans la plupart des pays, y compris les « faux » travailleurs indépendants) ou *de facto* parce qu'ils sont moins susceptibles de satisfaire les exigences en matière de cotisations ou d'autres critères d'attribution des droits (comme les travailleurs temporaires ou à temps partiel)⁸⁰. Le manque de protection de ces travailleurs est extrêmement préoccupant dans le contexte actuel de récession parce que la situation des travailleurs atypiques en matière d'emploi est plus fragile, ce qui les rend susceptibles de subir une part disproportionnée des pertes totales d'emploi. Au fur et à mesure que le nombre de disparitions d'emploi va augmenter, les problèmes de non-couverture de l'assurance chômage deviendront évidents dans les pays ayant d'importantes proportions de travailleurs atypiques. Alors que la crise va clairement mettre en lumière les lacunes existantes de la protection des chômeurs, une réforme spécifique des règles de l'assurance chômage sera probablement sans effet, dans un contexte de récession, pour les travailleurs qui n'ont pas assez cotisé et qui ont déjà perdu leur emploi. Surtout, l'existence de fortes proportions de travailleurs atypiques est le résultat des changements structurels à long terme du marché du travail. En adoptant des modifications rapides et isolées des règles d'attribution des prestations, on ferait, à tort, l'économie d'un débat réfléchi sur le rôle de l'emploi atypique et, plus généralement, sur ses relations avec le système de protection sociale. Une réponse à court terme plus intéressante serait d'assurer la mise à disposition et l'efficacité des dispositifs d'aide aux plus défavorisés, comme l'aide sociale.

4.2. L'aide aux personnes ayant un bas salaire – protéger les travailleurs et les emplois?

La montée du chômage étant le principal sujet d'inquiétude lors d'une grave récession, il faut s'attendre aussi à un besoin accru d'aide pour les travailleurs à temps partiel et à bas salaire. Les travailleurs qui échappent au licenciement peuvent malgré tout être contraints d'accepter des concessions salariales ou une réduction du temps de travail, tandis que ceux qui perdent leur emploi et les nouveaux entrants sur le marché du travail devront plus souvent se contenter de nouveaux emplois offrant des salaires plus bas ou un nombre d'heures de travail moins élevé que ce qu'ils auraient pu obtenir sur un marché du travail plus tonique. Il existe plusieurs moyens de soutenir les revenus des personnes ayant un bas salaire; ces moyens ont des effets différents sur la répartition et créent aussi des incitations différentes selon que l'on se place du côté de la demande ou de l'offre du marché du travail. Ces dispositifs peuvent, par exemple, être structurés de manière à essayer d'éviter ou de différer les licenciements, ou encore de manière à améliorer les chances de reclassement des personnes perdant leur emploi.

En période de forte activité économique comme en période de récession, des transferts bien ciblés en faveur des travailleurs à bas salaire peuvent aider à renforcer leurs liens avec le marché du travail et à réduire la fréquence et la sévérité de la pauvreté dans l'emploi (chapitre 3). Pourtant, au total, les effets redistributifs et sur l'emploi de ces transferts, et donc leur rôle dans la stratégie globale de soutien des revenus, dépendent dans une grande mesure de la situation du marché du travail. Lorsque la demande de main-d'œuvre est forte, des compléments de revenu pour les travailleurs à bas salaire aident à vaincre un important obstacle qui, du côté de l'offre, s'oppose à un niveau d'emploi plus élevé : ils renforcent l'emploi parmi le groupe cible en atténuant les éventuelles contre-incitations au travail qui résultent de la combinaison de faibles niveaux de salaire et du paiement d'allocations de chômage. Cependant, les effets positifs sur l'emploi n'expliquent pas, à eux seuls, la popularité accrue de ces mesures. Leur attractivité en tant que transferts bien conçus en faveur des personnes ayant un emploi tient plutôt au fait qu'elles offrent une rare occasion d'échapper à l'arbitrage courant entre redistribution et emploi. Sous réserve de certaines conditions générales, telles qu'une répartition relativement inégale des gains, elles ciblent l'aide vers les familles à faible revenu tout en améliorant les incitations à travailler (Immervoll et Pearson, 2009).

Les pénuries d'offre de main-d'œuvre sont moins contraignantes en période de récession. Le chômage étant pour une grande part involontaire, il est moins impératif d'offrir des incitations supplémentaires au travail. Les prestations liées à l'exercice d'une activité professionnelle sont plutôt attractives en période de récession du fait qu'elles permettent d'améliorer le revenu de ceux qui subissent une baisse de niveau de leurs gains. Face à la contraction de la demande de produits et à d'éventuels problèmes de trésorerie liés au durcissement des conditions du crédit, les employeurs cherchent à réduire leurs coûts de main-d'œuvre en élaguant la production et en rehaussant la productivité du travail. Les aides financières aux personnes ayant un emploi subventionnent l'emploi (faiblement rémunéré) et peuvent amortir en partie la perte de revenu résultant d'une réduction des horaires de travail. Comme ces mesures rendent le travail plus attractif par rapport au chômage (le taux de remplacement baisse pour les travailleurs indemnisés), elles peuvent aussi favoriser la modération salariale, stimulant la demande de main-d'œuvre à moyen terme⁸¹. En résumé, lorsque le marché du travail est déprimé, la balance des objectifs de l'aide aux personnes ayant un emploi penche non plus vers la création d'emplois mais vers la redistribution et la lutte contre la pauvreté – et il s'agit non plus d'offrir aux chômeurs des incitations à travailler, mais de faciliter le maintien du lien avec l'emploi pour ceux qui en ont déjà un.

Maintenir (et rétablir) les liens avec le marché du travail est particulièrement important en période de gonflement des flux d'entrée en chômage et d'allongement des périodes de chômage (cf. section 2). Cela soulage aussi les services d'indemnisation du chômage et d'autres services connexes de soutien, qui risquent d'atteindre leurs limites de capacité en période de grave récession économique. Compte tenu des pressions intenses qui s'exercent sur les services d'aide aux chômeurs et d'aide au retour à l'emploi, les mesures qui limitent les entrées dans le chômage total peuvent être intéressantes même si elles n'évitent pas le chômage mais ne font que le retarder. Un meilleur étalement des nouvelles périodes de chômage réduit la mise à contribution des filets de sécurité, ce qui peut aider de façon décisive à maintenir une garantie de ressources et des services d'aide suffisamment efficaces.

Les objectifs de l'aide aux personnes ayant un emploi étant en partie fonction de l'état général du marché du travail, certaines formes de soutien en faveur des travailleurs à faible revenu peuvent être souhaitables en période de récession économique, même dans les pays où ces prestations n'auraient autrement pas vraiment de raison d'être. Pour la même raison, les pays qui ont déjà des programmes de ce type devraient se poser la question de savoir si l'ajustement des paramètres pertinents, tels que les conditions d'accès, les rendrait plus efficaces au cours de la récession et au cours de la reprise ultérieure.

L'aide aux travailleurs à bas salaire peut revêtir diverses formes :

- Face à la récession actuelle, plusieurs pays de l'OCDE ont créé ou renforcé des *indemnités de chômage partiel* pour les travailleurs confrontés malgré eux à des horaires de travail réduits⁸². Comme les prestations d'assurance chômage, cette aide est limitée dans le temps et peut être subordonnée à la participation à d'autres activités telles que la recherche d'emploi ou la formation. Dans le cadre de *programmes plus généraux de travail à horaire réduit* ou de *partage du travail*⁸³, une indemnisation au titre de la réduction du nombre d'heures travaillées peut être versée par le biais de l'employeur qui, lui-même, reçoit des subventions salariales qui lui sont accordées à condition que les travailleurs en place conservent leur emploi (à temps partiel) (*chômage partiel*, en France). En plus des transferts explicites à l'employeur ou au salarié, d'importants transferts implicites peuvent être offerts également (accumulation continue de droits à temps plein dans les systèmes de retraite ou d'assurance chômage, par exemple). Il y a des différences selon les pays du point de vue des conditions imposées aux employeurs, qui elles-mêmes conduisent probablement à des taux d'utilisation différents, souvent peu élevés⁸⁴. À titre d'exemple, les entreprises doivent généralement prouver la nature et l'ampleur de leurs difficultés, encore que, en période de grave récession, ces obligations ne soient pas toujours intégralement respectées. Il peut y avoir aussi d'autres conditions, telles que des accords de « non-licenciement » pendant la durée d'application du programme de réduction des heures de travail (il existe généralement des dispositions permettant aux employeurs de remplacer certains travailleurs). Les employeurs peuvent aussi avoir l'obligation d'offrir ou d'organiser une formation pendant la période de travail à horaires réduits (comme cela s'est fait récemment en République tchèque). Une autre solution consiste à offrir des incitations financières à la formation (Autriche). Le point commun de tous ces programmes est qu'ils facilitent le maintien temporaire des contrats d'emploi existants et, partant, favorisent les emplois « existants » par rapport aux « nouveaux » emplois⁸⁵.
- Les programmes de *garantie de salaire*, beaucoup moins courants, fonctionnent aussi en rapport avec un précédent contrat d'emploi, mais la différence essentielle par rapport aux prestations de chômage partiel est que, au lieu de maintenir les contrats existants, le but est d'encourager la réintégration dans des emplois moins bien payés. Pour ce faire, l'écart de salaire entre l'ancien emploi et le nouveau est partiellement compensé. Cette compensation non seulement lisse les revenus de ceux qui perdent leur emploi, mais vise à accélérer le reclassement en élargissant la recherche d'emploi du chômeur aux emplois moins bien rémunérés. En encourageant le passage à des emplois dans lesquels la correspondance initiale avec les qualifications des travailleurs est partielle, la garantie de salaire peut aussi servir à subventionner la formation en entreprise. Bien qu'un projet pilote parrainé par le gouvernement canadien ait attiré une attention considérable (Bloom et al., 1999), les programmes de garantie de salaire n'ont pas été déployés massivement, sauf aux États-Unis, où les travailleurs âgés à temps plein qui ont perdu

leur emploi précédent pour une série précise de raisons commerciales sont couverts par l'*Alternative Trade Adjustment Assistance for Older Workers (ATAA)* depuis 2002⁸⁶. Ils reçoivent un montant représentant jusqu'à la moitié de leur perte de revenu, ainsi qu'une aide financière pour certains soins de santé. Tout comme les prestations de chômage partiel, les programmes de garantie de salaire sont strictement limités dans le temps (deux ans dans le cas de l'ATAA). Cependant, à la différence de ces prestations, destinées à amortir la perte de revenu résultant d'une réduction des horaires de travail, les systèmes de garantie de salaire sont généralement ciblés sur les travailleurs déplacés qui, dans leur nouvel emploi, ont un salaire horaire inférieur au précédent.

- Les prestations liées à l'exercice d'une activité professionnelle sont versées indépendamment de l'existence (ou des caractéristiques) d'un précédent emploi. Le *Working Tax Credit* au Royaume-Uni, l'*Earned Income Tax Credit* aux États-Unis, l'*In-work Tax Credit* en Nouvelle-Zélande ou le Bonus à l'emploi en Belgique, par exemple, s'adressent à un groupe bien défini de travailleurs à bas salaire, que ces derniers aient ou non occupé auparavant un emploi mieux rémunéré. Elles sont aussi versées à ceux qui reprennent un emploi après une période de chômage, ainsi qu'aux primo-entrants sur le marché du travail. On peut distinguer les prestations liées à l'exercice d'une activité professionnelle permanentes (payables tant que les conditions requises, telles que les gains, le nombre d'heures travaillées et la situation familiale sont remplies) et celles qui sont limitées dans le temps (souvent ciblées sur ceux qui entrent dans l'emploi). En principe, les prestations liées à l'exercice d'une activité professionnelle peuvent être payées à tous les travailleurs qui gagnent « peu », que ce soit en raison d'horaires de travail réduits ou d'un taux de salaire peu élevé. Cependant, certains pays s'efforcent de distinguer ceux qui font « peu d'efforts » de ceux qui ont « peu de possibilités » pour tenter d'éviter que les prestations ne soient versées à des personnes qui optent volontairement pour des horaires de travail réduits⁸⁷. Une des conséquences du ciblage sur les bas salaires, plutôt que sur les bas revenus, est que les prestations assurent une moindre garantie de ressources en période de récession, lorsque les réductions du nombre d'heures travaillées sont généralement involontaires.

S'il est vrai qu'une forme de garantie de ressources liée à l'emploi pour les bas salaires paraît particulièrement valable en période de profonde récession, il n'est pas simple d'évaluer les avantages relatifs de ces trois approches pour déterminer qui a droit à une aide et quel doit être le montant de cette aide. Les prestations de chômage partiel et la garantie de salaire sont ciblées directement sur la garantie de revenu en période de contraction de la demande de main-d'œuvre puisque l'accessibilité et le montant des prestations sont liés aux pertes de revenu résultant de réductions involontaires des horaires de travail ou de licenciements. De fait, il vaut mieux considérer ces formules comme des versions modifiées des indemnités de chômage traditionnelles, versions qui ont pour but d'étendre la garantie de ressources à de nouveaux travailleurs qui subissent des pertes de revenu du fait de la baisse de la demande de main-d'œuvre, mais aussi de maintenir des niveaux d'emploi plus élevés en incitant plus fortement les employeurs à limiter les licenciements ou en offrant aux personnes ayant perdu leur emploi une incitation plus puissante à chercher un nouvel emploi. Une autre solution possible – ou complémentaire – consiste à offrir une aide qui n'est pas liée à un contrat d'emploi particulier ou à une précédente expérience professionnelle. Les prestations liées à l'exercice d'une activité professionnelle qui dépendent seulement de la situation au regard de l'emploi et du revenu du moment (et éventuellement d'un certain nombre de

caractéristiques concernant la famille de l'intéressé) peuvent soutenir les travailleurs à bas salaire tout en écartant les risques de distorsions entre les emplois existants et les nouveaux. À la différence des prestations de chômage partiel, elles touchent également les travailleurs faiblement rémunérés qui sont employés de manière marginale ou intermittente, ainsi que les chômeurs tout juste replacés et les entrants sur le marché du travail.

En raison de leur couverture potentiellement plus large (elles ne sont pas subordonnées aux cotisations acquittées dans le passé ou à la situation précédente au regard de l'emploi), les prestations liées à l'exercice d'une activité professionnelle peuvent coûter plus cher que les prestations de chômage partiel. De manière générale, cependant, elles sont plus étroitement ciblées sur les groupes à bas revenus et sont donc plus efficaces pour atteindre les travailleurs qui ont le plus grand besoin d'une aide financière. Le ciblage approprié des prestations liées à l'exercice d'une activité professionnelle, ainsi que leur efficacité, dépendent dans une large mesure du nombre d'emplois « faiblement rémunérés » et de la répartition des gains de façon plus générale⁸⁸. La plupart des pays de l'OCDE offrant ces prestations ont donc soigneusement adapté les mécanismes de ciblage (Immervoll et Pearson, 2009). Il est toutefois prévisible que des évolutions de grande ampleur dans la situation des marchés du travail durant et après la récession modifieront la distribution des gains et, partant, le degré optimal de ciblage. Il importe, par exemple, de voir si les conditions relatives au travail doivent être adaptées de manière à faire en sorte que les personnes travaillant (temporairement) à temps partiel aient droit aux prestations liées à l'exercice d'une activité professionnelle.

Une deuxième question concernant la conception des programmes qui revêt un intérêt particulier dans le contexte d'une grave récession a trait au calendrier des versements de prestations. Il existe, par exemple, de bons arguments en faveur d'une réduction maximale des délais qui s'écoulent entre l'ouverture de l'accès aux droits et le paiement des prestations (des remboursements d'impôt l'année suivante limitent l'efficacité des prestations liées à l'exercice d'une activité professionnelle en tant que filet de sécurité pour ceux qui subissent une perte de revenus). Par ailleurs, les pays qui mettent en place ou étendent des prestations liées à l'exercice d'une activité professionnelle peuvent envisager de le faire à titre temporaire. Une limitation dans le temps des prestations liées à l'exercice d'une activité professionnelle serait cependant motivée principalement par des considérations budgétaires étant donné que, en comparaison des prestations de chômage partiel, le risque de voir des prestations liées à l'exercice d'une activité professionnelle offertes de façon permanente nuire au dynamisme du marché du travail est beaucoup moins important⁸⁹.

Une des principales préoccupations que suscitent toutes les formes de soutien lié à l'emploi est le fait qu'elles peuvent être considérées comme soutenant la mobilité descendante au lieu que l'accent soit mis sur le maintien (ou l'insertion) des intéressés dans de « bons » emplois. Ces préoccupations sont valables dans la mesure où les transferts liés à l'exercice d'une activité professionnelle font que certaines personnes surqualifiées supplantent des travailleurs peu qualifiés, encore que ce phénomène, en période de récession, se produise aussi en l'absence de ces programmes. Il importe aussi de reconnaître que ces transferts aident principalement à réduire les distorsions existantes qui font que certaines personnes préfèrent être au chômage plutôt que travailler pour un bas salaire, au lieu de créer des distorsions en faveur des emplois faiblement rémunérés. Pour une évaluation globale de l'intérêt de la mise en place de transferts liés à l'exercice

d'une activité professionnelle, la question des incitations concernant l'offre de main-d'œuvre est, en tout cas, sans doute moins pertinente en période de récession, lorsque de nombreux travailleurs sont confrontés à des pertes de salaire, que ces programmes existent ou non. Dans ce contexte, les mesures qui (d'une façon peut-être limitée dans le temps) aident l'aide sur les travailleurs à bas salaire sont une composante valable des politiques de protection sociale orientées vers l'emploi et peuvent avoir un rôle plus large à jouer en cas de profonde récession.

4.3. Soutenir le revenu des personnes en détresse

L'aide sociale et d'autres prestations de revenu minimum du même ordre peuvent fournir une assistance rapide et ciblée aux chômeurs n'ayant aucun autre droit, et, plus généralement, aux titulaires de très bas revenus (y compris comme complément des allocations de chômage dans certains pays). Comme allocations « de dernier ressort », ce sont des éléments essentiels des politiques de redistribution. Elles constituent donc des dispositifs opportuns à un moment où un nombre croissant de familles sont confrontées à la détérioration de leurs revenus et à l'éloignement de toute perspective d'autosuffisance durable. De plus, l'investissement dans le soutien du revenu minimum en période de récession a l'avantage d'être une dépense publique qui se traduira par une hausse rapide de la consommation privée dans la mesure où elle cible les groupes ayant de faibles revenus.

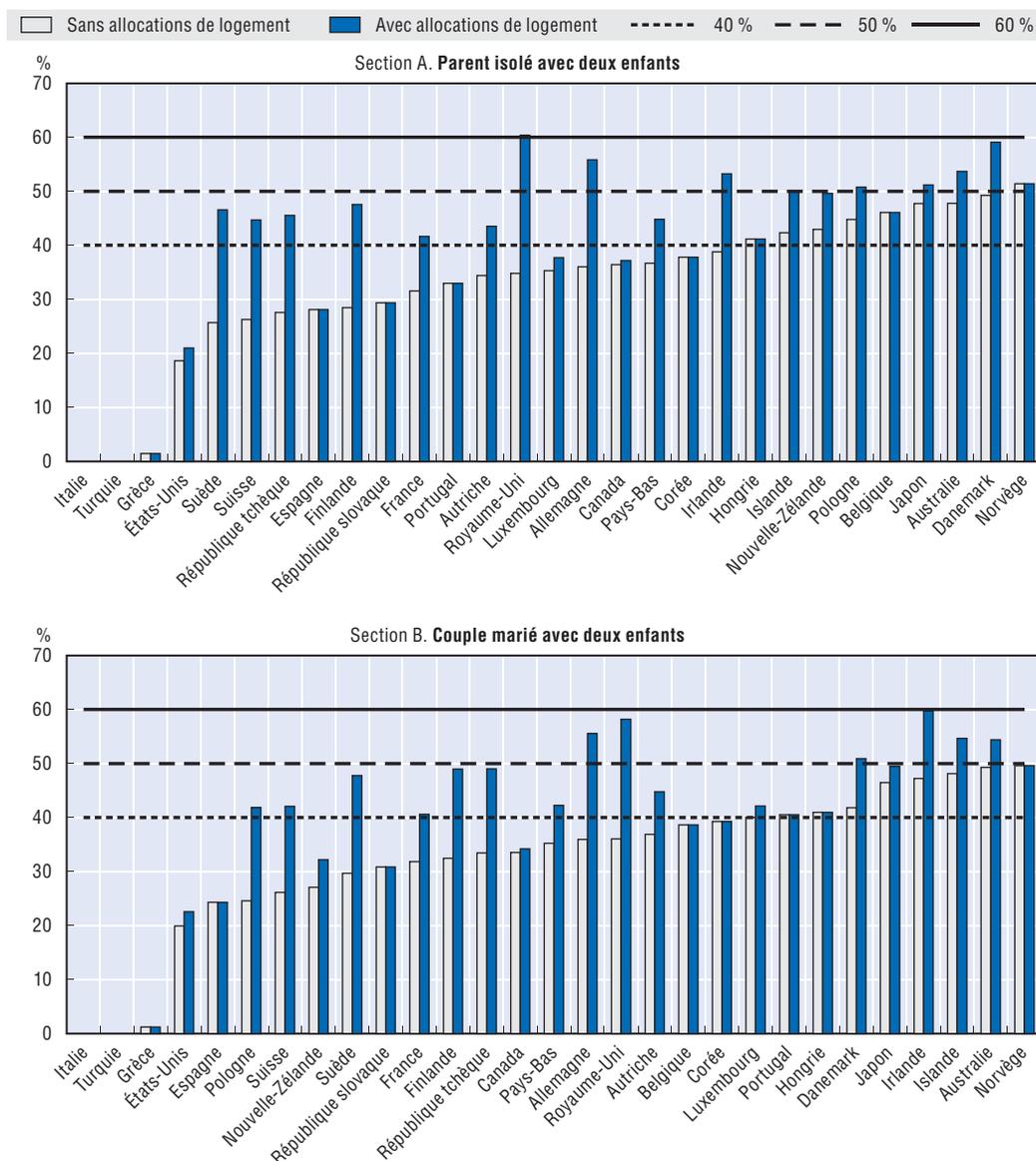
Atténuer la pauvreté est l'objectif primordial des prestations de revenu minimum. Or le graphique 1.19 montre que, dans tous les pays, les familles bénéficiaires de ces prestations ont besoin d'autres sources de revenu pour éviter des risques élevés de basculement dans la pauvreté. Dans une faible majorité des pays de l'OCDE pour lesquels des calculs sont disponibles, les revenus nets des familles sans autre source de revenu se situent au-dessus du plus bas des trois seuils de pauvreté relative couramment utilisés (40 % du revenu médian), mais uniquement lorsque des aides au logement sont versées (barres claires). S'agissant des personnes qui n'ont pas accès à des allocations de logement (barres foncées), leur revenu se situe au-dessous des trois seuils de pauvreté dans la plupart des pays, avec des écarts de pauvreté très sensibles dans certains d'entre eux (il n'existe pas de prestations d'aide sociale d'application générale en Grèce, en Italie et en Turquie).

Ces écarts sensibles de pauvreté monétaire constituent une grave source de préoccupation, et plus encore s'ils s'accompagnent d'un accès insuffisant à des services essentiels tels que les soins de santé (non pris en compte dans le graphique 1.19). Avec l'augmentation du nombre de bénéficiaires, les effets des dispositifs de revenu minimum sur le taux de pauvreté et sur la répartition globale des revenus sont plus apparents en période de récession. Les résultats présentés plus haut démontrent que les prestations d'aide sociale en elles-mêmes sont généralement trop faibles pour assurer des revenus proches du seuil de pauvreté. Or il n'est souvent pas suffisant d'augmenter le niveau de ces prestations, et cela ne doit sans doute pas constituer une priorité parmi les mesures à envisager pour limiter l'impact de la récession sur les groupes les plus vulnérables.

En effet, et comme lors de l'analyse faite plus haut des allocations de chômage, une condition d'efficacité des prestations de revenu minimum est qu'elles soient disponibles et accessibles. Les études de non-recours aux prestations montrent régulièrement qu'une part importante de familles ayant un faible revenu ne perçoivent pas les prestations soumises à des conditions de ressources auxquelles elles auraient droit (Hernanz et al.,

Graphique 1.20. **Revenus nets des bénéficiaires de l'aide sociale par rapport à différents seuils de pauvreté, 2007^a**

Pourcentage du revenu médian des ménages



a) Les résultats montrent les droits dont bénéficie une famille avec deux enfants de 4 et 6 ans qui n'a pas d'autres sources de revenu. Ils prennent en compte toutes les prestations concernées (aide sociale, prestations pour parent isolé, autres allocations familiales et aide au logement) et, si approprié, les impôts sur le revenu et les cotisations sociales. Les résultats pour les États-Unis prennent également en compte une prestation qui revêt une forme quasi monétaire (*Food Stamps*). Les comparaisons avec les niveaux de revenu médians sont faites sur une base d'équivalence (l'échelle d'équivalence étant la racine carrée de la taille du ménage). Les revenus médians des ménages portent sur une année proche de 2005 et sont exprimés aux prix de 2007.

Source : Modèles impôts-prestations de l'OCDE (www.oecd.org/els/social/prestations et salaires).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706265650677>

2004; Bargain et al., 2007). Ces taux de non-recours approchent ou dépassent souvent les 50 %, ce qui réduit beaucoup l'effet de ces prestations en matière de réduction de la pauvreté. Bien que le non-recours puisse procéder parfois d'une décision rationnelle (les personnes ayant droit à de faibles sommes ou anticipant une courte durée de leur statut de personnes à faible revenu peuvent décider qu'il ne vaut pas la peine de faire valoir leurs

droits), les résultats montrent que les obstacles à la perception de ces prestations peuvent concerner surtout les familles les plus pauvres⁹⁰.

Un certain nombre de mesures peuvent contribuer à faire diminuer ces obstacles. Les systèmes d'accès aux droits définis juridiquement et de façon claire sont plus transparents et apportent davantage de certitude aux demandeurs de prestations que le principe du « premier arrivé, premier servi », selon lequel les dépenses totales du programme sont limitées par un budget prédéfini (ce qui peut être insuffisant, surtout lors des périodes d'explosion des demandes d'indemnisation). On peut faire mieux connaître ces mesures grâce à des campagnes d'information et à des guichets uniques qui regroupent des informations sur les différents dispositifs. Ces guichets peuvent aussi participer d'une entreprise de rationalisation du processus de demande de prestations en instituant un point de contact unique pour les demandeurs. Enfin, des mesures organisationnelles, comme la préservation de l'anonymat des demandeurs ou l'élargissement des horaires d'ouverture des organismes dispensateurs de prestations, peuvent faciliter les démarches et diminuer la stigmatisation des demandeurs de prestations⁹¹.

Un autre aspect du ciblage et de l'efficacité de la couverture des prestations est l'ensemble des obligations demandées aux bénéficiaires. Toutes les prestations de revenu minimum sont conditionnées au moins à certaines obligations de la part des bénéficiaires (comme la confirmation régulière de leur situation). Dans le cadre d'une politique de retour dans l'emploi des assistés, un certain nombre de pays de l'OCDE ont adopté ou renforcé des exigences liées au travail au cours des dernières années. La question de l'efficacité de ce type de mesure est importante dans une situation où de nombreux bénéficiaires de prestations se concurrencent pour un nombre rapidement décroissant d'emplois vacants. À partir des travaux en cours au sein de l'OCDE, on peut recenser plusieurs points à considérer pour savoir s'il faut adapter certains aspects des obligations existantes au vu de la situation dégradée du marché du travail :

- Par définition, les bénéficiaires de prestations de dernier ressort ont en règle générale peu d'autres possibilités de recourir au soutien public du revenu. Une application trop stricte des obligations imposées pourrait réduire à de très faibles niveaux le revenu des personnes exclues des systèmes de prestations. La situation des laissés-pour-compte potentiels deviendra encore plus préoccupante si les bénéficiaires potentiels ne remplissent pas leurs obligations, non par mauvaise volonté de leur part, mais parce qu'ils en sont incapables.
- Les résultats existants montrant des effets d'emploi positifs correspondent à des périodes de relative solidité des marchés du travail⁹². En période de chômage élevé, les mesures pour le retour dans l'emploi des assistés peuvent être beaucoup moins efficaces pour faire retrouver un emploi aux bénéficiaires de prestations. Pire, elles peuvent nuire à des demandeurs d'emploi plus susceptibles d'être employés, dont les bénéficiaires d'allocations de chômage, en détournant l'aide à la recherche d'un emploi et d'autres mesures d'activation au profit des bénéficiaires les moins employables.
- Les caractéristiques individuelles et les difficultés des bénéficiaires de l'aide sociale sur le marché du travail sont généralement très hétérogènes. Ces bénéficiaires incluent des personnes connaissant de graves difficultés en matière d'emploi, des personnes plus employables, et des travailleurs ayant des emplois irréguliers, des rémunérations très faibles ou des situations familiales difficiles. Au fur et à mesure que des travailleurs ayant récemment perdu leur emploi (ou des bénéficiaires d'allocations de chômage)

viennent grossir les rangs de ce groupe, un nombre important de bénéficiaires de l'aide sociale sont des personnes qui pourraient travailler ou qui ont travaillé relativement récemment.

- Certaines obligations touchant le travail sont certes plus difficiles à remplir en période de récession (comme le fait de devoir trouver un emploi dans un certain délai), mais d'autres ne le sont pas (comme la fourniture de preuves de recherche d'emploi ou de la participation à des PAMT). Il est important de reconnaître que, là où elles existent, ces obligations peuvent prendre différentes formes.
- L'expérience des récessions précédentes montre que les coûts à long terme des transferts sociaux passifs sont très élevés. En reconnaissance de ces coûts, plusieurs pays de l'OCDE ont investi massivement dans des réformes instituant ou intensifiant des systèmes actifs de protection sociale. Revenir sur ces efforts comporte le risque de créer une dynamique d'assistance et d'inactivité à long terme qu'il serait très difficile d'inverser une fois mise en place et qui génèrera des coûts élevés, devant perdurer bien au-delà de la récession actuelle, en termes de niveau de pauvreté et de performance du marché du travail.

Mises ensemble, ces considérations impliquent qu'il existe un besoin de réponses en termes d'action des pouvoirs publics pour maintenir des approches crédibles de retour dans l'emploi des assistés pendant une récession. Il est également nécessaire de faire des ajustements dans l'application des dispositions existantes, dont les exigences liées au travail. Premièrement, il faut davantage de ressources pour maintenir, autant qu'il est possible, le même niveau de service pour un nombre croissant de bénéficiaires et, probablement, pour une durée plus longue. Deuxièmement, les exigences liées au travail et les mesures d'aide à l'emploi doivent être appliquées d'une façon différenciée et ciblée qui tienne compte des besoins des bénéficiaires et des perspectives du marché du travail. Ce traitement doit se fonder sur une appréhension détaillée des caractéristiques de chaque bénéficiaire et des difficultés particulières auxquelles il est confronté. Du fait de l'hétérogénéité des bénéficiaires de l'aide sociale, ces défis ne sont pas nouveaux. Mais ils deviennent critiques au fur et à mesure que le nombre et la composition des clients de l'aide sociale évoluent et que la concurrence pour les emplois s'intensifie. Enfin, pour les groupes ayant de graves difficultés à se placer sur le marché du travail, la diminution du nombre d'emplois vacants impliquera de passer d'une priorité de réintégration directe dans un marché du travail ouvert à une optique de maintien et d'amélioration des qualifications et de l'employabilité. Il en résultera probablement une forte augmentation des besoins en ressources pour les programmes de formation et les emplois aidés, comme les emplois d'intérêt collectif.

5. Optimiser les politiques chargées d'aider les chômeurs au retour dans l'emploi pendant un repli économique

5.1. Mener une politique d'activation lorsque la morosité du marché du travail est forte

S'il faut bien sûr soulager les difficultés des chercheurs d'emploi grâce à un soutien du revenu, il est tout aussi important de les encourager et de les aider à trouver un nouvel emploi et à accroître leur employabilité à long terme. C'est ce que l'on appelle l'« activation ». Celle-ci repose sur le principe des « obligations réciproques » selon lequel, en échange de prestations et de services de réinsertion, le service public de l'emploi

surveille le respect par les allocataires des critères d'attribution des prestations : recherche active d'un emploi, participation à des programmes de formation ou d'emploi, etc. Dans la zone OCDE, le rôle accru des stratégies d'activation et d'obligations réciproques est l'une des grandes réformes des politiques du marché du travail de cette dernière décennie. Les composantes d'un régime efficace d'activation ont été décrites en détail dans des rapports précédents de l'OCDE (OCDE, 2005; Carcillo et Grubb, 2006) et cette approche fait partie intégrante de la Stratégie réévaluée de l'OCDE pour l'emploi puisqu'elle a contribué à améliorer les résultats du marché du travail dans les pays qui l'ont vraiment appliqué (OCDE, 2006a). On a cependant accordé relativement peu d'attention à la question de savoir comment moduler les régimes d'activation pour prendre en compte le surcroît de dossiers à traiter, la situation plus difficile du marché du travail et les différents profils des chercheurs d'emploi en période de récession.

S'il n'est pas possible de présenter un projet de modulation optimale des régimes d'activation en période de récession, on peut diagnostiquer un certain nombre de choix essentiels et proposer des orientations sur la façon de les aborder :

- *Dans quelle mesure doit-on renforcer les PAMT pour répondre à la montée du chômage?* D'un point de vue coûts-avantages, on n'entrevoit pas clairement à quel point il convient d'étendre les PAMT pour réduire la baisse des dépenses par chômeur à mesure que le chômage progresse. D'un côté, il est probable que le résultat immédiat des PAMT – hausse de l'emploi et des revenus – souffre du recul des débouchés disponibles sur le marché de l'emploi (par exemple, le coût marginal de l'aide au retour dans l'emploi devrait augmenter), ce qui laisse augurer d'un recours moindre à ces services. De l'autre, l'intérêt marginal de l'aide à la réinsertion apportée à un chercheur d'emploi peut aussi, compte tenu de l'accroissement de la durée escomptée du chômage, croître en période de récession. Maintenir sur le marché du travail ou en formation ceux qui ont perdu leur emploi en période de récession peut en outre présenter de notables avantages à long terme. À la lumière de ces contreparties, il est difficile de déterminer *a priori* dans quelle mesure les récessions pèsent sur le rendement économique de services des PAMT d'une qualité donnée. Il semble bien toutefois que l'intensification bien moins que proportionnelle des dépenses consacrées aux mesures actives lors des replis économiques antérieurs (voir section 3.1) se soit traduite par une réduction inefficace, par son ampleur, des dépenses de PAMT par chômeur. Ce constat peut cependant refléter des contraintes de capacité, étant donné la difficulté à recruter et à former rapidement des responsables de dossiers qualifiés ou à augmenter les possibilités de formation tout en maintenant la qualité des prestations. La mise en œuvre et le ciblage efficace des politiques d'activation exigent des capacités et une coordination institutionnelle considérables, un résultat difficile à atteindre même en période « normale » quand les administrations prestataires d'indemnités et les responsables des dossiers à traiter ne sont pas confrontés à une explosion des demandes. Il est néanmoins souhaitable de développer dans une certaine mesure ces politiques et les gouvernements devraient maintenir activement, autant que possible, leur capacité de traiter efficacement les dossiers des travailleurs perdant leur emploi lors d'une récession et de leur proposer des services de retour dans l'emploi. Il est également possible qu'un recours accru à des prestataires privés de services d'emploi puisse améliorer la rapidité de la mise à disposition des services d'activation tels que la formation en réponse à une récession cyclique, pourvu que les contrats de service soient conçus de façon à récompenser les « bons résultats » et à atténuer l'écroulement et la manipulation (voir

OCDE, 2005)⁹³. Il est important que les services d'activation qui seront développés pendant une récession soient structurés de façon à être progressivement diminués lorsque la situation du marché du travail s'améliorera et qu'ils n'ouvrent pas la voie à une dépendance accrue envers les allocations de chômage par le biais d'un « effet de carrousel », comme cela s'est produit en Finlande et en Suède dans les années 90 (Calmfors *et al.*, 2001; OCDE, 2005)⁹⁴.

- *Comment ajuster le mélange de services proposés en période de récession?* Cet ajustement dépend en partie de la rapidité avec laquelle on peut renforcer un service particulier, comme analysé plus haut. Toutefois, lors d'une crise économique, il faudrait aussi, autant que possible, ajuster le mélange de services en fonction des variations de l'efficacité relative des différents types de mesures. Il existe peu ou pas de résultat d'évaluation rigoureuse dans ce domaine, mais plusieurs tendances semblent *a priori* plausibles. Tout d'abord, il est très important d'empêcher les travailleurs ayant perdu leur emploi en période de récession d'être coupés du marché du travail (psychologiquement et objectivement). Il faut donc veiller au maintien des éléments fondamentaux des régimes d'activation, comme la définition d'un plan personnel de retour dans l'emploi, la tenue d'entretiens réguliers avec les responsables de dossiers et l'obligation de rechercher activement un emploi, même si on juge nécessaire d'appliquer ces mesures de façon plus diluée (par exemple du fait d'un excès de dossiers ou de la démoralisation éventuelle des demandeurs d'emploi tenus d'appliquer trop activement des méthodes de recherche d'emploi pouvant s'avérer futiles sur un marché du travail déprimé). En second lieu, les agences publiques de l'emploi peuvent s'efforcer de contrecarrer la baisse de la demande de main-d'œuvre en utilisant davantage les programmes d'emplois aidés, qui se sont montrés relativement efficaces en matière de réinsertion – au moins en temps normal. Si elles veulent préserver leur efficacité en période de repli, ces agences peuvent toutefois être tenues d'augmenter les crédits par emploi. Troisièmement, l'effet d'enfermement généré par l'adoption d'une politique de formation des demandeurs d'emploi et par la création d'emplois dans le secteur public est moins préoccupant en période de récession, quand il y a relativement peu d'emplois vacants par rapport au nombre de demandeurs d'emploi. Du coup, le coût d'opportunité des investissements en capital humain est plus faible en période de récession, ce qui semble indiquer que ce pourrait être l'occasion de mettre l'accent sur la formation, notamment à plus long terme. De la même manière, les dispositifs de création d'emplois dans le secteur public peuvent soutenir utilement et temporairement les régimes d'activation en période de récession pour les chômeurs les plus difficiles à réinsérer, surtout si la crise est sévère et prolongée.
- *Comment cibler différemment les services de retour dans l'emploi parmi les différents groupes de demandeurs d'emploi en période de récession?* L'analyse présentée à la section 2 a montré que les groupes démographiques se trouvant habituellement aux marges du marché du travail subissent aussi de plein fouet la montée du chômage en période de récession. Néanmoins, de nombreux travailleurs auparavant stables sont licenciés et sont contraints de rechercher un nouvel emploi. S'il faut maintenir pour tous ceux qui perdent leur emploi l'objectif principal des régimes d'activation (le travail d'abord), au sens que les gestionnaires des dossiers et les allocataires doivent continuer à organiser leur relation autour de l'élaboration et de l'application de plans individuels de retour dans l'emploi, il peut s'avérer néanmoins souhaitable que le service public de l'emploi oriente davantage ses dispositifs d'aide à la recherche d'emploi vers les chômeurs les

plus employables. En période de récession, les employeurs savent que les demandeurs d'emploi qualifiés sont nombreux; le service public de l'emploi pourrait perdre sa crédibilité s'il insiste trop pour présenter des candidats difficiles à placer aux entreprises notifiant des emplois vacants auprès des autorités publiques, sauf dans les cas où ces candidats correspondent particulièrement bien aux postes en question⁹⁵. S'il en va ainsi, il faudra absolument développer sous d'autres formes le soutien aux demandeurs d'emploi qui appartiennent aux groupes relativement défavorisés sur le marché du travail et bénéficient de l'aide à la réinsertion la moins intensive. On pourrait pour cela recourir davantage aux aides ciblées à l'embauche, aux subventions visant une initiation pratique à l'emploi, aux dispositifs de formation et aux programmes de création d'emplois dans le secteur public. Lorsque le rationnement des services des PAMT est sévère en raison du fort recul des effectifs du SPE et des crédits par demandeur d'emploi, il peut être opportun d'envisager de rendre systématiquement aléatoire l'attribution de certains services afin de faciliter une évaluation rigoureuse de ces programmes. Parfois considérée comme peu éthique, cette démarche peut être la manière la plus équitable de rationner la participation aux PAMT lorsque les ressources disponibles par chômeur sont très faibles et qu'on sait mal qui tirerait le meilleur parti de telle ou telle mesure.

Moduler la politique d'activation en période de récession est une tâche complexe qui a plus de chances d'être efficace si l'on associe aux initiatives nationales visant à étendre les crédits et à fixer de grandes priorités programmatiques une grande flexibilité permettant aux autorités locales et aux gestionnaires des dossiers d'adapter finement la panoplie des services proposés aux demandeurs d'emploi aux conditions qui prévalent sur le marché local du travail et aux caractéristiques de la personne concernée (OCDE, 2009f). Cela semble indiquer qu'en période de récession, il faut, dans une très large mesure, procéder de bas en haut pour ajuster la batterie des services offerts et décider de la façon de les distiller aux bénéficiaires de prestations. Nous abordons de manière plus détaillée, dans le reste de cette section, le rôle de certains PAMT dans le contexte d'une forte récession, dont la réduction du temps de travail, les aides à l'embauche, les dispositifs de création d'emplois dans le secteur public et la formation.

5.2. La réduction du temps de travail est-elle une bonne manière de réduire les pertes d'emploi?

Comme nous l'avons vu plus haut dans le cadre des mesures de soutien du revenu, l'aide aux faibles revenus liée à l'exercice d'une activité professionnelle peut prendre la forme de dispositifs de réduction du temps de travail. Ces dispositifs ont pour but de préserver les emplois tout en complétant le revenu des travailleurs dont les horaires de travail diminuent du fait d'une récession. Plus précisément, leur objectif consiste à éviter les licenciements « excessifs », c'est-à-dire les cas dans lesquels les employeurs rencontrant des difficultés temporaires licencient leurs salariés même lorsque leurs emplois sont viables à long terme. En principe, une aide à la réduction du temps de travail bien conçue parvient à encourager à la fois l'équité et l'efficacité : i) l'équité en répartissant plus également la charge des ajustements sur la main-d'œuvre⁹⁶, et ii) l'efficacité en empêchant des facteurs transitoires de détruire les appariements salarié/emploi de qualité.

Un certain nombre de pays de l'OCDE mettent en œuvre des programmes de réduction du temps de travail (ou « dispositifs d'indemnisation du chômage partiel ») depuis plusieurs décennies, dont beaucoup ont été institués après les récessions des années 70 et

Encadré 1.3. **Un nombre élevé de licenciements nuit-il à l'efficience en période de grave récession ?**

Le regain d'intérêt pour les dispositifs de travail à horaires réduits et de chômage partiel avec indemnisation reflète l'opinion selon laquelle la récession actuelle se caractérise par des licenciements « excessifs ». Ce peut être le cas si le coût économique total des compressions d'effectifs est considérablement supérieur en période de récession (par exemple en raison d'un allongement des périodes de chômage et de leur incidence négative sur la suite de la carrière), mais les employeurs ne supportent pas une part importante de ces coûts. Il est toutefois très difficile de déterminer si les employeurs licencient effectivement un grand nombre de travailleurs en période de récession alors qu'il serait socialement efficace de les garder. On sait depuis longtemps que les employeurs pratiquent délibérément la « rétention de main-d'œuvre » en période de récession, autrement dit, que de nombreuses entreprises gardent plus de salariés que leur niveau de production à ce moment-là ne le justifie. Cette stratégie s'explique de plusieurs manières, par exemple la volonté de l'employeur de conserver un personnel formé afin de pouvoir reprendre pleinement son activité au moment de la reprise économique, de même que les obstacles au licenciement dus à la réglementation sur la protection de l'emploi (indemnités de licenciement, par exemple).

Plusieurs raisons peuvent expliquer pourquoi la crise économique actuelle pourrait être singulièrement caractérisée par des licenciements excessifs et, par voie de conséquence, pourquoi des politiques favorisant le travail à horaires réduits pourraient être particulièrement indiquées :

- À cause du resserrement du crédit, les entreprises qui ont du mal à obtenir des liquidités ou qui sont confrontées à des taux d'intérêt inhabituellement élevés peuvent se trouver dans l'incapacité de conserver des effectifs en surnombre comme elles le font en général. Ainsi qu'on l'a vu dans la section 2, plusieurs études montrent que la sensibilité cyclique de l'emploi est plus élevée pour les entreprises qui dépendent davantage de financements externes. Si un nombre inhabituellement grand d'employeurs subit des contraintes financières pendant la crise actuelle, il est possible que beaucoup d'entre eux soient obligés de licencier des employés qu'ils souhaiteraient garder, avec à la clé la perte de certaines compétences et d'autres formes de capital humain, ou l'apparition d'externalités importantes pour la collectivité locale ou le système de protection sociale. Même si la situation du marché du crédit conduit à un nombre élevé de licenciements et, partant, nuit à l'efficience dans le contexte de la récession actuelle, il n'est pas sûr que des politiques de réduction du temps de travail constituent la solution la plus efficace à ce problème. Des mesures s'attaquant directement aux restrictions de crédit pourraient être préférables. Ainsi, la Suède a adopté une disposition provisoire autorisant les entreprises à retarder le paiement de leurs charges sociales pendant un an, moyennant un intérêt de 8 %, et d'autres pays ont mis en œuvre des dispositifs visant à faciliter l'accès des PME au crédit.
- Dans les pays qui ont assoupli leur législation sur la protection de l'emploi ces dernières années (voir Venn, 2009), il est peut-être davantage possible d'utiliser des mécanismes de travail à horaires réduits afin de décourager les licenciements excessifs en période de récession. Lorsque les règles de protection de l'emploi sont trop strictes, leur assouplissement peut permettre d'améliorer l'efficience du marché du travail. Néanmoins, cela amène les employeurs à licencier plus rapidement leurs salariés lorsque la demande recule; le niveau des licenciements qui en résulte peut alors être jugé excessif parce qu'il est supérieur au niveau d'efficience ou à un niveau politiquement acceptable. Quel que soit le cas, il est potentiellement plus intéressant

Encadré 1.3. **Un nombre élevé de licenciements nuit-il à l'efficience en période de grave récession ?** (suite)

d'appliquer une subvention temporaire pour un travail à horaires réduits que de revenir sur la réforme de la législation sur la protection de l'emploi. Le renforcement de la protection de l'emploi en période de récession risque d'être contreproductif dans la mesure où il limite la capacité d'action des entreprises face à des conditions économiques difficiles. Une législation plus stricte découragerait également l'embauche et freinerait donc la reprise du marché du travail. Des mesures en faveur du travail à horaires réduits peuvent également créer des distorsions en gênant une mobilité efficiente de la main-d'œuvre, mais ces distorsions devraient être sensiblement inférieures pour deux raisons : tout d'abord, l'obstacle à une destruction d'emplois efficiente devrait être moins important puisque la subvention n'a qu'une durée limitée, et surtout, les mesures en faveur du travail à horaires réduits sont beaucoup moins préjudiciables à la création d'emplois car les entreprises qui embauchent de nouveaux employés n'ont pas besoin de prendre en compte les coûts éventuels de leur licenciement.

On peut également étudier de manière empirique la question de savoir si les licenciements excessifs sont plus préoccupants dans le contexte actuel qu'ils ne l'ont été lors de récessions précédentes. Pour ce faire, il est utile de déterminer si les réformes récentes du marché du travail ont généralement entraîné une rétention moindre de la main-d'œuvre. Pour répondre à cette question, on peut examiner l'évolution dans le temps de la vitesse avec laquelle la demande de main-d'œuvre s'ajuste aux chocs de la demande de produits, cette rapidité d'ajustement pouvant être considérée comme un indicateur inverse de la rétention de main-d'œuvre. L'analyse repose sur des données de panel au niveau des entreprises (du secteur manufacturier uniquement) pour un grand nombre de pays de l'OCDE entre 1970 et 2005. Pour obtenir de plus amples détails sur le modèle et les méthodes d'estimation, voir l'annexe 1.A7 dans OCDE (2009e). Le graphique ci-après fait apparaître deux résultats principaux :

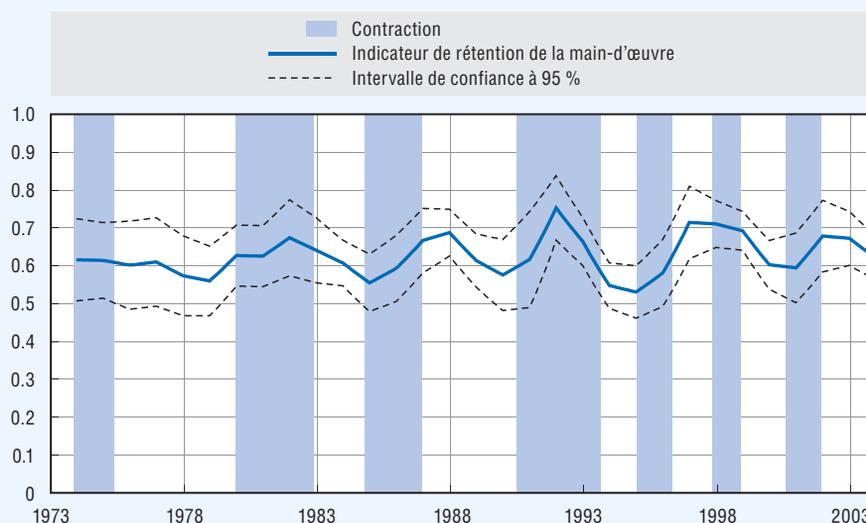
- Le profil temporel de l'indicateur de rétention de main-d'œuvre est anticyclique, ce qui indique que les entreprises ont effectivement recours à cette pratique pendant les périodes de ralentissement économique.
- Les trois dernières décennies ne semblent pas dégager de tendance évidente en matière de rétention de main-d'œuvre. En d'autres termes, les résultats ne confirment pas la supposition selon laquelle la tendance générale au démantèlement de la protection de l'emploi et le recours accru aux contrats de travail temporaire auraient modifié le comportement des entreprises du secteur manufacturier en matière de rétention de main-d'œuvre.

Nous n'analysons pas ici les raisons pour lesquelles cette pratique n'a pas diminué, mais il est au moins possible que l'impact potentiel d'un ajustement plus facile de la marge extensive ait été largement compensé par des accroissements simultanés de la flexibilité au niveau de la marge intensive, autrement dit, les entreprises et les travailleurs peuvent s'être améliorés dans la gestion des ajustements du temps de travail. Cette évolution tient peut-être en partie au fait que les dispositifs privés de partage du travail, tels que le travail à temps partiel et une organisation flexible du temps de travail (comme l'annualisation et les banques de temps), sont plus répandus.

Encadré 1.3. Un nombre élevé de licenciements nuit-il à l'efficacité en période de grave récession ? (suite)

Profil temporel de la rétention de main-d'œuvre

Estimations avec effets fixes d'une demande dynamique de main-d'œuvre^a



a) Estimations de t-2 à t+2 dans le secteur manufacturier uniquement.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de la Base de données EUKLEMS. Voir l'annexe 1.A7 de OCDE (2009e) pour de plus amples détails.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706286300248>

du début des années 80. Néanmoins, peu d'évaluations ont été menées pour apprécier leur efficacité en termes de préservation des emplois et, plus généralement, de soutien de l'emploi⁹⁷. Les études d'évaluation disponibles ont cependant mis en lumière un certain nombre de problèmes potentiels :

- Les dispositifs de réduction du temps de travail peuvent avoir des effets d'inertie et de déplacement importants, de sorte qu'ils contribuent très peu à l'accroissement de l'emploi total. Les limiter aux entreprises qui rencontrent des difficultés financières peut atténuer l'effet d'inertie, mais pas l'éradiquer. Les effets de déplacement surviennent lorsque ces programmes en viennent à soutenir des emplois non viables. Les dispositifs de réduction du temps de travail sont conçus, normalement, pour épauler les emplois et les travailleurs touchés par des tassements temporaires de la demande de main-d'œuvre, mais il est très difficile en pratique d'estimer *ex ante* si ces difficultés économiques sont vraiment temporaires et si les emplois concernés seront vraiment viables lorsque l'aide s'arrête. Il n'est pas simple non plus d'essayer d'éviter de soutenir des emplois non viables en demandant aux entreprises qui connaissent des difficultés financières de garantir que les emplois soutenus seront préservés après l'échéance du programme. Une autre solution peut consister à ne pas imposer de conditions aux entreprises, mais à faire confiance à l'autosélection. Les Pays-Bas, soucieux de ne soutenir que les emplois viables, ont ainsi récemment adopté un nouveau dispositif temporaire qui n'impose qu'une condition aux employeurs : reverser la moitié des allocations payées au salarié si celui-ci perd son emploi pendant ou dans les trois mois suivant la période de travail à temps réduit. La façon la plus simple de limiter les effets

de déplacement consiste cependant à veiller à limiter la durée des subventions pour la réduction du temps de travail tout en maintenant une durée suffisante pour préserver les emplois qui seront viables une fois l'économie relancée⁹⁸.

- Par le passé, les aides à la réduction du temps de travail ont été limitées, aussi, par leur faible adoption dans plusieurs pays. Celle-ci peut s'expliquer par les contraintes des volets spécifiquement prévus pour limiter les effets d'inertie et de déplacement (obligation pour les entreprises de fournir des documents détaillés sur les problèmes financiers qu'elles rencontrent et leurs perspectives, et de participer à l'indemnisation des travailleurs subissant une réduction du temps de travail), contraintes qui ont pu dissuader des entreprises d'y avoir recours. Il semble toutefois que l'adoption ait été très forte dans certains autres pays aux premiers stades de la récession actuelle, comme en Allemagne, en France et aux Pays-Bas. Ce résultat provient en partie des mesures prises par les autorités pour étendre le nombre d'entreprises admissibles à ces mesures ou rendre leur adoption plus attrayante (*via* par exemple une baisse des frais de participation au programme et une hausse des prestations).

On se souvient des problèmes d'efficacité posés par les politiques de réduction du temps de travail menées dans le passé. Mais ces mesures n'en bénéficient pas moins, au cours de la récession actuelle, d'une attention inusitée : plus des deux tiers des pays de l'OCDE déclarent soit avoir mis de nouvelles mesures en place, soit avoir renforcé des mesures existantes en réaction à la crise actuelle. Autre tendance notable, un nombre non négligeable de pays obligent ou incitent à combiner réduction du temps de travail et formation⁹⁹. Cet accent mis sur la sauvegarde d'emplois existants semble quelque peu en porte-à-faux avec la conclusion selon laquelle les politiques du marché du travail doivent « protéger les travailleurs et pas les emplois », conclusion soulignée dans une analyse toute récente de la politique de l'emploi – dont celle proposée par la Stratégie réévaluée de l'OCDE pour l'emploi (OCDE, 2006a)¹⁰⁰.

Pour résumer, les allocations de chômage partiel et les dispositifs de réduction du temps de travail sont des outils potentiellement précieux pour aider les travailleurs confrontés à de fortes pertes de revenu en raison de réductions non désirées du temps de travail et pour réduire l'étendue des licenciements inefficients en cas de détérioration temporaire de la situation d'une entreprise ou en cas de contraction plus générale, mais passagère, du marché du travail. L'analyse évoquée plus haut dans ce chapitre montre toutefois que les faiblesses du marché du travail dues à de graves récessions ne sont pas, de manière caractéristique, *passagères*, et qu'elles entraînent à tout coup des changements structurels qui imposent des ajustements non négligeables de la composition de la population active. Il y a donc nécessité d'un compromis entre la préoccupation immédiate du soutien des emplois existants et l'objectif de plus long terme consistant à faciliter la réaffectation des emplois et des travailleurs aux entreprises et aux branches les plus productives (chapitre 2). Exercice déjà ardu en soi, le ciblage efficace des aides sur des emplois « viables » l'est d'autant plus lorsque les marchés se détériorent rapidement et que la nécessité d'un soutien se fait pressante. Il importe, pour ne pas protéger les « mauvais » emplois et ne pas entraver la croissance de l'emploi lors de la reprise qui s'ensuit, de fixer des limites temporelles claires et crédibles à ces mesures et d'élaborer des interventions encourageant les entreprises viables à y recourir spontanément. Même lorsque de telles mesures sont en place, de nombreux cas peuvent se présenter dans lesquels les emplois ne survivent pas à la cessation des aides; un certain avantage social peut tout de même être retiré de l'application des mesures, car le fait de retarder une partie de la recrudescence

des licenciements au début d'une récession peut modérer le pic des entrées au chômage et donner aux travailleurs concernés et au SPE plus de temps pour préparer une transition potentiellement difficile vers de nouveaux emplois.

5.3. Un rôle accru des aides à l'emploi pour stimuler les embauches?

Au-delà des aides destinées à préserver les emplois menacés, un rôle accru peut être dévolu aux aides à l'embauche qui s'attachent à créer des emplois nouveaux¹⁰¹ et peuvent se révéler très efficaces (Martin et Grubb, 2001). Dans certains cas, on peut accroître leur efficacité en ciblant avec soin des catégories défavorisées et en resserrant les critères d'admissibilité des employeurs (nous traitons à l'encadré 1.4 différents aspects conceptuels relatifs à cette efficacité de manière plus détaillée). Toutefois, même si ces mesures ont une efficacité limitée sur l'emploi net, elles peuvent rester souhaitables en termes d'équité si elles font émerger une répartition plus égale du chômage au sein de la main-d'œuvre. Cet argument peut peser encore plus en cas de récession, lorsque les chances de retrouver un emploi après un licenciement sont particulièrement faibles pour les catégories défavorisées du fait de l'afflux massif de nouveaux chômeurs comprenant un nombre croissant de personnes très qualifiées venant de perdre leur emploi. Des subventions au recrutement ciblées peuvent aussi être utiles pour maintenir la crédibilité des PAMT, à un moment où le rendement immédiat de l'aide à la recherche d'emploi peut être inhabituellement faible pour des chercheurs d'emploi plus difficiles à réinsérer.

Confrontés au retournement économique actuel, la grande majorité des pays de l'OCDE ont étendu les aides existantes à l'embauche ou en ont créé de nouvelles, en les ciblant le plus souvent sur des catégories vulnérables données. Dans la plupart des cas, il est impossible d'évaluer précisément le nombre d'emplois aidés supplémentaires imputables à ces nouvelles initiatives, mais ce nombre est probablement faible par rapport à la nette aggravation du chômage et du chômage de longue durée, comme cela a été le cas au cours des récessions précédentes (voir la section 3.2). De plus, compte tenu de la concurrence accrue pour les emplois nouveaux que suscitent les nouvelles entrées au chômage, la simple augmentation du nombre potentiel d'emplois aidés a peu de chances de suffire à aider toutes les catégories défavorisées à retrouver un emploi. Il se peut également que le montant des aides à l'embauche doive être relevé pour assurer leur efficacité en période de fort repli.

5.4. La création directe d'emplois dans le secteur public : un soutien aux régimes d'activation?

La création directe d'emplois dans le secteur public est un autre outil – de conception ancienne – qui permet d'étoffer les débouchés professionnels pour les chercheurs d'emploi difficiles à réinsérer. D'un point de vue comptable, elle peut être considérée comme une aide à l'embauche à 100 %, mais ses implications sont assez différentes de celles des aides marginales classiques à l'emploi sous l'angle de l'affectation des ressources, car ce ne sont plus les mécanismes de marché qui déterminent les emplois créés. Les études d'évaluation de programmes de création directe d'emplois ont en général livré des conclusions décevantes, soulignant en particulier que ces dispositifs aident peu les participants à trouver plus tard un emploi permanent dans le secteur privé (Card et al., 2009; Martin et Grubb, 2001). Souvent, l'effet d'enfermement créé par ces programmes est fort et inhibe la mobilité vers des emplois non aidés car d'une part, la participation aux programmes aboutit volontiers à une diminution des efforts de recherche d'emploi et, d'autre part, les

Encadré 1.4. Renforcer l'efficacité des subventions à l'embauche

Le principal avantage des subventions à l'embauche en comparaison des réductions d'ensemble des cotisations patronales de sécurité sociale ou, plus globalement, des subventions « générales », est qu'elles ont tendance à être plus efficaces par rapport à leur coût. Si les subventions générales peuvent être relativement faciles à mettre en place et relativement efficaces pour soutenir l'emploi à court terme, du moins par rapport aux effets sur l'emploi qu'ont d'autres mesures de relance par voie budgétaire, les gains d'emplois associés représentent un coût important en termes de moins-values fiscales. Le fait que la subvention soit versée pour tous les emplois, y compris ceux qui auraient existé même en l'absence de la subvention, donne lieu à des pertes sèches pour l'économie. En se concentrant exclusivement sur les emplois nouvellement créés, les subventions à l'embauche peuvent être nettement plus efficaces. Dans certains cas, il est peut-être possible d'accroître encore leur efficacité en ciblant plus précisément les groupes défavorisés et en imposant des conditions plus strictes aux employeurs :

- Le ciblage peut se faire directement en choisissant des groupes de travailleurs défavorisés ou des branches d'activité en difficulté. Il peut également se faire de manière indirecte à travers les caractéristiques des subventions, en imposant par exemple des plafonds par travailleur ou par entreprise. Les subventions ciblées sur telle ou telle branche d'activité sont généralement problématiques, dans la mesure où il est malaisé de désigner les entreprises ou les branches d'activité qui ont besoin de soutien et où, de toute façon, cela risque de faire apparaître le problème du protectionnisme. Le ciblage direct de travailleurs défavorisés peut être efficace dans certains cas, mais également contreproductif lorsque cette mesure alourdit les charges administratives, aggrave la réprobation associée aux groupes défavorisés et est mal connue des employeurs (Katz, 1998). Dans d'autres circonstances, un ciblage indirect peut être plus efficace, par exemple en plafonnant les subventions totales par entreprise ou par travailleur. Le plafonnement des subventions totales par entreprise tend à favoriser les petites entreprises plutôt que les grandes. Ce type de ciblage peut se justifier pendant la récession actuelle dans la mesure où les petites entreprises risquent davantage de subir des restrictions de crédit que les grandes. Le plafonnement des subventions par travailleur encourage l'emploi peu qualifié et les emplois à temps partiel (qui peuvent être considérés comme une forme de partage du travail).
- Imposer des conditions plus strictes aux employeurs peut aider à réduire les effets de déplacement associés aux subventions à l'embauche. Par exemple, les subventions à l'embauche peuvent favoriser une situation de « rotation » lorsque les travailleurs du groupe cible ne sont recrutés que pour la durée de la subvention, puis remplacés par d'autres travailleurs cibles. Par ailleurs, des « effets de porte-tambour » peuvent aussi apparaître, c'est-à-dire des situations dans lesquelles les entreprises utilisent les embauches subventionnées pour remplacer des employés existants. Les subventions à l'embauche peuvent être plus efficaces si on les rend proportionnelles à la création nette et non brute d'emplois, ce qui permet dans le même temps de réduire au minimum le type d'effets d'inertie souvent associé aux subventions générales et les effets de déplacement générés par les subventions à la création brute d'emplois. Ces subventions à la création nette d'emplois sont parfois appelées « subventions générales marginales », lesquelles fournissent toutefois des incitations à externaliser l'emploi vers des entreprises nouvellement créées, car elles permettent aux entreprises de bénéficier de subventions sur l'ensemble de la main-d'œuvre et non sur les seuls emplois nets créés. Knabe et al. (2006) proposent l'idée d'un « subventionnement marginal double » qui consiste, lorsqu'une entreprise embauche un salarié et élève le niveau d'emploi au-dessus

Encadré 1.4. Renforcer l'efficacité des subventions à l'embauche (suite)

de son niveau de référence, à subventionner l'entreprise à la fois pour le nouveau salarié et pour un salarié déjà en poste. En principe, cela renforce les incitations à la création nette d'emplois tout en décourageant les entreprises de détourner le dispositif de subvention en recourant à l'externalisation. OCDE (1982) conclut, à partir des données disponibles sur l'incidence des subventions générales marginales appliquées au cours des années 70 et au début des années 80, que ces instruments peuvent être raisonnablement efficaces pour encourager provisoirement l'emploi pendant une période de reprise.

responsables des programmes ne sont aucunement incités à aider les participants (c'est-à-dire leur main-d'œuvre) à retrouver un emploi « normal ». Forts de ces expériences décevantes, de nombreux pays ont pris leurs distances, ces dernières décennies, à l'égard des dispositifs de création directe d'emplois, qui continuent cependant de représenter une importante mesure des PAMT dans certains d'entre eux. Soulignons toutefois que cette évaluation globalement négative peut être nuancée dans un contexte de grave récession, lorsqu'il s'avère particulièrement difficile de trouver un emploi « normal » à des chercheurs d'emploi défavorisés (Gregg et Layard, 2009).

Jusqu'ici, les dispositifs de création directe d'emplois ont été fortement étoffés en période de récession (voir la section 3.2). De la même manière, confrontés au repli économique actuel, différents pays ont annoncé des extensions de leurs programmes dans ce domaine (Corée, Espagne, Mexique, etc.). Le principal avantage potentiel de ces mesures en cas de récession est que les emplois temporaires du secteur public peuvent se montrer utiles pour aider ceux qui ont perdu leur emploi et sont difficiles à réinsérer à ne pas trop se couper du marché du travail (tant psychologiquement qu'objectivement) et, partant, peuvent servir de soutien aux régimes d'activation en aidant à préserver la crédibilité de ce choix d'action dans un contexte de marasme du marché du travail (Gregg et Layard, 2009). Bien conçus, de tels programmes peuvent aussi contribuer à réduire les effets d'enfermement. Pour cela, on peut entre autres proposer un travail à temps partiel, assorti d'une aide à la recherche d'emploi et d'une obligation de recherche d'emploi couplée à la menace de sanctions modérées au niveau des allocations (Gregg, 2009). On peut aussi proposer des primes aux employeurs du secteur public et aux ONG, afin de les inciter à assurer la formation générale des participants et à aider ceux-ci à trouver un emploi « normal » non aidé. De tels programmes doivent toutefois toujours rester temporaires afin d'éviter qu'ils ne deviennent une forme déguisée de chômage subventionné permanent (Martin et Grubb, 2001). Pour résumer, l'extension temporaire de la création directe d'emplois peut jouer un rôle utile de soutien aux régimes d'activation lorsque le marché du travail est atone, mais présente un intérêt limité lorsque les conditions du marché s'améliorent, et devrait donc disparaître dès la reprise entamée.

5.5. Faut-il étendre les actions de formation pour utiliser de manière productive le surcroît de temps sans emploi?

La multiplication des travailleurs qui perdent leur emploi et l'allongement de la durée du chômage doivent inciter à accroître la formation, mais la nécessité d'une hausse des dépenses de formation par chômeur, même si l'on peut obtenir les crédits nécessaires, n'est pas une évidence. Des études d'évaluation des programmes de formation

professionnelle pointent la grande variabilité du rendement de ces actions sur le marché du travail, qui est parfois même négatif, et en tout cas faible en moyenne (voir par exemple Grubb et Martin, 2001; OCDE, 2005; Kluve, 2006; Card *et al.*, 2009). Si quelques programmes de formation ont su générer d'importants effets positifs nets, il semble difficile de dire quels travailleurs ont tiré profit de quels types de formation. La formation professionnelle étant par ailleurs l'un des PAMT les plus onéreux, par opposition aux formations courtes portant sur les compétences nécessaires pour chercher un emploi, les régimes d'activation réservent le plus souvent la formation de longue durée aux destinataires d'allocations de chômage qui restent sans emploi pendant un certain laps de temps (par exemple un an ou plus), période au cours de laquelle ils bénéficient d'une aide à la recherche d'emploi et mettent au point un plan d'action personnalisé de réinsertion. Cette stratégie réserve la formation aux individus les plus difficiles à réinsérer tout en renforçant l'intensité de la recherche d'emploi avant la période d'activation, à l'intention des chercheurs d'emploi qui préfèrent la réinsertion à la participation obligatoire à une formation ou à un autre PAMT intensif.

Plusieurs éléments incitent à penser que l'équilibre coûts-avantages de la formation de ceux qui ont perdu leur emploi est plus favorable en période de récession que lorsque le marché du travail se montre moins morose. En particulier, le coût d'opportunité du délai nécessaire pour assurer une formation (l'« effet d'enfermement ») est inférieur lorsque les vacances d'emploi sont moins nombreuses et les épisodes de chômage plus longs. Cet avantage est contrebalancé jusqu'à un certain point par une plus faible rentabilité de la formation sur le marché du travail à court terme, mais des travaux récents insistent sur le fait qu'une bonne part de l'impact de l'accroissement des compétences sur les salaires ne se concrétise que lentement, ce qui laisse à penser que les avantages globaux de la formation ne sont peut-être pas affectés fortement par les conditions du marché du travail qui prévalent au moment même de la formation (Card *et al.*, 2009; OCDE, 2005; Stenberg et Westerlund, 2008). Deuxième élément qui justifie d'étoffer la formation en période de récession, les ralentissements économiques semblent associés à des accélérations du changement structurel, ce qui voudrait dire que des effectifs inhabituels de travailleurs perdant leur emploi peuvent se trouver contraints de changer de branche d'activité ou de profession pour retrouver un emploi, et sont donc susceptibles de tirer profit d'une formation. Tous ces arguments donnent à penser qu'il pourrait aussi s'avérer souhaitable de mettre davantage l'accent sur des formations plus générales¹⁰² ou plus longues¹⁰³ en période de récession.

De manière plus spéculative, le fait d'offrir une formation assez tôt à certains travailleurs perdant leur emploi en période de récession – au lieu de toujours les laisser commencer par une période prolongée de recherche intensive d'emploi – peut présenter certains avantages. L'analyse présentée à la section 2 montre que la durée du chômage s'accroît beaucoup durant les récessions, et que la dégradation des perspectives de la recherche d'emploi est particulièrement forte pour les catégories de main-d'œuvre déjà défavorisées (les jeunes, les travailleurs peu qualifiés, les femmes et les immigrants, notamment), ce qui incite à penser que le repérage des individus les plus menacés par le chômage de longue durée peut alors devenir plus facile. De plus, l'impact d'un décalage de la période d'activation sur la motivation peut être réduit pour les chercheurs d'emploi qui, quels que soient les efforts qu'ils déploient pour se réinsérer, subissent la pénurie des offres. Accéder plus tôt à la formation – ainsi qu'à d'autres programmes tels que des stages

d'insertion professionnelle – peut aussi s'avérer précieux pour atténuer l'effet de démoralisation et empêcher un processus d'exclusion du monde du travail.

S'il semble avantageux d'orienter la panoplie des PAMT vers davantage de formation en période de grave récession, plusieurs bonnes raisons incitent aussi à quelque prudence quant à un basculement trop brusque dans une stratégie privilégiant la formation initiale des chercheurs d'emploi difficiles à réinsérer. Plus fondamentalement, les évaluations fournissent peu d'éléments confirmant que le rendement des actions de formation est plus élevé pendant une récession qu'en période de croissance¹⁰⁴. On ne relève guère plus de faits indiquant qu'il est devenu plus facile de savoir quels travailleurs ayant récemment perdu leur emploi tireraient le meilleur parti de PAMT intensifs (c'est-à-dire indiquant que le « profilage » est plus fiable en période de récession)¹⁰⁵. Enfin, la prudence à l'égard du renforcement des actions de formation se justifie par les risques qualitatifs d'une politique précipitée. Pour être efficaces, le contenu des programmes de formation doit répondre aux besoins du marché local du travail, et aboutir à un certificat ou une qualification appréciés des employeurs¹⁰⁶. Il faut aussi disposer de formateurs qualifiés et d'installations adaptées comprenant des équipements souvent onéreux. La probable difficulté que représente dans bien des cas la mise en place rapide de nouveaux sites de formation en période de récession incite de manière générale à plutôt étoffer des programmes existants lorsque cela est possible. Une plus forte participation des prestataires de formation du secteur privé peut aussi permettre de contourner ces contraintes de capacité. Dans ce cas, il est essentiel de surveiller avec soin la qualité et la pertinence de toute formation bénéficiant de fonds publics.

5.6. Enseignements à tirer pour l'action publique

Le principal défi qui attend les administrateurs des PAMT consistera à savoir adapter la myriade de services de réinsertion proposés aux bénéficiaires d'allocations de chômage, ainsi que les obligations auxquelles ils sont soumis, de manière à encourager la réinsertion la plus rapide possible dans l'emploi de ceux qui ont perdu leur travail, tout en protégeant l'intégrité à long terme du principe des obligations réciproques sur lequel reposent les régimes d'activation. Il est essentiel d'accroître le nombre de places des différents programmes du marché du travail pour, à la fois, améliorer les perspectives à court et long terme du marché du travail pour les allocataires et maintenir la substance du principe des obligations réciproques dans le contexte de débouchés professionnels directs limités. Tout en maintenant le noyau des aides à la recherche d'emploi, il est souhaitable, en particulier pour les chercheurs d'emploi plus difficiles à réinsérer, de s'adapter à des conditions durcies du marché du travail en orientant quelque peu la panoplie de mesures vers la formation, les aides à l'embauche et les stages d'insertion aidés.

Beaucoup de pays de l'OCDE ont fait, au cours des dernières années, des investissements importants pour établir ou perfectionner des régimes d'activation, y compris des initiatives de retour des assistés dans l'emploi, et ils ont obtenu d'importants avantages économiques et sociaux qui ne doivent pas être sacrifiés. Toutefois, nombre de ces systèmes sont encore récents et n'ont pas subi l'épreuve de récessions. Les mener à bon port au travers de cette récession représentera un défi certain, mais on observe de manière encourageante que de nombreux gouvernements n'ont pas tardé à renforcer leur offre de PAMT dès les premiers stades du repli économique. Il sera très important d'évaluer l'efficacité réelle de ces initiatives.

6. Concilier les mesures visant à diminuer les coûts sociaux des récessions économiques et la nécessité de soutenir une offre élevée de main-d'œuvre à long terme

L'histoire nous enseigne que l'adoption de réponses inappropriées face à un niveau élevé de chômage cyclique peut porter atteinte à l'offre de main-d'œuvre à long terme, en termes tant quantitatifs que qualitatifs. Par exemple, les gouvernements de certains pays membres de l'OCDE ont, en période de récession, opté pour des prestations de préretraite et d'invalidité au lieu de fournir aux travailleurs les plus âgés et aux travailleurs partiellement invalides qui perdaient leur emploi une aide au retour dans l'emploi susceptible de les aider à surmonter leurs difficultés particulières de recherche d'emploi; on a ainsi parfois réduit l'offre quantitative de main-d'œuvre de manière importante et durable. Les jeunes, et notamment les moins qualifiés, sont aussi confrontés à des difficultés spécifiques en cas de morosité du marché du travail, et ont souvent besoin d'une assistance ciblée dont l'objectif est d'éviter que leurs perspectives de carrière à long terme ne soient compromises. La crainte est née plus récemment que les difficultés du marché du travail qui assaillent les immigrants en période de récession ne sapent le potentiel à long terme d'atténuation des carences de main-d'œuvre que recèlent les migrations internationales dans le contexte du vieillissement de la population.

6.1. Comment éviter les mesures facilitant l'accès aux prestations de préretraite ou d'invalidité?

Un certain nombre de pays de l'OCDE ont proposé des options de préretraite à la suite de la crise des années 70. La libération d'emplois pour les jeunes que l'on escomptait de ces mesures n'a pas eu lieu (OCDE, 2006b). Malgré l'échec patent de ces politiques, il a fallu beaucoup de temps à ces pays pour démanteler ces dispositifs¹⁰⁷. De façon similaire, certains gouvernements de l'OCDE ont élargi le droit aux prestations d'invalidité pendant les récessions, en incluant au nombre des critères d'attribution les difficultés rencontrées sur le marché du travail et non plus les seuls critères médicaux (OCDE, 2009i). Bien que l'intention des pouvoirs publics ait été d'apporter une aide à une catégorie de la population particulièrement vulnérable, il apparaît aujourd'hui très clairement que l'état de santé des travailleurs partiellement invalide a en fait tendance à se détériorer, par rapport à ce qu'il serait en cas de retour à l'emploi, lorsqu'ils deviennent allocataires de prestations d'invalidité (chapitre 4).

Ces deux options ont fonctionné à sens unique et presque aucun des travailleurs qui en ont bénéficié n'est revenu dans l'emploi une fois la récession terminée. Malgré les résultats décevants de l'accès accru aux prestations de préretraite et d'invalidité, les précédents qui ont été créés se sont révélés difficiles à inverser, ce qui augmente leur impact à long terme en accroissant la dépendance envers les prestations et en bridant l'offre de main-d'œuvre.

À la lumière de ce rappel historique, il est rassurant de constater qu'aucun des 29 pays ayant répondu au questionnaire de l'OCDE n'a signalé avoir recouru à des mesures de cette nature¹⁰⁸. Il reste néanmoins probable que de fortes pressions politiques favorables à ces mesures se feront jour si les marchés du travail ne connaissent pas une reprise rapide. Au lieu d'ouvrir la voie à une dépendance à long terme vis-à-vis de prestations sociales et à une exclusion du marché du travail, les gouvernements devraient concentrer leurs efforts sur un regain d'assistance aux chômeurs, y compris le cas échéant en prenant des mesures temporaires vigoureuses visant à accroître la demande de main-d'œuvre dans les

catégories menacées (diminution des cotisations patronales de sécurité sociale, promotion du travail à temps partiel, aides à l'embauche dans le secteur privé, création directe d'emplois dans le secteur public, etc.). Les travailleurs âgés et partiellement invalides qui perdent leur emploi doivent être soutenus par ces mesures, et non aiguillés vers des programmes de préretraite ou d'invalidité.

6.2. Comment aider les jeunes dans leur transition de l'école à l'emploi ?¹⁰⁹

Même en période de prospérité, le taux de chômage des jeunes est de deux à trois fois plus élevé que celui des adultes dans de nombreux pays. De nombreux jeunes connaissent de courts épisodes de chômage lors de leur transition de l'école à l'emploi mais certains – souvent ceux qui sont peu qualifiés et qui proviennent de minorités ethniques – restent dans des situations de chômage ou perdent tout lien avec le marché du travail. Comme nous l'avons montré à la section 2, tout repli économique réduit fortement les perspectives d'emploi des jeunes les moins qualifiés, y compris en accroissant beaucoup leur vulnérabilité au chômage de longue durée. La priorité à court terme devrait être de réduire au minimum l'accroissement de ce noyau irréductible de jeunes qui, connaissant le chômage de longue durée et l'inactivité (non associée à des études), risquent de perdre des contacts efficaces avec le marché du travail et de compromettre pour toujours leurs perspectives d'emploi et leurs capacités de gains. L'assouplissement temporaire des critères d'admissibilité des jeunes chômeurs aux allocations de chômage et aux PAMT (soit directement en fonction de l'âge, soit indirectement par une extension des droits à prestations aux chômeurs qui avaient un contrat temporaire et ont une faible expérience professionnelle) peut être une solution s'il s'accompagne de l'application du principe des obligations réciproques. Il est également clair que dans un contexte de ralentissement économique, il est encore plus essentiel de prendre des mesures décisives ciblées sur les jeunes à risque (subventions pour des contrats d'apprentissage destinés aux jeunes non qualifiés, promotion d'écoles de la deuxième chance, etc.) afin de diminuer leurs chances d'entrer sur le marché du travail sans aucune qualification.

La récession actuelle peut être aussi l'occasion d'envisager d'augmenter l'âge de la fin de la scolarité (jusqu'à 18 ans) dans certains pays de l'OCDE. Lorsque cette réforme n'est pas un simple allongement de la scolarité mais qu'elle s'accompagne de mesures permettant de diversifier le choix des études et qu'elle met l'accent sur l'acquisition de qualifications reconnues valorisées par les employeurs, elle se montre efficace pour donner un niveau minimum de qualifications aux jeunes quittant le système scolaire. Il est également important de veiller à ce que les jeunes sortis du système éducatif rencontrant des difficultés sur le marché du travail puissent avoir accès en tant que de besoin à des écoles de la deuxième chance et à l'apprentissage (voir l'encadré 1.5), mais aussi à des services de PAMT. Dans de nombreux pays de l'OCDE, où l'accès aux PAMT est limité aux bénéficiaires des allocations de chômage, la situation est difficile pour beaucoup de jeunes au chômage, qui, comme indiqué plus haut, n'ont souvent pas droit à ces prestations. Il est essentiel de les faire bénéficier d'une aide à la recherche d'un emploi, d'une formation et d'autres dispositifs appropriés même lorsqu'ils n'ont pas droit aux allocations de chômage. Sinon, ils sont en grand danger d'être coupés du marché du travail.

6.3. Comment aider les immigrants à poursuivre leur intégration?

L'expérience montre que les immigrants sont parmi les victimes les plus importantes des vicissitudes que connaît le marché du travail en cas de retournement économique (voir

Encadré 1.5. Les écoles de la deuxième chance et l'apprentissage

La crise économique actuelle pourrait augmenter de manière substantielle les effectifs de jeunes susceptibles d'être exclus du marché du travail si aucune action déterminée n'est menée. Malheureusement, la grande majorité des études d'évaluation montrent l'inefficacité des PAMT visant spécialement les jeunes défavorisés (Martin et Grubb, 2001; Card *et al.*, 2009). Peut-être ces résultats décevants sont-ils imputables à l'hétérogénéité et à la grande complexité des besoins d'une cible qui doit, le plus souvent, pour intégrer avec succès le marché du travail, surmonter des obstacles multiples allant de l'insuffisance de compétences de base à des difficultés comportementales et familiales. Cependant, certains résultats encourageants sont à mettre au crédit de programmes axés sur les écoles de la deuxième chance et l'apprentissage, qui peuvent servir de guide pour l'action gouvernementale.

- Les *écoles de la deuxième chance* peuvent prendre plusieurs formes. Différentes études récentes portant sur les États-Unis ont montré que les programmes « en résidence » – dans lesquels les jeunes sont extraits de leur quartier et bénéficient à la fois d'un mentorat, d'une expérience professionnelle et d'un enseignement de rattrapage – pouvaient fort efficacement améliorer les résultats obtenus sur le marché du travail. *Job Corps* constitue un exemple à noter de programme de ce type aux États-Unis (OCDE, 2009c). Il existe depuis plusieurs décennies et forme un volet essentiel de la panoplie d'actions fédérales visant à améliorer les performances des jeunes défavorisés en matière d'emploi. Il est ouvert sur la base du volontariat aux 16-24 ans à faible revenu qui connaissent des difficultés d'emploi. Il dessert quelque 60 000 jeunes défavorisés répartis dans 119 centres sur tout le territoire. De son côté, face à la forte augmentation, survenue depuis le début des années 90, des effectifs de jeunes exclus de tout emploi, toute scolarisation ou toute formation, le Japon a récemment adopté différentes mesures nouvelles. Parmi celles-ci figure un programme en résidence appelé « Camp d'indépendance pour les jeunes » (*Wakamono Jiritsujuku*), qui vise les jeunes entrés dans cette catégorie depuis un an au moins. Ce programme dure habituellement trois mois, au cours desquels 20 participants vivent et travaillent ensemble. Les participants bénéficient d'un mentorat, d'une formation de base à l'exercice d'un métier et à la communication, d'une formation et d'une initiation pratique à l'emploi, qui ont pour but de stimuler la confiance en soi et la motivation professionnelle. En 2006, 704 jeunes gens ont suivi ce programme dans 25 camps répartis dans tout le pays; 401 ont trouvé un emploi dans les six mois (OCDE, 2008d).
- L'*apprentissage* a contribué efficacement, dans plusieurs pays de l'OCDE, à faciliter les transitions de l'école à la vie active (Ryan, 2001). Mais la crise actuelle fait craindre une chute relative du nombre de postes d'apprentis par rapport aux effectifs qui terminent leurs études, ce qui compromet les perspectives professionnelles à moyen terme des jeunes incapables de trouver ou de conserver un apprentissage. On peut de surcroît redouter que la charge de l'ajustement à la crise ne pèse de manière disproportionnée sur les apprentis, dans la mesure où les frais de cessation prématurée d'un apprentissage ont toutes les chances d'être moindres, pour l'employeur, que ceux entraînés par la résiliation du contrat d'un salarié ordinaire. De fait, le ratio apprentis/salariés est faiblement procyclique (Brunello, 2009). Différents pays de l'OCDE ont adopté ou annoncé des mesures temporaires visant à stimuler leur dispositif d'apprentissage pour qu'il réponde aux défis de la récession en cours. Parmi ces mesures, citons la multiplication du nombre de places d'apprentissage, ainsi que la fourniture de garanties d'apprentissage à certaines catégories de jeunes terminant leurs études, le versement de primes aux employeurs qui mènent leurs apprentis au bout de leur apprentissage et l'ouverture de possibilités de formation hors poste pour les apprentis licenciés.

le chapitre 1 de OCDE, 2009g). Par rapport aux travailleurs autochtones, ils courent aussi un plus grand risque de moins bien s'en sortir sur le plan professionnel lorsque la reprise finit par se manifester. Les pouvoirs publics doivent veiller à ce que la dégradation du marché du travail pour les immigrants n'hypothèque pas la possibilité de nouvelles migrations lorsque la croissance reviendra. Ils doivent maintenir les programmes d'intégration, renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et préserver la possibilité pour les immigrants de bénéficier des PAMT visant les chômeurs. En l'absence de mesures de cette nature, ils entraveraient le rôle que joue l'immigration dans un contexte de population vieillissante et face aux pénuries de travailleurs¹¹⁰.

Conclusion

L'économie mondiale est confrontée à la pire récession de l'après-guerre et le chômage atteint des chiffres sans précédent dans de nombreux pays. Les gouvernements s'activent à éviter que la crise financière et économique ne se mue en crise sociale à part entière, calamiteuse pour les travailleurs vulnérables et les foyers à bas revenu. Si les allocations de chômage se mettent automatiquement en branle, au moins pendant un certain laps de temps, pour soutenir le niveau de revenu de nombreux travailleurs perdant leur emploi, leur champ est peu étendu dans certains pays de l'OCDE, notamment parce que nombre des chômeurs nouveaux occupaient un emploi atypique et ne satisfont pas aux critères d'attribution des prestations. Afin de proposer un filet de sécurité plus efficace, différents pays ont déployé des efforts pour étendre ces prestations et, dans certains cas, prolonger leur durée maximale. Il s'agit là d'une évolution encourageante, même s'il convient, afin de réduire le plus possible tout effet néfaste de ces mesures sur les incitations au travail, de s'entourer de précautions pour les appliquer.

Les gouvernements ont aussi rapidement étoffé les ressources consacrées aux programmes actifs du marché du travail afin de préserver l'activation et le principe des obligations réciproques grâce auxquels on s'assure que les chercheurs d'emploi défavorisés gardent le contact avec le marché du travail et ne sombrent pas dans l'inactivité. Par rapport aux récessions antérieures au cours desquelles, dans maints pays de l'OCDE, les dépenses de PAMT n'avaient pas augmenté de façon significative au moment du regain de chômage cyclique, le contraste est encourageant. Toutefois, compte tenu des hausses massives du chômage, les crédits supplémentaires consacrés aux programmes du marché du travail restent toutefois assez limités. Le contraste avec les récessions passées est particulièrement prometteur pour les travailleurs les plus âgés : le choix consistant à les verser dans des programmes de préretraite ou d'invalidité, qui s'est révélé très coûteux lors de ces épisodes, n'a pas été largement repris jusqu'ici. Il importe que les gouvernements continuent dans cette voie.

Un enseignement plus général peut être tiré de la crise présente : les mesures prises pour aider ceux qui perdent leur emploi en temps de récession doivent respecter les principes élémentaires souvent prônés dans le contexte plus large du débat relatif aux dispositifs de relance budgétaire, c'est-à-dire être *opportunes, ciblées et temporaires*. L'analyse contenue dans le présent chapitre montre qu'il y a des raisons supplémentaires d'insister sur ces principes lorsqu'on conçoit des mesures – au-delà des mesures générales de relance budgétaire – visant à aider ceux qui ont perdu leur emploi en période de récession. Par exemple, il est doublement important d'adopter en temps utile des politiques de soutien du revenu et d'aide au retour dans l'emploi : le développement rapide de ces mesures contribuera à stabiliser la demande globale et apportera aux travailleurs ayant

perdu leur emploi une aide au moment où ils en ont le plus besoin. La nécessité de cibler soigneusement ces politiques va également au-delà des raisons avancées dans la littérature macroéconomique (appliquer un plan de relance là où il aura le plus fort impact sur la demande globale). Pour des raisons de répartition, il est important de cibler le soutien du revenu et l'aide au retour dans l'emploi sur les travailleurs qui en ont le plus besoin. Pour des raisons d'efficacité, il est tout aussi important que les programmes actifs de marché du travail ciblent les demandeurs d'emploi qui peuvent bénéficier le plus de chaque type de service. Enfin, les initiatives visant à assurer un revenu supplémentaire en période de récession – ou à assouplir certaines obligations liées aux régimes d'activation – devraient en règle générale être temporaires dans la mesure où, dans le cas contraire, elles entraveraient l'efficacité du fonctionnement des marchés du travail une fois la reprise amorcée. Il n'est pas impossible, toutefois, que le test de résistance constitué par la récession fasse apparaître la nécessité de procéder à des réformes structurelles permanentes ou qu'il offre l'opportunité de faire passer une réforme qui avait déjà été prévue mais qui avait manqué de soutien politique.

Une récession aussi profonde que celle en cours nécessite également des réponses de la puissance publique suffisamment fortes. En général, les gouvernements des pays de l'OCDE ont vigoureusement réagi au ralentissement économique à l'aide de politiques monétaires et budgétaires très expansionnistes, tout en prenant des mesures parfois sans précédent pour stabiliser les marchés financiers. L'analyse contenue dans ce chapitre montre que des réponses tout aussi vigoureuses sont nécessaires pour étoffer l'aide directe apportée à ceux qui perdent leur emploi et aux autres travailleurs emportés par la tourmente économique. Il est encourageant de constater que de nombreuses autorités se sont résolues à renforcer les filets de sécurité des chômeurs et des travailleurs à bas revenu, mais aussi les régimes d'activation dont l'objectif est d'aider les travailleurs à retrouver un travail ou à augmenter leur employabilité. Un point d'interrogation demeure dans maints pays quant à l'ampleur de l'extension des PAMT à ce jour face à la recrudescence marquée du chômage. Il sera important de suivre ces initiatives de près et avec rigueur afin d'évaluer à quel point elles auront allégé les coûts sociaux de la crise tout en contribuant à préparer le marché du travail à une forte reprise.

Enfin, la récession actuelle met en lumière l'importance des politiques sociales et de l'emploi qui peuvent fonctionner efficacement, même face à l'afflux massif de chômeurs et aux autres dysfonctionnements du marché du travail qui sont la marque des récessions sévères. Les lignes directrices pour la politique de l'emploi contenues dans la Stratégie réévaluée de l'OCDE pour l'emploi de 2006 soulignent les conditions structurelles nécessaires pour obtenir sur le long terme de bonnes performances en termes d'emploi, mais ne comportent pas d'orientations détaillées sur la façon de moduler les politiques sociales et de l'emploi en cas de récession profonde. L'analyse contenue dans le présent chapitre commence à combler cette lacune, en soulignant qu'il est important de trouver des moyens efficaces d'apporter un soutien du revenu et une aide au retour dans l'emploi aux travailleurs ayant perdu leur emploi ou affectés par la récession, sans compromettre l'efficacité et l'adaptabilité du marché du travail à long terme. Le processus de réflexion sur les conséquences des forts replis économiques en matière de conception optimale des politiques du marché du travail n'en est toutefois qu'à ses débuts.

Notes

1. Les éléments de ce chapitre sont le reflet des informations disponibles au 13 juillet 2009.
2. Voir Bell et Blanchflower (2009) pour une étude récente des incidences néfastes d'un chômage élevé sur le bien-être.
3. Le taux de chômage dans la zone de l'OCDE s'établissait à 5.7 % en 2007, tandis que 66 % des personnes en âge de travailler étaient pourvus d'un emploi.
4. Le taux de chômage harmonisé annuel de l'OCDE a atteint le point bas de 5.7 % en 2007, mais les taux de chômage mensuels corrigés des variations saisonnières indiquent que le taux de chômage moyen de l'OCDE s'est établi au plus bas à 5.6 % entre novembre 2007 et février 2008.
5. On a observé ces derniers mois des signes encourageants de normalisation des conditions financières; par ailleurs, la croissance en Chine et, peut-être, dans d'autres grandes économies émergentes, rebondit. Toutefois, l'expérience nous rappelle que les ralentissements économiques associés à des crises bancaires – ce qui est le cas de la récession actuelle – ont souvent été profonds et durables (Claessens et al., 2008; FMI, 2008; Reinhard et Rogoff, 2009). Le fait que toutes les régions du globe aient été touchées par la crise – avec un déclin simultané marqué des volumes d'échanges internationaux et des volumes d'IDE – est un facteur supplémentaire d'incertitude.
6. Les récessions sont réputées commencer le premier trimestre suivant l'écart trimestriel maximal de production atteint durant l'expansion économique précédente (estimations du Secrétariat).
7. Toutefois, l'impact cumulé des récessions à double creux de 1979 et de 1981 a été plus fort : le taux de chômage s'est envolé jusqu'à 10.7 % sur une période de quatre années. Aux États-Unis, le chômage devrait, si l'on en croit les projections actuelles, atteindre 9.9 % d'ici fin 2010.
8. Plus le taux de chômage en début de récession est faible, plus la hausse proportionnelle – comme l'illustre le graphique 1.2 – correspondant à une hausse donnée en points de pourcentage du taux de chômage est forte. L'une des raisons pour lesquelles la hausse proportionnelle a été si élevée au Japon durant la récession du début des années 70 est précisément que le taux initial de chômage n'était que de 1.2 %. À titre de comparaison, celui du début de la crise actuelle atteignait 3.8 %. En fait, la hausse projetée, en points de pourcentage, du taux de chômage du Japon durant la récession actuelle est plus élevée que celle enregistrée au début des années 70 (2.0 points de pourcentage, contre 0.8 à l'époque).
9. La date de césure retenue pour les informations figurant dans la section A du graphique 1.3 est le 11 juin 2009. Les données traduisent la ponction budgétaire des dispositifs budgétaires, mais pas nécessairement toutes les mesures prises pour stimuler l'activité. En particulier, les opérations de recapitalisation dans le secteur financier et les hausses des investissements dans les entreprises publiques ne sont pas prises en compte.
10. Ces éléments ont incité la Hongrie, l'Irlande et l'Islande à beaucoup resserrer leur politique budgétaire.
11. L'Australie et les États-Unis sont les seuls pays où l'on s'attend à ce que la relance budgétaire discrétionnaire soit plus importante que celle apportée par les stabilisateurs automatiques (OCDE, 2009b).
12. Un diagramme de dispersion juxtaposant l'ampleur de la relance budgétaire et la puissance des stabilisateurs automatiques confirme l'existence d'une forte relation négative entre les deux (voir le graphique 1.A2.1 de OCDE, 2009e).
13. L'annexe 1.A2 de OCDE (2009e) présente de plus amples détails sur l'élaboration de ces multiplicateurs.
14. Le premier jeu de multiplicateurs de la production reflète simplement les multiplicateurs moyens du PIB tirés de travaux de recherche publiés et adaptés pour une application à une classification harmonisée et un peu plus détaillée des catégories de dépenses et de taxation, et la tendance qu'ont les multiplicateurs à être plus réduits dans les économies plus ouvertes, et plus forts dans les économies plus fermées. Le deuxième scénario ajuste à la baisse les multiplicateurs du PIB pour envisager la possibilité que les modèles macroéconomiques examinés ne prennent pas pleinement en compte l'impact des « fuites internationales » sur la diminution des effets budgétaires des multiplicateurs (c'est-à-dire le fait qu'une partie du surcroît de dépenses aille aux importations plutôt qu'aux biens et services intérieurs). Le troisième scénario ajoute un autre ajustement à la baisse afin de prendre en compte la possibilité que les multiplicateurs budgétaires soient, dans la conjoncture actuelle, plus petits qu'à l'accoutumée, en raison d'une propension inhabituellement élevée à l'épargne. Ces ajustements

ayant une incidence réduite sur les différences internationales observées dans la taille relative des multiplicateurs de PIB, la section B du graphique 1.3 ne fait apparaître que les multiplicateurs de l'emploi du deuxième jeu (intermédiaire).

15. Il est également probable que les élasticités de l'emploi varient d'un pays à l'autre, mais il n'a pas été possible d'en fournir des estimations solides.
16. L'impact sur l'emploi estimé pour les États-Unis au graphique 1.4 est inférieur à celui obtenu par le CEA (2009) à l'aide de multiplicateurs du PIB tirés de plusieurs modèles prévisionnistes de l'économie américaine.
17. La section 3 examine en détail les politiques visant à activer les chômeurs en période de récession. L'objectif de la présente section est simplement de montrer qu'une telle approche n'est pas, *a priori*, dénuée de fondement.
18. Ces modèles de régression ont été estimés pour des panels non équilibrés de 20 pays de l'OCDE sur la période 1994-2007. Ces modèles contenaient des séries complètes de variables indicatrices de pays et d'année et ont été estimés selon la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO). La raison pour laquelle la plupart des simulations parviennent à la conclusion que les embauches l'emportent sur les cessations d'emploi, même en période de récession, tient à ce que l'échantillon d'estimation attribue une pondération relativement élevée à l'Espagne et à l'Irlande, deux pays où la croissance nette de l'emploi a été soutenue au cours de la période d'estimation.
19. Le NAIRU est le taux de chômage d'équilibre compatible avec un taux d'inflation constant. La fraction du taux de chômage qui excède le NAIRU donne une mesure du chômage cyclique (Gianella et al., 2008).
20. Comme on pouvait s'y attendre, les licenciements sont anticycliques. Cependant, la tendance qui voit le nombre de licenciements augmenter avec le chômage cyclique est plus que compensée par le déclin de la part des travailleurs qui quittent leur emploi pour en chercher un autre. Si au contraire on estime l'état du cycle conjoncturel au moyen de la croissance nette des emplois, le caractère contracyclique des licenciements prend le pas sur le caractère procyclique des démissions, de sorte que le taux de cessation d'activité devient modérément anticyclique. La cyclicité du taux d'embauche ne semble toutefois pas entamée par cette évolution.
21. Comme dans le cas du graphique 1.5, ces simulations s'appuient sur des panels non équilibrés de 20 pays de l'OCDE. Cependant, les régressions reproduites dans le graphique 1.6 sont basées sur des données trimestrielles couvrant la période de T1 1970 à T3 2008. Ces modèles contenaient des séries complètes de variables indicatrices de pays et d'année et ont été estimées selon la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO).
22. Il en va de même aux États-Unis, bien que l'absence d'une série chronologique suffisamment longue sur les postes vacants ait conduit à exclure ce pays de l'analyse de régression faisant l'objet du graphique 1.6. Selon des données du Bureau of Labor Statistics, le ratio chômeurs/emplois vacants, égal à 1.7 en décembre 2007, c'est-à-dire au début de l'actuelle récession, atteignait 5.4 en mai 2009.
23. Le fait que la concurrence entre demandeurs d'emploi s'intensifie pendant les périodes de récession se trouve confirmé par l'aggravation du risque de chômage de longue durée, phénomène analysé en détail à la section 2. En outre, la dégradation des perspectives d'aboutissement des recherches d'emploi ne touche pas uniformément toutes les catégories de la population active.
24. Lemieux et MacLeod (2000) montrent qu'un effet d'hystérèse peut se produire du côté de l'offre lorsqu'après avoir perçu une première fois des allocations de chômage, les individus développent une « accoutumance » au versement répété de telles prestations. Il est à noter que plusieurs autres politiques, notamment une protection stricte de l'emploi, peuvent également entraîner des effets d'hystérèse sur le marché du travail, ainsi que le montrent les modèles *insider/outsider* (Lindbeck et Snower, 1988).
25. Il existe un risque particulier que la perte d'emploi conduise à une dépendance plus élevée et permanente à l'égard des prestations lorsque, en réponse à une récession, les autorités assouplissent les conditions d'accès aux prestations d'invalidité et de handicap. En effet, les travailleurs qui perçoivent ces prestations sont relativement peu nombreux à reprendre un emploi (chapitre 4).
26. Les premières phases du ralentissement économique actuel avaient manifestement une dimension sectorielle, les causes premières de la récession résidant dans l'éclatement des bulles immobilières et la crise des marchés financiers, mais la crise s'est rapidement propagée à d'autres secteurs de l'économie. Ce point est analysé dans la section 2 ci-après.

27. Voir Bassanini et Duval (2006), Gianella *et al.* (2008) et les nombreuses études citées par ces auteurs.
28. En effectuant une régression du taux de chômage trimestriel par rapport à l'écart de production et des séries complètes de variables indicatrices de période et d'année pour un panel non équilibré de 18 pays de l'OCDE sur la période allant de T1 1970 à T4 2008, les auteurs obtiennent un coefficient hautement significatif de 0.58 et un R2 de 0.78.
29. L'analyse idéale porterait sur la sensibilité au cycle conjoncturel en termes de revenus d'activité totaux, qui est l'indicateur le plus complet des variations des salaires horaires et du total des heures travaillées. Mais on ne dispose pas de données harmonisées à l'échelle internationale sur les revenus totaux en nombre suffisant pour mener une analyse désagrégée de la sensibilité au cycle conjoncturel correspondant à celle présentée ici pour le nombre total d'heures travaillées. Les informations disponibles pays par pays semblent indiquer que les baisses de rémunération sont, au cours de cette récession, particulièrement répandues en Corée et au Japon. Un « pacte social général » a été signé en Corée le 23 février 2009, dans lequel les dirigeants d'entreprises, les syndicats, les pouvoirs publics et la société civile se sont engagés à respecter un certain nombre de lignes directrices pour surmonter la crise économique et en répartir la charge équitablement. L'un de ces lignes directrices stipule que les syndicats et les employeurs doivent négocier des concessions salariales en échange du maintien dans l'emploi. À fin mars 2009, 422 négociations de concessions et accords de coopération avaient été ainsi signés, soit une hausse annuelle de 191 % (KOILAF, 2009). Le rôle majeur que jouent les primes annuelles dans la rémunération est l'une des raisons pour lesquelles celle-ci est souvent très réactive, au Japon, à l'état du cycle conjoncturel. Dans ce pays, OCDE (2009a) prévoit une baisse de la rémunération des salariés de 3.1 % en 2009.
30. La composante cyclique du total des heures travaillées est extraite à l'aide d'un filtre de Hodrick-Prescott.
31. Les résultats sont généralement très proches lorsque l'on se réfère à l'emploi et non au nombre total d'heures travaillées. Ils sont également robustes à la méthode utilisée pour extraire la composante cyclique des données.
32. Il convient de noter que la capacité de rétention de la main-d'œuvre en période de récession peut aussi dépendre de l'accès au crédit. En conséquence, les entreprises qui ont plus difficilement accès au crédit sont potentiellement moins sensibles au cycle en termes d'emploi, mais potentiellement plus en termes de nombre d'heures moyen.
33. Il est probable que divers facteurs technologiques et la structure des marchés de produits affectent également la sensibilité des secteurs au cycle conjoncturel (Petersen et Strongin, 1996). De manière similaire, la taille de l'entreprise peut avoir d'importantes répercussions sur la sensibilité de la demande de main-d'œuvre au cycle conjoncturel, même si aucun consensus n'existe sur la nature de cette relation. Moscarini et Postel-Vinay (2009) fournissent des éléments prouvant que l'emploi dans les grandes entreprises réagit plus fortement aux changements du cycle conjoncturel que l'emploi dans les petites entreprises (y compris dans un même secteur). Cette conclusion est interprétée comme le signe d'une association négative entre la taille de l'entreprise et l'incitation à stocker de la main-d'œuvre : plus productives et rémunérant mieux leurs salariés, les grandes entreprises peuvent plus facilement attirer de nouveaux travailleurs qualifiés lorsque l'économie repart. À l'opposé, Gertler et Gilchrist (1994), ainsi que Sharpe (1994), constatent que les petites entreprises sont plus sensibles aux variations du cycle conjoncturel. Selon ces derniers, les petites entreprises réagissent davantage aux chocs (négatifs) car elles ont plus difficilement accès au crédit.
34. Ces estimations reposent sur des données annuelles concernant l'Australie, la Corée, les États-Unis, le Japon et 18 pays de l'UE sur la période 1970-2005. L'annexe 1.A4 de OCDE (2009e) énumère les sources de données et décrit la méthodologie utilisée pour les estimations.
35. Par contraste, en Espagne, le secteur de la construction a été à l'origine de plus de 20 % de la croissance totale de l'emploi entre 2000 et 2005, et représentait environ 12 % de l'emploi total en 2005. En Irlande, ce secteur a pesé pour près de 30 % dans la croissance totale de l'emploi entre 2000 et 2005.
36. Si les secteurs de la construction et de la fabrication de biens durables restent ceux qui enregistrent les pourcentages de destruction d'emplois les plus élevés aux États-Unis, les secteurs de services sont responsables de la moitié du déclin total de l'emploi. Fait peut-être surprenant si l'on considère que le secteur financier est à l'origine de la crise actuelle, les destructions d'emplois dans le secteur des services financiers ne sont que très légèrement supérieures à la moyenne.

37. Les coûts de remplacement du personnel ont au moins deux autres implications pour l'ajustement du marché du travail au cycle conjoncturel. Tout d'abord, ces coûts atténuent les réactions des entreprises aux variations du cycle conjoncturel en matière d'embauche et de licenciement. La rétention de main-d'œuvre induite par les coûts de remplacement peut modérer l'impact immédiat d'un repli économique sur l'emploi, mais ces coûts peuvent également entraver la reprise en décourageant les embauches. Deuxièmement, les coûts de remplacement affectent la marge d'ajustement en encourageant l'utilisation de la marge intensive (temps de travail) au détriment de la marge extensive (emploi), comme nous l'évoquons plus loin.
38. Ces estimations sont tirées de données annuelles relatives à 11 à 15 pays appartenant pour l'essentiel à l'Union européenne, sur des périodes allant le plus souvent du début des années 80 à 2005. L'annexe 1.A4 de OCDE (2009e) énumère les sources de données et décrit la méthodologie utilisée pour les estimations.
39. Ces résultats sont globalement conformes à ceux de OCDE (2008a). Gielen et Van Ours (2009) montrent aussi de leur côté que la cyclicité de l'emploi des jeunes est surtout liée au flux d'entrées dans l'emploi (à l'occasion par exemple de la transition de l'école à la vie active) et que la cyclicité de l'emploi des travailleurs âgés est surtout liée aux flux de sorties (au moment par exemple de la mise en préretraite).
40. D'après Jaimovich *et al.* (2009), rien n'indique que les règles d'ancienneté soient à l'origine d'une part substantielle des variations de la sensibilité au cycle conjoncturel entre les groupes d'âge aux États-Unis; il semble au contraire que prédominent les différences constatées au niveau de l'expérience du marché du travail.
41. L'intensité capitaliste supérieure de l'entreprise profitant aux travailleurs plus instruits est par ailleurs susceptible d'augmenter l'importance de l'ajustement sur la marge intensive par rapport à l'ajustement sur la marge extensive. Les résultats reproduits dans l'annexe 1.A4 de OCDE (2009e) ne font pas apparaître de différences significatives entre les groupes de compétences lorsque la sensibilité au cycle conjoncturel est définie en termes d'emploi et non plus de nombre total d'heures.
42. Différentes études antérieures ont examiné le rôle des dimensions spécifiques de la composition de la population active en matière de volatilité par rapport au cycle conjoncturel. Par exemple, Jaimovich et Siu (2009) avancent que le changement du profil d'âge de la main-d'œuvre a notablement réduit la volatilité globale au cours des 25 dernières années dans tous les pays du G7. Davis et Kahn (2008) montrent que les changements sectoriels à long terme aux États-Unis ont contribué au déclin de la volatilité globale liée au cycle conjoncturel pendant la période dite de « *Great Moderation* », mais qu'ils n'en ont pas été la cause principale.
43. L'effet estimé du profil d'âge (8 %) est beaucoup plus petit que celui établi antérieurement par Jaimovich et Siu (2009), pour qui le profil d'âge représente 20 à 30 % du recul de la volatilité globale du G7 par rapport au cycle conjoncturel. Il se peut que cet écart résulte d'un biais d'agrégation (c'est-à-dire du fait que l'analyse ne fait ici la distinction qu'entre trois catégories d'âge, alors que Jaimovich et Siu en utilisent sept).
44. L'impact de la hausse tendancielle de la part des femmes dans l'emploi total sur la volatilité globale est négligeable car la volatilité moyenne ne varie pas selon le sexe (voir le graphique 1.9).
45. La majorité des pays de l'OCDE a recours, dans la période actuelle de repli économique, à des régimes d'indemnisation de la réduction du temps de travail. Nous les analysons de manière plus détaillée à la section 5 ci-après.
46. L'analyse de décomposition retranscrite ici, comme dans la plupart des autres parties de cette section, prend pour hypothèse implicite le fait que l'ajustement est symétrique tout au long du cycle conjoncturel et qu'il s'effectue instantanément. Cependant, l'hypothèse de symétrie est particulièrement sujette à caution en ce qui concerne les jeunes et les travailleurs âgés. Pour de plus amples détails sur les sources et méthodes d'estimation, voir respectivement les annexes 1.A3 et 1.A4 de OCDE (2009e).
47. Abraham et Houseman (1994), ainsi que Van Audenrode (1994), montrent que l'emploi s'ajuste plus lentement dans les pays européens qu'aux États-Unis, même lorsque ces pays atteignent des niveaux comparables d'ajustement du nombre total d'heures par le biais de variations du nombre moyen d'heures par travailleur. Les auteurs attribuent ce phénomène à la générosité des régimes européens d'indemnisation de la réduction du temps de travail, qui donnent une certaine souplesse aux employeurs dans le contexte de réglementations de la protection de l'emploi relativement strictes.

48. Dans le cas des Pays-Bas, il est probable que l'importance relative des variations du temps de travail reflète la forte incidence du travail à temps partiel. En Grèce et en Italie, elle pourrait refléter une combinaison de facteurs : législation stricte en matière de protection de l'emploi, notamment temporaire; faiblesse des allocations de chômage; et générosité relative des régimes d'indemnisation de la réduction du temps de travail.
49. S'agissant des jeunes, le rôle important de l'activité dans l'ajustement cyclique peut traduire l'impact des conditions du marché du travail sur les choix d'inscription dans des établissements d'enseignement, ainsi que la faiblesse des incitations à s'inscrire comme chômeur, dans la mesure où les jeunes sont relativement peu nombreux à avoir droit à des prestations de chômage. Il se peut que le rôle très limité de l'ajustement horaire des jeunes soit dû à la faiblesse des coûts de leur remplacement. Il faut toutefois noter que Jaimovich et al. (2009) donnent une image quelque peu différente de la situation pour les jeunes Américains. Selon eux, les mouvements d'entrées-sorties vers et hors de la population active ont un rôle relativement peu important dans les variations cycliques du nombre d'heures par personne chez les jeunes.
50. Cette analyse s'inspire fortement de travaux antérieurs conduits par Elsby, Hobijn et Sahin (2008), et les prolonge dans trois directions : i) en étudiant un plus grand nombre de pays; ii) en faisant la distinction entre les différentes catégories de la population active; et iii) en prenant en compte le rôle des politiques sociales et de l'emploi dans la dynamique du chômage. Comme dans la plupart des autres études récentes, la décomposition s'appuie sur l'hypothèse que le chômage est à l'équilibre (constant pour un taux d'entrée et un taux de sortie donnés) et que le chômage courant n'est affecté que par les variations contemporaines des taux d'entrée et de sorties rapportées ici. L'annexe 1.A5 de OCDE (2009e) donne des précisions sur la mesure des flux de chômage et la décomposition des variations du chômage entre variations des entrées et variations des sorties qui sous-tendent les résultats présentés dans ces lignes.
51. La configuration est relativement stable d'un pays à l'autre pour les différentes catégories de main-d'œuvre, sauf pour le groupe des travailleurs âgés.
52. La variation relativement faible des entrées au chômage des jeunes peut traduire l'importance relative des cessations d'emploi de ce groupe d'âge – qui est volontiers procyclique et, partant, compense l'a multiplication des licenciements en période de récession – tandis que le recul particulièrement marqué des sorties du chômage dans ce groupe reflète peut-être les difficultés que rencontrent les jeunes, dans un marché du travail déprimé, face à des chercheurs d'emploi plus expérimentés. Elle peut aussi, néanmoins, être liée à la plus forte tendance qu'ont les jeunes à s'extraire de la population active lorsqu'une récession se produit (voir le graphique 1.11) pour, souvent, retourner sur les bancs de l'école.
53. L'annexe 1.A5 de OCDE (2009e) montre qu'en moyenne, les jeunes entrent dans le chômage ou en sortent beaucoup plus que les « adultes », et que la durée de leur chômage est beaucoup plus réduite. La mobilité relativement élevée des jeunes face au chômage (que ce soit en entrée ou en sortie) n'est pas nécessairement un problème en soi. Elle peut tout au contraire être le signe d'un processus d'exploration du marché du travail entrepris par de nouveaux acteurs de ce marché, processus qui contribue à son efficience à long terme en améliorant l'adéquation des travailleurs à leur emploi.
54. Shimer (2007) étend l'analyse en se focalisant explicitement sur les transitions de l'emploi au chômage, mais ne constate pas que cette restriction modifie sensiblement l'importance relative des entrées et des sorties dans les variations du chômage aux États-Unis. Petrongolo et Pissarides (2008) montrent que la prise en compte des transitions vers l'inactivité a une incidence un peu plus importante au Royaume-Uni et en Espagne, mais que les sorties continuent malgré tout de dominer.
55. La section 1 note l'existence d'éléments montrant que l'amplification des chocs est plus grande dans des marchés du travail plus flexibles, ce qui laisse à penser que les flux de chômage pourraient réagir plus fort immédiatement après un choc cyclique. Toutefois, les corrélations du tableau 1.4 laissent croire que tout effet d'amplification de cette nature est plus que compensé par une moindre persistance des chocs (c'est-à-dire par le fait que le marché du travail se rééquilibre plus vite). Les résultats rapportés au chapitre 2 indiquent également que les pays où la rotation moyenne des emplois et des travailleurs est plus élevée peuvent y gagner en productivité à long terme en réaffectant les travailleurs de manière plus efficiente vers des emplois plus productifs.
56. Les dépenses de PAMT sont normalisées pour le PIB par habitant. Des moyennes de ces dépenses ont été établies sur la période d'échantillonnage afin d'éviter le biais d'endogénéité qu'auraient pu provoquer les fortes variations annuelles des dépenses de PAMT par chômeur liées au chômage, créant alors un problème de causalité inverse. Idéalement, il faudrait pour traiter ce

problème un instrument corrélé non pas avec le chômage, mais avec les dépenses de PAMT par chômeur. Un tel instrument n'étant pas disponible, nous avons opté à la place pour l'établissement d'une moyenne progressive des dépenses de PAMT. On peut ainsi obtenir des estimations homogènes de l'évolution de l'impact des dépenses moyennes de PAMT sur le chômage sur la durée du cycle conjoncturel, mais pas de l'incidence directe de ces dépenses sur la dynamique du chômage – laquelle incidence est d'un intérêt de toute façon secondaire dans le contexte présent.

57. Les modèles de régression incluent également l'écart de production, utilisé comme variable de contrôle de l'état du cycle conjoncturel. Ses coefficients indiquent que les sorties du chômage sont fortement procycliques (c'est-à-dire que la durée du chômage s'accroît en période de récession), que les entrées au chômage sont hebdomadairement procycliques pour les femmes et les travailleurs d'âge très actif, mais acycliques pour les autres catégories de la population active, et que le taux de chômage est fortement contracyclique.
58. À l'aide de microdonnées relatives à la Norvège, Roed et Zhang (2003) fournissent des éléments tendant à prouver que l'effet désincitatif des allocations de chômage sur le taux de retour à l'emploi est plus fort dans un marché du travail morose que dans un marché du travail tendu.
59. Les éléments micro-économétriques antérieurs dont on dispose sur l'impact des PAMT tout au long du cycle conjoncturel sont mitigés. Roed et Raaum (2006) constatent que les PAMT perdent en efficacité pendant les récessions en Norvège, tandis que McVicar et Podivinsky (2008) observent une plus grande efficacité du *New Deal* pour les jeunes lorsque le chômage est élevé au Royaume-Uni.
60. Appelqvist (2007) présente des résultats du même ordre dans le contexte de la Finlande, où la perte salariale approche les 10 % pour les travailleurs ayant perdu leur emploi en période de récession, mais est nulle lorsque la perte de l'emploi a eu lieu en période de forte croissance. Ruf (2008) analyse le rôle des effets de signal pour les pertes de revenus liées à une cessation d'emploi au cours du cycle conjoncturel en faisant la distinction, pour la Suisse, entre les licenciements collectifs et individuels. Il observe que les pertes de revenus associées aux licenciements collectifs sont plus importantes en période de récession qu'en période d'expansion, principalement à cause de la moindre probabilité de trouver un emploi, mais que les pertes de revenus associées aux licenciements individuels sont plus élevées en période d'expansion car les effets de signal négatifs associés à ces licenciements sont amplifiés lorsque la conjoncture est favorable.
61. Hijzen *et al.* (2009) montrent que la perte salariale subie au Royaume-Uni lors du retour dans l'emploi augmente avec la durée du chômage qui suit la cessation d'emploi.
62. Ces niveaux de dépenses sont corrigés des différences de niveaux de vie entre pays sur la base d'un facteur de correction multiplicatif égal au ratio du PIB par habitant des États-Unis sur le PIB par habitant du pays en question (exprimé en USD sur la base des PPA).
63. La section 4 consacrée aux dispositifs de complément de ressources accorde une attention particulière aux prestations d'aide sociale, qui constituent une source de revenus importante pour ceux qui ont perdu leur emploi et que l'assurance chômage ne peut indemniser, n'indemnise que faiblement ou n'indemnise plus du fait de leur ancienneté dans le chômage.
64. Les prestations d'invalidité et de nombreux programmes d'aide aux handicapés ne sont pas inclus dans la *Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail*. On pourra se reporter au chapitre 4 pour une analyse détaillée des prestations d'invalidité.
65. Ce minimum a été calculé hors Mexique, qui ne dispose pas de régime d'indemnisation du chômage.
66. La force de cet effet stabilisateur automatique varie selon les pays de l'OCDE, comme on peut le voir en comparant les estimations obtenues pour les trois groupes de pays au graphique 1.15. Résultat intéressant, les dépenses consacrées aux programmes du marché du travail assurent à peu près le même niveau de stabilisation automatique dans les pays qui s'en remettent au marché et dans les autres pays qui ont obtenu de bons résultats, même si le volume de dépenses dans ce dernier groupe est trois fois plus élevé. Par contraste, l'effet de stabilisation automatique est considérablement plus faible dans les autres pays de l'OCDE – il est même complètement inexistant en ce qui concerne les dépenses affectées aux mesures actives.
67. Calmfors *et al.* (2001) analysent les très fortes expansion et contraction des PAMT survenues en Suède au cours des années 90.
68. L'annexe 1.A6 de OCDE (2009e) donne des informations plus complètes sur les modèles de régression sous-jacents utilisés dans les deux sections du graphique 1.16.

69. La section 2 ayant fait apparaître la possibilité que l'efficacité de la formation augmente en temps de récession, il pourrait s'avérer très rentable de rendre l'offre de formation plus réactive aux hausses cycliques du chômage.
70. L'Islande n'a pas répondu au questionnaire. OCDE (2009d) donne une analyse plus détaillée des réponses des autres pays, mais nous nous contenterons ici d'évoquer plusieurs tendances générales.
71. Comme il a été indiqué plus haut, en Corée, syndicats et employeurs se sont engagés, par le « pacte social général » de février 2009, à négocier ce type d'arrangements.
72. Au lieu de réduire les cotisations patronales de sécurité sociale, la Suède offre la possibilité aux entreprises ayant des difficultés financières de différer leurs paiements d'impôt et de cotisations de sécurité sociale pendant une période limitée, avec intérêts. L'intention est de faire face directement aux difficultés liées à la contraction du crédit en offrant un répit aux entreprises en difficulté dans l'espoir d'éviter ainsi des licenciements temporaires. Le recours à des prêts au lieu de subventions est non seulement intéressant d'un point de vue budgétaire, mais aide aussi à faire en sorte que seules les entreprises n'ayant pas accès au crédit bénéficient de cette aide.
73. Les stabilisateurs automatiques sont examinés à la section 1 ci-dessus. Dans la plupart des cas, les réponses au questionnaire concernant les modifications discrétionnaires des allocations de chômage n'ont pas donné d'estimations de l'impact des dépenses annuelles au titre des mesures passives.
74. Cela correspond à la dépense prévue sur la période trisannuelle commencée le 1^{er} juillet 2009 et dont le montant est supérieur de 32 % à ce qui était envisagé dans le budget initial, en partie en raison du chômage plus élevé que prévu.
75. Les programmes généraux de travaux publics et les réductions générales des cotisations patronales ne sont pas pris en compte dans les statistiques des programmes du marché du travail car ils ne ciblent pas les chômeurs ou d'autres groupes vulnérables de la population active. Ces mesures sont donc traditionnellement classées comme dépenses générales et mesures fiscales pouvant servir à renforcer la demande globale de main-d'œuvre en période de ralentissement de l'activité économique. En tant que telles, elles ont été prises en compte dans l'analyse des programmes de relance budgétaire présentée à la section 1. Comme ces mesures apparaissent en partie dans les réponses au questionnaire, elles figurent aussi, dans une certaine mesure, dans le graphique 1.17 et le commentaire correspondant.
76. OCDE (2007a) dresse un panorama détaillé des paramètres institutionnels, dont les critères d'admissibilité, les montants des prestations et la durée de service de ces dernières. Les mises à jour de ces données et une calculatrice impôts-prestations sont par ailleurs disponibles sur Internet à l'adresse www.oecd.org/els/social/prestationsetsalaires.
77. Les taux de remplacement nets sont plus élevés pour les familles dans lesquelles, du fait de la présence d'un deuxième apporteur de revenu, la perte de revenu n'est que partielle (les taux peuvent de même être plus faibles dans les ménages dont deux ou plusieurs membres sont touchés par le chômage). Dans de nombreux pays, les programmes d'aide sociale sous condition de ressources prévoient une solution de secours pour ceux qui n'ont pas droit, ou presque, à des allocations de chômage. Les taux de remplacement nets des allocataires en droit (et effectifs) de ces allocations de revenu minimum peuvent donc être plus élevés. Il est toutefois utile, afin de centrer le débat sur l'ampleur des allocations de chômage, de commencer par en exclure, dans un premier temps, les prestations d'aide sociale.
78. L'Irlande et le Royaume-Uni octroient des prestations d'assurance chômage uniformes non soumises à des conditions de ressources pendant une période initiale de chômage. Pour une famille n'ayant pas d'autre revenu, les montants de l'assurance chômage et des prestations d'aide sont toutefois du même ordre.
79. Bien que ces tendances soient loin d'être uniformes dans les pays de l'OCDE, la part de l'emploi temporaire dans les pays de l'UE15 a augmenté de 20 % en dix ans (pour atteindre 14.8 % en 2007). Le travail temporaire représente plus de 20 % de l'emploi total en Pologne et au Portugal, et près d'un tiers des contrats de travail sont à durée limitée en Espagne. En dehors de l'Europe, le Japon a connu une explosion des formes d'emploi atypiques.
80. Parmi les pays de l'OCDE en 2007, les pays imposant les conditions d'emploi et de cotisation les plus strictes étaient la République slovaque (trois ans), la Turquie (600 jours ouvrés) et le Royaume-Uni (deux ans), suivis par la Belgique, la Pologne et l'Espagne (respectivement 468, 365 et 360 jours ouvrés) ainsi que l'Autriche, le Danemark, l'Allemagne, l'Italie, la Suède et la Suisse (12 mois chacun). À l'autre extrémité du spectre, les travailleurs d'âge très actif de neuf

pays remplissent les conditions de cotisation et d'emploi dès six mois de travail ou moins (Canada, Corée, États-Unis, France, Grèce, Islande, Japon, Norvège, Pays-Bas). L'Australie et la Nouvelle-Zélande octroient des allocations de chômage (soumises à des conditions de ressources) sans imposer de conditions d'emploi ou de cotisation. Outre l'ancienneté dans l'emploi, les règles d'admissibilité peuvent toutefois prévoir d'autres conditions susceptibles d'empêcher l'accès des travailleurs à temps partiel à l'assurance chômage même lorsqu'ils sont anciens et relativement stables dans l'emploi. Par exemple, plusieurs États des États-Unis appliquent au revenu antérieur des conditions minimales qui peuvent exclure les travailleurs à temps partiel de l'assurance chômage.

81. Lorsque le marché du travail n'est pas totalement équilibré (c'est-à-dire lorsqu'il existe un important chômage involontaire), des modèles de marché du travail « imparfait » sont utiles pour réfléchir à la façon dont les politiques sociale et budgétaire influent sur les salaires et le chômage. Des modèles tenant compte d'un certain degré de rigidité des salaires (due, par exemple, à l'existence de syndicats puissants) semblent indiquer que les taux de remplacement et la charge fiscale ont une influence positive sur les niveaux de salaires, ce que confirment différentes études économétriques (Hersoug, 1984; Holmlund et Kolm, 1995; Lockwood et Manning, 1993; Sorensen, 1997). De plus, l'effet de modération salariale produit par des taux de remplacement plus bas est plus marqué en période de chômage élevé (Graafland et Huizinga, 1999).
82. Dans certains pays, ces prestations sont des extensions de programmes existants visant à réduire les coûts récurrents d'ajustement de la main-d'œuvre dans les branches d'activité saisonnières, comme le tourisme ou la construction. Des prestations similaires mais non limitées aux activités saisonnières peuvent aussi être offertes, au cas par cas, aux travailleurs d'entreprises qui connaissent des difficultés notoires ou qui sont en cours de restructuration à grande échelle (*Transferkurzarbeitergeld*, en Allemagne).
83. Les programmes de réduction du temps de travail sont souvent qualifiés de partage du travail. Ils représentent effectivement une forme de partage du travail, mais le présent chapitre emploie le vocable de réduction du temps de travail pour éviter toute confusion avec des politiques de partage du travail visant à augmenter le nombre d'emplois disponibles grâce à une réduction du nombre normal d'heures travaillées, obligatoire ou négociée collectivement. Certains pays européens, notamment la France, ont appliqué par le passé ces politiques pour tenter de lutter contre le chômage structurel. Il est cependant difficile de modifier les normes nationales en matière de temps de travail, ce qui fait qu'un partage du travail de ce type aura peu de chance d'être un instrument efficace pour contrer les épisodes d'augmentation cyclique du chômage. Pour plus d'informations sur les politiques de partage du travail de ce type, voir Boeri et al. (2008).
84. Les contraintes à court terme auxquelles sont confrontées les entreprises en difficulté financière peuvent être telles qu'elles préfèrent ne pas participer à ces dispositifs afin d'éviter les coûts intermédiaires qu'ils peuvent comporter, même si les prestations de chômage partiel subventionnent les systèmes de travail à horaires réduits et peuvent par conséquent être profitables à l'entreprise dans le moyen terme.
85. Les prestations offertes à tout travailleur à temps partiel satisfaisant aux conditions correspondantes de cotisation et de recherche d'emploi sont moins courantes. Le système d'assurance chômage (facultative) du Danemark verse des prestations aux personnes employées à temps partiel qui ont perdu, ou recherchent, un emploi à temps plein. Cette indemnisation est aussi offerte aux travailleurs à temps partiel dont le contrat à temps partiel est entièrement distinct de leur ancien contrat à temps plein (étant souscrit avec un nouvel employeur, par exemple).
86. Topoleski (2008) résume les caractéristiques du programme. Baicker et Rehavi (2004) examinent l'historique du programme et ses effets sur le reclassement et les salaires.
87. Au Royaume-Uni, par exemple, il faut travailler un nombre minimum d'heures pour avoir droit au *Working Tax Credit*. En Belgique, l'accès au bénéfice du Bonus à l'emploi est fonction des taux de salaire horaire et non des gains. Cela a l'avantage de ne pas favoriser les emplois à temps partiel, surtout pour les deuxièmes apporteurs de revenu.
88. En tant que mécanisme de redistribution, les prestations liées à l'exercice d'une activité professionnelle sont particulièrement intéressantes dans les pays où l'inégalité des revenus est grande, mais elles sont moins efficaces lorsque la distribution des gains est plus égale. Voir par exemple Immervoll et al. (2007).
89. En fait, comme les prestations liées à l'exercice d'une activité professionnelle renforcent les incitations à travailler dans les emplois faiblement rémunérés, on peut s'attendre à ce qu'elles favorisent les sorties du chômage au cours de la reprise ultérieure. Une question que les pouvoirs

publics devraient suivre soigneusement, cependant, est celle de savoir si des prestations liées à l'exercice d'une activité professionnelle ciblées créent des « trappes à bas salaires ». Les prestations liées à l'exercice d'une activité professionnelle étant normalement supprimées progressivement au-delà d'un certain niveau de gains, elles peuvent réduire les incitations à travailler davantage ou à s'élever sur l'échelle des salaires en investissant dans une formation. En période de marasme du marché du travail, avec de nombreuses personnes qui subissent involontairement des pertes de salaire, les taux élevés d'imposition marginale effective qui vont de pair avec ce mécanisme de ciblage amortissent les pertes de revenu et deviennent plus ou moins virtuels. Cependant, une suppression brutale des prestations à des niveaux de salaire relativement bas pourrait retarder la croissance des gains une fois que le marché du travail commence à se redresser.

90. Par exemple, des calculs antérieurs pour les États-Unis montrent que la perception du total des prestations disponibles aurait réduit de 70 % le nombre de personnes en situation d'extrême pauvreté (Zedlewski et al., 2002). Il est à noter que le seuil de pauvreté extrême utilisé dans cette étude est inférieur de 50 % au seuil de pauvreté fédéral des États-Unis, qui est lui-même largement inférieur aux seuils relatifs de pauvreté présentés dans le graphique 1.19.
91. Aux États-Unis, l'explosion du nombre des bénéficiaires du programme de bons d'alimentation « Food Stamps » (devenu le SNAP, *Supplemental Nutrition Assistance Program*), qui touche maintenant 11 millions de bénéficiaires (et s'adresse à plus de 30 millions de personnes), a été attribuée en partie à des changements organisationnels de ce type (une autre explication avancée est le durcissement des conditions d'accès aux autres programmes d'aide sociale).
92. Par exemple, un certain nombre d'études indiquent que les mesures de placement immédiat ont un effet positif sur l'emploi et font diminuer la dépendance envers les prestations, mais qu'elles sont souvent inefficaces pour sortir durablement les individus concernés et leur famille de la pauvreté (Moffitt, 2008; Bolvig et al., 2003; Cancian et al., 2003). Dans une économie ayant une demande suffisante de travailleurs peu qualifiés, l'obligation de recherche d'emploi pour les bénéficiaires de l'aide sociale peut stimuler à la fois la rémunération et l'emploi. Elle peut cependant s'avérer peu efficace pour augmenter les revenus moyens du fait du caractère plus strict des critères d'attribution et de la baisse subséquente du nombre de bénéficiaires. À l'inverse, on a pu montrer que des mesures d'aide à l'emploi telles que l'aide à la garde des enfants ou les prestations liées à l'exercice d'une activité professionnelle avaient un effet plus modeste sur l'emploi, même si elles sont bien conçues. Mais elles sont relativement efficaces pour stimuler les niveaux de revenu et diminuer la pauvreté de ceux qui ont une activité. Dans l'ensemble, ces résultats indiquent qu'il y a une synergie entre les mesures de placement immédiat et les mesures d'aide à l'emploi.
93. Il est probable que de nombreux prestataires de formation travaillant au moins en partie pour des entreprises privées auront un excès de capacités lors d'une récession. Il faudrait évidemment vérifier que leurs programmes de formation sont adaptés aux besoins des chômeurs. Une autre manière pour le service public de l'emploi de tirer parti des capacités excédentaires du secteur privé est illustrée par le détachement de tuteurs des agences d'intérim néerlandaises au profit du WERKplan (ABN, 2009).
94. Les effets de carrousel correspondent à une situation dans laquelle des bénéficiaires de prestations de chômage de longue durée sont capables de renouveler leurs droits à l'indemnisation en participant à un PAMT. Cela peut aboutir à ce que des individus continuent de participer alternativement à des programmes actifs et passifs, même après la reprise.
95. Il se peut tout à fait, compte tenu de la segmentation suffisante du marché du travail, que de nombreux emplois adaptés aux groupes vulnérables ne soient pas remplis par des travailleurs plus ordinaires, même lorsqu'en période de récession de nombreux demandeurs s'intéressent à chaque vacance d'emploi.
96. On illustre souvent l'argument de l'équité en comparant deux options : celle, plus équitable, consistant à passer temporairement tous les salariés d'une entreprise à mi-temps, et celle, moins équitable, consistant à licencier la moitié de l'effectif. Des effets distributifs plus complexes sont toutefois susceptibles de se manifester. Par exemple, la disponibilité d'une aide à la réduction du temps de travail peut renforcer la segmentation *insider-outsider* du marché du travail, puisqu'elle a toutes les chances de commencer par renforcer la sécurité de l'emploi d'*insiders* déjà relativement sécurisés.
97. Le principal problème rencontré par les études d'évaluation des programmes de réduction du temps de travail est d'éviter le biais de sélection qui survient parce que les entreprises impliquées tendent à être en moins bonne santé financière que les autres entreprises, qui pourraient être utilisées comme groupe témoin. En n'abordant pas correctement le processus de sélection, on

pourrait conclure faussement que les subventions accordées à la réduction du temps de travail diminuent la stabilité de l'emploi et l'emploi. Berkeley Planning Associates et Mathematica Policy Research, Inc. (1997) présentent une évaluation complète de programmes d'indemnisation du chômage partiel aux États-Unis, alors que Calavrezo et al. (2009) évaluent le système français de chômage partiel.

98. La différence de durée du chômage partiel français et du CIG italien, par exemple, explique probablement en partie pourquoi le recours aux dispositifs de réduction du temps de travail pour traiter le changement structurel a été beaucoup plus répandu en Italie qu'en France (Mosley et Kruppe, 1996).
99. Le recours à une diminution du temps de travail à des fins de formation n'a jamais été très important (Mosley et Kruppe, 1996). Il a même été explicitement interdit dans certains pays afin d'empêcher que la réduction du temps de travail ne serve à financer les besoins de formation. Dans d'autres pays, cette possibilité n'a pas été utilisée de manière intensive en raison des difficultés pratiques posées par la planification des stages et des formations de personnes qui sont des salariés actifs.
100. La conjugaison de niveaux modérés de protection de l'emploi et d'une batterie de politiques actives et passives du marché du travail se justifie à deux titres. Tout d'abord, un tel système soutient la hausse de la productivité et du niveau de vie en facilitant le processus de destruction créatrice qui présuppose un flux constant d'emplois et de travailleurs des entreprises les moins productives vers les entreprises les plus productives (chapitre 2). Deuxièmement, l'expérience montre que les systèmes dits de « flexicurité », fondés sur un dispositif institutionnel de ce type, peuvent apporter au moins autant de sécurité de l'emploi et du revenu au salarié que les cadres institutionnels privilégiant une stricte protection de l'emploi, même si cette dernière offre souvent une très forte sécurité à un certain pan de la population active (OCDE, 2004).
101. En principe, les aides à l'emploi peuvent cibler soit les employeurs, soit les salariés. Mais dans un contexte de récession, on peut s'attendre à ce que la réponse initiale en termes d'emploi soit nettement plus forte si elles visent directement les premiers.
102. Dans une analyse du rendement pour le marché du travail d'une formation secondaire complète (deuxième cycle) d'adultes, Stenberg et Westerlund (2008) constatent des effets positifs nets pour les chômeurs de longue durée de Suède, au bout toutefois de cinq à sept années.
103. Stephane et Pahnke (2008) fournissent des éléments qui tendent à prouver que des programmes de formation plus longs sont plus rentables à long terme, considération qui a plus de poids lorsque le marché du travail est déprimé.
104. À l'exception de Lechner et Wunsch (2006), qui ont dégagé des éléments indiquant que l'effet d'enfermement, en Allemagne, est moins négatif durant les périodes de récession. Ils constatent aussi que plus le niveau de chômage au début du programme de formation est important, plus les effets estimés de la formation sont positifs à long terme. Ce dernier effet semble toutefois relativement ténu.
105. Si les taux de réussite de la recherche d'emploi s'effondrent tout particulièrement pour certaines catégories défavorisées en période de récession, il est trop simpliste de les considérer comme relégués aux derniers rangs d'une longue file d'attente de demandeurs d'emploi et donc privés de tout espoir de trouver un emploi. Il y a de bonnes chances pour que le marché du travail, même en période de forte récession, soit suffisamment segmenté pour qu'un nombre considérable de postes vacants convenant aux chômeurs défavorisés ne soient pas remplis par des chercheurs d'emploi plus qualifiés et plus expérimentés.
106. L'atteinte de cet objectif suppose des démarches personnalisées dans différents contextes de marché du travail, ainsi qu'un partenariat fort entre les entreprises et le secteur public. Avec son Programme d'action et de coopération concernant le développement économique et la création d'emplois au niveau local (LEED), l'OCDE a élaboré à propos de ces aspects importants de la politique du marché du travail des principes directeurs qui ont été adoptés à Venise par les ministres du Travail en avril 2008.
107. Ebbinghaus (2006) présente une description détaillée de ces initiatives et du processus long, difficile, et partiellement réussi de leur démantèlement. Rege et al. (2005) montrent que les travailleurs norvégiens licenciés du fait de la fermeture d'usines sont nettement plus susceptibles que leurs homologues maintenus dans leur emploi de toucher, quelques années plus tard, une pension d'invalidité.

108. Dans le cadre de ses efforts de consolidation budgétaire, l'Irlande a annoncé un dispositif limité de préretraite pour certains de ses fonctionnaires (www.budget.gov.ie/2009SupApril09/en/downloads/Annex%20D%20-%20Incentivised%20Scheme%20of%20Early%20Retirement%20in%20the%20Public%20Service.pdf).
109. L'OCDE effectue un examen thématique pluriannuel intitulé *Des emplois pour les jeunes* qui repose sur une évaluation approfondie de la situation des jeunes sur le marché du travail et des priorités d'action dans 16 pays (voir OCDE 2007b-e, 2008c-h et 2009c). Les examens les plus récents par pays, et ceux à paraître, contiennent des recommandations détaillées sur la façon de s'attaquer au problème du chômage des jeunes dans le contexte de la récession actuelle.
110. Ces questions ont été abordées de manière détaillée lors du Forum politique de haut niveau sur les migrations de l'OCDE qui s'est tenu à Paris les 29 et 30 juin 2009 (OCDE, 2009h).

Bibliographie

- ABN – Algemene Bond Uitzendondernemingen (2009), « Examples of Collaboration Between the Temporary Employment Agency Industry and Public Organisations », Fact Sheet, Lijnden.
- Abraham, K.G. et S.N. Houseman (1994), « Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany », in R. Blank (dir. pub.), *Social Protection vs. Economic Flexibility: Is there a Trade-Off?*, University of Chicago Press, Chicago.
- Amable, B., L. Demmou et D. Gatti (2007), « Employment Performance and Institutions: New Answers to an Old Question », IZA Discussion Paper, n° 2731, Bonn.
- Appelqvist, J. (2007), « Wage and Earnings Losses of Displaced Workers in Finland », Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Institut gouvernemental de recherche économique, Helsinki.
- Baicker, K. et M.M. Rehavi (2004), « Policy Watch. Trade Adjustment Assistance », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 18, n° 2, pp. 239-55.
- Ball, L. (2009), « Hysteresis in Unemployment: Old and New Evidence », NBER Working Paper, n° 14818, Cambridge, Mass.
- Bargain, O., H. Immervoll et H. Viitamäki (2007), « How Tight are Safety Nets in Nordic Countries? Evidence from Finnish Register Data », IZA Discussion Paper, n° 3004, Bonn.
- Bassanini, A. et R. Duval (2006), « Employment Patterns in OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions », Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 486, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Bell, D.N.F. et D.G. Blanchflower (2009), « What Should Be Done about Rising Unemployment in the UK? », IZA Discussion Paper, n° 4040, Bonn.
- Berger, H. et S. Danninger (2006), « The Employment Effects of Labor and Product Markets Deregulation and Their Implications for Structural Reform », CESifo Working Paper n° 1709, CESifo, Munich.
- Berkeley Planning Associates & Mathematica Policy Research, Inc. (1997), « Evaluation of Short-time Compensation Programmes », rapport final, ministère du Travail des États-Unis.
- Bils, M. (1991), « Testing for Contracting Effects on Employment », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 106, n° 4, pp. 1129-1156.
- Blanchard, O. et J. Wolfers (2000), « The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence », *Economic Journal*, vol. 110, n° 462, pp. 1-33.
- Bloom, H., S. Schwartz, S. Lui-Gurr et S.-W. Lee (1999), *Testing a Re-employment Incentive for Displaced Workers: The Earnings Supplement Project*, Société de recherche sociale appliquée (SRSA), Ottawa.
- Boeri, T., G. Nicoletti et S. Scarpetta (2000), « Regulation and Labour Market Performance », CEPR Discussion Paper, n° 2420, Londres.
- Boeri, T., M. Burda et F. Kramarz (2008), *Working Hours and Job Sharing in the EU and USA. Are Europeans Lazy? Or Americans Crazy?*, Oxford University Press, Oxford.
- Bolvig, I., P. Jensen et M. Rosholm (2003), « The Employment Effects of Active Social Policy », IZA Discussion Paper, n° 736, Bonn.
- Braun, M. et B. Larrain (2005), « Finance and the Business Cycle: International, Inter-industry Evidence », *Journal of Finance*, vol. 60, n° 3, pp. 1097-1128.

- Brunello, G. (2009), « The Effect of Economic Downturns on Apprenticeships and Initial Workplace Training: A Review of the Evidence », Document élaboré pour la Division des politiques d'éducation et de formation de l'OCDE, Paris.
- Burgess, S. et H. Turon (2005), « Unemployment Dynamics in Britain », *Economic Journal*, vol. 115, pp. 423-448.
- Calavrezo, O., R. Duhautois et E. Walkowiak (2009), « The Short-Time Compensation Program in France : An Efficient Measure against Redundancies? », CEE Working Paper, à paraître, Noisy-Le-Grand.
- Calmfors, L., A. Forslund et M. Hemström (2001), « Does Active Labour Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experiences », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 85, pp. 61-124.
- Cancian, M., R. Haveman, D.R. Meyer et B. Wolfe (2003), « The Employment, Earnings, and Income of Single Mothers in Wisconsin Who Left Cash Assistance: Comparisons among Three Cohorts », Institute for Research on Poverty, Special Report n° 85, Madison.
- Carcillo, S. et D. Grubb (2006), « From Inactivity to Work: The Role of Active Labour Market Policies », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 36, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Card, D., J. Kluve et A. Weber (2009), « Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis », IZA Discussion Paper, n° 4002, Bonn.
- CEA – Council of Economic Advisors (2009), « Estimates of Job Creation from the American Recovery and Reinvestment Act of 2009 », Document non publié. Disponible sur www.whitehouse.gov/administration/eop/cea/Estimate-of-Job-Creation.
- Claessens, S., M.A. Kose et M.E. Terrones (2008), « What Happens During Recessions, Crunches and Busts? », IMF Working Paper, n° 08-274, Washington.
- Couch, K.A. et R. Fairlie (2008), « Last Hired, First Fired? Black-white Unemployment and the Business Cycle », IZA Discussion Paper, n° 3713, Bonn.
- Darby, M.R., J. Haltiwanger et M. Plant (1986), « The Ins and Outs of Unemployment: The Ins Win », NBER Working Paper, n° 1997, Cambridge, Mass.
- Davis, S.J. et J.A. Kahn (2008), « Interpreting the Great Moderation: Changes in the Volatility of Economic Activity at the Macro and Micro Levels », NBER Working Paper, n° 14048, Cambridge, Mass.
- Davis, S.J., R.J. Faberman et J. Haltiwanger (2006), « The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 20, n° 3, pp. 3-26.
- Duval, R., J. Elmeskov et L. Vogel (2007), « Structural Policies and Economic Resilience to Shocks », Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 567, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Ebbinghaus, B. (2006), *Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA*, Oxford University Press, Oxford.
- Edlin, A. et E. Phelps (2009), « Getting Serious about Job Creation: Part I », *The Economists Voice*, vol. 6, n° 5. Disponible sur www.bepress.com/ev/vol6/iss5/art3.
- Ellwood, D. (1982), « Teenage Unemployment: Permanent Scars or Temporary Blemishes? », in R.B. Freeman et D.A. Wise (dir. publ.), *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences*, University of Chicago Press, Chicago.
- Elsby, M., B. Hobijn et A. Sahin (2008), « Unemployment Dynamics in the OECD », NBER Working Paper, n° 14617, Cambridge, Mass.
- Elsby, M., R. Michaels et G. Solon (2008), « The Ins and Outs of Cyclical Unemployment », *American Economic Journal: Macroeconomics*, à paraître.
- Evers, M., R. de Mooij et D. van Vuuren (2008), « The Wage Elasticity of Labour Supply: A Synthesis of Empirical Estimates », *De Economist*, vol. 156, n° 1, pp. 25-43.
- Fay, J.A. et J.L. Medoff (1983), « Labor and Output Over the Business Cycle: Some Direct Evidence », *American Economic Review*, vol. 75, n° 4, pp. 638-655.
- Fiori, G., G. Nicoletti, S. Scarpetta et F. Schiantarelli (2007), « Employment Outcomes and the Interaction Between Product and Labor Market Deregulation: Are They Substitutes or Complements? », IZA Discussion Paper n° 2770, Bonn.

- Fujita, S. et G. Ramey (2006), « The Cyclicity of Job Loss and Hiring », Working Paper n° 06-17, Federal Reserve Bank of Philadelphia.
- Fujita, S. et G. Ramey (2009), « The Cyclicity of Separation and Job Finding Rates », *International Economic Review*, vol. 50, n° 2, pp. 415-430.
- Fullerton, D. et G.E. Metcalf (2002), « Tax Incidence », in A. J. Auerbach et M. Feldstein (dir. pub.), *Handbook of Public Economics*, vol. 4, n° 4, chapitre 26, Elsevier, Éd. 1, pp. 1787-1872.
- Gertler, M. et S. Gilchrist (1994), « Monetary Policy, Business Cycles, and the Behaviour of Small Manufacturing Firms », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, n° 2, pp. 309-340.
- Gianella, C., I. Koske, E. Rusticelli et O. Chatal (2008), « What Drives the NAIRU? Evidence from a Panel of OECD Countries », Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 649, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Gielen, A. et J.C. Van Ours (2009), « Age-specific Cyclical Effects in Job Turnover and Labor Mobility », *Labour Economics*, vol. 13, n° 4, pp. 493-504.
- Girouard, N. et C. André (2005), « Measuring Cyclically-Adjusted Budget Balances for OECD Countries », Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 434, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Graafland, J.J. et F.H. Huizinga (1999), « Taxes and Benefits in a Non-linear Wage Equation », *De Economist*, vol. 147, n° 1, pp. 39-54.
- Gregg, P. (2009), « Job Guarantee: Evidence and Design », Document non publié, Université de Bristol.
- Gregg, P. et R. Layard (2009), « A Job Guarantee », Document non publié, Center for Economic Performance, London School of Economics. Disponible sur http://cep.lse.ac.uk/textonly/_new/staff/layard/pdf/001JGProposal-16-03-09.pdf.
- Griffith, R., R. Harrison et G. Macartney (2007), « Product Market Reforms, Labour Market Institutions and Unemployment », *The Economic Journal*, vol. 117, n° 519, pp. C142-C166(1), mars.
- Hernanz, V., F. Malherbet et M. Pellizzari (2004), « Take-up of Welfare Benefits in OECD Countries: A Review of the Evidence », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 17, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Hersoug, T. (1984), « Union Wage Responses to Tax Changes », *Oxford Economic Papers*, vol. 36, pp. 37-51.
- Hijzen, A., P. Wright et R. Upward (2009), « The Wage and Earnings Losses of Displaced Workers », *Journal of Human Resources*, à paraître.
- Holmlund, B. et A.S. Kolm (1995), « Progressive Taxation, Wage Setting and Unemployment – Theory and Swedish Evidence », *Tax Reform Evaluation Report*, vol. 15.
- Immervoll, H. et M. Pearson (2009), « A Good Time for Making Work Pay? Taking Stock of In-work Benefits and Related Measures Across the OECD », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 81, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Immervoll, H., H.J. Kleven, C.T. Kreiner et E. Saez (2007), « Welfare Reform in European Countries: A Micro-simulation Analysis », *Economic Journal*, vol. 117, n° 517, pp. 1-44.
- Fonds monétaire international (2008), *Perspectives de l'économie mondiale*, FMI, Washington.
- Jacobson, L., R. LaLonde et D. Sullivan (1993), « Earnings Losses of Displaced Workers », *American Economic Review*, vol. 83, pp. 685-709.
- Jaimovich, N. et H. Siu (2009), « The Young, the Old, and the Restless: Demographics and Business Cycle Volatility », *American Economic Review*, vol. 99, n° 3, pp. 804-826.
- Jaimovich, N., S. Pruitt et H. Siu (2009), « The Demand for Youth: Implications for the Hours Volatility Puzzle », NBER Working Paper n° 14697, Cambridge, Mass.
- Katz, L. (1998), « Wage Subsidies for the Disadvantaged », in R. Freeman et P. Gottschalk (dir. pub.), *Generating Jobs: How to Increase Demand for Less-Skilled Workers*, Russell Sage, pp. 21-53.
- Kluve, J. (2006), « The Effectiveness of European Active Labor Market Policy », IZA Discussion Paper n° 2018, Bonn.
- Knabe, A., R. Schoeb et J. Weimann (2006), « Marginal Employment Subsidization: A New Concept and a Re-Appraisal », *Kyklos*, vol. 59, n° 4, pp. 557-577.
- KOILAF – Korea International Labour Foundation (2009), *Korea Labor Review*, vol. 5, n° 25, Séoul.

- Kuhn, P. (dir. pub.) (2002), *Losing Work, Moving on: International Perspectives on Worker Displacement*, W.E. Upjohn Institute.
- Layard, R. (1986), *How to Beat Unemployment*, Oxford University Press, Oxford.
- Lechner, M. et C. Wunsch (2006), « Are Training Programs More Effective When Unemployment Is High? », Discussion Paper n° 2006-23, Département d'économie, l'Université de Saint-Gall.
- Lemieux, T. et W.B. MacLeod (2000), « Supply-Side Hysteresis: The Case of the Canadian Unemployment Insurance System », *Journal of Public Economics*, vol. 78, pp. 139-170.
- Lindbeck, A. et D.J. Snower (1988), *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, The MIT Press, Cambridge, Mass.
- Lindbeck, A. et D.J. Snower (2001), « Insiders versus Outsiders », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 15, n° 1, pp. 165-188.
- Lockwood, B. et A. Manning (1993), « Wage Setting and the Tax System. Theory and Evidence for the United Kingdom », *Journal of Public Economics*, vol. 52, pp. 1-29.
- Machin, S. et A. Manning (1999), « The Causes and Consequences of Long-term Unemployment in Europe », in O.C. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C, North Holland.
- Martin, J.P. et D. Grubb (2001), « What Works and for Whom? A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 8, n° 2.
- McVicar, D. et J.M. Podivinsky (2008), « Does the Impact of Active Labor Market Programmes Depend on the State of the Labour Market? The Case of the UK New Deal for Young People », document non publié, Queen's University Belfast.
- Moffitt, R. (2008), « Welfare Reform: The US Experience », IFAU Working Paper n° 2008:13, Uppsala.
- Moscarini, G. et F. Postel-Vinay (2009), « Large Employers Are More Cyclically Sensitive », NBER Working Paper, n° 14740, Cambridge, Mass.
- Mosley, H. et T. Kruppe (1996), « Short-time Work in Structural Adjustment: European Experience », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 2, n° 2, pp. 131-151.
- Nicoletti, G. et S. Scarpetta (2005), « Product Market Reforms and Employment in OECD Countries », Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 472, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (1982), *Marginal Employment Subsidies*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2003), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2006a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2006b), *Vivre et travailler plus longtemps*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), *Prestations et salaires*, Éditions de l'OCDE, Paris. Voir www.oecd.org/els/social/workincentives.
- OCDE (2007b), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes : Spain*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2007c), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes : Slovak Republic*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2007d), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes : Belgique*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2007e), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes : Korea*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2008a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2008b), *Vers une inégalité croissante?*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2008c), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes : Norway*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2008d), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes : Japan*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2008e), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes : the Netherlands*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2008f), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes : New Zealand*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2008g), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes : Canada*, Éditions de l'OCDE, Paris.

- OCDE (2008h), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes : the United Kingdom*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2009a), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 85, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2009b), *Perspectives économiques de l'OCDE, Rapport intermédiaire*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2009c), *Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes : United States*, Éditions de l'OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2009d), « Addressing the Labour Market Challenges of the Economic Downturn: A Summary of Country Responses to the OECD-EC Questionnaire », OCDE, Paris. Disponible en ligne sur www.oecd.org/els/emploi/perspectives.
- OCDE (2009e), « The Jobs Crisis: What Are the Implications for Employment and Social Policy – Further Material », OCDE, Paris. Disponible en ligne seulement à l'adresse www.oecd.org/els/emploi/perspectives.
- OCDE (2009f), *Flexible Policy for More and Better Jobs*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2009g), *International Migration Outlook, SOPEMI 2009*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2009h), « Migration, emploi et intégration : Pour des politiques migratoires réactives, efficaces et équitables », Questions à examiner préparées pour le Forum de l'OCDE à haut niveau sur les migrations, Paris, 29-30 juin 2009. Disponible en ligne sur www.oecd.org/dataoecd/38/9/43124357.pdf.
- OCDE (2009i), « Maladie, invalidité et travail : Garder le cap dans un contexte de ralentissement de l'activité économique », Document de base préparé pour le Forum de l'OCDE à haut niveau sur l'invalidité, Stockholm, 14-15 mai 2009. Disponible en ligne sur www.oecd.org/dataoecd/42/15/42699911.pdf.
- Oreopoulos, P., T. von Wachter et A. Heisz (2006), « The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession: Hysteresis and Heterogeneity in the Market for College Graduates », NBER Working Paper, n° 12159, Cambridge, Mass.
- Petersen, B. et S. Strongin (1996), « Why Are Some Industries more Cyclical than Others? », *Journal of Business & Economic Statistics*, vol. 14, n° 2, pp. 189-198.
- Petrongolo, B. et C. Pissarides, (2008), « The Ins and Outs of European Unemployment », *American Economic Review*, vol. 98, pp. 256-262.
- Phelps, E.S. (1994), « Low-Wage Employment Subsidies versus the Welfare State », *American Economic Review*, vol. 84, n° 2, pp. 54-58.
- Phelps, E.S. (1997), *Rewarding Work: How to Restore Participation and Self-Support to Free Enterprise*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Rege, M., K. Telle et M. Votruba (2005), « The Effect of Plant Downsizing on Disability Pension Utilization », Discussion Paper n° 435, Statistisk sentralbyrå (Bureau central norvégien des statistiques), Département de la recherche.
- Reinhart, C. et K. Rogoff (2009), « The Aftermath of Financial Crises », NBER Working Paper, n° 14656, Cambridge, Mass.
- Røed, K. et O. Raaum (2006), « Do Labour Market Programmes Speed up the Return to Work? », *Oxford Bulletin of Economics & Statistics*, vol. 68, n° 5, pp. 541-568.
- Røed, K. et T. Zang (2003), « Does Unemployment Compensation Affect Unemployment Duration? », *The Economic Journal*, vol. 113, pp. 190-206, janvier.
- Ryan, P. (2001), « The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective », *Journal of Economic Literature*, vol. 39, n° 1, pp. 34-92.
- Sharpe, S.A. (1994), « Financial Market Imperfections, Firm Leverage, and the Cyclicity of Employment », *American Economic Review*, vol. 84, n° 4, p. 1060-1074.
- Shimer, R. (2005), « The Cyclicity of Hires, Separations, and Job-to-Job Transitions », *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, vol. 87, n° 4, pp. 493-507, juillet-août.
- Shimer, R. (2007), « Reassessing the Ins and Outs of Unemployment », NBER Working Paper, n° 13421, Cambridge, Mass.
- Sorensen, P.B. (1997), « Public Finance Solutions to the European Unemployment Problem? », *Economic Policy*, vol. 25.
- Stenberg, A. et O. Westerlund (2008), « Does Comprehensive Éducation Work for the Long-term Unemployed? », *Labour Economics*, vol. 15, pp. 54-67.

- Stephane, G. et A. Pahnke (2008), « The Relative Effectiveness of Selected Active Labour Market Programmes and the Common Support Problem », IZA Discussion Paper n° 3767, Bonn, octobre.
- Stock, J. et M. Watson (2002), « Has the Business Cycle Changed and Why? », *NBER Macroeconomics Annual 2002*, MIT Press, Cambridge, Mass.
- Topoleski, J.J. (2008), « Trade Adjustment Assistance for Workers (TAA) and Alternative Trade Adjustment Assistance for Older Workers (ATAA) », CRS Report for Congress n° RS22718, Congressional Research Service, Washington, D.C.
- Van Audenrode, M. (1994), « Short-time Compensation, Job Security and Employment Contracts: Evidence from Selected OECD Countries », *Journal of Political Economy*, vol. 102, n° 1, pp. 76-102.
- Venn, D. (2009), « Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 89, OCDE, Paris.
- Zedlewski, S.R., S. Giannarelli, J. Morton et L. Wheaton (2002), « Extreme Poverty Rising, Existing Government Programmes Could Do More », *New Federalism*, Series B, n° B-45, avril.

Chapitre 2

Comment les caractéristiques des branches d'activité, des entreprises et des travailleurs façonnent-elles les flux d'emplois et de main-d'œuvre?

Dans tous les pays de l'OCDE, de nouvelles entreprises se créent chaque année tandis que celles qui existent déjà se développent, se contractent ou disparaissent. Ce processus s'accompagne de la création et de la destruction de nombreux emplois. Ce chapitre présente des faits stylisés sur la réallocation d'emplois (c'est-à-dire les créations et destructions d'emplois par les entreprises) et sur la réallocation de la main-d'œuvre (c'est-à-dire les embauches et cessations de travail) en se basant sur des données internationales harmonisées. De nombreuses questions empiriques sont examinées comme préalable à l'analyse de la manière dont les facteurs institutionnels façonnent les flux d'emplois et de main-d'œuvre. Quel est l'ampleur de la réallocation des emplois et des travailleurs ? Quelles sont les entreprises qui créent et détruisent le plus d'emplois ? Dans quelles branches d'activité les embauches et les taux de licenciement sont-ils les plus élevés ? Quels sont les travailleurs qui changent le plus souvent d'emploi ? La réallocation de la main-d'œuvre s'opère-t-elle vers les entreprises les plus efficaces ? Afin de répondre à ces questions, le chapitre ne se contente pas d'utiliser les données agrégées des flux d'emplois et de travailleurs mais il analyse les données détaillées et les microdonnées sous plusieurs angles. Par ailleurs, en soulignant les différences qui existent entre les pays au niveau des flux de main-d'œuvre, ce chapitre met en lumière le rôle que peuvent jouer les politiques et les institutions propres à chaque pays.

Introduction

Les économies de marché se caractérisent par une constante réallocation de la main-d'œuvre et des autres moyens de production à travers les entreprises et les travailleurs. De nouvelles entreprises se créent, tandis que celles qui existent déjà se développent, se contractent ou disparaissent. Un certain nombre d'entreprises ont une durée de vie de seulement quelques années, alors que d'autres plus florissantes connaissent un développement rapide (voir par exemple OCDE, 2003a; Bartelsman *et al.*, 2005). Ce processus s'accompagne de la création et de la destruction de nombreux emplois. Certains travailleurs sont recrutés sur des postes nouvellement créés, tandis que d'autres sont embauchés sur des postes laissés vacants. Dans le même temps, d'autres travailleurs sont licenciés, soit parce que leur poste est supprimé ou que leur employeur décide de les remplacer par d'autres salariés. Enfin, certains travailleurs quittent leur emploi, souvent parce qu'ils ont trouvé un poste qui correspond mieux à leurs compétences et à leurs attentes.

Ce processus ininterrompu de réallocation de la main-d'œuvre est activé en grande partie par la dynamique du marché, qui crée des débouchés commerciaux plus prometteurs et fait disparaître les activités de production peu rentables. En fait, un nombre croissant d'éléments laissent à penser que le processus de créations et de fermetures d'entreprises, de même que la réallocation des ressources des entreprises en déclin vers celles en expansion, contribuent pour une grande part à la hausse de la productivité et de la production (voir par exemple Griliches et Regev, 1995; Foster *et al.*, 2001; Bartelsman *et al.*, 2009). Du point de vue des travailleurs, la réallocation de la main-d'œuvre permet également d'offrir des possibilités d'emploi plus alléchantes (voir par exemple Postel-Vinay et Robin, 2002; Connolly et Gottschalk, 2004; Contini et Villosio, 2007). La réallocation continue de la main-d'œuvre est donc l'un des moteurs de la croissance économique et de l'amélioration du bien-être.

Malgré ces avantages, la mobilité de la main-d'œuvre génère également des coûts. Pour les entreprises, créer de nouveaux postes et les pourvoir est une opération coûteuse. Pour les travailleurs, rechercher un nouvel emploi et changer de travail engendre également un coût, en particulier lorsque leur départ de leur précédent emploi n'était pas volontaire (voir par exemple OCDE, 2003b et 2005). D'autres coûts plus indirects peuvent aussi être associés à la mobilité : par exemple, un taux élevé de départs volontaires peut empêcher la constitution d'un capital humain propre à l'entreprise et détruire le stock de compétences de cette dernière. Ces coûts peuvent toutefois être compensés par des avantages nouveaux. Du point de vue des entreprises, les nouvelles recrues apportent avec elles de nouvelles compétences qui améliorent le socle de connaissances de l'entreprise et facilitent l'adoption de nouvelles technologies. Du côté des travailleurs, le fait de pouvoir changer d'employeur les incite à s'investir dans le capital humain général. Il n'en reste pas moins que les coûts et les avantages de la mobilité ne sont pas répartis de façon uniforme entre les travailleurs, et que la réallocation de la main-d'œuvre a d'importantes conséquences sur cette répartition.

Il est primordial, pour les responsables politiques, de comprendre comment ces flux sont influencés par les politiques et les institutions, et d'évaluer leurs conséquences sur les performances économiques. Or, les connaissances dont on dispose pour répondre à ces questions restent insuffisantes. Hormis quelques exceptions (voir notamment Haltiwanger et al., 2006, concernant les flux d'emplois), les éléments de comparaison entre les pays résultent d'études nationales qui ont été réalisées sur la base de définitions et de sources différentes. Plus précisément, il n'existe quasiment aucune étude qui analyse simultanément des données internationales harmonisées sur les flux d'emplois et les flux de travailleurs d'un grand nombre de pays. C'est pourquoi, en tant qu'étape nécessaire préalablement à l'analyse des politiques, le présent chapitre réunit des données harmonisées sur ces flux, et utilise ces informations pour dégager un certain nombre de faits stylisés concernant le processus de réallocation de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE.

Quelle est l'ampleur de la réallocation des emplois et des travailleurs? Quelles sont les entreprises qui créent et détruisent le plus d'emplois? Dans quelle branche d'activité les taux de licenciement sont-ils les plus élevés? Quels sont les travailleurs qui changent le plus souvent d'emploi? Les ressources de main-d'œuvre sont-elles redistribuées des entreprises les moins efficaces vers les plus efficaces? Telles sont par exemple les questions concrètes qui sont abordées dans le présent chapitre. Pour y répondre, il ne se contente pas d'utiliser les données globales des flux d'emplois et de travailleurs, mais il analyse les données détaillées et les microdonnées sous plusieurs angles différents. Par ailleurs, en soulignant les différences qui existent entre les pays au niveau des flux de main-d'œuvre, ce chapitre met en lumière le rôle que peuvent jouer les politiques et les institutions propres à chaque pays. Il n'est pas question ici d'examiner de manière approfondie les effets de certaines politiques et institutions bien précises, ni les conséquences de la mobilité de la main-d'œuvre sur l'économie et le bien-être; ces aspects seront en revanche traités dans les prochaines éditions des *Perspectives de l'emploi*¹.

Le présent chapitre présente des données internationales harmonisées sur les flux bruts d'emplois (c'est-à-dire les créations et destructions d'emplois par les entreprises) et les flux bruts de travailleurs (c'est-à-dire les embauches et les cessations d'emploi). L'analyse de ces deux types de flux est riche d'enseignements. D'un côté, les flux d'emplois sont déterminés essentiellement par la demande de main-d'œuvre (l'augmentation et la réduction d'effectifs par les entreprises). De l'autre, les flux de travailleurs sont le résultat à la fois de la demande, de l'offre et de facteurs de pur appariement, qui dépendent aussi bien des caractéristiques des entreprises que de celles des travailleurs. Ce chapitre est donc structuré comme suit : la section 1 examine la répartition des flux d'emplois et de travailleurs entre les différentes branches, en mettant en évidence les similitudes et les disparités entre les pays; la section 2 essaie de voir en quoi les caractéristiques de l'entreprise déterminent la création et la destruction d'emplois, et montre comment les spécificités de chaque pays influent sur ces phénomènes; la section 3 s'intéresse à l'incidence de certaines caractéristiques des travailleurs sur les flux de travailleurs. Enfin, la dernière section énonce quelques conclusions.

Principaux résultats

- Les pays de l'OCDE enregistrent une forte réallocation de la main-d'œuvre, qui dépasse largement les variations nettes de l'emploi, même au niveau des branches d'activité. Chaque année, plus de 20 % d'emplois sont créés et/ou détruits en moyenne, et près d'un tiers de l'ensemble des travailleurs sont embauchés ou quittent leur employeur. La

réallocation de la main-d'œuvre entre les branches et la croissance nette de l'emploi représente moins de un cinquième de ces flux, ce qui porte à croire que la réallocation de la main-d'œuvre a lieu la plupart du temps au sein des branches.

- L'utilisation de nouvelles données internationales harmonisées permet cependant d'établir que *les flux d'emplois et de travailleurs sont extrêmement différents d'un pays à l'autre* : dans des pays comme les États-Unis ou le Royaume-Uni, le taux annuel de réallocation des emplois et des travailleurs représente pas moins de 25 et 45 %, respectivement, de l'emploi salarié. En revanche, dans un certain nombre de pays de l'Europe continentale, moins de 15 % d'emplois sont créés et/ou détruits, et près de 25 % de l'ensemble des travailleurs sont embauchés ou quittent leur emploi au cours d'une année donnée.
- *La réallocation de la main-d'œuvre est plus élevée dans les pays possédant une réglementation sur le licenciement relativement souple, ou ayant une forte proportion de travailleurs temporaires.* De manière plus générale, les différences qui existent entre les pays en ce qui concerne la réglementation et l'existence de contrats de travail à durée déterminée ou de relations de travail informelles semblent être étroitement associées aux disparités nationales des taux de réallocation des emplois et des travailleurs.
- Bien que la réallocation des travailleurs soit beaucoup plus élevée que celle des emplois, les différences qui existent entre les pays en matière d'embauches et de cessations d'emploi proviennent essentiellement des disparités nationales au niveau des créations et des destructions d'emplois, ce qui tend à indiquer que *les politiques et les institutions qui ont une incidence sur la croissance de l'emploi des entreprises jouent aussi un rôle déterminant à l'égard de la mobilité des travailleurs.*
- *Les flux d'emplois et de main-d'œuvre sont générés par un processus continu de réallocation de la main-d'œuvre et pas nécessairement par la croissance nette de l'emploi.* Une étroite corrélation semble exister dans les différents pays entre les embauches et les cessations d'emploi, de même qu'entre les créations et les destructions d'emplois : au cours d'une année donnée, les pays qui créent plus d'emplois et où les embauches sont plus fréquentes sont aussi ceux qui détruisent plus d'emplois et où les travailleurs quittent plus souvent leur emploi ou sont plus souvent licenciés.
- *La réallocation des emplois et des travailleurs est visiblement plus prononcée dans les branches en expansion.* Les flux d'emplois et de travailleurs varient considérablement selon les branches d'activité et selon les pays, mais les répartitions sectorielles sont les mêmes d'un pays à l'autre. Ces flux ont tendance à être plus élevés dans le secteur des services que dans l'industrie manufacturière, même si certains services présentent une faible rotation de main-d'œuvre. Les destructions d'emplois et les cessations d'emploi varient un peu moins entre les secteurs que les créations d'emplois, les embauches et les licenciements, qui semblent être particulièrement influencés par les différences sectorielles qui existent au niveau de l'évolution globale de la demande de produits et des cycles de vie des secteurs.
- *Les entreprises moins productives détruisent plus d'emplois, alors que les entreprises plus productives en créent davantage dans la plupart des pays pour lesquels les données sont disponibles.* Ainsi, selon une approche comptable, la réallocation de la main-d'œuvre semble contribuer positivement à la croissance de la productivité. Plus précisément, l'ampleur de la réduction des effectifs dans une entreprise en contraction semble être étroitement liée au niveau d'efficacité qu'avait cette dernière avant son redimensionnement. Les ajustements de personnel et de capital iraient également de pair : la croissance de l'emploi (ou l'expansion de l'entreprise) serait plus élevée dans les entreprises qui investissent dans de nouveaux biens d'équipement.

- Quelles sont les entreprises qui créent ou détruisent plus d'emplois? Le processus de *rotation des entreprises* – en vertu duquel les entreprises nouvellement créées remplacent les entreprises plus anciennes et obsolètes – *représente plus ou moins un tiers de la réallocation totale des emplois*. Les deux tiers restants sont dus au phénomène d'*expansion des entreprises existantes qui réussissent, aux dépens des entreprises peu efficaces et en contraction*. Plus précisément, les entreprises jeunes créent plus d'emplois alors que les entreprises plus anciennes en détruisent davantage, et ce malgré les grandes différences qui existent entre les pays en ce qui concerne la relation entre l'âge des entreprises et la destruction d'emplois : la réallocation de main-d'œuvre des entreprises anciennes vers les plus jeunes est un phénomène majeur aux États-Unis, au Japon ou au Royaume-Uni; en revanche, en France et en Italie, la réduction des effectifs n'est pas liée à l'âge des entreprises.
- Comme l'on pouvait s'y attendre, *les jeunes travailleurs sont les plus mobiles, mais les flux de travailleurs en fonction de l'âge semblent être influencés par les caractéristiques des pays*. Si les taux d'embauche tendent à diminuer avec l'âge dans l'ensemble des pays, les jeunes travailleurs sont nettement plus concernés par les cessations d'emploi que les travailleurs plus âgés dans les pays où la mobilité est relativement forte (au Danemark et aux États-Unis, par exemple) ou dans ceux qui enregistrent une beaucoup plus forte proportion de jeunes dans les emplois temporaires (comme en Finlande et en France). La réallocation des travailleurs est également plus marquée aux deux extrémités de l'échelle des compétences, peut-être en raison des changements structurels en matière de demande de compétences.

1. Les flux d'emplois et de travailleurs dans les entreprises : leur variation selon les pays et les branches

La réallocation d'emplois à travers les branches d'activité est importante...

Depuis le milieu des années 90, l'emploi total des économies de l'OCDE a enregistré en moyenne une croissance d'environ 0.5 % par an (voir le chapitre 1). Cette croissance a toutefois été variable selon les domaines d'activité. Certaines branches, notamment l'industrie manufacturière, ont eu tendance à se contracter dans la plupart des pays, alors que d'autres (les services, en particulier) se sont développées progressivement, ce qui a donné lieu à une importante réallocation de la main-d'œuvre entre les secteurs. Ce processus d'ajustement structurel continu des économies de l'OCDE a fait l'objet de nombreuses études économiques, y compris de la part de l'OCDE (voir par exemple OCDE, 2000, 2001, 2003a, 2006 et 2007). Lorsque l'on recense par exemple une vingtaine de branches d'activité², le taux net – en valeur absolue – de la variation de l'emploi par secteur, qu'elle soit positive ou négative, est en moyenne de 4 % par an, selon la période et les pays examinés³. Étant donné que le taux moyen de croissance de l'emploi dans les entreprises est de 1 %, cela signifie que chaque année, près de 3 % d'emplois sont détruits en moyenne dans certains secteurs, et qu'un pourcentage d'emplois équivalent est créé dans d'autres. En d'autres termes, la réallocation de la main-d'œuvre entre les différentes branches est trois fois plus élevée que la croissance nette de l'emploi au niveau global.

Les variations nettes de l'emploi au niveau des branches d'activité cachent cependant un important phénomène de rotation de la main-d'œuvre au sein des entreprises. Cette section étudie la distribution entre les branches et entre les pays de la réallocation des emplois – créations et destruction d'emploi au sein des entreprises – et de la réallocation de la main-d'œuvre – embauches et cessation d'activité de la main-d'œuvre (voir encadré 2.1 pour les définitions détaillées). À cet égard, des données harmonisées au niveau

Encadré 2.1. Définitions et équations comptables

Lorsque l'on considère une unité de production individuelle (soit, dans ce chapitre, une entreprise), le *taux brut de réallocation des emplois* (également appelé *taux brut de rotation des emplois* : voir par exemple Davis et Haltiwanger, 1992 et 1999; Davis et al., 1996; OCDE, 1996) correspond tout simplement à la valeur absolue de la variation nette de l'emploi entre deux dates données. Dans le même registre, la *création d'emplois* équivaut, au niveau d'une seule entreprise, à la variation nette de l'emploi si celle-ci est positive, et à zéro dans le cas contraire. Inversement, la *destruction d'emplois* est égale à la valeur absolue de la variation nette de l'emploi si celle-ci est négative, et à zéro dans le cas contraire. La réallocation, la création et la destruction d'emplois sont généralement désignées sous l'appellation de flux bruts d'emplois, afin de les différencier de la mesure plus courante qu'est la croissance nette de l'emploi. Si les flux nets et les flux bruts d'emplois coïncident lorsqu'il est question d'une seule entreprise, ce n'est plus le cas lorsque l'on considère un groupe d'entreprises. Pour alléger la formulation, le présent chapitre omet souvent d'ajouter le qualificatif « brut » lorsqu'il est clair, au vu du contexte, que les flux dont il est question sont des flux bruts. Les flux bruts sont définis comme n'étant pas négatifs. Ils sont également censés ne pas tenir compte des postes non pourvus ou de ceux dont la durée de vie est inférieure à l'intervalle d'observation (en l'occurrence, une année). L'emploi étant soumis à des fluctuations à court terme (dues par exemple au fait qu'il s'agit d'une activité saisonnière, aux variations temporaires de la demande de produit ou aux difficultés à pourvoir des postes laissés vacants), la période sur laquelle ces flux sont mesurés est d'une importance capitale. Ainsi, les taux annuels de création et de destruction d'emplois qui sont analysés dans le présent chapitre auront tendance à être plus faibles que la somme des flux pouvant être calculés plus fréquemment au cours d'une même année (par exemple, la somme des flux trimestriels des quatre trimestres d'une année).

Les *flux bruts de travailleurs* traduisent les mouvements de main-d'œuvre vers l'emploi (*embauches*) ou en dehors de l'emploi (*cessations d'emploi*), au cours d'une période donnée. En raison de la disponibilité des données, la définition de la réallocation de la main-d'œuvre retenue dans ce chapitre est celle de Davis et Haltiwanger (1999). Ainsi, les embauches correspondent au nombre de travailleurs qui sont dans l'entreprise au temps t mais qui n'y étaient pas au temps $t-1$ et les cessations d'emploi se rapportent au nombre de travailleurs qui étaient dans l'entreprise au temps $t-1$ mais qui n'y sont plus au temps t . L'exemple hypothétique suivant permet d'illustrer les définitions de la réallocation d'emplois et de main-d'œuvre. Supposons qu'une entreprise donnée compte 95 salariés à l'instant $t-1$ et 105 à l'instant t . Durant l'intervalle, dix personnes ont été embauchées pour occuper des postes nouvellement créés. Supposons également que cinq travailleurs ont quitté l'entreprise et ont été remplacés par de nouvelles recrues, que cinq autres ont été mis en disponibilité temporairement puis rappelés au cours de la période, et enfin que cinq autres personnes ont été embauchées pour une durée déterminée, que leur contrat est arrivé à échéance pendant la période considérée et qu'il n'a pas été renouvelé. Dans le cas de cette entreprise, la réallocation des emplois (c'est-à-dire la valeur absolue de la variation nette de l'emploi, telle qu'elle a été définie plus haut) est égale à 10. En revanche, la réallocation de main-d'œuvre se chiffrerait à 20 selon la définition retenue dans ce chapitre (il faut cependant noter que d'autres définitions conduiraient à des estimations différentes, voir Davis et al., 2006).

À un niveau plus général (par exemple un ensemble d'entreprises présentant certaines caractéristiques, une branche d'activité ou l'économie tout entière), la réallocation, la création et la destruction d'emplois peut être calculée en ajoutant tout simplement la valeur de chacune de ces données pour l'ensemble des entreprises du groupe examiné. En d'autres termes, la création d'emplois correspond à la somme de la croissance de l'emploi dans l'ensemble des entreprises entrantes et en expansion, tandis que la destruction d'emplois est égale au nombre total d'emplois perdus dans les entreprises sortantes et en contraction. Ajoutons que dans le cas d'un groupe d'entreprises, la croissance nette de l'emploi équivaut simplement à la différence entre les créations et les destructions d'emplois, alors que la réallocation des emplois correspond à la somme de ces créations et de ces destructions d'emplois. Enfin, il est utile de définir la *redistribution des emplois*, qui est égale à la différence entre la réallocation totale des emplois et la valeur absolue de la variation

Encadré 2.1. Définitions et équations comptables (suite)

nette de l'emploi total. Cette différence donne une évaluation des créations et destructions d'emplois simultanées ou compensatoires qui ont lieu parmi les différentes entreprises d'un même groupe. La redistribution représente donc le redéploiement de la main-d'œuvre entre les entreprises d'un même ensemble, alors que la valeur absolue de la variation nette de l'emploi au sein d'un groupe mesure la réallocation des emplois entre différents ensembles d'entreprises (des branches d'activité, par exemple).

Le calcul des flux de main-d'œuvre au niveau global s'effectue de manière similaire, c'est-à-dire en ajoutant toutes les embauches et toutes les cessations d'emploi d'un groupe de salariés donné. Comme pour les flux d'emplois, tout appariement d'emplois faisant intervenir des individus présentant les mêmes caractéristiques (l'âge ou le secteur d'activité, par exemple), la *redistribution des travailleurs* peut être définie comme la différence entre la réallocation des travailleurs et la valeur absolue de la variation nette de l'emploi au sein du groupe. Cette mesure permet d'évaluer utilement le nombre d'appariements qui sont créés et détruits au-delà du minimum requis par rapport à la croissance nette de l'emploi. La redistribution des travailleurs reflète par conséquent le redéploiement des travailleurs et des emplois au sein d'un même groupe.

Il est théoriquement possible de comparer les flux d'emplois et de main-d'œuvre au niveau d'une branche d'activité ou de l'ensemble de l'économie : si la croissance nette absolue de l'emploi et la redistribution des emplois représentent le redéploiement de la main-d'œuvre entre les branches et entre les entreprises d'une même branche, de la même façon, la différence entre la redistribution de main-d'œuvre et la redistribution des emplois correspond au redéploiement de la main-d'œuvre dû au fait que les entreprises déplacent des travailleurs sur des emplois pérennes ou que certains employés quittent l'entreprise et sont remplacés. Ce phénomène sera désigné ici sous l'appellation de *flux de déplacement de la main-d'œuvre*, dans la continuité des travaux de Burgess et al. (2000). Albaek et Sorensen (1998) parlent quant à eux d'*embauches et de départs de remplacement*.

Pour résumer, quel que soit le niveau d'agrégat considéré, les équations suivantes peuvent être utilisées :

- *Croissance nette de l'emploi* = différence entre les créations et les destructions d'emplois entre le temps $t-1$ et le temps t = différence entre les embauches et les cessations d'emploi entre $t-1$ et t .
- *Réallocation totale des emplois* = somme des créations et des destructions d'emplois entre $t-1$ et t .
- *Réallocation totale de main-d'œuvre ou des travailleurs* = somme des embauches et des cessations d'emploi entre $t-1$ et t .
- *Redistribution des emplois* = réallocation totale des emplois – valeur absolue de la croissance nette de l'emploi.
- *Redistribution de main-d'œuvre ou des travailleurs* = réallocation totale des travailleurs – valeur absolue de la croissance nette de l'emploi.
- *Flux de déplacement de la main-d'œuvre* = redistribution des travailleurs – redistribution des emplois.

Enfin, en cohérence avec la littérature existante (voir par exemple Davis et Haltiwanger, 1999), toutes les mesures des flux du marché du travail entre $t-1$ et t sont exprimées ici en pourcentages et sont calculées en divisant le total des flux par la moyenne de l'emploi aux temps $t-1$ et t . Dans l'exemple hypothétique fourni plus haut, le taux de réallocation des emplois est de 10 %, celui de réallocation des travailleurs est de 20 % – selon la définition adoptée pour ce chapitre, à savoir l'évolution de la situation d'une année sur l'autre –, et le taux de déplacement de la main-d'œuvre est de 10 %.

international sur les flux d'emplois et de main-d'œuvre ont été utilisées. Les données sur les flux d'emplois par pays et branche d'activité proviennent de deux sources : Haltiwanger *et al.* (2006) et Bartelsmann (2008). Elles ont été construites selon un même protocole à partir des registres administratifs et fiscaux et sont donc comparables (voir Bartelsmann *et al.*, 2009) en s'appuyant sur les entreprises comme unité d'observation⁴. Les données sur le flux de main-d'œuvre ont été construites à partir des données sur les actifs occupés et leur ancienneté dans l'entreprise provenant des microdonnées des enquêtes nationales sur la population active. En raison de l'imprécision des données d'enquêtes sur la population active au niveau des branches d'activité, une harmonisation supplémentaire a été effectuée, lorsque c'était possible, sur la base des données d'emploi EU-KLEMS au niveau sectoriel afin d'assurer la comparabilité des séries temporelles sur l'emploi selon les branches d'activité (voir l'annexe 2.A1 pour plus de détails)⁵. Les données d'embauches proviennent d'une estimation directe reposant sur les données sur l'ancienneté dans l'emploi (voir encadré 2.1). En revanche, les données sur les cessations d'activité résultent de la différence entre les données d'embauches et la variation nette de l'emploi. Les données sur les flux d'emploi et de main-d'œuvre de ce chapitre souffrent cependant de ne pas être disponibles en même temps pour les mêmes pays et années. Par conséquent, les données sont plus adaptées pour des comparaisons de flux d'emplois et de main-d'œuvre entre les pays que pour des comparaisons des flux au sein des pays. Néanmoins, il apparaît dans cette section que les faits stylisés observés pour les flux d'emplois sont en général similaires à ceux observés pour les flux de main-d'œuvre. Par conséquent, les flux d'emplois et de main-d'œuvre sont traités conjointement dans cette partie pour dégager des enseignements généraux.

1.1. Les flux d'emplois et de travailleurs par branche d'activité

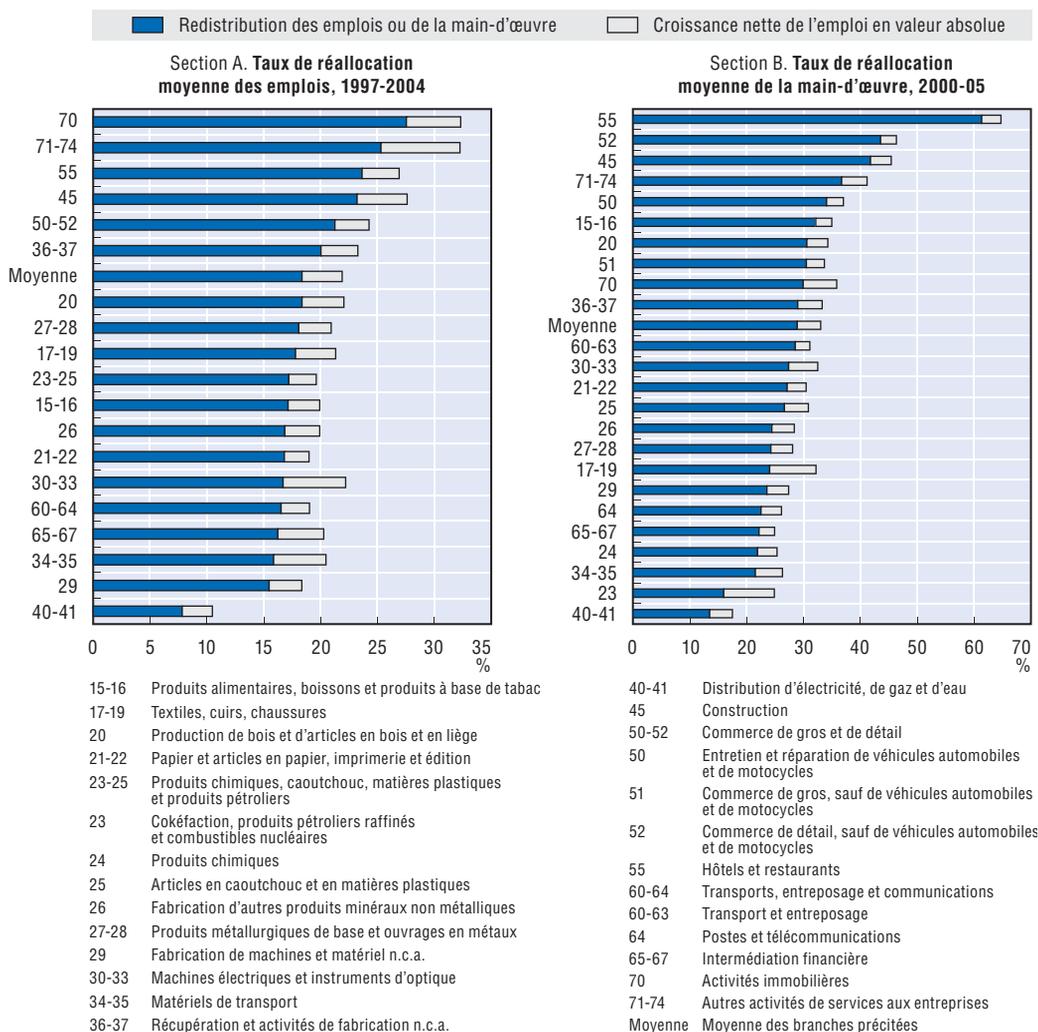
... mais la rotation d'emplois et des travailleurs dans les branches d'activité est plus importante

En moyenne, dans les 11 pays pour lesquels nous disposons de données comparables sur les années récentes⁶, le taux annuel brut de réallocation des emplois (voir l'encadré 2.1 et l'annexe 2.A1 pour des définitions précises et pour les sources et l'élaboration des données) s'élevait à près de 22 % de l'emploi salarié dans les entreprises entre 1997 et 2004 (graphique 2.1)⁷. Par ailleurs, la redistribution des emplois au niveau des branches – la différence entre le taux brut de réallocation des emplois et la valeur absolue de la croissance nette de l'emploi dans chaque branche – équivalait en moyenne à 18 % de l'emploi salarié, ce qui laisse entendre que 9 % environ de l'ensemble des emplois ont été détruits dans certaines entreprises, mais qu'un nombre d'emplois équivalent a été créé chaque année dans d'autres entreprises du même secteur⁸. D'un point de vue comptable, c'est presque trois fois plus que le nombre d'emplois qui ont, en moyenne, été créés ou détruits dans chaque secteur en raison de la croissance nette de l'emploi et de la réallocation de la main-d'œuvre entre les branches. Des conclusions similaires ont été tirées par Haltiwanger *et al.* (2006) dans une étude comparative entre différents pays qui est la seule de la littérature à s'appuyer sur des données internationales concernant les flux d'emplois.

La rotation des travailleurs est encore plus forte que celle des emplois. Pour les besoins de la présente étude, des données internationales harmonisées sur les flux de travailleurs ont été élaborées pour 22 pays⁹ (voir ci-dessus). Il ressort de ces données que sur une période d'un an, la réallocation des travailleurs (c'est-à-dire la somme des embauches et des cessations d'emploi) s'élevait en moyenne, tous secteurs confondus, à près de 33 % de l'emploi salarié pendant la période 2000-05 (graphique 2.1, section B). D'un autre côté, la

Graphique 2.1. Les taux de réallocation des emplois et des travailleurs varient selon les branches d'activité

Réallocation moyenne des emplois et de la main-d'œuvre par branches d'activité, taux moyens en pourcentage



Note : Codes de la CITI Rév. 3 pour les branches d'activité. Les branches sont classées selon la réallocation des emplois (section A) et la réallocation de la main-d'œuvre (section B). Les données de la section A se réfèrent à : Allemagne : 1997-98; Brésil : 1998-2000; Estonie : 2003; États-Unis : 2001-04; Finlande : 1997; Hongrie : 1998-2000; Portugal : 1997; Mexique : 2000; Slovaquie : 2002-03; Suède : 1997-2003; Royaume-Uni : 1997-98. Les données de la section B se réfèrent à : États-Unis : 2000, 2002 et 2004; Irlande : 2000-03; Norvège : 2000-04; Pologne : 2004-05; République slovaque : 2003-05; République tchèque : 2002-05; Suisse : 2002-07; Turquie : 2007; autres pays : 2000-05.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 2.A1.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/706373850158>

redistribution des travailleurs au niveau des branches (c'est-à-dire la différence entre la réallocation totale des travailleurs dans chaque branche et la valeur absolue de la croissance nette de l'emploi dans cette branche) équivalait à environ 30 % de l'emploi salarié. Cela signifie que chaque année au sein du même secteur, près de 15 % de l'ensemble des appariements étaient détruits, mais qu'ils étaient compensés par de nouveaux appariements dans d'autres entreprises et/ou avec d'autres travailleurs.

Les flux d'emplois et de travailleurs présentés sur le graphique 2.1 ne sont pas directement comparables car ils portent sur des années et des pays différents. Un autre

motif de prudence est que ces deux ensembles de données s'appuient sur des sources différentes : les flux d'emplois résultent des données recueillies au niveau des entreprises, alors que les flux de travailleurs ont été établis à partir d'enquêtes sur la population active (voir l'annexe 2.A1). Néanmoins, en comparant les flux d'emplois et de travailleurs pour les mêmes pays et les mêmes branches sur quelques années seulement, on obtient une évaluation plus ou moins précise du degré de réallocation de la main-d'œuvre qui est en excès par rapport au niveau requis pour faire face aux flux bruts d'emplois, et qui est due au fait que les employeurs déplacent des travailleurs ou que des travailleurs quittent l'entreprise et sont remplacés sans que cela ne change le niveau total de l'emploi dans l'entreprise (on appelle ce phénomène « le flux de déplacement de la main-d'œuvre », voir l'encadré 2.1). Jusqu'à présent, cette question n'avait jamais été examinée en utilisant des données internationales harmonisées sur les flux d'emplois et les flux de main-d'œuvre. Le présent chapitre contribue à combler cette lacune en analysant les données relatives à huit pays sur la période de 1997 à 2004 (encadré 2.2)¹⁰. On s'aperçoit alors que dans chaque branche, près d'un tiers en moyenne de l'ensemble des embauches et des cessations d'emploi (soit environ 11 % de l'emploi salarié) peut être attribué à la réallocation des travailleurs sur des emplois existants.

Encadré 2.2. Comparaison entre les flux d'emplois et de travailleurs : les flux de déplacement de la main-d'œuvre

Plusieurs études nationales, couvrant plusieurs économies de marché, comparent les flux d'emplois et de main-d'œuvre en utilisant des données sur les entreprises qui proviennent de la même source (voir notamment Hamermesh *et al.*, 1996; Albaek et Sorensen, 1998; Abowd *et al.*, 1999; Burgess *et al.*, 2000; Hohti, 2000; Arai et Heyman, 2000; Haltiwanger et Vodopivec, 2002 et 2003; Ilmakunnas et Maliranta, 2003; Golan *et al.*, 2006; Davis *et al.*, 2006; Corseuil, 2008). Ces études réalisées pays par pays mettent en évidence d'importants flux de déplacement de la main-d'œuvre, c'est-à-dire des flux de travailleurs plus élevés que les flux d'emplois (voir l'encadré 2.1). Il est cependant difficile de déterminer si les résultats de ces études sont comparables, en raison des différences qui existent entre chaque pays dans les définitions et la structure des enquêtes. En revanche, les données relatives aux flux d'emplois qui sont utilisées dans le présent chapitre peuvent tout à fait être comparées entre les pays car elles ont été recueillies de façon globale au niveau des entreprises à l'aide du même protocole (voir l'annexe 2.A1). Il en est de même pour les données relatives aux flux de travailleurs, qui sont le résultat d'enquêtes sur la population active composées de questions similaires. Il est donc possible, si l'on compare avec soin les flux d'emplois et de travailleurs pour les mêmes pays, les mêmes branches et les mêmes années, d'obtenir une mesure des flux de déplacement de la main-d'œuvre qui est plus ou moins comparable d'un pays et d'un secteur à l'autre.

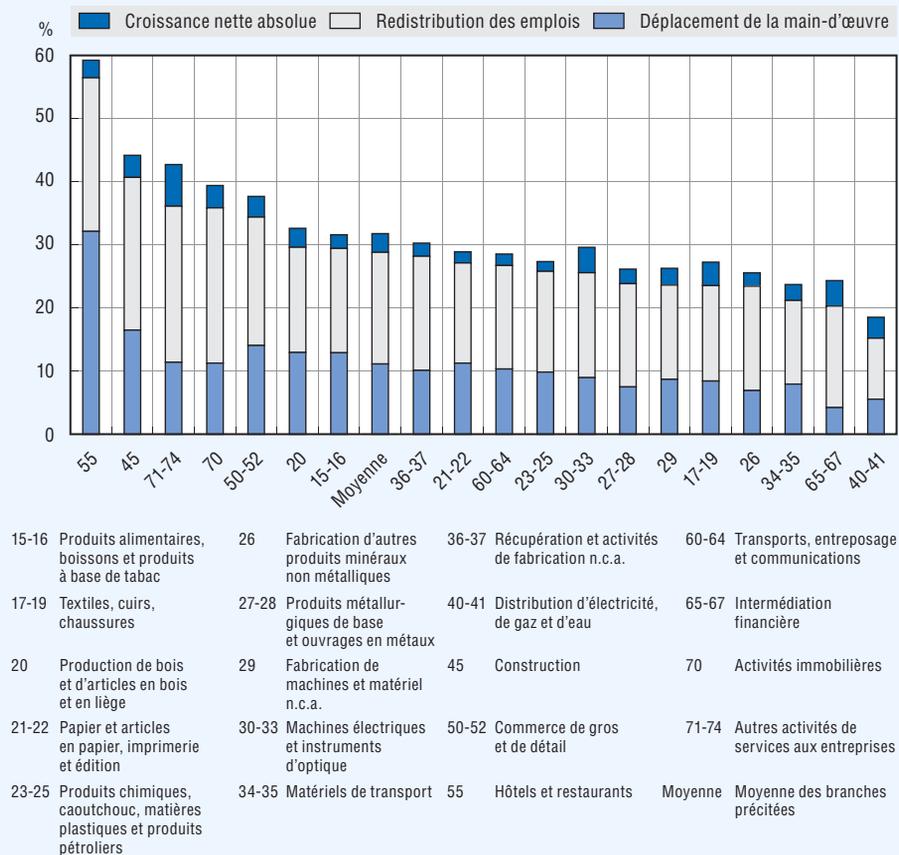
Les chiffres ainsi obtenus sont-ils fiables? Les mesures rapportées par Davis *et al.* (2006) constituent une bonne référence car elles utilisent des données provenant de la même enquête réalisée auprès des entreprises, ainsi qu'une définition des flux de travailleurs qui est similaire à celle appliquée dans le présent chapitre (à l'exception de sa périodicité trimestrielle). D'après ces travaux, entre 1998 et 2002, les flux de déplacement de la main-d'œuvre représentaient en moyenne 46 % du total des flux de travailleurs dans dix États d'Amérique. Selon les données utilisées dans le présent chapitre, les flux de déplacement de la main-d'œuvre dans l'ensemble des États-Unis correspondaient à 33 % du total des flux de travailleurs américains entre 2002 et 2004. Ces deux évaluations ne sont pas si différentes l'une de l'autre si l'on tient compte du fait que le ratio du flux de travailleurs par rapport au flux d'emplois est probablement plus élevé dans les relevés trimestriels, et que les flux de travailleurs peuvent être fortement surestimés dans les enquêtes réalisées auprès des entreprises en raison d'erreurs de transcription et de codage (avec des écarts pouvant atteindre 15 % aux États-Unis; voir Abowd et Vilhuber, 2005; Benedetto *et al.*, 2007). Quoiqu'il en soit, les chiffres indiqués ci-après doivent être abordés avec la plus grande prudence car ils s'appuient sur des données qui, pour de nombreux pays, ne couvrent qu'un ou deux ans.

Encadré 2.2. Comparaison entre les flux d'emplois et de travailleurs : les flux de déplacement de la main-d'œuvre (suite)

Le graphique ci-dessous montre la décomposition du taux de réallocation totale de main-d'œuvre, à savoir la croissance nette absolue, la redistribution des emplois et le taux de déplacement de la main-d'œuvre. En moyenne, le flux total des travailleurs se compose à 35 % du déplacement de la main-d'œuvre, à 54 % de la redistribution des emplois, et à 11 % de la variation nette de l'emploi au niveau de la branche d'activité. C'est dans le secteur de l'hôtellerie et la restauration que les travailleurs semblent avoir – et de loin – la plus grande mobilité, en raison d'une forte proportion des flux de déplacement de main-d'œuvre (56 % de l'ensemble des embauches et cessations d'emploi). Des taux élevés de déplacement de la main-d'œuvre semblent également être à l'origine d'un flux important de travailleurs dans les secteurs de la construction, de l'industrie alimentaire et du commerce. En revanche, dans les autres secteurs manufacturiers, l'immobilier et les autres activités de services aux entreprises, l'ampleur des flux de travailleurs est due vraisemblablement aux importants flux d'emplois. En fait, ces secteurs se caractérisent par les plus faibles ratios de déplacement de la main-d'œuvre par rapport au flux total, c'est-à-dire où moins d'un tiers de l'ensemble des flux est dû au fait que les entreprises déplacent des travailleurs ou que des employés partent et sont remplacés. Fait intéressant, on trouve dans cette catégorie tous les secteurs à faible mobilité (principalement l'industrie manufacturière), dont le taux moyen de redistribution des travailleurs représente moins de 25 % de l'emploi salarié.

Décomposition du taux de réallocation totale des travailleurs dans les entreprises non agricoles du secteur marchand, 1997-2004

Taux moyens par branche d'activité, en pourcentage



Note : Les branches d'activité sont classées en fonction du taux de redistribution des travailleurs. Le graphique s'appuie sur les données suivantes : Allemagne, 1997-98; États-Unis, 2002 et 2004; Finlande, 1997; Hongrie, 1998-2000; Portugal, 1997; Royaume-Uni, 1997-98; Slovaquie, 2002-03; Suède, 1997-2004.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 2.A1.

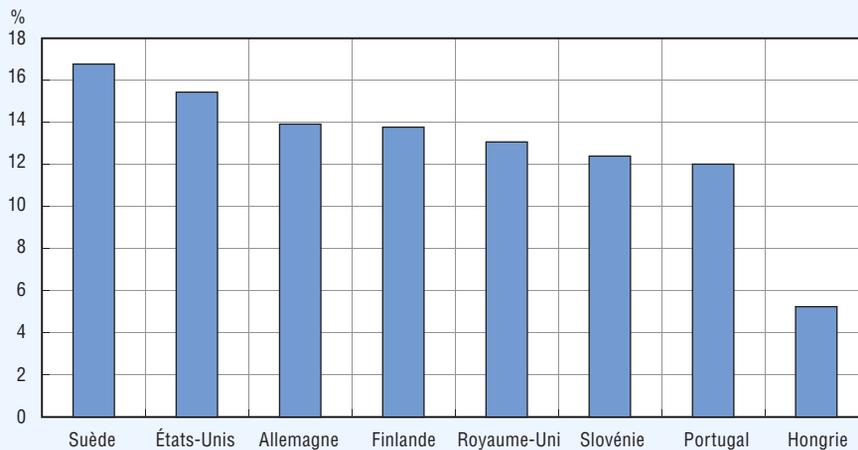
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/706678361505>

Encadré 2.2. Comparaison entre les flux d'emplois et de travailleurs : les flux de déplacement de la main-d'œuvre (suite)

Le déplacement de la main-d'œuvre varie-t-il selon les pays? Le graphique ci-après donne une évaluation des taux de déplacement de la main-d'œuvre après ajustement en fonction de la composition du secteur industriel (on obtient ainsi les flux moyens de déplacement de main-d'œuvre qui seraient constatés si chaque pays avait la même structure industrielle que le pays moyen) dans les huit pays pour lesquels ce calcul a pu être réalisé. À l'exception de la Hongrie, où ce taux ne représente que 5.2 % de l'emploi salarié, les flux moyens de déplacement de la main-d'œuvre semblent se situer plus ou moins au même niveau dans les différents pays, soit entre 12 et 16.8 %. Ce faible écart entre les pays est confirmé par une simple analyse de la variance. Alors que la taille des branches d'activité entre pour 40 % dans la variance du taux de déplacement de la main-d'œuvre entre les pays/les branches, la taille du pays ne représente que 8 % de cette variance. À titre de comparaison, en ce qui concerne la variation des flux d'emplois, la taille du pays y a une incidence plus de quatre fois supérieure, mais la taille des branches y représente une proportion similaire.

Taux de déplacement de la main-d'œuvre après ajustement, 1997-2004

Taux moyen ajusté en fonction de la composition sectorielle, par pays, en pourcentage



Note : Le taux de déplacement de la main-d'œuvre correspond au pourcentage d'embauches et de cessations d'emploi (dues au fait que les employeurs déplacent des travailleurs ou que des travailleurs quittent l'entreprise et sont remplacés) par rapport à l'emploi total. Le graphique s'appuie sur les données suivantes : Allemagne, 1997-98; États-Unis, 2002 et 2004; Finlande, 1997; Hongrie, 1998-2000; Portugal, 1997; Royaume-Uni, 1997-98; Slovénie, 2002-03; Suède, 1997-2004.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 2.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706713536806>

Enfin, on constate sans trop de surprise que les flux d'emplois et les flux de main-d'œuvre sont généralement fortement corrélés dans les différents pays. Une simple régression de la réallocation totale des travailleurs par rapport à la réallocation totale des emplois (en ajoutant une constante) donne un coefficient de 0.98, soit une valeur significativement proche de 1. En d'autres termes, l'augmentation de 1 % de la réallocation des emplois s'accompagne d'une hausse similaire de la réallocation des travailleurs, sans aucune variation au niveau du flux de déplacement de la main-d'œuvre. On rejoint ici les conclusions des travaux de Burgess *et al.* (2001) et de Davis *et al.* (2006), qui montrent qu'aux États-Unis, les flux moyens de déplacement de la main-d'œuvre au niveau des entreprises s'avèrent être indépendants des flux d'emplois : pour accroître leurs effectifs, les entreprises augmentent les embauches sans réduire les cessations d'emploi, et inversement pour réduire leur personnel.

Les flux bruts d'emplois et de travailleurs semblent varier considérablement entre les différentes branches d'activité (graphique 2.1). La redistribution des emplois s'élève à pas moins de 28 % dans le secteur de l'immobilier – peut-être en raison des fluctuations dans la demande de logements et de la petite taille des entreprises du secteur (voir plus bas) –,

et à seulement 8 % dans le domaine de la distribution d'électricité, de gaz et d'eau (ce qui s'explique éventuellement par la présence dans ce secteur d'entreprises de grande taille qui occupent une part importante et stable du marché). En d'autres termes, 4 à 14 % d'emplois sont détruits en moyenne chaque année, mais sont compensés par la création d'emplois dans d'autres entreprises du même secteur. D'un autre côté, la redistribution des travailleurs varie en moyenne de près de 62 % dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (ce qui laisse entendre que plus de 30 % des appariements dans cette branche sont détruits et remplacés chaque année)¹¹ à 14 % dans le domaine de la distribution d'électricité, de gaz et d'eau.

Les distributions des flux d'emplois et de main-d'œuvre sont similaires d'un pays à l'autre...

Les distributions sectorielles des taux de réallocation des emplois et des travailleurs semblent très similaires d'un pays à l'autre. Dans l'ensemble des pays, la distribution des taux de réallocation des travailleurs ressemble fortement à la distribution moyenne représentée sur le graphique 2.1 et, dans tous les pays sauf quatre, le coefficient de corrélation est supérieur à 0.8¹². Des corrélations similaires sont observées au niveau des flux bruts d'emplois, à la seule exception du Royaume-Uni, ce qui confirme les résultats d'autres travaux figurant dans la littérature (voir par exemple Micco et Pages, 2006; Haltiwanger et al., 2006). Cela semble indiquer que les caractéristiques de chaque branche d'activité en matière de technologies, d'organisation et de demande – caractéristiques qui varient peu entre les pays – ont une influence considérable sur l'intensité de la réallocation des emplois et des travailleurs.

... mais les niveaux globaux de réallocation d'emplois et de main-d'œuvre sont marqués par de fortes divergences entre les pays...

Doit-on déduire de la similarité des distributions des flux d'emplois et de main-d'œuvre que les politiques nationales ne peuvent avoir que des effets mineurs sur les flux bruts d'emplois et de travailleurs? Une telle conclusion serait quelque peu hâtive. Tout d'abord, la composition des branches est endogène et elle peut avoir un lien avec les politiques et les institutions. Ensuite, s'il semble y avoir une corrélation pour ce qui concerne la distribution entre les branches, le niveau global des taux de réallocation n'en est pas moins variable selon les pays. Une simple analyse de la variance montre que la variation des taux de réallocation des emplois et des travailleurs entre les pays/les branches s'explique à 30-40 % par leur variation d'un pays à l'autre (tableau 2.1). La conclusion qui veut que les taux bruts de réallocation des emplois et des travailleurs sont fortement influencés par les caractéristiques nationales contraste catégoriquement avec une idée phare que l'on retrouve dans une partie de la littérature, à savoir – comme cela a été constaté sur des cas anecdotiques ou lors d'une comparaison ordinaire entre des études nationales – que les flux globaux, et plus particulièrement les flux bruts d'emplois, sont similaires d'un pays à l'autre (voir par exemple Pries et Rogerson, 2005; Koeniger et Prat, 2007; ainsi que la littérature qui y est citée).

Comment la réallocation de la main-d'œuvre varie-t-elle selon les pays? Si l'on procède à un ajustement en fonction de la composition sectorielle¹³, il apparaît que les flux d'emplois sont plus élevés aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Brésil et au Mexique, où la redistribution des emplois représente au moins 25 % de l'emploi salarié (graphique 2.2). En revanche, en Allemagne, en Slovénie et en Suède, le taux de redistribution des emplois a tendance à être légèrement inférieur à 15 %. Une situation similaire est observée en ce qui

Tableau 2.1. Les taux de réallocation des emplois et des travailleurs semblent varier à la fois entre les branches d'activité et entre les pays

Analyse de la variance des données des flux de l'emploi par pays/branche d'activité

	Pays	Branches d'activité	Modèle
Flux d'emplois			
Réallocation brute des emplois	38.0	40.1	72.5
	<i>20.83 (10)</i>	<i>12.20 (18)</i>	<i>14.19 (28)</i>
Redistribution des emplois	39.0	39.4	72.4
	<i>21.33 (10)</i>	<i>11.98 (18)</i>	<i>14.15 (28)</i>
Flux de main-d'œuvre			
Réallocation de la main-d'œuvre	35.0	45.7	82.1
	<i>41.37 (21)</i>	<i>49.31 (23)</i>	<i>46.33 (44)</i>
Redistribution de la main-d'œuvre	32.2	48.4	81.8
	<i>37.51 (21)</i>	<i>51.44 (23)</i>	<i>45.45 (44)</i>

Note : Le tableau indique le pourcentage de la variance totale expliquée par les pays, les branches d'activité et le modèle global (pourcentage expliqué par le modèle dans son ensemble). Statistiques de Fisher en italique (avec les degrés de liberté entre parenthèses). Toutes les composantes sont statistiquement significatives au seuil de 1 %. Comme le pourcentage de la variance expliquée par chaque dimension dépend du nombre de ses modalités, les statistiques de Fisher et le rapport de la variance expliquée sur le nombre de degrés de liberté fournissent une indication de l'importance relative de chaque dimension. Le nombre total d'observations est de 180 pour les flux bruts d'emploi et de 490 pour les flux de main-d'œuvre.

Source : Estimations de l'OCDE établies sur la base de l'échantillon pays/branches d'activité indiqué dans les notes du graphique 2.1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706738705668>

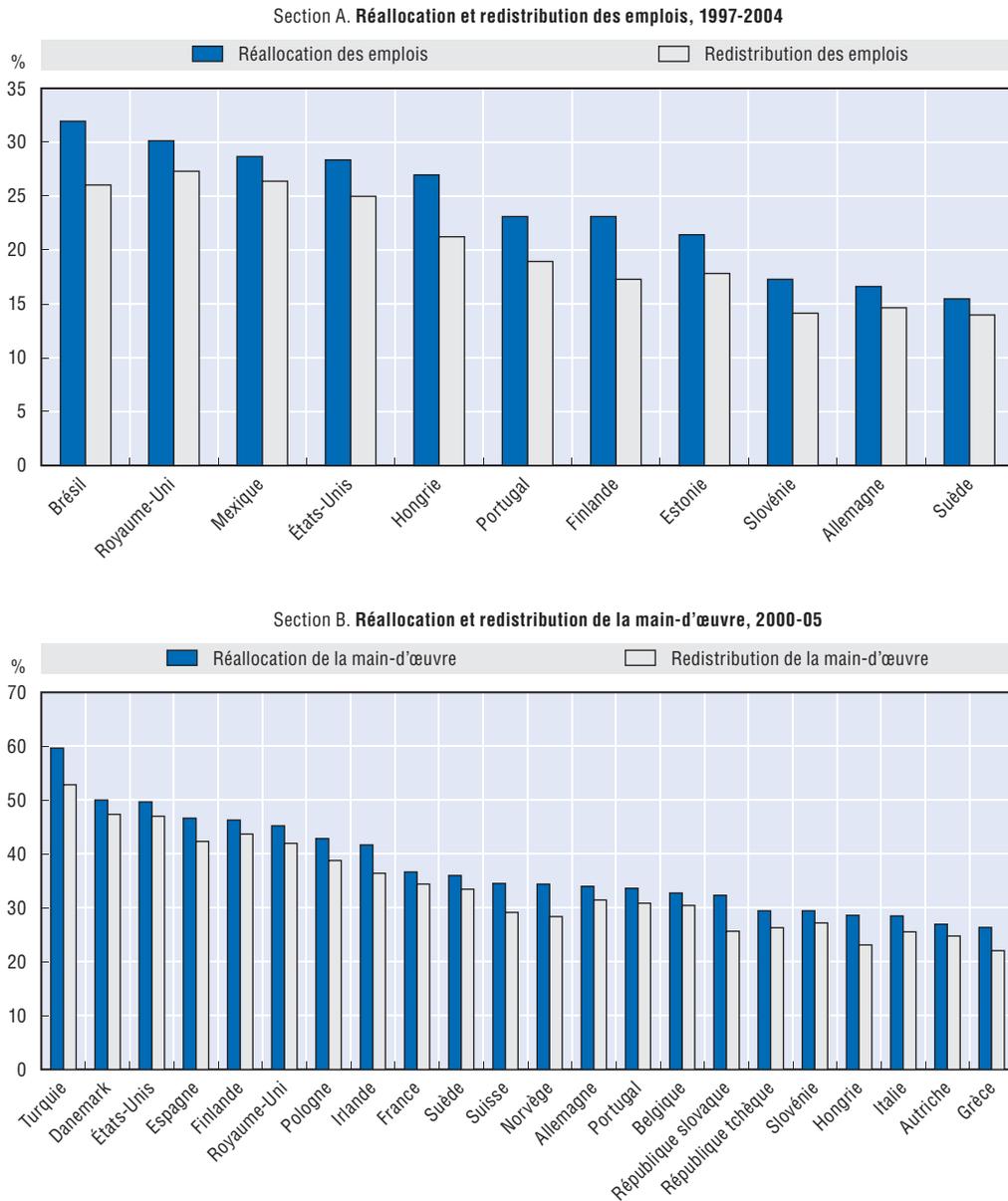
concerne les flux de travailleurs : avec une réallocation totale des travailleurs supérieure à 40 % de l'emploi salarié, les pays anglophones (États-Unis, Irlande et Royaume-Uni) se situent en haut du tableau, de même que le Danemark et les pays qui ont enregistré une forte croissance de l'emploi pendant la période considérée (Espagne et Turquie, par exemple). Cependant, lorsque l'on compare les flux d'emplois et de travailleurs pour les mêmes pays, les mêmes branches et la même année, il apparaît que les flux de déplacement de la main-d'œuvre varient peu d'un pays à l'autre (voir l'encadré 2.2), et que la variation entre les pays des flux de travailleurs est due essentiellement à la variation entre les pays des créations et destructions d'emplois. Cela laisse entendre que les politiques et les institutions qui ont une incidence sur la croissance de l'emploi des entreprises jouent aussi un rôle déterminant à l'égard de la mobilité des travailleurs.

... qui pourraient s'expliquer par des différences institutionnelles

Comment expliquer que la réallocation des emplois et des travailleurs ait tendance à être beaucoup plus élevée dans certains pays que dans d'autres, même après ajustement des données en fonction de la composition sectorielle? En toute logique, les pays ayant une faible proportion de travailleurs temporaires ont un taux de réallocation de la main-d'œuvre moins prononcé. En particulier, les pays enregistrant un taux de redistribution de la main-d'œuvre égal ou inférieur à 30 % (graphique 2.2) ont tous un pourcentage de travailleurs temporaires par rapport à l'emploi salarié (ajusté pour tenir compte de la composition sectorielle) égal ou inférieur à 11 %, indiquant que les types de contrats de travail en vigueur dans ces pays sont une source d'explication possible¹⁴. Mais, le constat ne s'arrête pas là. En effet, les pays anglo-saxons ainsi que le Danemark et la Turquie enregistrent simultanément de faibles fréquences du travail temporaire et des taux de réallocation plus importants. En revanche, dans un certain nombre de pays méditerranéens (Portugal, Espagne et dans une certaine mesure la Grèce) la mobilité des travailleurs est plus faible que la proportion de travailleurs temporaires le

Graphique 2.2. Les taux de réallocation des emplois et de la main-d'œuvre de l'ensemble des branches d'activité divergent fortement selon les pays

Moyennes nationales des taux de réallocation des emplois et de la main-d'œuvre exprimées en pourcentage et ajustées en fonction de la composition sectorielle



Note : Taux moyens estimés qui seraient observés dans chaque pays s'il avait la composition sectorielle d'un pays « moyen ». Flux d'emplois : Allemagne : 1997-98; Brésil : 1998-2000; Estonie : 2003; États-Unis : 2001-04; Finlande : 1997; Hongrie : 1998-2000; Mexique : 2000; Portugal : 1997; Royaume-Uni : 1997-98; Slovénie : 2002-03; Suède : 1997-2003. Flux de main-d'œuvre : États-Unis : 2000, 2002 et 2004; Irlande : 2000-03; Norvège : 2000-04; Pologne : 2004-05; République slovaque : 2003-05; République tchèque : 2002-05; Suisse : 2002-07; Turquie : 2007; autres pays : 2000-05.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 2.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706421014180>

laisserait supposer. Bien que l'analyse détaillée de cette question ne rentre pas dans le cadre du présent chapitre, il ne paraît pas impossible que le niveau élevé des taux de réallocation au Danemark et en Turquie soit dû à l'efficacité du système danois de flexicurité et à la part de travailleurs turcs non couverts par le système standard de protection de l'emploi (voir par exemple OCDE, 2004, 2005 et 2008a). On peut inversement supposer que la position relative des pays anglo-saxons et de la plupart des pays méditerranéens est en partie due au degré de rigueur du système de protection de l'emploi dans ces pays. En effet, parmi les pays pour lesquels on dispose de données ajustées sur la réallocation des travailleurs, les pays anglophones figurent au bas du classement de l'indicateur OCDE de la rigueur de la protection de l'emploi, alors que l'Espagne, la Grèce et le Portugal se placent au sommet¹⁵. Cela paraît conforme à la littérature sur les institutions et les flux bruts d'emplois, selon laquelle, à quelques exceptions, il existe une relation négative entre la réallocation des emplois et le degré de rigueur de la législation sur la protection de l'emploi (voir l'encadré 2.3).

1.2. Analyse détaillée de la réallocation des emplois et des travailleurs

La réallocation des emplois est définie comme la somme des créations et des destructions d'emplois, et la réallocation des travailleurs comme la somme des embauches et des cessations d'emploi. Comment ces composantes des flux bruts co-varient-elles pour aboutir à la formation des taux de réallocation? Pour prendre un exemple, un taux élevé de créations d'emplois est-il le signe d'une forte croissance économique, et donc, va-t-il de pair avec un faible taux de destruction d'emplois? À l'inverse, les créations et les destructions d'emplois co-varient-elles positivement du fait qu'elles reflètent le processus de réallocation des ressources sur les marchés du travail? Des questions analogues peuvent être posées en ce qui concerne le lien entre les taux d'embauche et de cessation d'emploi. La présente section fournit des éléments de réponse pour les différents pays et les différentes branches.

Les secteurs d'activité qui créent le plus d'emplois sont aussi ceux qui en détruisent le plus

Les créations et les destructions d'emplois semblent s'inscrire dans le même processus économique. Au niveau national et dans les différentes branches d'activité, il existe une corrélation positive entre les taux de création et de destruction d'emplois et, dans la plupart des cas, cette relation est importante (graphique 2.3). D'un autre côté, le coefficient de corrélation entre les taux d'embauche et de cessation d'emploi est supérieur à 0.8 dans les deux tiers des pays pour lesquels des données sont disponibles, et il est significatif dans tous les pays sauf un (la Turquie). En d'autres termes, les branches d'activité qui créent plus d'emplois et embauchent plus de personnel sont aussi celles qui détruisent plus d'emplois et où il y a plus de cessations d'emploi. Ces corrélations ont souvent été observées dans la littérature (voir par exemple Davis *et al.*, 1996; Coen-Pirani et Lee, 2007) et elles sont compatibles avec un certain nombre d'explications théoriques, notamment la dispersion de la demande et les chocs technologiques au sein des branches (voir Mortensen et Pissarides, 1994), ainsi que les différences entre les cycles de vie des secteurs (voir Jovanovic, 1982; Klepper, 1996)¹⁶.

Encadré 2.3. Preuves empiriques du lien entre la protection de l'emploi et les flux d'emplois

De très nombreuses études nationales examinent les effets sur les flux d'emplois de la législation et de la jurisprudence ayant trait à la protection de l'emploi. Autor *et al.* (2007) s'intéressent par exemple à l'incidence de l'adoption de normes de protection contre les licenciements abusifs par des tribunaux d'État des États-Unis sur plusieurs variables de performance élaborées en utilisant des données recueillies au niveau des établissements. En s'appuyant sur le décalage chronologique de l'adoption de ces mesures dans les différents États, Autor et ses collègues constatent que ces dispositions ont un effet négatif sur les flux d'emplois et les créations d'entreprises. De leur côté, Boeri et Jimeno (2005) utilisent des données relatives à des entreprises italiennes pour analyser, selon une méthode de « différence de différences », l'effet de clauses d'exception qui dispensent les petites entreprises des obligations en matière de protection de l'emploi. Leurs résultats confirment que la protection de l'emploi a un impact important sur la rotation des emplois, et en particulier sur les destructions. Des conclusions similaires sont tirées par Schivardi et Torrini (2008), qui utilisent un ensemble de données concordantes sur des employeurs/salariés italiens, ainsi que par Kugler et Pica (2008), qui examinent les conséquences d'une réforme italienne de 1990 qui a renforcé les mesures restrictives sur le licenciement pour les entreprises de petite taille. À l'opposé, Bauer *et al.* (2007), qui utilisent des données concordantes sur des employeurs/employés allemands, ne constatent aucun lien majeur entre la législation sur la protection de l'emploi et la rotation des emplois. D'autres travaux menés en Suède (von Below et Thoursie, 2008) et au Portugal (Martins, 2007) montrent également que les dispenses dont bénéficient certaines entreprises concernant le respect des procédures obligatoires en matière de licenciement n'ont aucun effet sur les embauches ou les licenciements. On trouve par ailleurs dans Venn (2009) une analyse des répercussions qu'ont sur les embauches des réformes mises en œuvre récemment en Australie et en Turquie concernant les indemnités de licenciement, et dont l'application n'est pas la même pour les petites et les grandes entreprises : la conclusion est que ces réformes ont des effets négatifs importants sur les embauches en Turquie, mais qu'elles ont peu d'impact en Australie. À noter toutefois que les différences de portée entre ces mesures de dispense limitent les possibilités de comparaison des résultats.

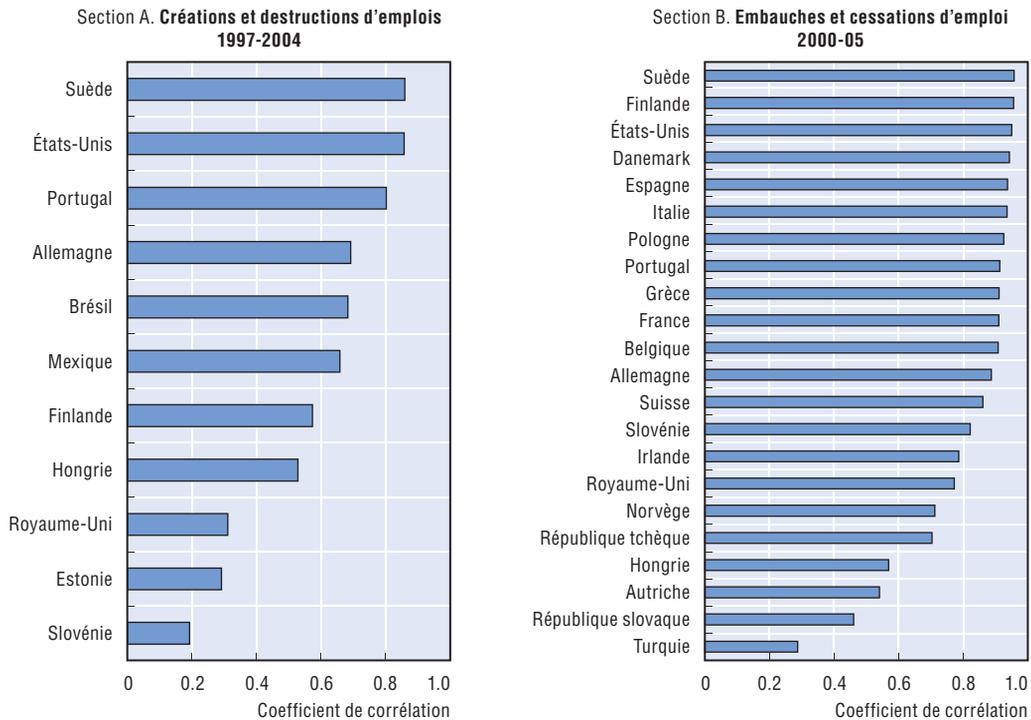
Peu d'études comparatives examinent les effets de la protection de l'emploi sur la rotation des emplois dans plusieurs pays. Haltiwanger *et al.* (2006) et Micco et Pages (2006) appliquent une méthode de « différence de différences » sur un échantillon de données collectées au niveau des branches dans plusieurs pays de l'OCDE et non OCDE (respectivement 16 et 18 pays). Leurs résultats montrent que la relation négative entre les indemnités de licenciement et les flux d'emplois est plus marquée dans les branches où les licenciements sont plus nombreux aux États-Unis. Des constats similaires sont effectués par Cingano *et al.* (2009), qui utilisent une méthodologie similaire sur des données relatives aux entreprises de plusieurs pays européens, ainsi que par Gomez-Salvador *et al.* (2004), qui appliquent une méthode plus classique de régression linéaire sur des données relatives à des entreprises européennes, en contrôlant les effets d'autres institutions du marché du travail. Enfin, sur la base des mêmes données, Messina et Vallanti (2007) constatent qu'une protection de l'emploi rigoureuse limite considérablement les destructions d'emplois tout au long du cycle, mais qu'elle a peu d'effets sur les créations. On remarque que les répercussions négatives de la protection de l'emploi sur la rotation des emplois et les créations/destructions d'emplois sont plus prononcées dans les branches où l'emploi total se resserre et où les entreprises ne parviennent pas à réduire suffisamment les effectifs en recourant simplement aux départs volontaires.

Les pays, comme les branches d'activité, ont une influence sur les créations et les destructions d'emplois ainsi que sur les appariements

Outre le fait que les taux de création et de destruction d'emplois (ainsi que d'embauche et de cessation d'emploi) sont étroitement corrélés dans toutes les branches – reflétant les différences intrinsèques qui existent entre les secteurs en ce qui concerne la volatilité de la demande et les chocs technologiques –, leurs compositions sectorielles sont aussi relativement similaires d'un pays à l'autre (voir Bassanini et Marianna, 2009). Cela étant, les similitudes

Graphique 2.3. Les créations et les destructions d'emplois vont de pair, de même que les embauches et les cessations d'emploi

Corrélations au niveau national et entre les branches d'activité



Note : Corrélations des taux des branches d'activité nationales. Section A : Allemagne : 1997-98; Brésil : 1998-2000; Estonie : 2003; États-Unis : 2001-04; Finlande : 1997; Hongrie : 1998-2000; Mexique : 2000; Portugal : 1997; Royaume-Uni : 1997-98; Slovénie : 2002-03; Suède : 1997-2003. Section B : États-Unis, 2000, 2002 et 2004; Irlande : 2000-03; Norvège : 2000-04; Pologne : 2004-05; République slovaque : 2003-05; République tchèque : 2002-05; Suisse : 2002-07; Turquie : 2007; autres pays : 2000-05.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 2.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706547718510>

entre pays sont toujours plus marquées dans le cas des créations d'emploi et des embauches que dans celui des destructions et des cessations d'emploi, à la seule exception du Brésil. Par ailleurs, l'influence spécifique des branches contribue respectivement pour près de 44 et 51 % à la variation globale (dans l'ensemble des pays et des branches) des taux de création d'emplois et d'embauche (tableau 2.2), alors qu'elle contribue pour une part beaucoup plus faible à la variation globale des taux de destruction et de cessation d'emplois (respectivement 24 et 37 %). Cela laisse entendre que les caractéristiques sectorielles, qui sont valables dans tous les pays, ont plus d'incidence sur les créations d'emplois et les appariements que sur les destructions et les cessations d'emplois. Pour prendre un exemple, il est probable que la diffusion rapide, au niveau mondial, des progrès technologiques et des changements organisationnels parmi les entreprises concurrentes d'un même marché mondialisé, ainsi que l'évolution commune de la demande d'un produit à l'échelle internationale, contribuent à l'émergence de comportements similaires en matière de création d'emplois et d'embauches de la part des entreprises des différents pays.

La situation est toute différente en ce qui concerne les caractéristiques nationales, qui ont visiblement beaucoup plus d'effets sur les destructions et les cessations d'emplois. Les caractéristiques des pays représentent respectivement 39 et 33 % de la variation totale des taux de destruction et de cessation d'emplois (tableau 2.2). Toutefois, leur influence sur les

Tableau 2.2. Les pays comme les branches d'activité ont une influence sur les créations et les destructions d'emplois ainsi que sur les appariements

Analyse de la variance des données par pays et branche d'activité sur les créations d'emploi, les destructions, les embauches et les cessations d'emploi

	Pays	Branches d'activité	Modèle
Flux d'emploi			
Créations d'emploi	30.9	43.8	69.5
	<i>15.32 (10)</i>	<i>12.04 (18)</i>	<i>12.30 (28)</i>
Destruction d'emploi	39.2	23.6	59.6
	<i>14.66 (10)</i>	<i>4.91 (18)</i>	<i>7.96 (28)</i>
Flux de main-d'œuvre			
Embauches	32.4	51.4	85.2
	<i>46.31 (21)</i>	<i>67.04 (23)</i>	<i>58.06 (44)</i>
Cessations d'emploi	33.3	37.2	71.7
	<i>24.90 (21)</i>	<i>25.44 (23)</i>	<i>25.62 (44)</i>

Note : Le tableau présente le pourcentage de la variance totale expliqué par les pays, les branches d'activité ou le modèle global (pourcentage expliqué par le modèle dans son ensemble). Statistiques de Fisher en italique (avec les degrés de liberté entre parenthèses). Toutes les composantes sont statistiquement significatives au seuil de 1 %. Comme le pourcentage de la variance expliquée par chaque dimension dépend du nombre de ses modalités, les statistiques de Fisher et le rapport de la variance expliquée sur le nombre de degrés de liberté fournissent une indication de l'importance relative de chaque dimension. Le nombre total d'observations est de 180 pour les flux bruts d'emploi et de 490 pour les flux de main-d'œuvre.

Source : Estimations de l'OCDE sur la base de l'échantillon par pays/branche d'activité rapportées dans le graphique 2.1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706754330450>

taux de création d'emplois et d'embauche est quasiment identique. Il y a donc tout lieu de penser que les politiques et les institutions propres à chaque pays peuvent avoir une influence sur les deux flux de l'emploi.

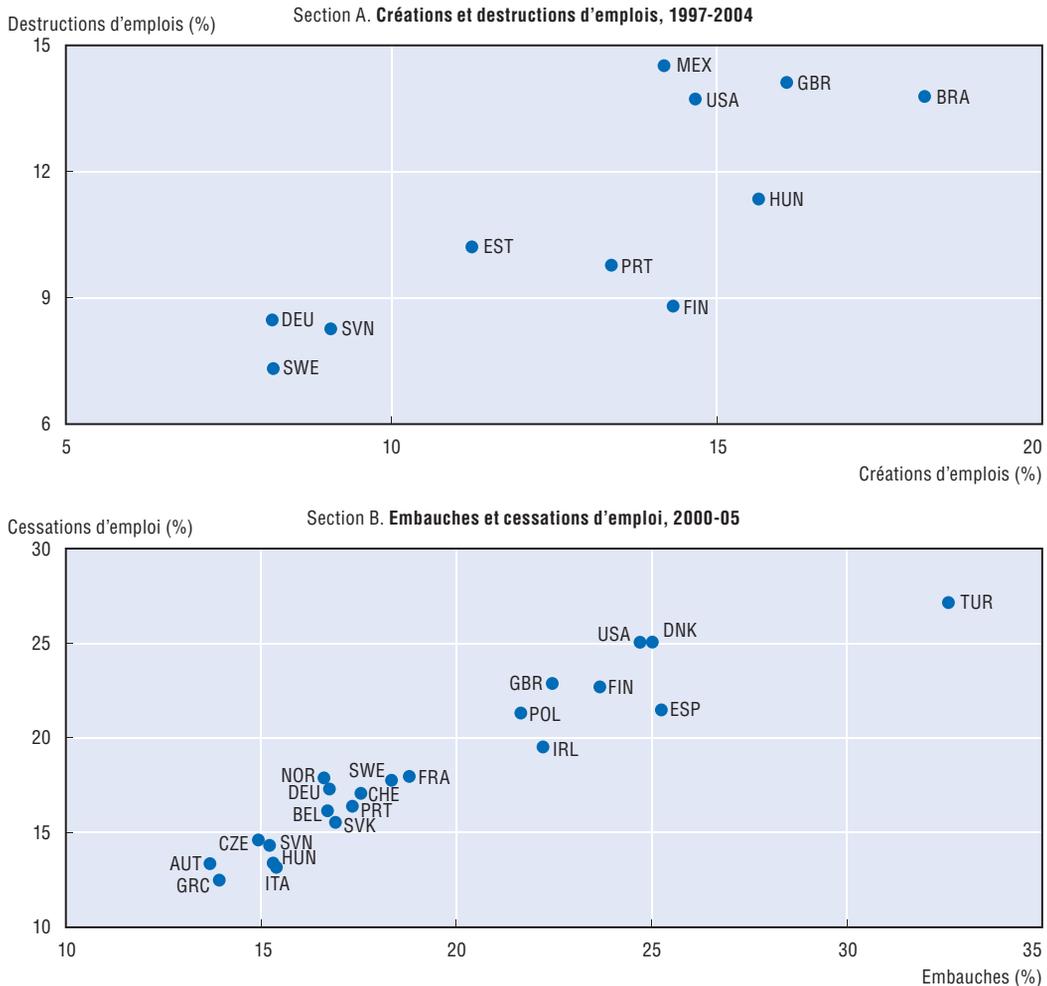
Même après ajustement en fonction de la composition du secteur industriel, une corrélation positive apparaît entre les taux de création et de destruction d'emplois des différents pays (graphique 2.4, section A). Le constat est similaire en ce qui concerne les embauches et les cessations d'emploi (graphique 2.4, section B). Cela signifie par conséquent qu'il n'existe pas de corrélation – ou une corrélation limitée – entre la réallocation globale des emplois et des travailleurs et la croissance nette de l'emploi. Comme l'on pouvait s'y attendre, la position des pays sur le graphique 2.4 s'apparente beaucoup au classement des pays selon leurs taux de réallocation totale et de redistribution (voir le graphique 2.2). Dans les pays possédant un secteur informel très développé (Brésil, Mexique, Turquie), une forte proportion de travailleurs temporaires (Espagne, Finlande, Pologne) ou une réglementation des contrats à durée indéterminée relativement souple (Danemark, États-Unis, Royaume-Uni), plus de 14 % de l'ensemble des emplois sont détruits chaque année, et plus de 20 % des travailleurs quittent au moins une fois leur employeur. Ce taux de mobilité élevé va cependant de pair avec un nombre tout aussi important de créations d'emplois et d'embauches. À l'opposé, dans les pays qui ont une faible proportion de travailleurs temporaires ou une réglementation des licenciements moyennement voire très rigide, les taux annuels d'embauche et de cessation d'emploi sont inférieurs à 15 % (Autriche, Grèce et République tchèque, par exemple).

1.3. Licenciements

Du point de vue des travailleurs, la mobilité de l'emploi peut constituer soit un inconvénient, soit un avantage. Lorsque les cessations d'emploi sont à l'initiative de l'employeur, les travailleurs déplacés connaissent souvent des périodes de non-emploi,

Graphique 2.4. Les créations et les destructions d'emplois vont de pair, de même que les embauches et les cessations d'emploi

Taux en pourcentage ajustés en fonction de la composition sectorielle



Note : Les taux ajustés sont des taux moyens estimés qui seraient observés dans chaque pays s'il avait la composition sectorielle d'un pays « moyen ». Section A : Allemagne : 1997-98; Brésil : 1998-2000; Estonie : 2003; États-Unis : 2001-04; Finlande : 1997; Hongrie : 1998-2000; Mexique : 2000; Portugal : 1997; Royaume-Uni : 1997-98; Slovaquie : 2002-03; Suède : 1997-2003. Section B : États-Unis, 2000, 2002 et 2004; Irlande : 2000-03; Norvège : 2000-04; Pologne : 2004-05; République slovaque : 2003-05; République tchèque : 2002-05; Suisse : 2002-07; Turquie : 2007; autres pays : 2000-05.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 2.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706556570613>

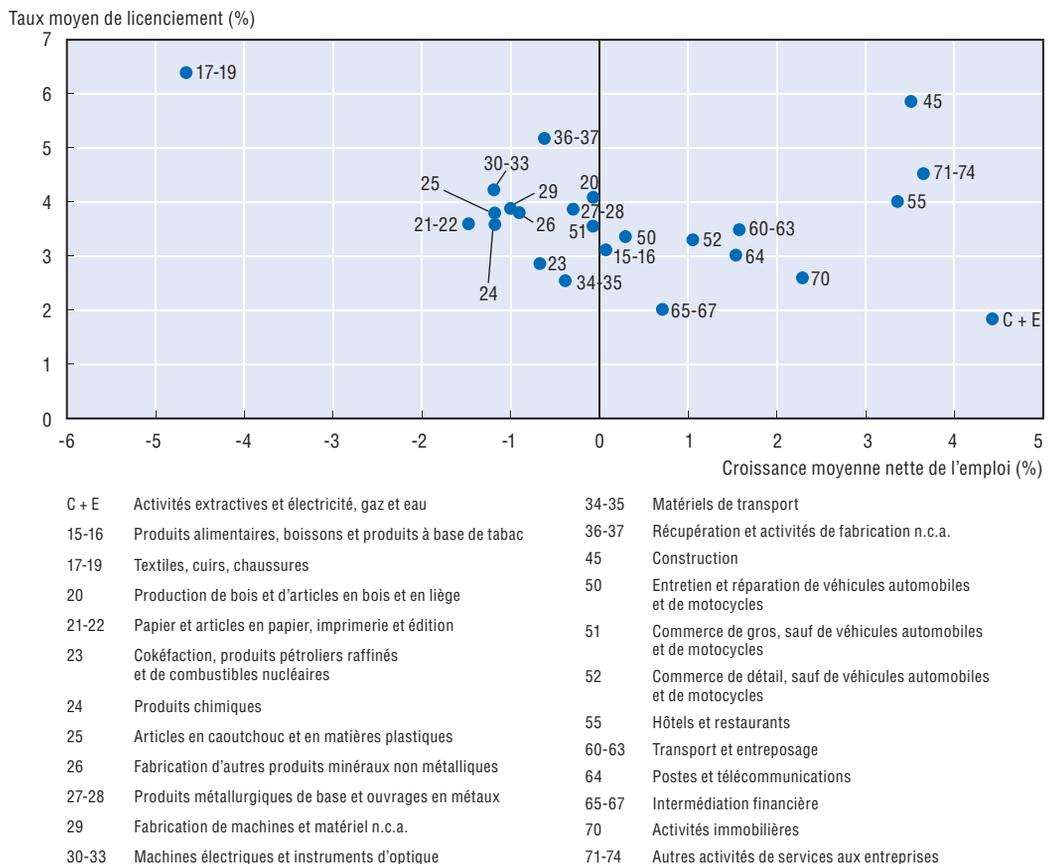
puis une détérioration probable de leurs salaires et de la sécurité de l'emploi lorsqu'ils retrouvent un travail (voir par exemple OCDE, 2003b et 2005). Toujours est-il que les cessations d'emploi ont souvent lieu à l'initiative du travailleur, et que leur ampleur est un signe du large éventail de débouchés dont disposent les travailleurs sur le marché de l'emploi. Pour ce qui est du licenciement, en revanche, il représente de façon plus évidente un changement involontaire de statut pour le travailleur.

Quelle est la proportion de licenciements dans le nombre total de cessations d'emploi? La réponse n'est pas simple car les enquêtes sur la population active s'intéressent rarement aux motifs de la cessation d'emploi¹⁷. Des données sectorielles plus ou moins comparables sont disponibles pour cinq pays sur la période de 1995 à 2007¹⁸. Bien que les données

disponibles ne correspondent pas aux mêmes pays ni aux mêmes années, une simple comparaison entre le graphique 2.1 et le graphique 2.5 permet de voir que les licenciements ne représentent qu'un quart de l'ensemble des cessations d'emploi¹⁹. Cela étant, la proportion de licenciements par rapport au total des cessations d'emploi varie considérablement selon les branches, et semble être liée au taux de croissance de l'emploi dans la branche correspondante. C'est en particulier le cas lorsque l'on ne tient pas compte de la construction et de certains secteurs de services (l'hôtellerie et la restauration, ainsi que d'autres activités de services aux entreprises), qui se caractérisent par des taux de licenciement relativement élevés et par des taux de cessation d'emploi encore plus importants²⁰. Dans les pays pour lesquels des données sont disponibles, le taux moyen de licenciement dans les branches en expansion s'élève à près de 3 % de l'emploi salarié total, mais il existe une forte hétérogénéité entre les branches. En revanche, dans les industries manufacturières en contraction, le taux de licenciement peut être beaucoup plus élevé. Dans le textile en particulier, plus de 6 % des employés sont licenciés en moyenne chaque année. Qui plus est, dans les secteurs en contraction, la destruction d'appariements par le licenciement est toujours nettement supérieure à la contraction nette de l'emploi.

Graphique 2.5. Les taux de licenciement par branche d'activité sont plus élevés que la contraction nette de l'emploi

Taux moyens en pourcentage, par branche d'activité, 1995-2007



Note : Codes de la CITI Rév. 3 pour les branches d'activité. Établis sur la base de : Allemagne, 2003-07; États-Unis, 1996-2006 (années paires uniquement); France, 2006-07; Royaume-Uni, 1997-2005.

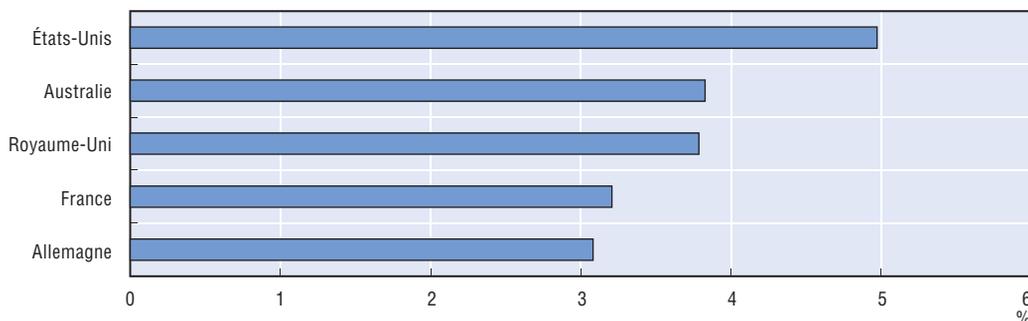
Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 2.A1.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/706587472555>

L'influence des caractéristiques sectorielles sur les taux de licenciement ne doit pas occulter l'importance des différences nationales. Le graphique 2.6 présente le taux moyen de licenciement par pays et par an, après ajustement en fonction de la composition du secteur industriel : les résultats varient de 3 % de l'emploi salarié en Allemagne et en France, à presque 5 % aux États-Unis²¹.

Graphique 2.6. Les taux moyens de licenciement varient selon les pays

Taux en pourcentage ajustés en fonction de la composition sectorielle, 1995-2007



Note : Les taux de licenciement ajustés sont des taux moyens estimés qui seraient observés dans chaque pays s'il avait la composition sectorielle d'un pays « moyen » obtenu par la moyenne de l'Allemagne, de la France, des États-Unis et du Royaume-Uni. Allemagne, 2003-07; Australie, 1995-2001; États-Unis, 1996-2006 (années paires uniquement); France, 2006-07; Royaume-Uni, 1997-2005.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 2.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706628646857>

Globalement, les créations d'emplois, les embauches, les destructions d'emploi, les cessations d'emploi et les licenciements sont influencés par des facteurs typiquement nationaux qui peuvent provenir, tout au moins en partie, des différences qui existent entre les pays en ce qui concerne la réglementation du marché du travail ainsi que l'existence de contrats de travail temporaires ou de relations de travail informelles. Par ailleurs, les destructions et les cessations d'emploi varient un peu moins d'une branche à l'autre que les créations d'emplois, les embauches et les licenciements, qui sont particulièrement influencés par l'évolution globale de la demande des produits et le cycle de vie des différentes branches d'activité. Toutefois, au-delà du secteur, quelles sont les caractéristiques des employeurs qui créent ou détruisent plus d'emplois? Dans le même ordre d'idée, quels sont les types de travailleurs les plus mobiles? Enfin, ces caractéristiques varient-elles selon les pays et en quoi sont-elles influencées par les politiques et les institutions nationales? La section qui suit tentera de répondre à la première (et, dans une certaine mesure, à la troisième) de ces questions. La deuxième question (sur les caractéristiques des travailleurs) sera abordée dans la dernière section du présent chapitre.

2. Les flux du marché du travail du point de vue des entreprises : quelles sont les entreprises qui créent et détruisent le plus d'emplois?

2.1. Entreprises entrantes, sortantes et toujours en activité

Les statistiques sur les flux d'emplois présentées dans la section précédente ne font pas de distinction entre les entreprises qui se créent, celles qui ferment et celles qui sont toujours en activité (cette dernière catégorie comprend les entreprises existantes qui exercent leur activité pendant toute la période de référence). La distinction entre ces différentes catégories d'entreprises a son importance car l'on sait que dans les pays de l'OCDE, plus de 10 %

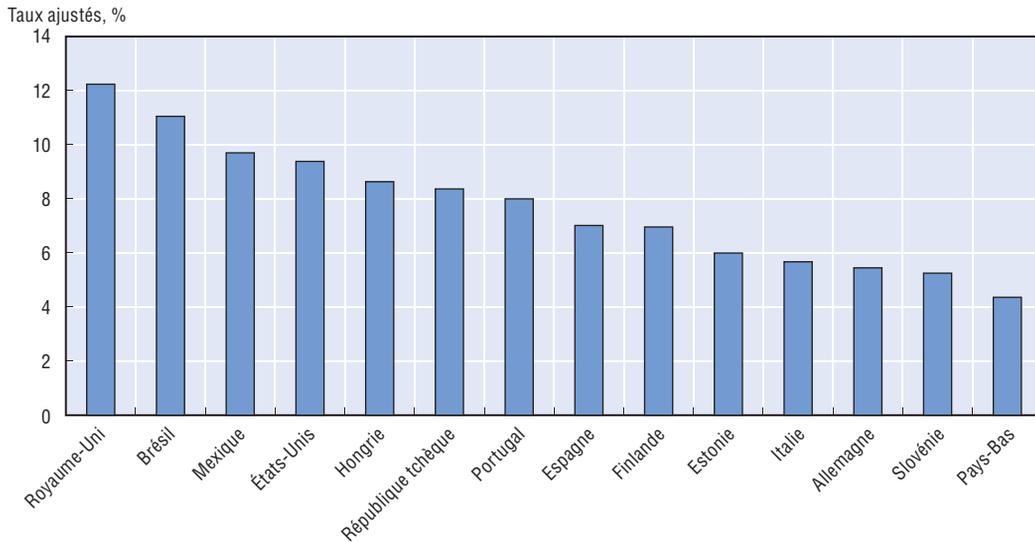
d'entreprises se créent et plus de 5 % ferment en moyenne au cours d'une année. Par ailleurs, dans la plupart des cas, moins de la moitié des entreprises entrantes survivent plus de quatre ans (voir par exemple Bartelsman *et al.*, 2009). Malgré l'importante rotation des entreprises, la taille moyenne des entreprises entrantes et sortantes est souvent très réduite²², ce qui signifie que la rotation des entreprises ne représente en général qu'une faible part des flux bruts d'emplois (voir par exemple Haltiwanger *et al.*, 2006). En moyenne, les entreprises entrantes et sortantes semblent représenter près d'un tiers des réallocations totales d'emplois dans les entreprises. Quant à la différence entre les branches, elle n'est pas aussi marquée : les entreprises entrantes et sortantes représentent entre 29 et 36 % de la réallocation brute des emplois dans l'ensemble des secteurs, hormis dans ceux de l'énergie et de l'intermédiation financière (où cette part est respectivement de 21 et 26 %).

La plupart des principaux faits stylisés qui ont été décrits précédemment en ce qui concerne le flux total des emplois semblent être également valables si l'on s'intéresse uniquement aux créations et destructions d'emplois des entreprises entrantes et sortantes. Pour être plus précis : i) la distribution par branche des taux de création et de destruction d'emplois par les entreprises entrantes et sortantes est très similaire entre les pays; ii) dans l'ensemble des pays, les branches qui créent le plus d'emplois *via* les entreprises entrantes sont aussi celles qui en détruisent le plus *via* les entreprises sortantes; au niveau des branches, il existe une corrélation positive entre les taux de réallocation et la croissance nette de l'emploi; iii) la variation entre les branches explique 47 % de la variance totale des créations d'emplois par les entreprises entrantes et un pourcentage beaucoup moins élevé des destructions d'emplois par les entreprises sortantes; iv) les particularités nationales semblent avoir la même incidence sur les créations d'emplois par les entreprises entrantes que sur les destructions d'emplois par les entreprises sortantes (voir Bassanini et Marianna, 2009). Après ajustement des données en fonction de la composition du secteur industriel, le taux de réallocation des emplois dû aux entreprises entrantes et sortantes équivaut à plus de 9 % de l'emploi salarié au Brésil, aux États-Unis, au Mexique et au Royaume-Uni (graphique 2.7). À l'autre extrémité du graphique, ce taux est inférieur à 5 % aux Pays-Bas²³.

Les mêmes faits stylisés restent valables si l'on n'observe que les entreprises toujours en activité. Cela n'est pas surprenant, vu que l'expansion et la contraction des entreprises en activité représentent un fort pourcentage des flux bruts d'emplois. On note cependant une exception. La corrélation sectorielle, au sein des pays, entre les taux de création et de destruction d'emplois est nettement moins importante lorsque l'on tient compte uniquement des entreprises toujours en activité. En fait, cette corrélation est souvent non significative, voire négative dans deux pays²⁴. Cela laisse entendre que la raison pour laquelle les branches qui créent le plus d'emplois sont aussi celles qui en détruisent le plus est liée au fait qu'il existe au niveau des secteurs une corrélation positive entre les taux de création et de fermeture d'entreprises, conformément aux théories sur l'évolution des entreprises et les cycles de vie des branches (voir plus haut). La sous-section suivante va plus loin dans l'analyse en examinant la variation de cette corrélation en fonction des caractéristiques des entreprises, telles que la taille et l'âge.

Graphique 2.7. La réallocation des emplois due aux entreprises entrantes et sortantes varie selon les pays

Taux en pourcentage ajustés en fonction de la composition sectorielle, 1997-2005



Note : Les taux de réallocation ajustés sont les taux moyens des créations et destructions d'emploi estimés par les entrées et sorties de l'emploi salarié qui seraient observés dans chaque pays s'il avait la composition sectorielle d'un pays « moyen ». Allemagne : 1997-98; Brésil : 1998-2000; Espagne : 2005; Estonie : 2003 et 2005; États-Unis : 2001-04; Finlande : 1997 et 2005; Hongrie : 1998-2000 et 2005; Italie : 2005; Mexique : 2000; Pays-Bas : 2005; Portugal : 1997; République tchèque : 2005; Royaume-Uni : 1998-2005; Slovénie : 2002-03.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 2.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706632643851>

2.2. Les créations et les destructions d'emplois dépendent de la survie de l'entreprise : le rôle de l'âge et de la taille des entreprises

L'âge et la taille de l'entreprise façonnent les créations et destructions d'emplois

L'ampleur des flux d'emplois d'une entreprise dépend en grande partie de deux de ses caractéristiques, à savoir la taille et l'âge (voir par exemple Davis *et al.*, 1996). L'importance de la taille a été particulièrement mise en avant dans le cas des entreprises entrantes et sortantes : les créations et les fermetures d'entreprises – de même que les créations et les destructions d'emplois qui en découlent – se concentrent surtout parmi les petites structures, ce qui se traduit par une relation négative entre la rotation des emplois (créations et destructions d'emplois) et la taille de l'entreprise. Une relation similaire est toutefois observée dans le cas des entreprises toujours en activité (voir par exemple Haltiwanger *et al.*, 2006). Par ailleurs, selon plusieurs études américaines (Davis *et al.*, 1996; Faberman, 2003 et 2007), les entreprises jeunes créent et détruisent plus d'emplois. Cela étant, la relation qui existe entre la destruction d'emplois et l'âge de l'entreprise semble provenir du fait que la probabilité de fermeture décroît à mesure que l'entreprise prend de l'âge. Cela semble indiquer que l'activité des jeunes entreprises s'inscrit dans un schéma de « croissance ou de sortie » caractérisée par un essor rapide pour les survivants et un taux de sortie prononcé (Acs *et al.*, 1999; Faberman, 2007; Haltiwanger *et al.*, 2008). Dans la droite ligne de ces résultats, les travaux réalisés par Gomez-Salvador *et al.* (2004) sur des entreprises toujours en activité dans 13 pays européens, montrent qu'en moyenne, il n'existe pas de relation négative entre les destructions d'emplois et l'âge de l'entreprise.

Les effets de la taille et de l'âge de l'entreprise sur la réallocation des emplois n'ont pas fait jusqu'à présent l'objet d'une étude comparative entre les pays. Gomez-Salvador *et al.* (2004) semblent faire partiellement exception dans la mesure où ils utilisent des regroupements larges par âge et par taille de l'entreprise comme variables de contrôle dans une étude européenne sur plusieurs pays portant sur les déterminants institutionnels des flux bruts de main-d'œuvre. Néanmoins, cette étude ne contient pas d'analyse systématique des flux de main-d'œuvre selon ces deux dimensions. Étant donné que les entreprises sont généralement de petite taille lorsqu'elles se créent, et qu'elles prennent ensuite de l'ampleur si elles survivent à l'épreuve initiale du marché, il existe une forte corrélation entre l'âge et la taille des entreprises, de sorte que les effets respectifs de ces deux critères sur les flux d'emplois peuvent aisément être confondus. La relation couramment observée entre grandes entreprises et faible réallocation des emplois est-elle simplement due au fait que les créations d'emplois diminuent avec l'âge de l'entreprise? Quelle est la relation entre l'âge de l'entreprise et la destruction d'emplois lorsque le critère de la taille n'est plus pris en compte? Pour les besoins de ce chapitre, une nouvelle base de données internationale harmonisée composée de microdonnées d'entreprises a été construite pour 11 pays de l'OCDE (pour en savoir plus sur l'élaboration des données et la sélection des pays et des années, voir l'annexe 2.A1)²⁵. Cela permet d'étudier ces questions en détail, sous réserve d'interpréter les résultats empiriques avec précaution dans la mesure où l'échantillon est restreint aux entreprises de 20 salariés ou plus (dénommées ci-après moyenne et grande entreprises)²⁶.

L'âge de l'entreprise est le facteur qui a le plus d'influence sur la création d'emplois, tout au moins lorsqu'on ne tient pas compte des entreprises de petite taille et de celles qui ferment. Si l'on regroupe les entreprises présentant les mêmes caractéristiques en termes de pays, de branche, de taille et de tranche d'âge²⁷, on remarque que l'âge représente une part de la variation globale des créations d'emplois et de la réallocation totale des emplois nettement plus élevée que la taille (tableau 2.3). La simple différence moyenne entre les

Tableau 2.3. L'âge de l'entreprise est un facteur qui a une influence importante sur les flux d'emplois des petites et moyennes entreprises toujours en activité

Analyse de la variance des données de flux d'emploi des entreprises de taille moyenne et grande en activité selon les pays, les branches d'activité, et les classes de taille et d'âge des entreprises

	Pays	Branches d'activité	Taille	Âge	Modèle
Réallocation des emplois	31.6 <i>80.14 (10)</i>	12.1 <i>15.40 (20)</i>	3.7 <i>46.77 (2)</i>	12.5 <i>317.57 (1)</i>	60.2 <i>46.30 (33)</i>
Créations d'emploi	26.1 <i>64.46 (10)</i>	12.1 <i>14.97 (20)</i>	2.4 <i>29.05 (2)</i>	20.7 <i>510.01 (1)</i>	59.0 <i>44.11 (33)</i>
Destructions d'emploi	25.7 <i>41.98 (10)</i>	11.5 <i>9.44 (20)</i>	1.1 <i>8.77 (2)</i>	1.6 <i>25.65 (1)</i>	38.3 <i>18.97 (33)</i>

Note : Les données sous-jacentes sont regroupées par pays, branches d'activité, taille et âge des entreprises. Le tableau présente le pourcentage de la variance totale expliqué par les pays, les branches d'activité ou le modèle global (pourcentage expliqué par le modèle dans son ensemble). Statistiques de Fisher en italique (avec les degrés de liberté entre parenthèses). Toutes les composantes sont statistiquement significatives au seuil de 1%. Comme le pourcentage de la variance expliquée par chaque dimension dépend du nombre de ses modalités, les statistiques de Fisher et le rapport de la variance expliquée sur le nombre de degrés de liberté fournissent une indication de l'importance relative de chaque dimension. La taille de l'entreprise est regroupée en trois modalités : de 20 à 49 salariés, de 50 à 99 salariés et 100 salariés ou plus; l'âge des entreprises est regroupé en deux modalités : moins de 20 ans et 20 ans ou plus. Les entreprises de moins de 20 salariés sont exclues. Les données se rapportent aux entreprises en activité dont les données comptables sont publiées. Le nombre total d'observations est de 1 044.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 2.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706801485670>

entreprises ayant moins et plus de 20 ans représente près de 21 % de la variance totale des créations d'emplois, et environ 13 % de celle du taux de réallocation des emplois. Le pourcentage de variation dû à la taille – sans considération de l'âge – est plus faible. La variation du taux de réallocation des emplois en fonction des pays, des branches, de la taille des entreprises et de leur âge dépend pour seulement 4 % des trois classes de taille prises en compte ici. Il faudrait cependant nuancer les conclusions sur l'influence de la taille des entreprises dans la mesure où les petites entreprises (de moins de 20 salariés) sont exclues de l'analyse. Comme le montrent Haltiwanger *et al.* (2006), l'inclusion des petites entreprises aurait accru la variance des taux de réallocation d'emplois et, par conséquent, aurait augmenté la part de la variance expliquée par la taille des entreprises.

L'âge des entreprises semble jouer un moins grand rôle à l'égard des destructions que des créations d'emplois (il représente moins de 2 % de la variance des destructions d'emplois). Cela laisse à penser que le taux de destruction d'emplois dans les entreprises de moyenne et grande taille ne varie pas systématiquement en fonction de leur âge, tout au moins à condition que ces entreprises aient une certaine taille. Cela dit, cette situation est-elle due simplement aux disparités qui existent entre les pays dans la relation entre âge et destructions d'emplois? Les chiffres fournis dans le tableau 2.3 pourraient en outre masquer d'autres effets internes. Ainsi, on pourrait penser que dans chaque pays, les régions plus dynamiques, où les débouchés commerciaux sont plus vastes, créent plus d'emplois et comptabilisent plus de créations d'entreprises, et possèdent donc des établissements de plus petite taille et plus jeunes. La corrélation entre l'âge des entreprises et la création d'emplois est-elle simplement due aux disparités régionales au sein de chaque pays? Pour répondre à ces questions, sur les moyennes et grandes entreprises, le graphique 2.8 présente pour chaque pays les taux moyens de création et de destruction d'emplois au niveau des entreprises, après ajustement en tenant compte de la branche, de la région et de la taille des entreprises (pour plus d'informations sur la méthodologie, voir l'encadré 2.4).

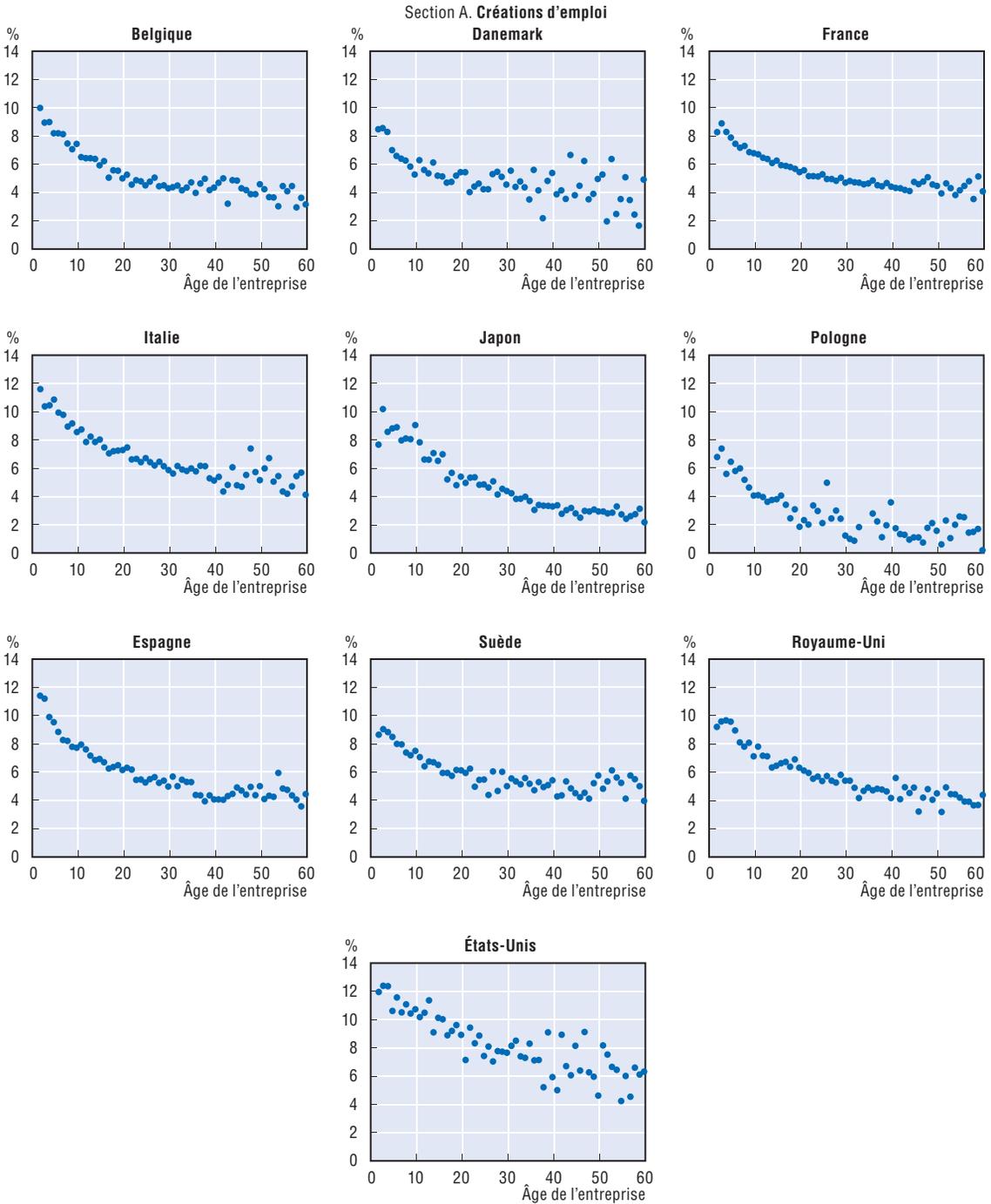
Dans tous les pays pour lesquels des données sont disponibles, les taux de création d'emplois diminuent sensiblement à mesure que l'âge des entreprises augmente, comme le montre le graphique 2.8. À l'exception du Danemark, de la France et de la Suède, les taux de création d'emplois baissent de 6 % au moins entre la deuxième et la soixantième année d'existence des entreprises (sous réserve de leur survie et en tenant compte d'autres caractéristiques). La baisse des créations d'emplois en fonction de l'âge des entreprises est visiblement plus forte lorsque l'entreprise est jeune, puis elle s'atténue progressivement. Dans certains pays, en revanche, le taux de création d'emplois s'accroît avec l'âge des entreprises, mais en règle générale, cette relation est moins marquée, et dans de nombreux autres pays, la courbe est essentiellement horizontale. S'agissant du taux de destruction d'emplois par rapport à l'âge des entreprises, son augmentation est particulièrement forte au Japon, en Pologne et aux États-Unis. Dans ces trois pays, sous réserve de la survie des entreprises et après neutralisation d'autres caractéristiques, les entreprises âgées de 50 à 60 ans ont tendance à détruire, en proportion de leur propre emploi, deux fois plus d'emplois que les entreprises ayant environ cinq ans. La courbe est au contraire particulièrement plate en France et en Italie.

Dans chaque secteur, les entreprises qui créent des emplois en suppriment le moins

La disparité entre les pays dans la relation entre l'âge des entreprises et la destruction d'emplois se reflète dans la corrélation des taux de création et de destruction d'emplois entre différentes classes d'âge. Plus généralement, dans chaque secteur d'activité et pays,

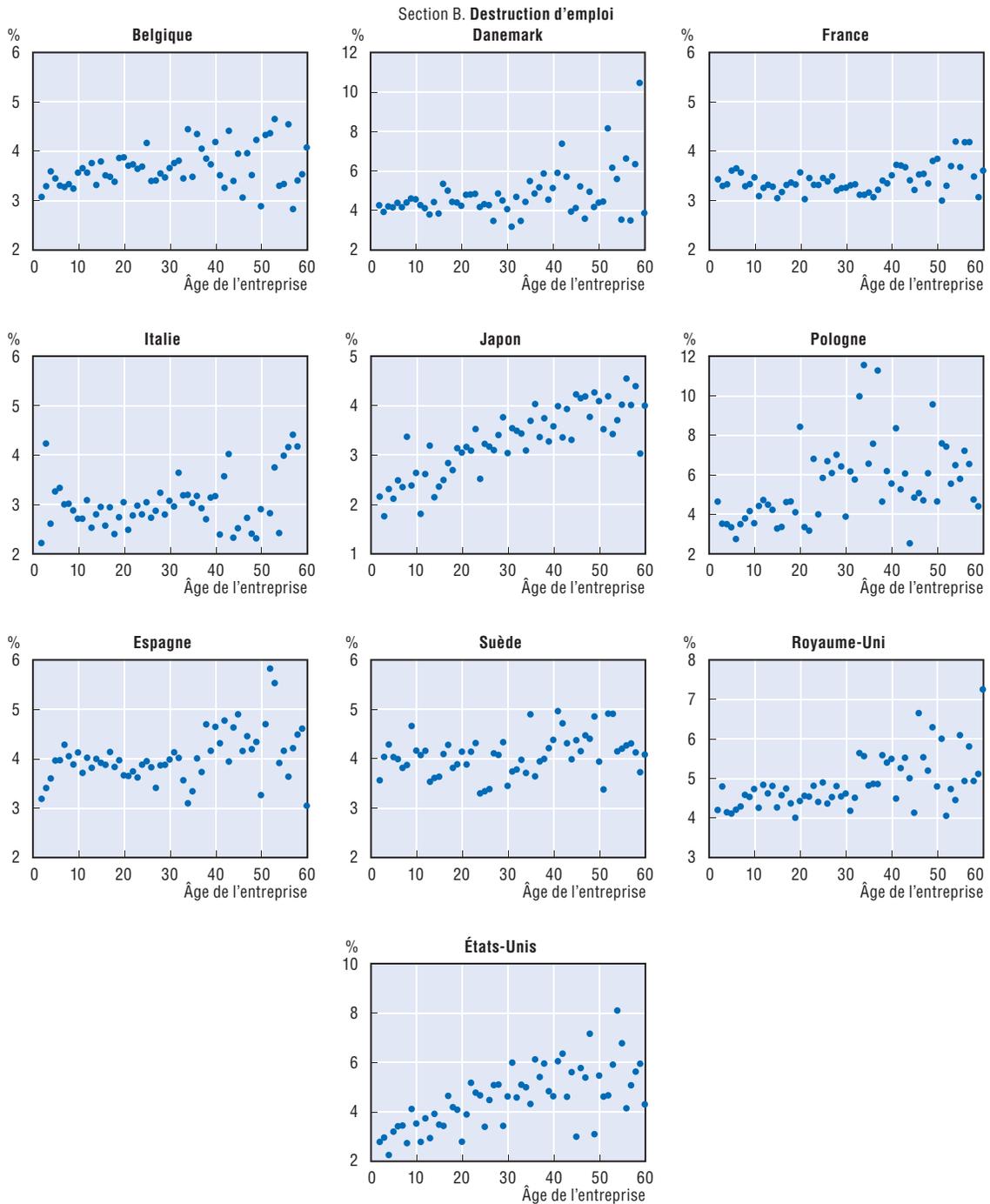
Graphique 2.8. Dans les entreprises de moyenne et grande taille toujours en activité, les créations d'emplois diminuent à mesure que l'âge de l'entreprise augmente, ce qui n'est pas le cas pour les destructions d'emplois

Taux moyens en pourcentage ajustés en fonction de la taille de l'entreprise, de la branche d'activité, de la région et de l'année, par pays, 2000-06



Graphique 2.8. Dans les entreprises de moyenne et grande taille toujours en activité, les créations d'emplois diminuent à mesure que l'âge de l'entreprise augmente, ce qui n'est pas le cas pour les destructions d'emplois (suite)

Taux moyens en pourcentage ajustés en fonction de la taille de l'entreprise, de la branche d'activité, de la région et de l'année, par pays, 2000-06



Note : Les entreprises de moins de 20 salariés ou ayant moins de deux ans sont exclues. Les taux estimés ajustés sont obtenus au moyen de la procédure décrite dans l'encadré 2.4, et leur précision, pour chaque pays, varie en fonction de la taille de l'échantillon. La précision diminue aussi avec l'âge ; par conséquent les entreprises de plus de 60 ans ne sont pas représentées. Taille de l'échantillon par pays (années calendaires entre parenthèses) : Belgique : 33 867 (2000-04) ; Danemark : 14 673 (2001-05) ; Espagne : 93 306 (2001-04) ; États-Unis : 14 482 (2005-06) ; France : 116 152 (2000-04) ; Italie : 28 281 (2002-03) ; Japon : 26 669 (2004-06) ; Pologne : 8 726 (2001-04) ; Suède : 31 700 (2000-05) ; Royaume-Uni : 40 968 (2000-04).

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 2.A1.

Encadré 2.4. Analyse des flux d'emplois au niveau des entreprises

Dans le cadre de la présente étude, deux types d'analyses sont effectuées au niveau des entreprises. Premièrement, une analyse standard de régression est réalisée pour déterminer, par des méthodes semi-paramétriques, la relation entre la création (la destruction) d'emplois et l'âge des entreprises, compte tenu de leur situation géographique, de leur branche d'activité et de leur taille (ou leur taille compte tenu de leur situation géographique, de leur branche d'activité et de leur âge). Plus précisément, le modèle suivant est estimé par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) :

$$J_{ijgsat} = \alpha + \lambda_g D_g + \lambda_j D_j + \lambda_s D_s + \lambda_a D_a + \lambda_t D_t + \varepsilon_i$$

où J correspond au taux de création (destruction) d'emplois au niveau de l'entreprise i , α est une constante, ε le résidu et les variables D correspondent à des variables indicatrices (ayant des coefficients λ_s à estimer) des zones géographiques détaillées g (identifiées par les deux premiers chiffres du code postal, à raison d'une centaine pour chaque pays), des branches d'activité détaillées j (rubriques à deux chiffres de la classification CITI Rév. 3), de la taille des entreprises, à l'exception des entreprises de moins de 20 salariés (20-29 salariés, 30-39 salariés et ainsi de suite avec des classes de dix salariés jusqu'à 300 salariés, puis des classes de 25 salariés jusqu'à 500 salariés, puis des classes 50 salariés jusqu'à 700 salariés, et encore des classes de 100 salariés jusqu'à 1 000 salariés, et enfin une catégorie 1 000 salariés ou plus), de l'âge de l'entreprise a en années, et de l'année civile t . Est en outre imposée la contrainte que la somme des coefficients associés à l'âge des entreprises (ou la somme des coefficients associés à la taille si l'on analyse les flux d'emplois en fonction de la taille des entreprises) doit être égale au taux moyen de création (de destruction) d'emplois. Si l'échantillon d'entreprises est représentatif de la population des entreprises d'un pays, les coefficients estimés des variables d'âge (ou de taille) correspondent aux taux moyens une fois pris en compte l'effet des autres covariables. Ces coefficients sont ensuite repris dans le graphique 2.8, en regard de l'âge des entreprises.

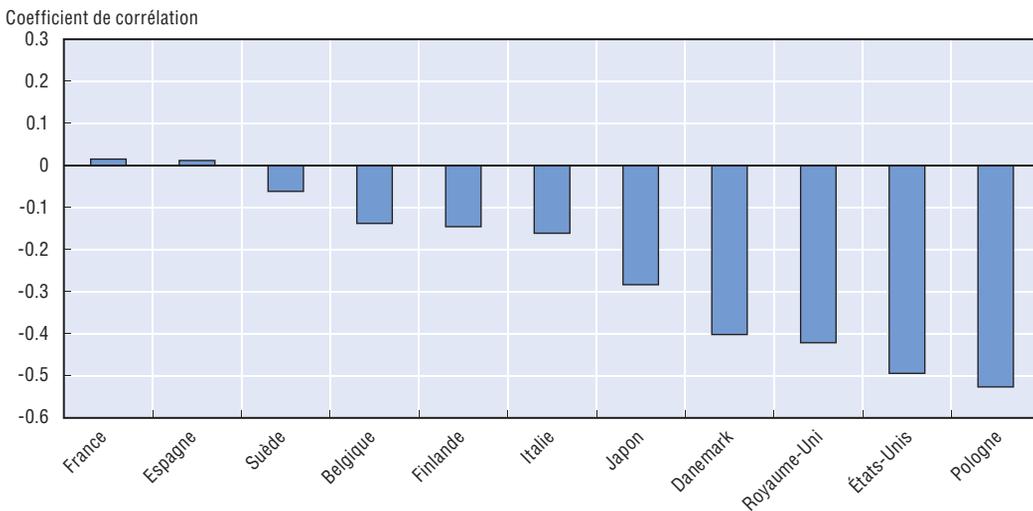
Or dans les bases de données Amadeus et Orbis, la distribution des entreprises n'est pas identique à celle que l'on constate dans l'ensemble de l'économie. Cela est dû au fait que les entreprises de grande taille et certaines branches (par exemple, le secteur bancaire, dans le cas des États-Unis) sont surreprésentées. C'est pourquoi, comme Schweltnus et Arnold (2008), on opère une stratification des échantillons relatifs à chaque pays et chaque année, par classe de taille et branche d'activité, caractéristiques par rapport auxquelles on connaît la distribution réelle des entreprises (grâce aux statistiques structurelles sur les entreprises d'Eurostat pour les pays européens, au recensement des établissements et des entreprises pour le Japon, et à la base de données de l'OCDE au niveau des entreprises pour les États-Unis). Un tirage aléatoire est ensuite effectué au sein de chaque strate, le nombre d'entreprises à inclure dans l'échantillon étant calculé de telle sorte que la distribution de ce dernier soit identique à celle observée dans la population totale des entreprises. Afin d'exploiter au mieux les informations existantes, on sélectionne toutes les entreprises qui se trouvent dans la strate la plus sous-représentée dans les données brutes (au vu des informations disponibles sur la population des entreprises). Pour les autres strates, le nombre d'entreprises sélectionnées est fixé de telle manière que, pour toutes les strates, le rapport soit le même entre le nombre d'entreprises entrant dans l'échantillon et celui des entreprises composant la population. À l'issue de la procédure, l'échantillon totalise plus de 350 000 entreprises : 33 867 pour la Belgique, 14 673 pour le Danemark, 93 306 pour l'Espagne, 14 482 pour les États-Unis, 116 152 pour la France, 28 281 pour l'Italie, 26 669 pour le Japon, 8 726 pour la Pologne, 40 968 pour le Royaume-Uni, et 31 700 pour la Suède.

Les données relatives aux entreprises sont également utilisées pour analyser le redéploiement des emplois et la productivité (voir la sous-section suivante). Dans cette analyse, la croissance nette de l'emploi au niveau des entreprises est prise en considération, dans la mesure où le signe associé à la redistribution des emplois a son importance. Plus précisément, vu que l'objectif de l'analyse est d'évaluer la corrélation entre les variations de l'emploi et de la productivité une fois éliminés les effets de l'hétérogénéité des entreprises, un modèle simple de régressions empilées (Seemingly Unrelated Regression – SUR) est mis en place : les mesures de la productivité (ou des investissements) et les variations des niveaux d'emploi sont soumises simultanément à une analyse de régression sur les covariables susmentionnées. (Cela revient à estimer le même modèle que celui décrit plus haut mais en substituant les niveaux d'emploi en log et la productivité – ou l'investissement – aux taux de création d'emplois dans l'équation ci-dessus et en estimant conjointement les deux équations.). La corrélation entre les résidus est ensuite examinée. La même procédure de stratification et de tirage aléatoire que celle indiquée précédemment est utilisée ici afin de garantir la représentativité de l'échantillon (pour une description plus détaillée, voir l'annexe 2.A1).

des caractéristiques spécifiques telles que l'âge des entreprises déterminent la nature de la croissance de l'emploi de chaque entreprise survivante. Dans des pays tels que le Danemark, les États-Unis, le Japon, la Pologne et le Royaume-Uni, les profils des entreprises qui créent plus d'emplois sont profondément différents du profil de celles qui en détruisent le plus, et *vice versa* (du moins lorsque les entrants, les fermetures d'entreprises et les petites entreprises sont exclus, voir graphique 2.9). En revanche, dans d'autres pays – en particulier l'Espagne et la France –, il n'existe pas de relation entre la création et la destruction d'emplois; dans d'autres pays encore (la Belgique, la Finlande, l'Italie et la Suède), la corrélation est certes négative, mais non significative.

Graphique 2.9. La corrélation entre les taux de création et de destruction d'emplois de différents groupes d'entreprises est généralement négative

Groupes définis sur la base des branches d'activités, de l'âge et de la taille des entreprises, par pays, 2000-06



Note : Coefficients de corrélation entre les taux de créations et de destructions d'emploi. Les données au niveau des entreprises sont groupées par cellule selon les 21 branches d'activité, trois modalités de la variable de taille des entreprises et deux modalités de la variable d'âge des entreprises. Les entreprises de moins de 20 salariés sont exclues. Belgique, 2000-04; Danemark, 2001-05; Espagne, 2001-04; États-Unis, 2005-06; Finlande, 2002-04; France, 2000-04; Italie, 2002-03; Japon, 2004-06; Pologne, 2001-04; Royaume-Uni, 2000-04; et Suède, 2000-05.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 2.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706654661467>

Comment expliquer la relation négative entre l'âge des entreprises et les destructions d'emplois, ou plus généralement, entre les créations et les destructions d'emplois enregistrées par plusieurs groupes d'entreprises toujours en activité dont l'âge, la taille et la branche diffèrent? L'une des explications possibles est que, même si, comme nous l'avons indiqué plus haut, les créations et les fermetures d'entreprises dépendent principalement du cycle de vie de la branche et du processus d'évolution de chaque entreprise après sa création (pour des références, voir plus haut)²⁸, la tendance qui veut que la croissance des entreprises soit conditionnée à leur survie semble coïncider avec la théorie schumpeterienne sur la croissance (voir par exemple Aghion et Howitt, 1998). Selon cette théorie, lorsqu'une entreprise arrive sur le marché, elle possède un bagage technologique de dernier cri qui n'est en général que peu amélioré au cours de son cycle de vie. D'après cette théorie, les entreprises plus anciennes sont généralement équipées de technologies obsolètes, et elles ont tendance à être remplacées par des entreprises plus jeunes et plus efficaces. Si les

marchés des produits ne sont pas totalement concurrentiels, on y trouvera des entreprises aux degrés d'efficacité divers, mais les entreprises plus anciennes (moins efficaces) auront tendance à perdre des parts de marché et, par voie de conséquence, à réajuster la taille de leurs effectifs. Toutefois, a-t-on la preuve que les ressources de main-d'œuvre sont redistribuées des entreprises peu efficaces vers les plus efficaces? Ce phénomène est-il observé dans toutes les économies de marché? La sous-section qui suit examinera le lien entre la productivité et l'expansion/la contraction des entreprises.

2.3. Redéploiements bruts d'emplois et productivité

La plupart des études ont examiné le lien qui existe entre la redistribution des emplois et la productivité de la main-d'œuvre sur la base de modèles de décompositions comptables dynamiques de la croissance, portant le plus souvent sur un seul pays; ces études concernent notamment les États-Unis, le Royaume-Uni, le Canada et divers pays en développement (voir par exemple Griliches et Regev, 1995; Haltiwanger, 1997; Foster et al., 2001; Disney et al., 2003; Aw et al., 2001; Baldwin et Gu, 2006). Quelques chercheurs ont aussi étudié la question en utilisant des données couvrant plusieurs pays (voir, notamment, Brown et Earle, 2008; Bartelsman et al., 2009)²⁹. En règle générale, la croissance de la productivité globale de la main-d'œuvre est alors ventilée entre la contribution des entrées et sorties d'entreprises – cette contribution étant positive si les entreprises entrantes sont plus productives que les sortantes – et, dans le cas des entreprises toujours en activité, la contribution de la croissance de la productivité au sein des entreprises (des établissements) à niveau donné d'emploi, et celle du redéploiement des emplois entre les entreprises restant en activité. Cette dernière peut encore être ventilée entre un *effet interne* – qui est positif si, en moyenne, les entreprises plus productives créent plus d'emplois et en détruisent moins que les entreprises moins productives – et un *effet croisé* – qui est positif si, au niveau des entreprises, il existe une corrélation positive entre la croissance nette de l'emploi et l'augmentation de la productivité. Ces études mettent généralement en évidence une forte contribution positive de la croissance de la productivité au sein des entreprises, indépendamment de tout redéploiement de la main-d'œuvre. Néanmoins, elles font apparaître en général une contribution positive des entrées et sorties d'entreprises – ce qui signifie que la main-d'œuvre a tendance à être redistribuée des entreprises sortantes moins efficaces vers les entreprises entrantes plus performantes –, ainsi qu'un effet interne positif – ce qui veut dire que la main-d'œuvre a tendance à être redéployée des entreprises en activité les moins efficaces vers les plus efficaces. La conclusion à tirer de cette analyse pour l'orientation de l'action est que l'efficacité allocative statique serait accrue si les pouvoirs publics supprimaient les obstacles au redéploiement de la main-d'œuvre.

En ce qui concerne l'effet croisé, en revanche, les preuves de sa contribution sont moins évidentes. On notera en particulier que dans les entreprises en contraction, la hausse de la productivité de la main-d'œuvre semble être supérieure à la moyenne. Cette tendance peut s'expliquer par un décalage dans l'ajustement des facteurs (dû par exemple à un ajustement plus rapide du facteur mobile – la main-d'œuvre – que du facteur quasi fixe – le capital physique), ou par la prédominance de formes de compression des effectifs stratégiquement défensives : les entreprises peu efficaces réduisent l'ampleur de leurs activités dans le but de devenir plus compétitives. Cela dit, dans les quelques études qui vont au-delà de la productivité de la main-d'œuvre et mesurent l'efficacité par la productivité multifactorielle (PMF), cet effet croisé est généralement moins négatif (voir par exemple Brown et Earle, 2008).

Une grande hétérogénéité règne cependant au niveau des entreprises. Les décompositions comptables dynamiques montrent qu'au sein d'un pays ou d'une branche, la main-d'œuvre a tendance à être redistribuée des entreprises les moins efficaces vers les plus efficaces. On ne peut toutefois pas exclure que ce phénomène soit dû simplement à la corrélation qui existe entre la croissance de l'emploi et la productivité d'une part et d'autres caractéristiques des entreprises d'autre part, plutôt qu'à un lien de causalité entre l'efficacité et la croissance de l'emploi. Pour citer un exemple, les entreprises situées dans des zones urbaines en pleine croissance risquent d'être plus efficaces et d'accroître plus rapidement leurs effectifs que les entreprises installées dans des régions en crise. Si c'est le cas, le dynamisme de quelques zones géographiques, ainsi que la réallocation de la main-d'œuvre entre des zones diversement dynamiques, constitueraient le moteur de la croissance. Cela justifierait les initiatives politiques visant à supprimer les éventuels obstacles à la réallocation de la main-d'œuvre seulement lorsqu'elles cherchent à éliminer les barrières géographiques à la mobilité.

Le présent chapitre tente d'explicitier le lien entre les performances des entreprises de moyenne et grande taille toujours en activité et la réallocation des emplois en utilisant des microdonnées comparables de plusieurs pays. Il analyse plus spécialement la covariation de la réallocation des emplois et d'un certain nombre d'indicateurs de performance, en fonction de l'âge des entreprises, de leur classe de taille, de leur zone géographique, de leur branche et de variables indicatrices du temps (voir l'encadré 2.4). Ces données sont disponibles pour un nombre d'entreprises suffisamment grand et représentatif dans neuf pays de l'OCDE. Le tableau 2.4 montre la corrélation, dans chacun de ces pays, entre la croissance de l'emploi résiduelle et les indicateurs de performance résiduels au niveau des entreprises (c'est-à-dire entre la croissance de l'emploi et les indicateurs de performance qui ne sont pas représentés par les caractéristiques des entreprises énoncées précédemment).

Les variations de l'emploi au niveau des entreprises semblent être corrélées avec le niveau d'efficacité qu'avaient ces dernières à leurs débuts, avec toutefois quelques exceptions, même après ajustement de l'hétérogénéité des entreprises. Ce phénomène se vérifie aussi bien lorsque l'efficacité est mesurée à l'aide de la productivité de la main-d'œuvre – en conformité avec la plupart des ouvrages sur les décompositions dynamiques – ou, de façon plus appropriée, à l'aide de la productivité multifactorielle (PMF). Il est intéressant de voir que lorsqu'on utilise la PMF, les corrélations sont plus marquées. De façon générale, ces résultats confirment les conclusions précédentes, à savoir que l'effet interne positif qui est généralement constaté dans les décompositions n'est probablement pas dû uniquement à l'hétérogénéité des entreprises. Les flux d'emplois entre les entreprises toujours en activité redistribuent effectivement la main-d'œuvre des entreprises les moins efficaces vers les plus efficaces. Cependant, il ne faudrait pas conclure au vu de ces résultats que l'optimisation de l'efficacité passe par la maximisation du redéploiement de la main-d'œuvre, dans la mesure où l'analyse poursuivie dans cette section ne permet pas de commenter sur les conséquences dynamiques du degré de réallocation, comme par exemple sur les investissements en capital humain spécifique à l'appariement.

En procédant à une analyse séparée des entreprises qui créent et qui détruisent des emplois, on réussit à voir de plus près comment la réallocation des emplois contribue à l'amélioration de la productivité. Le niveau d'efficacité s'avère être particulièrement important en ce qui concerne les destructions d'emplois. Le tableau 2.4 montre qu'en fait, si parmi les entreprises qui régressent, celles qui sont les moins efficaces ont tendance à détruire plus d'emplois, en revanche parmi les entreprises qui se développent, celles qui

Tableau 2.4. Le niveau d'efficacité et la croissance de l'emploi des entreprises sont corrélés positivement

Coefficients de corrélation des résidus entre la croissance de l'emploi et les autres variables de performance

	Croissance de l'emploi (ensemble)	Croissance de l'emploi (entreprises en croissance)	Croissance de l'emploi (entreprises en déclin)	Croissance de l'emploi (ensemble)	Croissance de l'emploi (entreprises en croissance)	Croissance de l'emploi (entreprises en déclin)
Niveau de la productivité du travail			Niveau de la productivité multifactorielle			
Belgique	0.0155	-0.1107***	0.1252***	0.1082***	0.0242	0.1083***
Danemark	-0.1039***	-0.1052***	-0.0535*	0.1064***	0.0030	0.1934***
Finlande	0.0492***	-0.0788***	0.1711***	0.0919***	-0.0132	0.1212***
France	0.0901***	-0.0086	0.2004***	0.1063***	0.0050	0.0994***
Italie	0.1244***	0.0418***	0.0167	0.1413***	0.0657***	0.0597***
Japon	0.0680***	0.0235	0.0977***	0.0517***	0.0216	0.0324
Pologne	0.1150***	0.1041**	0.2469***	0.0340	0.0374	0.0973*
Espagne	0.0404***	-0.0289***	0.1098***	0.0646***	0.0066	0.0110
Suède	0.0978***	-0.0277***	0.1167***	0.1426***	0.0177	0.1356***
Royaume-Uni	0.0701***	0.0581***	0.1339***	0.1558***	0.0273**	0.1692***
Croissance de la productivité du travail			Croissance de la productivité multifactorielle			
Belgique	-0.2052***	-0.1065***	-0.1460***	0.0100	0.0475***	0.0073
Danemark	-0.0782***	-0.0914***	-0.1404***	-0.0779***	0.0406	-0.1933***
Finlande	-0.1556***	-0.1055***	-0.1629***	0.0441***	0.0273	-0.0272
France	-0.2170***	-0.1684***	-0.1953***	-0.0010	-0.0094*	0.0045
Italie	-0.1918***	-0.1389***	-0.2363***	0.0188***	0.0220**	-0.1265***
Japon	-0.3041***	-0.2706***	-0.2948***	0.0163	-0.0246	0.0178
Pologne	-0.1978***	-0.3370***	-0.1187**	0.1067***	0.1893***	-0.1149**
Espagne	-0.2614***	-0.2305***	-0.2242***	0.0176***	0.0075	-0.0101
Suède	-0.1253***	-0.0988***	-0.0405***	-0.0585***	-0.0117	-0.0155
Royaume-Uni	-0.1336***	-0.0820***	-0.1449***	-0.0101	0.0455***	-0.0158
Taux d'investissement réel						
Belgique	0.0843***	0.0395**	0.0410**			
Danemark	0.0962***	-0.0282	0.1559***			
Finlande	0.1763***	0.1455***	0.1569***			
France	0.1083***	0.0880***	0.0945***			
Italie	0.0541***	0.0814***	-0.0240*			
Pologne	-0.0107	0.0415	-0.1693***			
Espagne	0.0654***	0.0665***	0.0358***			
Suède	0.0984***	0.0798***	0.0754***			
Royaume-Uni	0.1776***	0.1862***	0.0984***			

*, **, *** statistiquement significatif au seuil de 10 %, 5 %, 1 %, respectivement.

Note : Coefficients de corrélation des résidus pondérés par la taille issus des équations de régressions empilées (SUR) sur la croissance de l'emploi et la performance, incluant l'âge des entreprises, les modalités détaillées de la taille des entreprises, les zones géographiques détaillées, les branches d'activité détaillées et des variables indicatrices temporelles. Les taux de croissance sont calculés comme les variations des variables en log. Les niveaux de productivité sont des variables retardés d'une année. La productivité du travail est définie comme la valeur ajoutée par tête. Les entreprises de moins de 20 salariés sont exclues. Les données se rapportent aux entreprises toujours en activité dont les données comptables sont publiées. Belgique, 2000-04; Danemark, 2001-05; Espagne, 2001-04; Finlande, 2002-04; France, 2000-04; Italie, 2002-03; Japon, 2004-06; Pologne, 2001-04; Royaume-Uni, 2000-04; et Suède, 2000-05.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 2.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706811847713>

sont les plus efficaces ne créent pas beaucoup plus d'emplois, hormis en Italie et au Royaume-Uni. Au contraire, dans un grand nombre de pays, les entreprises en expansion dont la productivité de la main-d'œuvre est élevée enregistrent généralement des taux de croissance de l'emploi plus faibles.

Par ailleurs, et dans la droite ligne de la littérature sur les décompositions comptables dynamiques, on constate une corrélation négative entre la croissance de l'emploi et la hausse de la productivité de la main-d'œuvre, ce qui confirme les éléments relevés précédemment concernant l'effet croisé. Cette corrélation est relativement générale : non seulement l'emploi diminue plus vite que la production dans les entreprises en contraction, mais la production progresse moins que l'emploi dans les entreprises en expansion. Dans la plupart des cas, cependant, il n'y a pas de relation claire entre la croissance relative de l'emploi et de l'efficacité (celle-ci étant mesurée à l'aide de la productivité multifactorielle). En revanche, il apparaît de façon manifeste que la croissance de l'emploi va de pair avec l'investissement : les entreprises qui se développent rapidement ont aussi des taux d'investissement plus élevés. Cela pourrait signifier que l'ajustement des facteurs s'accompagne d'effets limités sur l'efficacité. Par conséquent, l'effet croisé négatif qui est souvent observé dans les décompositions de la productivité pourrait être dû aux légers décalages dans le temps entre l'ajustement de la main-d'œuvre et celui du capital physique³⁰. On constate par ailleurs que dans deux pays (le Danemark et la Suède), la contraction par mesure de protection joue de toute évidence un grand rôle : les réductions d'effectifs ont tendance à entraîner une forte augmentation de l'efficacité, et les investissements productifs dans le capital physique sont d'autant plus faibles que les réductions de personnel sont importantes³¹.

Globalement, dans l'ensemble des pays, la *marge extensive* – les entreprises entrantes et sortantes – et la *marge intensive* – l'expansion et la contraction des entreprises toujours en activité – semblent jouer un rôle important dans la réallocation des emplois. L'âge des entreprises s'avère être un facteur déterminant, tout au moins pour les entreprises restant en activité : les entreprises jeunes créent plus d'emplois et les anciennes en détruisent plus, même s'il existe de fortes disparités entre les pays. Les particularités des pays ont également de l'importance dans le niveau global de réallocation des emplois. Enfin, dans presque tous les pays pour lesquels des données sont disponibles, la réallocation des emplois améliore visiblement l'efficacité statique, dans le sens où les entreprises peu efficaces détruisent plus d'emplois et celles qui sont efficaces en créent plus. En ce qui concerne plus particulièrement les entreprises en contraction, l'ampleur de leur réduction d'effectifs semble être étroitement liée à ce qu'était leur niveau d'efficacité avant la contraction.

3. Les flux de main-d'œuvre, sources d'avantages et d'inconvénients pour les travailleurs : quels sont les travailleurs les plus concernés par la mobilité?

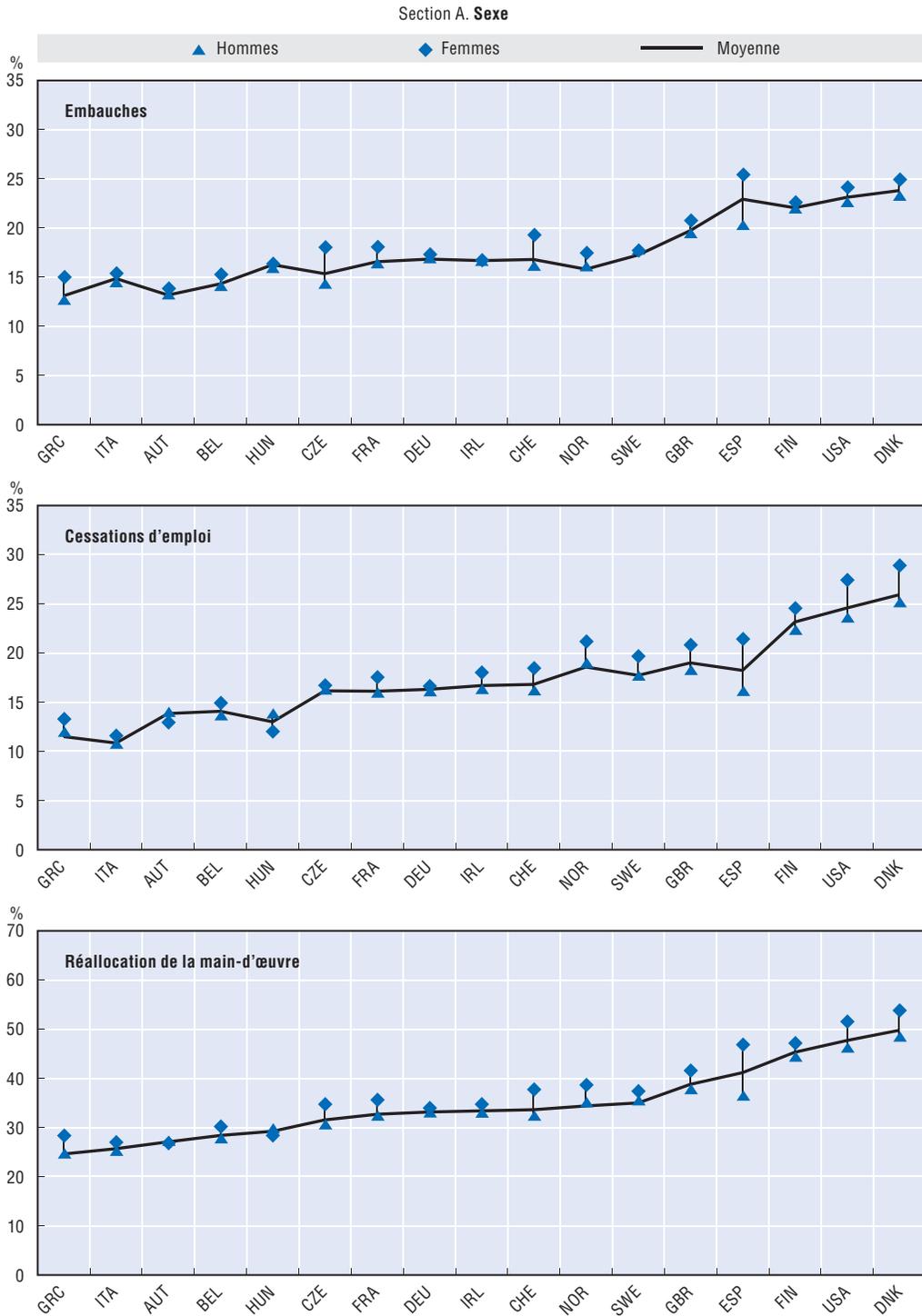
Les caractéristiques des entreprises jouent un rôle important dans les flux d'emplois et de travailleurs. Pour autant, les travailleurs sont loin d'être tous égaux face à la mobilité. La présente section examine un ensemble de caractéristiques propres aux individus qui sont associées aux flux de travailleurs dans les différentes branches et les différents pays.

Dans tous les pays, les embauches et les cessations d'emploi sont plus répandues chez les femmes, les jeunes adultes et les travailleurs peu qualifiés

Dans tous les pays, sauf en Suède, les taux d'embauche sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes, après avoir contrôlé les données pour les différences de composition de l'emploi par branche d'activité, âge et niveau d'éducation (graphique 2.10)³². Le constat est le

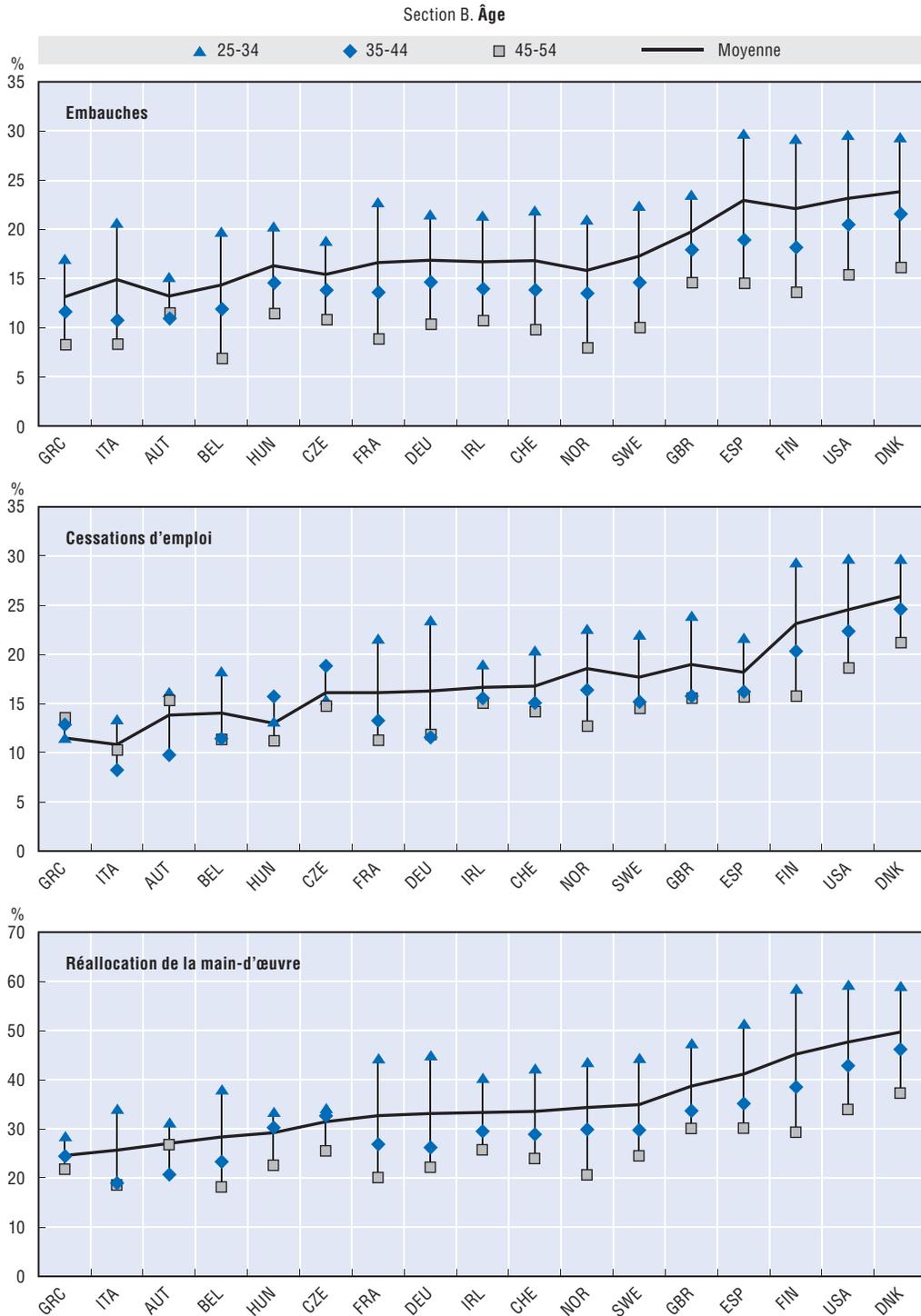
Graphique 2.10. La mobilité des travailleurs est plus prononcée chez les femmes, les jeunes adultes et les travailleurs peu qualifiés

Taux en pourcentage ajustés en fonction de la composition sectorielle et d'autres caractéristiques, 2000-05



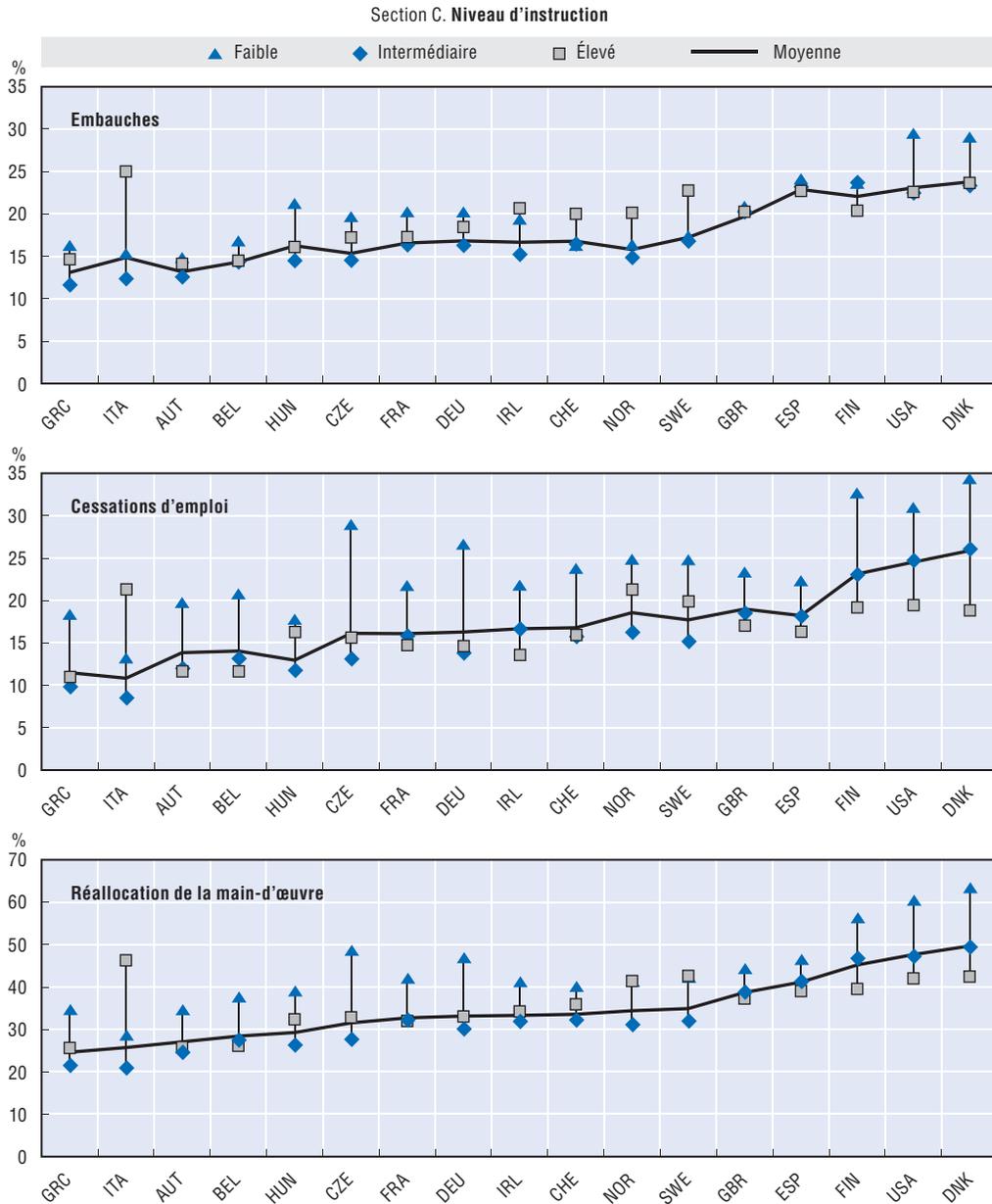
Graphique 2.10. **La mobilité des travailleurs est plus prononcée chez les femmes, les jeunes adultes et les travailleurs peu qualifiés (suite)**

Taux en pourcentage ajustés en fonction de la composition sectorielle et d'autres caractéristiques, 2000-05



Graphique 2.10. La mobilité des travailleurs est plus prononcée chez les femmes, les jeunes adultes et les travailleurs peu qualifiés (suite)

Taux en pourcentage ajustés en fonction de la composition sectorielle et d'autres caractéristiques, 2000-05



Note : Les données sont ordonnées par ordre croissant des taux de réallocation de la main-d'œuvre. Les taux ajustés sont des taux moyens estimés qui seraient observés dans chaque pays s'il avait les mêmes compositions sectorielles et caractéristiques (autres que celles étudiées dans chaque section) que le pays « moyen ». Les taux sont obtenus à partir des données 2000, 2002 et 2004 pour les États-Unis; 2000-03 pour l'Irlande; 2000-04, pour la Norvège; 2004-05, pour la Pologne; 2003-05 pour la République slovaque; 2002-05 pour la République tchèque; 2002-07, pour la Suisse; et 2007 pour la Turquie.

Source : Estimations de l'OCDE. Voir l'annexe 2.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706662861371>

même pour les cessations d'emploi, hormis en Autriche et en Hongrie. Ces résultats sur les embauches et les cessations d'emplois se traduisent par des taux de réallocation plus importants pour les femmes que pour les hommes. En moyenne, 19 % des employées changent d'employeurs au cours de deux années consécutives contre 17 % dans le cas des salariés masculins. Des épisodes de non-emploi plus fréquents sont un facteur clé pour expliquer les différences de taux de réallocation hommes-femmes. Néanmoins, dans certains pays, ces résultats peuvent être expliqués également par la proportion plus élevée des femmes dans des contrats à durée déterminée. En effet, les différences hommes-femmes des taux de réallocation de main-d'œuvre sont particulièrement élevées en Espagne (supérieures à 10 points de pourcentage), pays où la fréquence du travail temporaire est la plus forte.

Dans la plupart des pays, la mobilité des travailleurs est fortement concentrée parmi les jeunes adultes d'âge actif (de 25 à 34 ans). Plus précisément, il y a dans tous les pays une forte corrélation négative entre l'âge des travailleurs et les probabilités d'embauche. Les taux d'embauche des jeunes âgés de 25 à 34 ans sont supérieurs d'au moins 5 points de pourcentage par rapport aux taux moyens de l'ensemble du pays dans dix sur 17 pays, notamment en Finlande, en France, en Espagne et aux États-Unis. Les taux d'embauche diminuent ensuite avec l'âge, les travailleurs se stabilisant dans leur emploi, leur carrière et acquérant de l'expérience et de l'ancienneté. De la même manière, les taux de cessations d'emploi diminuent avec l'âge, mais la baisse est moins prononcée, et les taux ont tendance à se tasser à partir d'un certain âge dans plusieurs pays. Ces tendances ne sont pas surprenantes et sont souvent mentionnées dans la littérature (voir, par exemple, Ryan, 2001). Elles reflètent deux phénomènes liés entre eux. D'une part, en début de carrière, les jeunes multiplient les recherches pour trouver l'emploi qui correspond le mieux à leurs compétences. La mobilité des jeunes s'explique par la recherche de meilleures opportunités d'emploi en termes de salaires et de conditions de travail. Les changements d'emploi en début de carrière ont aussi un effet positif sur la future carrière professionnelle (Topel et Ward, 1992; Le Minez et Roux, 2002). D'autre part, la part des pertes d'emplois involontaires dans le flux de main-d'œuvre des jeunes travailleurs n'est pas négligeable. Les jeunes travailleurs occupent aussi plus souvent des emplois temporaires, car les employeurs utilisent des contrats à durée déterminée pour tester les nouvelles recrues, mais s'en servent aussi pour ajuster la main-d'œuvre par rapport aux variations de la demande agrégée (voir, par exemple, Barlet et al., 2007). Les taux de cessation d'emploi sont nettement plus élevés chez les jeunes adultes que chez les travailleurs expérimentés (Allemagne, Danemark, États-Unis, Finlande, France, et Norvège).

Dans tous les pays sauf l'Italie – où les jeunes très qualifiés ont souvent plus de 25 ans lorsqu'ils arrivent sur le marché du travail (voir OCDE, 2008b) –, le taux de cessation d'emploi des travailleurs peu qualifiés – qui n'ont pas atteint le deuxième cycle de l'enseignement secondaire – est généralement plus élevé que celui des travailleurs qualifiés. Il n'y a cependant pas de relation systématique entre la probabilité de cessation d'emploi et les niveaux d'éducation élevés. En revanche, le taux d'embauche varie moins selon le niveau de compétences, hormis au Danemark, en Hongrie, et aux États-Unis – où le pourcentage d'embauche des travailleurs peu qualifiés est particulièrement prononcé –, et en Italie, en Norvège et en Suède – où le pourcentage d'embauche des travailleurs qualifiés est très important. Comme le laissent entendre ces tendances, les changements structurels en matière de demande de compétences – qui entraînent des perspectives d'emploi moindres pour les travailleurs ayant un faible niveau d'étude – se traduisent davantage par un taux élevé de cessation d'emploi chez les travailleurs peu qualifiés que par une réduction des embauches³³.

Les changements structurels en matière de demande de compétences se reflètent également dans la mobilité relativement forte des travailleurs ayant suivi un deuxième cycle de l'enseignement secondaire. En général, la réallocation de la main-d'œuvre s'avère plus importante aux deux extrémités de l'échelle des compétences (autrement dit, en forme de U), hormis dans les pays qui ont la mobilité globale la plus forte (par exemple en Finlande, aux États-Unis et au Danemark), où cette réallocation diminue de manière monotone à mesure que le niveau d'étude augmente.

Les différences de mobilité entre les sexes sont plus marquées dans les branches à faible mobilité, alors que c'est l'inverse pour les différences de mobilité entre les tranches d'âge

Il s'ensuit de l'examen des taux de réallocation de main-d'œuvre par secteur d'activité que les taux d'embauche et de cessation d'emploi sont environ 30 % supérieurs pour les femmes que pour les hommes dans l'industrie manufacturière – où la mobilité est généralement faible –, mais cette différence est moins prononcée (souvent inférieure à 10 %, voire nulle; voir Bassanini et Marianna, 2009) dans les services, où la mobilité est généralement forte. Les taux d'embauche diminuent aussi avec l'âge dans toutes les branches, ainsi que les taux de cessation d'emploi mais varient peu aux âges élevés. Plus précisément, les taux de cessation d'emploi varient peu avec l'âge dans les branches à faible mobilité, en particulier dans l'industrie manufacturière (à l'exception de secteurs en déclin comme le textile, où les jeunes adultes quittent nettement plus leur employeur que les travailleurs plus âgés). À l'opposé, dans les secteurs à forte mobilité (principalement les services), les taux de cessation d'emploi sont plus élevés chez les jeunes adultes, peut-être en raison de la proportion plus importante de postes à durée déterminée dans ces secteurs, postes qui sont généralement occupés par de jeunes travailleurs.

Les taux d'embauche des travailleurs de tous niveaux d'étude sont similaires d'une branche à l'autre, quoique légèrement supérieurs dans certains secteurs pour les travailleurs hautement qualifiés. En revanche, les taux de cessation d'emploi suivent deux tendances selon les branches. Dans les secteurs à forte mobilité, notamment les secteurs non manufacturés, ils marquent un net recul dans chaque branche puis deviennent stables à mesure que le niveau d'étude augmente. Dans d'autres branches, ils sont plus élevés aux deux extrêmes de l'échelle des compétences.

Conclusion

Le présent chapitre expose un certain nombre de faits stylisés concernant la réallocation de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE et certaines autres économies de marché. Ce phénomène de réallocation de la main-d'œuvre est d'une ampleur considérable : chaque année, de nombreux emplois sont créés et/ou détruits, tandis que de nombreux travailleurs sont embauchés et/ou quittent leur employeur. Ces flux bruts d'emplois sont supérieurs aux variations nettes de l'emploi au niveau global. La réallocation des emplois et des travailleurs au sein des branches est également beaucoup plus importante que celle associée aux changements structurels de l'économie et la réallocation qui s'ensuit entre les branches. Les créations d'emplois, les embauches, les destructions d'emplois et les cessations d'emploi ont tendance à aller de pair dans les différentes branches, et à être plus nombreuses dans la plupart des secteurs de service que dans les industries manufacturières. À l'opposé, les licenciements sont généralement plus fréquents dans les secteurs manufacturiers en régression. Les entreprises jeunes (dont les entrantes) créent plus d'emplois, mais le nombre de destructions d'emplois par les entreprises toujours en activité a tendance à s'accroître à

mesure que ces entreprises prennent de l'ancienneté. Un autre constat est que la réallocation des emplois s'effectue des entreprises peu efficaces vers les plus productives, ce qui contribue de façon non négligeable à la hausse de la productivité. Parmi les différentes tranches d'âge considérées, les travailleurs jeunes sont les plus mobiles. La réallocation des travailleurs est également plus marquée aux deux extrémités de l'échelle des compétences, peut-être en raison des changements structurels en matière de demande de compétences.

Les spécificités des pays semblent contribuer pour une grande part à la variation des flux, tant des emplois que des travailleurs. Cela porte à croire que les politiques et les institutions propres à chaque pays peuvent jouer un rôle important dans le niveau de réallocation des emplois et des travailleurs. Il apparaît également que les caractéristiques nationales ont une incidence sur un certain nombre d'autres facteurs, notamment en orientant la réallocation des emplois des entreprises les plus anciennes vers les plus jeunes, et en influant sur l'âge des travailleurs concernés par les cessations d'emploi.

Ces résultats soulèvent plusieurs questions qui nécessitent des études plus approfondies. Existe-t-il un niveau optimal de réallocation de la main-d'œuvre, tant du point de vue de l'efficacité que de l'équité? Quelles sont les institutions et les politiques qui ont une incidence sur le niveau de réallocation, et comment ce processus s'opère-t-il? Pourquoi y a-t-il une réallocation de main-d'œuvre des entreprises les plus anciennes vers les plus jeunes dans certains pays, et pas dans d'autres? Comment les institutions ont-elles un effet sur la distribution des embauches et des cessations d'emploi entre les différentes catégories de travailleurs? Comment les institutions influent-elles sur le pourcentage de licenciements par rapport au total des cessations d'emploi, et en quoi ce pourcentage a-t-il une incidence sur le degré d'insécurité subi par les travailleurs? Quelles sont les répercussions des caractéristiques de chaque pays sur la croissance de l'emploi et la hausse de la productivité? En s'appuyant sur les faits stylisés présentés dans ce chapitre, sur l'élaboration concordante de données harmonisées sur les flux bruts d'un certain nombre de pays, ainsi que sur l'élargissement et l'actualisation des indicateurs de réglementation de l'OCDE, il devrait être possible d'apporter des éléments de réponse sur ces questions d'ordre politique dans les prochaines éditions des *Perspectives de l'emploi*.

Notes

1. C'est aussi la raison pour laquelle le présent chapitre n'examine pas la question de la mobilité de la main-d'œuvre sous l'angle des flux d'entrée et de sortie du chômage (pour une analyse et un examen récents et plus généraux de cette question, voir Petrongolo et Pissarides, 2008 ; Elsby et al., 2008 ; et Boeri et Garibaldi, 2009).
2. Cela correspond plus ou moins au degré de détail standard utilisé dans la base de données STAN de l'OCDE, qui équivaut à un niveau intermédiaire entre les degrés 1 et 2 de la classification CITI Rév. 3.
3. Voir par exemple le graphique 2.1 ci-après et le document Timmer et al. (2007).
4. L'entreprise est définie (comme dans les études citées précédemment) comme étant une unité de production de biens et services bénéficiant d'une certaine autonomie pour prendre des décisions notamment dans l'affectation des ressources à sa disposition.
5. EU-KLEMS est une base de données harmonisée comparable au niveau international qui comprend des données rapportées selon les branches d'activité (voir O'Mahony et Timmer, 2009).
6. Cela comprend huit pays de l'OCDE (Allemagne, États-Unis, Finlande, Hongrie, Mexique, Portugal, Royaume-Uni et Suède), deux pays candidats à l'adhésion (Estonie et Slovaquie) et un pays bénéficiant de l'engagement renforcé (Brésil).
7. Toutes les données utilisées dans le présent chapitre concernent, sauf mention contraire, le secteur des entreprises non agricoles.

8. La redistribution des emplois serait plus faible si l'on utilisait un plus grand degré de détail au niveau des branches. La littérature a toutefois montré que la redistribution demeurerait élevée par rapport à la croissance nette de l'emploi même lorsque la décomposition des branches était très détaillée (voir Davis et Haltiwanger, 1999). En d'autres termes, on trouve au sein d'un même secteur des entreprises qui augmentent leurs effectifs et d'autres qui les réduisent, et ce quel que soit le degré de décomposition des branches.
9. Cela comprend 21 pays de l'OCDE (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Norvège, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Suède, Suisse et Turquie), plus un pays candidat à l'adhésion (Slovénie). Afin qu'ils puissent être comparés avec les flux d'emplois, les flux de travailleurs présentés dans cette section concernent des salariés auto-déclarés âgés d'au moins 15 ans.
10. Comme déjà observé, les données nationales mentionnées dans l'encadré 2.2 doivent toutefois être utilisées avec la plus grande prudence, car pour un grand nombre de pays, la période couverte ne dépasse pas un ou deux ans.
11. Cela s'explique aisément par la forte proportion de travailleurs saisonniers et les conditions de travail relativement mauvaises dans ce secteur.
12. Voir Bassanini et Marianna (2009). Ces corrélations ne semblent pas être dues à des points aberrants.
13. L'analyse qui précède montre qu'en se contentant de considérer les moyennes d'un pays, on obtient des résultats erronés, et ce pour deux raisons : i) si l'on utilise des données globales non ajustées, vu la forte variation qui existe entre les branches, les pays spécialisés dans des secteurs à faible mobilité présenteront des taux de réallocation peu élevés, même si ces taux se situent au-dessus de la moyenne pour l'ensemble des secteurs ; et ii) dans certains pays, il n'existe pas de données pour toutes les branches (si l'on compare par exemple des données non ajustées, on obtiendra pour le Royaume-Uni un taux de réallocation des emplois nettement plus faible, car les seules données sur les flux d'emplois dont on dispose pour ce pays concernent le secteur manufacturier). Par conséquent, tous les taux mentionnés dans le présent chapitre pour les différents pays ont été ajustés en fonction de la composition du secteur industriel. Pour en savoir plus sur la méthode d'ajustement utilisée, voir l'annexe 2.A1.
14. Voir l'annexe 2.A1 sur les estimations sur les proportions ajustées par pays sur la fréquence du travail temporaire. Le commentaire dans cette section se limite aux flux de main-d'œuvre en raison du nombre limité de pays pour lesquels on dispose de données sur les flux bruts d'emplois.
15. Voir l'annexe 2.A1 sur les indicateurs sur la protection de l'emploi. Une analyse plus détaillée serait nécessaire pour confirmer la validité de cette hypothèse. Il faut préciser que la littérature théorique a également indiqué que la réglementation du marché des produits pouvait avoir des effets importants sur les flux d'emplois, en particulier via ses effets sur la création d'entreprises (voir par exemple Koeniger et Prat, 2007). Compte tenu de l'étroite corrélation qui existe entre le degré de rigueur de la réglementation du marché des produits et celui de la réglementation du marché du travail, d'après les indicateurs de l'OCDE (voir Conway et al., 2005), il n'est pas exclu que les résultats représentés sur le graphique 2.2 soient également influencés par ces réglementations.
16. D'après le premier groupe de théories, des corrélations positives ou négatives peuvent apparaître selon le degré d'hétérogénéité des chocs. À l'inverse, le second groupe de théories établit une relation entre les taux de création/de destruction d'emplois et l'ampleur des débouchés commerciaux qui existe dans les différentes branches aux différents stades de leur cycle de vie. Une création massive d'entreprises serait à noter dans les secteurs où les débouchés technologiques sont plus vastes, de même qu'un processus d'évolution rapide et de sélection par la concurrence qui entraînerait des fermetures d'entreprises en cascade et des licenciements massifs (pour en savoir plus, voir par exemple Klepper et Simons, 2005).
17. Dans la plupart des enquêtes sur la population active, cette question n'est posée qu'aux personnes qui n'ont pas d'emploi (mais qui ont déjà eu une expérience professionnelle).
18. Les données sur le licenciement qui sont utilisées dans le présent chapitre proviennent pour deux de ces pays d'enquêtes réalisées auprès des entreprises (Allemagne, 2003-07 ; France, 2006-07), et pour les trois autres pays d'enquêtes réalisées sur la population active (Australie, 1995-2001 ; États-Unis, 1996-2006, années paires uniquement ; Royaume-Uni, 1997-2005). La définition précise du licenciement et la période de référence ne sont pas les mêmes selon les enquêtes, et ces différences sont susceptibles d'entraîner une surestimation des données obtenues en Allemagne, en France et, dans une moindre mesure, au Royaume-Uni, par rapport à celles enregistrées aux États-Unis (voir l'annexe 2.A1). Pour l'Australie, les données ne concernent que sept branches d'activité non manufacturières. C'est la raison pour laquelle ce pays n'est pas inclus dans les moyennes sectorielles non ajustées.

19. Cela ne veut pas dire pour autant que la majorité des cessations d'emploi sont volontaires : afin d'éviter d'avoir à verser des indemnités de licenciement ou à payer davantage de taxes (dans les systèmes de quotient patronal), les employeurs peuvent, en modifiant les conditions de travail, inciter les travailleurs à partir.
20. Comme l'indique déjà la littérature (voir par exemple Bassanini et al., 2009), la distribution intersectorielle des taux de licenciement est très similaire d'un pays à l'autre : pour chaque pays pour lequel les données sur les licenciements sont disponibles, la corrélation entre la composition sectorielle des licenciements dans ce pays et une distribution sectorielle moyenne obtenue en excluant ce pays n'est jamais inférieure à 0.44, un coefficient statistiquement significatif.
21. Malheureusement, les données dont on dispose ne concernent qu'un nombre trop réduit de pays pour que l'on puisse tirer des conclusions générales sur la distribution par pays des taux de licenciement. On remarque toutefois que dans les cinq pays pour lesquels des données sont disponibles, le taux de licenciement est plus faible là où la réglementation régissant les licenciements individuels et collectifs est plus stricte, et inversement là où la législation est moins contraignante (voir annexe 2.A1).
22. Selon Bartelsman et al. (2009), dans tous les pays pour lesquels on dispose de données comparables, la taille moyenne des entreprises entrantes ne dépasse jamais 60 % de la taille moyenne des entreprises existantes, et dans un grand nombre de pays de l'OCDE, ce rapport est de seulement 30 %. Il en est de même pour les entreprises sortantes, qui sont souvent de petite taille (voir par exemple Brandt, 2004).
23. Comme il est d'usage, lorsque l'on calcule les taux de réallocation des emplois dus aux entreprises entrantes et sortantes, on utilise comme dénominateur le volume total de l'emploi salarié dans chaque branche, afin d'obtenir des données fiables.
24. Slovaquie et Royaume-Uni (voir Bassanini et Marianna, 2009).
25. Ces données proviennent de l'édition d'août 2006 de la base de données européenne Amadeus et de l'édition d'août 2008 de la base de données globale Orbis. Ces deux bases de données sont élaborées par la société Bureau van Dijk. Les informations utilisées dans le présent chapitre concernent des entreprises toujours en activité dont les informations comptables non consolidées sont diffusées publiquement. Voir l'annexe 2.A1 pour plus de détails sur la construction des données.
26. Les petites entreprises sont sous-représentées dans l'échantillon original des microdonnées d'entreprises. Il a dès lors semblé plus prudent de les supprimer de l'échantillon retenu dans l'étude. Le seuil de 20 salariés est un seuil arbitraire qui n'a été retenu que pour utiliser conjointement les microdonnées avec les pondérations des emplois selon la taille des entreprises tirées de la base de données de l'OCDE au niveau des entreprises, les statistiques structurelles sur les entreprises d'Eurostat et le recensement japonais des établissements et des entreprises.
27. On distingue ici trois classes de taille (20-49 employés, 50-99 employés et 100 employés ou plus), deux tranches d'âge (moins de 20 ans et 20 ans ou plus, soit respectivement un peu moins et plus que l'échantillon moyen) et 21 branches (celles indiquées sur le graphique 2.1, plus l'extraction minière).
28. Comme le laisse entendre la forte corrélation entre les créations et les fermetures d'entreprises au niveau des branches (ainsi qu'en fonction de la taille et de l'âge) (voir plus haut).
29. La plupart de ces études s'intéressent également à la relation entre la redistribution des parts de production et la croissance de la productivité multifactorielle, mais il est rare qu'elles se penchent sur le lien entre le redéploiement des emplois et la croissance de la productivité multifactorielle.
30. Les ajustements de la main-d'œuvre pourraient par exemple accélérer les ajustements du capital physique qui, sinon, seraient peut-être répartis sur une plus longue période. Il convient toutefois d'être prudent lors de l'interprétation de ces résultats, car les données sur la hausse annuelle de la productivité peuvent être faussées par d'importantes erreurs de mesure.
31. Cela étant, lorsque l'on restreint l'échantillon aux entreprises en baisse d'activité, on ne note pas en Suède de relation significative entre l'ampleur de la réduction des effectifs et la hausse de la productivité multifactorielle (PMF). Dans ce pays, les entreprises en contraction semblent enregistrer une croissance de la PMF plus rapide que les entreprises dont les effectifs sont stables ou en hausse.
32. Tous les chiffres mentionnés dans cette section sont ajustés en tenant compte d'autres caractéristiques. Ainsi, la section A du graphique 2.10 présente pour chaque pays une estimation de ce que seraient les différents taux selon le sexe de l'individu, si chacun des pays présentait les mêmes caractéristiques que le pays moyen en ce qui concerne la branche, l'âge et le niveau d'étude des individus. Pour les besoins de la présente analyse, les flux de travailleurs sont

regroupés par pays (17 pays, soit ceux du graphique 2.2 moins la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la Slovénie et la Turquie), par branche (23 secteurs non agricoles et non miniers, soit ceux du graphique 2.1 moins les produits pétroliers), par sexe (hommes et femmes), par âge (adultes de 25 à 34 ans, 35 à 44 ans et 45 à 54 ans) et par niveau d'étude (inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, deuxième cycle de l'enseignement secondaire, puis enseignement post-secondaire et supérieur). Seule la tranche d'âge des jeunes adultes (25-54 ans) est prise en compte, le but étant d'éviter les erreurs de mesure dues à la taille réduite de l'échantillon des travailleurs plus âgés, et de ne pas enregistrer la très grande variabilité des embauches et des cessations d'emploi parmi les jeunes (due au fait que certains d'entre eux occupent un emploi à temps partiel pendant leurs études).

33. Cela pourrait vouloir dire que les taux de déplacement de la main-d'œuvre ne varient pas non plus selon le niveau de compétences (voir l'encadré 2.2) : les entreprises satisferaient leurs besoins de compétences en augmentant les licenciements des travailleurs ayant un faible niveau de formation (sans réduire les embauches de cette catégorie de travailleurs) et en augmentant les embauches de travailleurs plus qualifiés (sans réduire les cessations d'emploi de cette catégorie de travailleurs).

Bibliographie

- Abowd, J. et L. Vilhuber (2005), « The Sensitivity of Economic Statistics to Coding Errors in Personal Identifiers », *Journal of Business and Economic Statistics*, vol. 23, n° 2, pp. 133-152.
- Abowd, J., P. Corbell et F. Kramarz (1999), « The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment: An Analysis of French Establishments », *Review of Economics and Statistics*, vol. 81, n° 2, pp. 170-187.
- Acs, Z.J., C. Armington et A. Robb (1999), « Measures of Job Flow Dynamics in the US Economy », CRIEFF Discussion Paper No. 9907.
- Aghion, P. et P. Howitt (1998), *Endogenous Growth Theory*, MIT Press, Cambridge, Mass.
- Albæk, K. et B. Sørensen (1998), « Worker Flows and Job Flows in Danish Manufacturing, 1980-1991 », *Economic Journal*, vol. 108, n° 451, pp. 1750-1771.
- Arai, M. et F. Heyman (2000), « Permanent and Temporary Labour: Job and Worker Flows in Sweden, 1989-1998 », National Institute of Economic Research Working Paper No. 71.
- Australian Bureau of Statistics (1997), *Retrenchment and Redundancy*, ABS, Canberra.
- Australian Bureau of Statistics (2001), *Retrenchment and Redundancy*, ABS, Canberra.
- Autor, D., W.R. Kerr et A.D. Kugler (2007), « Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from US States », *Economic Journal*, vol. 117, pp. F189-F217.
- Aw, B.Y., X. Chen et M.J. Roberts (2001), « Firm-Level Evidence on Productivity Differentials and Turnover in Taiwanese Manufacturing », *Journal of Development Economics*, vol. 66, n° 1, pp. 51-86.
- Baldwin, J.R. et W. Gu (2006), « Entrées et sorties d'usines et croissance de la productivité dans le secteur manufacturier au Canada », *Industrial and Corporate Change*, vol. 5, n° 3, pp. 417-465.
- Barlet, M. et al. (2007), « Flux de main-d'œuvre, flux d'emplois et internationalisation », *L'économie française*, INSEE, Paris.
- Bartelsman, E. (2008), « EU KLEMS DMD Indicators: Sources and Methods », in M. O'Mahony et al., *EUKLEMS – Linked Data: Sources and Methods*, mimeo, University of Birmingham, www.euklems.net/data/linked/euklems_linkeddata_sourcesandmethods_220708.pdf.
- Bartelsman, E., J. Haltiwanger et S. Scarpetta (2009), « Measuring and Analyzing Cross-Country Differences in Firm Dynamics », in T. Dunne, J.B. Jensen et M.J. Roberts (dir. pub.), *Producer Dynamics*, University of Chicago Press for the NBER, Chicago, Ill.
- Bartelsman, E., S. Scarpetta et F. Schivardi (2005), « Analyse comparative de la démographie et de la survie des entreprises : Évidence micro-économique pour les pays de l'OCDE », *Industrial and Corporate Change*, vol. 14, n° 3, pp. 365-391.
- Bassanini, A. et P. Marianna (2009), « Looking Inside the Perpetual-Motion Machine: Job and Worker Flows in OECD Countries », document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, Éditions de l'OCDE, Paris, à paraître.
- Bassanini, A., L. Nunziata et D. Venn (2009), « Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries », *Economic Policy*, vol. 24, n° 58, pp. 349-402.

- Bauer, T., S. Bender et H. Bonin (2007), « Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments », *Economica*, vol. 74, pp. 804-821.
- Below, D. von et P. Thoursie (2008), « Last In, First Out? Estimating the Effect of Seniority Rules in Sweden », Institute for Labour Market Policy Evaluation Working Paper No. 2008:27.
- Benedetto, G., J. Lane, J. Haltiwanger et K. McKinney (2007), « Using Worker Flows to Measure Firm Dynamics », *Journal of Business and Economic Statistics*, vol. 25, n° 3, pp. 299-313.
- Boeri, T. et P. Garibaldi (2009), « Beyond Eurosclerosis », *Economic Policy*, vol. 24, n° 59, pp.409-461.
- Boeri, T. et J. Jimeno (2005), « The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement », *European Economic Review*, vol. 49, pp. 2057-2077.
- Brandt, N. (2004), « Dynamique des entreprises en Europe », document de travail de l'OCDE sur la science, la technologie et l'industrie n° 2004/1, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Brown, J.D. et J.S. Earle (2008), « Understanding the Contributions of Reallocation to Productivity Growth: Lessons from a Comparative Firm-Level Analysis », Upjohn Institute Staff Working Paper No. 08-141.
- Burgess, S., J. Lane et D. Stevens (2000), « Job Flows, Worker Flows and Churning », *Journal of Labor Economics*, vol. 18, n° 3, pp. 473-502.
- Burgess, S., J. Lane et D. Stevens (2001), « Churning Dynamics: An Analysis of Hires and Separations at the Employer Level », *Labour Economics*, vol. 8, pp. 1-14.
- Cingano, F., M. Leonardi, J. Messina et G. Pica (2009), « The Effect of Employment Protection Legislation and Financial Market Imperfections on Investment: Evidence from a Firm-Level Panel of EU Countries », document élaboré pour la 49^e réunion de l'Economic Policy Panel, Bruxelles, avril 2009.
- Coen-Pirani, D. et Y. Lee (2007), « Job Flows across US States », document interne, Federal Reserve Bank of Cleveland.
- Connolly, H. et P. Gottschalk (2004), « Wage Cuts as Investment in Future Wage Growth: Some Evidence », Boston College Working Papers in Economics No. 543.
- Contini, B. et C. Villosio (2007), « Worker Mobility, Displacement, Redeployment and Wage Dynamics in Italy », IZA Discussion Paper No. 2622, Bonn.
- Conway, P., V. Janod et G. Nicoletti (2005), « Product Market Regulation in OECD Countries : 1998 to 2003 », document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 419, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Corseuil, C.H.L. (2008), « Testing the Connection between Job Creation and Workers Replacement », document présenté lors de la Conférence annuelle de l'EALE, septembre 2008.
- Davis, S.J. et J. Haltiwanger (1992), « Gross Job Creation, Gross Job Destruction and Labor Reallocation », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n° 3, pp. 819-863.
- Davis, S.J. et J. Haltiwanger (1999), « Gross Job Flows », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam (Hollande-Septentrionale).
- Davis, S.J., R.J. Faberman et J. Haltiwanger (2006), « The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro – Macro Links », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 20, n° 3, pp. 3-26.
- Davis, S.J., J. Haltiwanger et S. Schuh (1996), *Job creation and Destruction*, MIT Press Cambridge, Mass.
- Disney, R., J. Haskel et Y. Heden (2003), « Restructuring and Productivity Growth in UK Manufacturing », *Economic Journal*, vol. 113, pp. 666-694.
- Elsby, M., B. Hoxby et A. Sahin (2008), « Unemployment Dynamics in the OECD », NBER Working Paper No. 14617.
- Faberman, R.J. (2003), « Job Flows and Establishment Characteristics: Variations across US Metropolitan Areas », William Davidson Institute Working Paper No. 609.
- Faberman, R.J. (2007), « The Relationship between the Establishment Age Distribution and Urban Growth », Federal Reserve Bank of Philadelphia Working Paper No. 07-18.
- Foster, L., J. Haltiwanger et C.J. Krizan (2001), « Aggregate Productivity Growth: Lessons from Microeconomic Evidence », in E. Dean, M. Harper et C. Hulten (dir. pub.), *New Developments in Productivity Analysis*, University of Chicago Press, Chicago.
- Golan, A., J. Lane et E. McEntarfer (2006), « The Dynamics of Worker Reallocation within and across Industries », *Economica*, vol. 74, pp.1-20.

- Gomez-Salvador, R., J. Messina et G. Vallanti (2004), « Gross Job Flows and Institutions in Europe », *Labour Economics*, vol. 11, pp.469-485.
- Griliches, Z. et H. Regev (1995), « Firm Productivity in Israeli Industry: 1979-1988 », *Journal of Econometrics*, vol. 65, pp.175-203.
- Haltiwanger, J. (1997), « Measuring and Analyzing Aggregate Fluctuations: The Importance of Building from Micro-economic Evidence », *Saint Louis Federal Reserve Bank Economic Review*, janvier/février, pp. 35-85.
- Haltiwanger, J. et M. Vodopivec (2002), « Gross Worker and Job Flows in a Transition Economy: An Analysis of Estonia », *Labour Economics*, vol. 9, n° 5, pp.601-630.
- Haltiwanger, J. et M. Vodopivec (2003), « Worker Flows, Job Flows and Firm Wage Policies », *Economics of Transition*, vol. 11, n° 2, pp.253-290.
- Haltiwanger, J., R. Jarmin et J. Miranda (2008) « Business Formation and Dynamics by Business Age: Results from the New Business Dynamics Statistics », document présenté à la conférence annuelle CAED, Budapest, avril 2008.
- Haltiwanger, J., S. Scarpetta et H. Schweiger (2006) « Assessing Job Flows across Countries : The Role of Industry, Firm Size and Regulations », IZA Discussion Papers No. 2450, Bonn.
- Hamermesh, D., W. Hassink et J. Van Ours (1996), « New Facts about Factor Demand Dynamics: Employment, Jobs and Workers », *Annales d'Économie et Statistique*, vol. 41/42, pp. 21-40.
- Hijzen, A., R. Upward et P. Wright (2007), « Job Creation, Job Destruction and the Role of Small Firms: Firm-Level Evidence for the UK », GEP Discussion Papers No. 07/01, Université de Nottingham.
- Hohti, S. (2000), « Job Flows and Job Quality by Establishment Size in the Finnish Manufacturing Sector 1980-94 », *Small Business Economics*, vol. 15, pp.265-281.
- Ilmakunnas, P. et M. Maliranta (2003), « The Turnover of Jobs and Workers in a Deep Recession: Evidence from the Finnish Business Sector », *International Journal of Manpower*, vol. 24, n° 3, pp.216-246.
- Jovanovic, B. (1982), « Selection and the Evolution of Industry », *Econometrica*, vol. 50, pp.649-670.
- Klepper, S. (1996), « Entry, Exit, Growth, and Innovation over the Product Life Cycle », *American Economic Review*, vol. 86, n° 3, pp.562-583.
- Klepper, S. et K.L. Simons (2005), « Industry Shakeouts and Technological Change », *International Journal of Industrial Organization*, vol. 23, n° 1, pp. 23-43.
- Koeniger, W. et J. Prat (2007), « Employment Protection, Product Market regulation and Firm Selection », *Economic Journal*, vol. 117, pp. F302-F332.
- Kugler, A.D. et G. Pica (2008), « Effects of Employment Protection on Worker and Job Flows: Evidence from the 1990 Italian Reform », *Labour Economics*, vol. 15, n° 1, pp.78-95.
- Le Minez, S. et S. Roux (2002), « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et Statistique*, n° 351, pp. 31-64.
- Martins, P. (2007), « Dismissals for Cause: The Difference that Just Eight Paragraphs Can Make », IZA Discussion Paper No. 3112, Bonn.
- Messina, J. et G. Vallanti (2007), « Job Flow Dynamics and Firing Restrictions: Evidence from Europe », *Economic Journal*, vol. 117, pp. F279-F301.
- Micco, A. et C. Pagés (2006), « The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data », IZA Discussion Paper No. 2433, Bonn.
- Mortensen, D.T. et C. Pissarides (1994), « Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment », *Review of Economic Studies*, vol. 61, n° 3, pp.397-415.
- OCDE (1996), *Perspectives de l'emploi*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2000), *Perspectives de l'emploi*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2001), *Perspectives de l'emploi*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2003a), *Les sources de la croissance économique dans les pays de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2003b), *Perspectives de l'emploi*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi*, Éditions de l'OCDE, Paris.

- OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2007), *Perspectives de l'emploi*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2008a), *Études économiques de l'OCDE : Turquie*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2008b), *Perspectives de l'emploi*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- O'Mahony, M. et M. Timmer (2009), « Output, Input and Productivity Measures at the Industry Level: the EU KLEMS Database », *Economic Journal*, à paraître.
- Petrongolo B. et C. Pissarides (2008), « The Ins and Outs of European Unemployment », *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 98, n° 2, pp.256-262.
- Postel-Vinay, F. et J.M. Robin (2002), « Equilibrium Wage Dispersion with Worker and Employer Heterogeneity », *Econometrica*, vol. 70, n° 6, pp.2295-2350.
- Pries, M. et R. Rogerson (2005), « Hiring Policies, Labor Market Institutions, and Labor Market Flows », *Journal of Political Economy*, vol. 113, n° 4, pp.811-839.
- Ryan, P. (2001), « The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective », *Journal of Economic Literature*, vol.39, pp. 34-92.
- Schivardi, F. et R. Torrini (2008), « Identifying the Effects of Firing Restrictions Through Size-Contingent Differences in Regulation », *Labour Economics*, vol. 15, n° 2.
- Schwellnus, C. et J. Arnold (2008), « Les impôts sur le revenu des sociétés réduisent-ils la productivité et l'investissement des firmes? Cross-country Evidence from the Amadeus dataset », document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE n° 641, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Timmer, M.P., M. O'Mahony et B. van Ark (2007), « EU KLEMS Growth and Productivity Accounts: An Overview », *International Productivity Monitor*, vol. 14, pp. 71-85.
- Topel, R.H. et M.P. Ward (1992), « Job Mobility and the Careers of Young Men », *Quarterly Journal of Economics*, vol.107, pp. 439-479.
- Venn, D. (2009), « The Impact of Small-firm Exemptions from Employment Protection », document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, Éditions de l'OCDE, Paris, à paraître.

ANNEXE 2.A1

Sources et définitions

Flux d'emplois et variables explicatives : sources et définitions

Données au niveau des branches d'activité

Les données sur les flux d'emploi par pays et par branche d'activité proviennent de Bartelsman (2008), sauf pour quatre pays (Allemagne, Brésil, Mexique et Royaume-Uni) pour lesquels les données proviennent de Haltiwanger et al. (2006). Pour ces deux sources, les données reposent sur des registres administratifs et fiscaux et ont été estimées en utilisant un protocole commun, ce qui les rend comparables (voir également Bartelsman et al., 2009). Les données prennent l'entreprise comme unité d'observation définie comme « une unité de production de biens et services jouissant d'un certain degré d'autonomie dans la prise de décision, notamment dans l'affectation de leurs ressources ».

Malgré la disponibilité des données annuelles, les moyennes sont calculées sur des périodes de plusieurs années pour s'assurer de la comparabilité des estimations avec celles établies pour les flux de main-d'œuvre et les microdonnées. Les données issues des sources susmentionnées contiennent des informations sur les entrées, les sorties et les entreprises toujours en activité. Cependant elles excluent, pour une année donnée, les créations et destructions d'emplois des entreprises toujours en activité durant l'année d'observation mais qui ne seraient plus actives l'année suivante (appelées, ci-après, entreprises « en voie de fermeture »). Par conséquent, la réallocation d'emplois dans les entreprises toujours en activité est sous-estimée mais cette sous-évaluation s'élève à moins de 10 % dans la plupart des secteurs d'activité aux États-Unis si on se base sur les données du Bureau américain du recensement (US Bureau of Census). Lorsque les taux sont calculés sur l'ensemble des entreprises – les start-up, les entreprises sortantes et les entreprises toujours en activité telles que décrites à la section 1 –, la sous-évaluation est encore plus faible. Elle est cependant beaucoup plus élevée – jusqu'à 30 % – dans deux secteurs (mines et télécommunications) qui sont par conséquent exclus (mines) ou regroupés avec d'autres secteurs (télécommunications) dans tous les pays.

Pour l'analyse des créations et destructions d'emplois des entreprises entrantes et sortantes, lorsqu'aucune comparaison n'est effectuée avec les entreprises toujours en activité, les données pour l'année 2005 proviennent de la *base de données de l'OCDE sur la démographie des entreprises* pour plusieurs pays. Les données pour le Royaume-Uni sont tirées de Hijzen et al. (2007) et couvrent une période plus longue (1998-2005). Cependant, bien que plus exhaustives car n'excluant pas les réallocations d'emplois dans les entreprises « en voie de fermeture », ces données ne sont pas comparables avec celles des sources mentionnées plus haut pour les entreprises toujours en activité et ne peuvent donc pas être utilisées dans le reste de l'analyse.

Données au niveau des entreprises

Les données au niveau des entreprises proviennent de l'édition d'août 2006 de la base de données Amadeus pour les pays européens et de l'édition d'août 2008 de la base de données Orbis pour les pays non européens. Les deux bases de données sont produites par le Bureau van Dijk. Les données de ce chapitre se réfèrent aux données comptables des comptes non consolidés d'entreprises faisant l'objet d'une diffusion publique. Pour les États-Unis, où les entreprises ne sont pas obligées de publier leurs comptes, des données comptables financières restreintes sont utilisées. Puisqu'il n'est pas possible dans ces données de distinguer séparément les fermetures d'entreprises des entreprises quittant l'échantillon pour d'autres raisons et que les entreprises très jeunes sont sous-représentées en raison du décalage dans la publication des comptes pour les start-up, ces données ne sont adaptées que pour l'analyse des entreprises toujours en activité.

Les entreprises qui connaissent des changements d'emploi anormalement élevés (ou constamment stables) ne sont pas retenues dans l'échantillon. À cet égard, seules les entreprises pour lesquelles les observations sont disponibles pour l'année en cours, l'année précédente et l'année suivante sont retenues (autrement dit, des données d'emploi sur trois années successives sont requises au minimum pour chaque entreprise). En outre, les observations présentant les particularités suivantes sont exclues : i) variation d'emploi inchangée dans l'année en cours, précédente et suivante (ou avec une valeur manquante pour la croissance de l'emploi une année donnée et une croissance nulle les deux années restantes); ii) variation d'emploi supérieure à 1 000 unités et taux d'accroissement en log supérieur à 50 %, les deux termes exprimés en valeur absolue; et iii) valeur absolue du taux d'accroissement en log supérieure à 60 %. Deux critères supplémentaires d'exclusion sont appliqués aux observations n'ayant pas des valeurs manquantes pour la croissance de l'emploi durant l'année en cours, précédente et suivante : iv) taux d'accroissement en log supérieur à 30 % et inférieur à -20 % au cours de deux années successives accompagné de variation de la masse salariale de signe opposé; et v) taux d'accroissement en log supérieur à 40 % et inférieur à -30 % au cours de deux années consécutives. Trois autres critères se substituent aux critères iv) et v) et s'appliquent aux entreprises ayant des valeurs manquantes en début et fin de période : vi) valeur absolue du taux d'accroissement d'emploi en log supérieure à 50 % et valeur absolue du différentiel du taux d'accroissement de l'emploi en log supérieure à 80 points de pourcentage dans l'année en cours ou suivante; vii) taux d'accroissement de l'emploi en log supérieur à 30 % et valeur absolue du différentiel du taux d'accroissement supérieure à 30 points de pourcentage l'année en cours et suivante et taux d'accroissement de l'emploi en log 1.5 fois supérieur (ou de signe opposé) au taux d'accroissement de la masse salariale l'année en cours; et viii) taux d'accroissement de l'emploi en log inférieur à -20 % et valeur absolue du taux de croissance de l'emploi en log supérieure à 30 points de pourcentage l'année en cours ou suivante et taux de croissance de l'emploi en log 1.5 fois supérieur à (ou de signe opposé à) la croissance de la masse salariale l'année en cours. Pour chaque pays, les années pour lesquelles on compte peu d'observations valides par secteur d'activité sont également exclues. Par conséquent, les données couvrent uniquement les pays et années suivants : Belgique (2000-04), Danemark (2001-05), Espagne (2001-04), États-Unis (2005-06), Finlande (2002-04), France (2000-04), Italie (2002-03), Japon (2004-06), Pologne (2001-04), Royaume-Uni (2000-04) et Suède (2000-05). Ces filtres sont de nature à introduire des biais dans la mesure des flux d'emplois sans qu'on sache, a priori, s'il s'agit d'une sous-évaluation ou d'une surévaluation, mais les données non ajustées sont de nature à être affectées par des biais plus importants.

Des pondérations de population selon la taille des entreprises et les branches d'activité détaillées sont utilisées pour calculer les taux de réallocation d'emplois au niveau agrégé. Ces données proviennent de la base de données des statistiques structurelles sur les entreprises d'Eurostat pour les pays européens, du recensement des établissements et des entreprises pour le Japon, et de la base de données de l'OCDE au niveau des entreprises pour les États-Unis. Comme les petites entreprises sont sous-représentées dans les données, les entreprises de moins de 20 salariés sont exclues. Des moyennes sur plusieurs années sont ensuite effectuées sur les données agrégées, pour lisser les valeurs aberrantes qui pourraient provenir d'erreurs de mesure.

L'analyse des flux d'emplois s'appuie sur plusieurs variables explicatives telles que la productivité du travail (définie par le rapport de la valeur ajoutée sur l'emploi salarié), la productivité multifactorielle (non ajustée par les facteurs de qualité, voir Schweltnus et Arnold, 2008), les taux d'investissement (changement du stock de capital en terme réel moins la dépréciation divisé par la valeur ajoutée en terme réel), l'âge (année de l'observation moins la date de création de l'entreprise), les zones géographiques détaillées (codées sous forme de variables indicatrices à partir des deux premiers chiffres du code postal) et les branches d'activité (de la nomenclature NACE révision à un à deux chiffres). Des filtres spécifiques sont appliqués pour éliminer les valeurs aberrantes dans les données de productivité et d'investissement (conformément à Schweltnus et Arnold, 2008).

La distribution des entreprises dans les bases de données Amadeus et Orbis n'est pas cohérente avec la distribution des entreprises dans la population. Cette situation résulte du fait que les grandes entreprises et certains secteurs d'activité (comme le secteur bancaire aux États-Unis) sont surreprésentés. Pour cette raison, l'échantillon pour chaque pays et année est stratifié selon la taille des entreprises et les secteurs d'activité détaillés, pour lesquels la distribution actuelle des entreprises est disponible – d'après la base de données des statistiques structurelles sur les entreprises d'Eurostat pour les pays européens, du recensement des établissements et des entreprises pour le Japon, et de la base de données de l'OCDE au niveau des entreprises pour les États-Unis. Les entreprises sont ensuite sélectionnées aléatoirement à partir de chaque strate et le nombre d'observations est calibré pour s'assurer que la distribution des entreprises dans l'échantillon correspond à la distribution de la population. Afin d'optimiser l'information disponible, dans les strates où elles sont sous-représentées, les données brutes de toutes les entreprises sont sélectionnées selon l'information disponible sur la population des entreprises. Dans chaque autre strate, le nombre d'entreprises dans l'échantillon est établi de telle sorte que le rapport entre le nombre d'entreprises dans l'échantillon et dans la population est constant dans chaque strate.

Flux de main-d'œuvre : sources et définitions

Les données pour estimer la réallocation de main-d'œuvre, les taux d'embauches et de cessations d'emploi parmi les actifs salariés (appelée « emploi » ci-après) proviennent de l'Enquête communautaire sur les forces du travail (EULFS) pour les pays européens pour les années 1997 à 2005, selon les pays et la disponibilité des données, et, pour les États-Unis, de l'enquête biannuelle de janvier « Displaced Workers/Job Tenure Supplement of the Current Population Survey » (CPS), réalisées les années paires de 1996 à 2004.

L'emploi, les embauches et les cessations d'activité sont décomposés à un niveau de désagrégation sectorielle selon OCDE-STAN, un niveau intermédiaire entre la classification sectorielle CITI Rév. 3 à un et deux chiffres, pour 24 branches d'activité dans les secteurs des

entreprises non agricoles. Les données sont harmonisées, en outre, en s'appuyant sur les niveaux et les taux de croissance annuelle par secteur d'activité provenant de EU-KLEMS pour les pays pour lesquels ces niveaux et taux sont disponibles (voir www.euklems.net). Dans la section 3, les données sont aussi désagrégées par sexe, âge – 15-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 ans –, et plus haut niveau d'éducation atteint – inférieur au 2^e cycle du secondaire, 2^e cycle du secondaire et post-secondaire et supérieur. À ce niveau de déségrégation, le secteur des combustibles est exclu, en raison de sa petite taille.

Les taux annuels d'embauches et de cessations d'activité sont calculés en utilisant la méthodologie décrite ci-dessous. Cependant, à un niveau plus fin de désagrégation par branche d'activité, ces taux peuvent considérablement fluctuer dans le temps en raison de la petite taille des échantillons (mais aussi parce que le sondage de l'Enquête sur la population active ne s'appuie pas sur les branches d'activité). Afin d'éliminer ces fluctuations anormales des taux de réallocation de la main-d'œuvre, des taux moyens sont calculées sur plusieurs années.

Les embauches (H) reflètent des mouvements d'entrée vers l'emploi à un moment donné dans le temps. Elles correspondent au nombre d'actifs salariés travaillant avec le même employeur depuis au plus 12 mois précédant la semaine de référence de l'enquête. De manière symétrique, les salariés toujours actifs (JS) sont définis comme ceux travaillant avec le même employeur depuis plus d'un an. L'emploi sans les valeurs manquantes sur l'ancienneté (E_T) est alors défini comme la somme des deux termes :

$$E_T_{ijtm} = H_{ijtm} + JS_{ijtm}$$

où i désignent les pays, j les secteurs d'activité, t les années et m les caractéristiques des salariés tels que le sexe, l'âge et le niveau d'éducation. Les cessations d'activité reflètent les mouvements de sortie de l'emploi au cours des 12 mois précédents et sont obtenues en exploitant l'identité comptable :

$$S_{ijtm} = H_{ijtm} - \Delta E_T_{ijtm} \quad (1)$$

Cependant, il est nécessaire d'ajuster les données : i) en raison de valeurs manquantes et/ou d'erreurs dans les réponses aux questions sur l'ancienneté variant d'une vague de l'enquête à une autre; et ii) en raison des variations annuelles de l'emploi à un niveau détaillé de désagrégation sectorielle des enquêtes sur la population active non cohérentes avec celles issues des données des comptes nationaux. La séquence des ajustements est décrite ci-dessous. Premièrement, on définit une valeur retardée de E_T (dénommé LE_T ci-après) cohérente dans le temps avec E_T et avec la variation annuelle des données d'emploi de l'Enquête sur la population active sans exclure les observations ayant des valeurs manquantes sur l'ancienneté dans l'emploi (E).

$$LE_T_{ijtm} = E_{ij(t-1)m} \frac{E_T_{ijtm}}{E_{ijtm}}$$

LE_T est ensuite ajusté pour tenir compte des effets de cohorte affectant les âges de début et de fin des classes d'âge retenues dans l'analyse afin de produire des estimations sans biais de la variation annuelle de l'emploi par groupe d'âge.

Deuxièmement, la ventilation de l'emploi selon les caractéristiques des salariés est rendue cohérente avec l'emploi sectoriel de la version publique de EUKLEMS de mars 2008 (dénommé E_K ci-après). Cependant, pour les pays pour lesquels les données EUKLEMS ne

sont pas disponibles, l'emploi E_K est défini tel que : $E_K = E$. Plus précisément, pour être utilisées dans l'équation (1), les données d'emploi sont ajustées comme suit :

$$E_corr_{ijtm} = E_T_{ijtm} \frac{E_K_{ijt}}{E_T_{ijt}}$$

De la même manière, les données retardées d'emploi sont calculées selon la formule suivante :

$$E_corr_{ij(t-1)m} = LE_T_{ijtm} \frac{E_K_{ijt-1}}{LE_T_{ijt}}$$

Les données d'embauche cohérentes avec les données d'emploi EU-KLEMS sont ajustées selon :

$$H_corr_{ijtm} = \frac{H_{itjm}}{E_T_{itjm}} E_corr_{ijtm}$$

Enfin, les taux d'embauche sont obtenus à partir de :

$$HR_{ijtm} = \frac{H_corr_{itjm}}{\frac{1}{2}(E_corr_{itjm} + E_corr_{i(t-1)jm})}$$

Les taux de cessation d'activité (S_corr) sont calculés à partir de l'identité comptable suivante :

$$E_corr_{ijtm} = E_corr_{ij(t-1)m} + H_corr_{ijtm} - S_corr_{ijtm}$$

Ainsi,

$$S_corr_{ijtm} = H_corr_{ijtm} - \Delta E_corr_{ijtm}$$

Enfin, les taux de cessation d'activité sont obtenus à partir de :

$$SR_{ijtm} = \frac{S_corr_{itjm}}{\frac{1}{2}(E_corr_{itjm} + E_corr_{i(t-1)m})}$$

Licenciements : sources et définitions

Les données sur les licenciements proviennent des sources spécifiques à chaque pays.

Allemagne : les données ont été extraites par l'IAB et portent sur les vagues 2003-07 du Panel de l'IAB sur les établissements et se rapportent aux licenciements survenus les six premiers mois de chaque année et à l'emploi en début et fin de période. Les taux sont annualisés en multipliant les données de licenciements par deux.

Australie : Australian Bureau of Statistics (1997, 2001). Les données se rapportent à la dernière année d'emploi et aux licenciements survenus la même année ainsi que les deux années précédentes. Les données sur les licenciements sont annualisées en divisant le total par trois.

États-Unis : Bassanini et al. (2009) pour l'année 2004. Les données ont été mises à jour en suivant la même méthodologie et en adaptant la conversion des branches d'activité à la nomenclature internationale pour les autres années au moyen des différentes vagues de l'enquête complémentaire CPS Displaced Workers Supplement (1996-2006, les années paires). Une personne est considérée comme licenciée si elle a perdu son emploi durant l'année de

l'enquête, en raison d'une fermeture ou d'un déménagement de l'usine ou du lieu de travail, d'une insuffisance du carnet de commande, ou d'une suppression du poste de travail ou de la période de travail. Les données se réfèrent aux salariés du secteur privé.

France : les données proviennent des enquêtes DMMO-EMMO de 2006-07 et ont été fournies par le ministère du Travail (DARES). Les données couvrent les licenciements annuels ainsi que l'emploi en début et en fin de période. La collecte des données de l'enquête DMMO-EMMO est toutefois trimestrielle.

Royaume-Uni : les données ont été calculées directement à partir de l'enquête trimestrielle *UK Quarterly Labour Force* (vagues 1997-2005). Une personne est considérée comme ayant été licenciée si elle l'a été pendant la période de l'enquête (trimestre). Les données se réfèrent aux salariés du secteur privé. Les données d'emploi sont construites de la même manière et les taux de licenciements sont annualisés en multipliant les chiffres trimestriels par quatre.

Pour les pays pour lesquels les données d'emploi en début de période ne sont pas disponibles (Australie et États-Unis), les dénominateurs ont été ajustés en soustrayant des données d'emploi en fin de période de chaque secteur d'activité le taux de croissance de l'emploi correspondant tiré de EUKLEMS (version publique de mars 2008) de ce secteur et pays donné.

Ajustements pour la composition sectorielle (ou pour la composition selon les caractéristiques démographiques)

Lorsque mentionné dans le texte, les indicateurs pour chaque pays sont ajustés pour la composition sectorielle selon la procédure suivante : on calcule d'abord la part de l'emploi par secteur et par pays puis on calcule, pour chaque secteur, une moyenne de cette part sur l'ensemble des pays; une régression pondérée de l'indicateur sur les variables indicatrices de la branche d'activité et des pays est ensuite estimée en utilisant les poids de fréquence proportionnels aux parts d'emploi sectoriel moyennes en faisant en sorte que la moyenne des coefficients des variables indicatrices pays soit égale à la moyenne globale de l'échantillon. Les coefficients estimés des variables indicatrices pays correspondent alors aux valeurs ajustées des indicateurs.

Dans la section 3, les ajustements portent conjointement sur la composition sectorielle et les effets de composition dus aux autres caractéristiques démographiques que celles pour lesquels les indicateurs sont étudiés. La procédure adoptée est la même que la précédente hormis le fait que les variables indicatrices pays et celles étudiées (par exemple, les indicateurs par sexe et pays rapportés dans la section A du graphique 2.10) sont utilisées au lieu des variables indicatrices par pays. Les variables indicatrices par secteur d'activité et selon d'autres caractéristiques (par exemple l'âge, l'éducation et le secteur d'activité de la section B du graphique 2.10) remplacent les variables indicatrices par secteur d'activité.

Des indicateurs ajustés pour chaque pays ont été calculés en s'appuyant sur une composition sectorielle commune et concernent les statistiques de flux d'emplois et de main-d'œuvre et l'incidence du travail temporaire dans l'emploi salarié. Ces derniers taux ajustés sont rapportés dans le tableau 2.A1.1 ci-dessous de même que les indicateurs de l'OCDE de la protection de l'emploi.

Tableau 2.A1.1. **Incidence du travail temporaire ajustée et indicateur synthétique de la protection de l'emploi, 2000-05**

	Incidence du travail temporaire (%)	Protection de l'emploi
Autriche	7.64	2.27
Belgique	8.63	2.50
Canada	12.77	1.06
République tchèque	8.52	1.97
Danemark	7.36	1.90
Finlande	16.37	2.13
France	14.03	2.88
Allemagne	11.40	2.44
Grèce	10.94	3.14
Hongrie	6.55	1.65
Irlande	4.21	1.25
Italie	9.72	2.48
Norvège	7.24	2.61
Pologne	18.98	1.97
Portugal	20.79	3.47
Espagne	29.55	3.02
République slovaque	4.93	1.96
Suède	13.60	2.49
Suisse	11.00	1.60
Turquie	10.65	3.43
Royaume-Uni	4.55	1.08
États-Unis	n.d.	0.65

n.d. : Non disponible.

Source : Estimations de l'OCDE basées sur les enquêtes nationales sur la population active, EUKLEMS et les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi (www.oecd.org/emploi/protection).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706834618370>

Chapitre 3

Le travail est-il le meilleur antidote contre la pauvreté?

L'emploi réduit considérablement le risque de pauvreté, mais ne résout pas tous les problèmes. En moyenne sur la zone OCDE, 7 % des individus vivant dans un ménage au sein duquel au moins une personne travaille sont pauvres. Et si la pauvreté au travail est souvent le fait d'une activité très réduite, liée à un emploi à temps partiel très court, ou à des épisodes d'emploi très brefs au cours de l'année, d'autres facteurs importants interviennent également. En particulier, le risque de pauvreté est beaucoup plus élevé parmi les ménages avec enfants. Lutter contre la pauvreté nécessite par conséquent de mettre en place des mesures ciblées. De fait, les transferts sociaux jouent un rôle majeur, précisément parce qu'ils peuvent être ciblés sur les ménages les plus vulnérables : en moyenne sur la zone OCDE, ils permettent de réduire de près de moitié le taux de pauvreté au travail. Parmi ces transferts, les prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi peuvent être particulièrement efficaces, si elles sont bien conçues et s'appuient sur un salaire minimum (légal ou conventionnel) fixé à un niveau modéré. En revanche, dans la mesure où le risque de pauvreté au travail est beaucoup moins lié au taux de salaire horaire qu'il ne l'est à des facteurs tels que la durée du travail ou la composition du ménage, un salaire minimum ne peut constituer à lui seul le principal élément d'une stratégie efficace de lutte contre la pauvreté en emploi.

Introduction

Au moment où l'activité économique a commencé à ralentir, une proportion non négligeable de la population d'âge actif était composée d'individus dont le revenu au niveau du ménage était inférieur au seuil de pauvreté. Et la plupart d'entre eux vivaient au sein d'un ménage dans lequel au moins une personne avait un emploi : c'est ce qu'on appelle les « travailleurs pauvres ». Dans la situation actuelle de ralentissement de l'économie, un beaucoup plus grand nombre d'individus d'âge actif risquent de tomber dans la pauvreté, soit parce qu'ils perdront leur emploi, soit parce que leur temps de travail sera réduit.

Traditionnellement, l'analyse de la performance du marché du travail se focalise essentiellement sur les taux de chômage ou d'emploi. Mais, récemment, le débat public a de plus en plus mis l'accent sur le problème de la pauvreté au travail. Pour les gouvernements, les difficultés des travailleurs pauvres et des personnes sans emploi sont deux aspects du même problème : comment assurer l'accès à l'autonomie économique à des individus qui connaissent des difficultés particulières sur le marché du travail? Dans cette perspective, l'objectif devrait être le même dans les deux cas : créer un plus grand nombre d'emplois et de meilleurs emplois. Cependant, la tâche est particulièrement ardue, l'expérience passée tendant à montrer que plus d'emplois ne signifie pas nécessairement de meilleurs emplois. Les pouvoirs publics doivent aussi mettre en place un solide filet de sécurité pour les individus dont la situation sur le marché du travail est précaire et qui ne parviendront peut-être pas à accéder à un emploi qui leur offre des perspectives d'évolution. Avec le ralentissement abrupt de l'économie que l'on connaît actuellement, ces questions deviennent encore plus centrales.

Ce chapitre commence par donner brièvement une vue d'ensemble de la situation de la pauvreté dans les pays de l'OCDE (section 1). En particulier, il examine le lien entre la situation du marché du travail et l'incidence de la pauvreté dans la population d'âge actif, focalisant ensuite l'attention sur les travailleurs pauvres. Cette analyse repose sur un concept de pauvreté relative : sont considérés comme pauvres les individus dont le revenu au niveau du ménage ne leur assure pas des conditions de vie jugées adéquates dans leur pays de résidence, même si leurs besoins de subsistance physique sont couverts. S'agissant des politiques publiques, le chapitre dresse un tableau de ce que les pays de l'OCDE font pour lutter contre la pauvreté au travail (section 2). Il examine notamment le rôle du salaire minimum et des transferts sociaux, en portant une attention particulière aux systèmes de prestations liées à l'emploi. À plus long terme, l'éducation et la formation professionnelle devraient également faire partie des mesures de lutte contre la pauvreté. Cependant, ces politiques sortent du champ de l'analyse développée dans ce chapitre qui ne traite pas des aspects dynamiques de la pauvreté.

Principaux résultats

- *Le taux de pauvreté dans la population d'âge actif varie beaucoup d'un pays de l'OCDE à l'autre et c'est le principal déterminant du taux de pauvreté global.* À 10 % en moyenne dans la zone de l'OCDE, le taux de pauvreté dans la population d'âge actif est loin d'être négligeable. Il est particulièrement élevé au Mexique, en Pologne, en Turquie et aux États-Unis, où il excède 16 % de la population d'âge actif, tandis qu'il reste inférieur à 7 % dans les quatre pays nordiques, en Autriche, en République tchèque et en France. Le risque de pauvreté est supérieur au risque de chômage dans la plupart des pays de l'OCDE.
- *L'accès à un emploi est un facteur majeur de limitation du risque de pauvreté pour les ménages dans lesquels le chef de ménage est d'âge actif.* Dans pratiquement tous les pays, le taux de pauvreté des ménages sans emploi est plus du double de celui observé parmi les ménages d'actifs. Dans le contexte actuel de ralentissement de l'économie, on peut donc s'attendre à un accroissement de la pauvreté dans la zone de l'OCDE, la dégradation de la situation économique globale allant de pair avec d'importantes pertes d'emploi, dans la plupart des pays membres. C'est en particulier le cas pour des pays comme l'Australie, le Canada, l'Irlande, la Corée et les États-Unis, où plus de la moitié des individus vivant dans des ménages sans emploi sont pauvres (contre 37 % en moyenne dans la zone de l'OCDE).
- *Cependant, le risque de pauvreté au travail est presque partout significatif.* S'il est vrai que l'emploi réduit sensiblement le risque de pauvreté, reste qu'en moyenne dans la zone de l'OCDE, 7 % des individus vivant dans des ménages dans lesquels au moins une personne travaille sont pauvres. De ce fait, les travailleurs pauvres représentent plus de 60 % de l'ensemble des pauvres d'âge actif. Et la proportion atteint 80 % dans des pays comme la Grèce, l'Islande, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, le Portugal et la Turquie.
- *Pour la plupart des travailleurs pauvres, le sous-emploi est un problème majeur.* L'intensité moyenne de travail parmi les travailleurs pauvres diffère nettement de celle observée dans le reste de la population occupant un emploi. En moyenne, dans les 21 pays européens pour lesquels les données sont disponibles, un peu plus de 20 % seulement des travailleurs pauvres travaillent à plein-temps toute l'année et près de 70 % travaillent six mois ou moins durant l'année (en équivalent plein-temps). Par contre, plus de la moitié des individus vivant dans un ménage non pauvre travaillent à plein-temps toute l'année.
- *Pour les familles avec enfants et dont le potentiel de revenus salariaux est faible, même l'emploi à plein-temps ne suffit pas toujours à garantir l'autonomie économique.* En moyenne, le fait de travailler à plein-temps au bas de l'échelle des salaires (autrement dit aux alentours de 40 % du salaire moyen) porte le revenu disponible des couples biactifs avec enfants à 65 % seulement du revenu médian, tandis que les parents isolés occupant un emploi faiblement rémunéré restent au seuil de pauvreté, voire en dessous, dans la plupart des pays.
- *Les transferts sociaux nets jouent un rôle majeur dans la réduction de la pauvreté dans la population d'âge actif.* En moyenne, le taux de pauvreté au travail passe de 12 % à 7 % une fois que l'on prend en compte les transferts sociaux nets (soit une réduction de 42 %). Ces transferts réduisent aussi notablement le taux de pauvreté des personnes sans emploi, le faisant passer de 84 % à 38 % (soit une réduction de 55 %). Et au total, ils réduisent le taux de pauvreté global de près de moitié dans la population d'âge actif. Cependant, les différences entre pays sont marquées en ce qui concerne le rôle des

transferts sociaux nets dans la lutte contre la pauvreté, et la façon dont les systèmes de transferts sont conçus à l'échelon national est un déterminant important du classement des pays de l'OCDE du point de vue du taux de pauvreté.

- *Lorsqu'ils prennent un emploi à plein-temps, les travailleurs à bas salaires voient une forte proportion de leurs gains bruts absorbée par les cotisations sociales, par l'impôt sur le revenu et par la réduction des prestations sociales.* En moyenne sur la zone OCDE, le taux effectif moyen d'imposition pour les familles à un seul salarié varie entre 70 % et 80 % des revenus salariaux bruts (selon la composition du ménage), le retrait des prestations étant l'élément qui contribue le plus à ces taux d'imposition élevés. Et pour les couples avec enfants, la baisse des transferts nets lorsque le conjoint prend un emploi à plein-temps absorbe en moyenne la moitié du surcroît de revenu salarial. Pour ce type de ménage, les prélèvements obligatoires portant les revenus du travail ont un effet important, et une plus grande progressivité contribuerait à faire de ces prélèvements de l'emploi à plein-temps une voie d'accès plus solide à l'autonomie économique.
- *Les systèmes de prestations liées à l'emploi peuvent être efficaces pour lutter contre le problème de la pauvreté au travail.* À condition qu'ils soient bien ciblés et suffisamment généreux, les systèmes de prestations liées à l'emploi sont un instrument de redistribution efficace au regard de son coût, surtout par comparaison avec des systèmes plus traditionnels de redistribution qui peuvent induire d'importantes « pertes d'efficacité » lorsqu'ils réduisent les incitations à travailler. Le risque de pauvreté dépendant étroitement de la composition du ménage, ces prestations peuvent être mieux ciblées lorsque que les montants versés dépendent des revenus salariaux de l'ensemble du ménage que lorsqu'ils s'appuient sur les salaires individuels. L'efficacité des prestations liées à l'emploi dépend également du contexte national : en particulier, elles tendent à être soit inefficaces, soit très coûteuses dans les pays où les revenus d'activité sont très peu dispersés en bas de l'échelle des salaires, ce qui empêche un ciblage adéquat du dispositif.
- *Le salaire minimum peut être un complément utile aux prestations liées à l'emploi, mais à lui seul n'a qu'une efficacité limitée pour lutter contre la pauvreté au travail car il est mal ciblé.* En particulier, il n'apporte pas grand soutien à la vaste majorité des travailleurs pauvres qui ne parviennent pas à trouver un emploi à plein-temps, et est mal adapté pour répondre à d'autres facteurs sous-jacents au risque de pauvreté, telles que des situations familiales spécifiques. Cela étant, un salaire minimum peut renforcer l'efficacité des systèmes de prestations liées à l'emploi : en fixant un plancher en deça duquel les salaires ne peuvent pas descendre, il permet d'atteindre le degré de redistribution souhaité vers les salariés faiblement rémunérés. La question essentielle est de fixer le salaire minimum à un niveau adéquat. En effet, un salaire minimum trop élevé tend à comprimer la distribution des bas salaires, et les systèmes de prestations liées à l'activité deviennent alors très coûteux ou inefficaces. En outre, un salaire minimum élevé peut avoir des effets désincitatifs sur l'emploi, en particulier pour certains travailleurs faiblement productifs. Tout en réduisant le risque de pauvreté au travail, il peut alors accroître la pauvreté liée à l'inactivité. Et si réduire les charges sociales au bas de l'échelle des salaires permet de contourner cette difficulté, ce type de mesure s'avère très coûteux et potentiellement inefficace dans la perspective spécifique de lutter contre la pauvreté au travail, car les travailleurs pauvres ne représentent qu'une faible proportion des travailleurs faiblement rémunérés.

1. Mesurer la pauvreté au travail

La pauvreté est un concept complexe et il existe plusieurs approches possibles pour en mesurer l'incidence, reposant sur différentes définitions ce qui constitue une situation de pauvreté pour un individu ou un ménage donné. Ces différentes mesures de la pauvreté conduisent à des visions très différentes de l'ampleur du phénomène, de sa sévérité et de son évolution. Cette section donne un bref aperçu des mesures alternatives de pauvreté existantes, incluant la mesure *relative* utilisée dans ce chapitre. Selon cette mesure, sont considérés comme pauvres les individus dont le revenu disponible est nettement inférieur à celui d'un habitant type dans leur pays de résidence.

1.1. Les différentes mesures de la pauvreté

Les différentes mesures existantes de la pauvreté dépendent fondamentalement de deux choix : i) le choix d'une grandeur mesurable, ou d'un indicateur, permettant d'inférer une situation de pauvreté; et ii) le choix d'un seuil permettant de distinguer les situations qui relèvent de la pauvreté de celles qui placent les individus hors de la pauvreté. Dans les deux cas, il y a plusieurs possibilités.

L'indicateur utilisé peut être « monétaire » ou « non monétaire ». Par ailleurs, ce peut être un indicateur « direct » de pauvreté ou un indicateur « indirect », selon qu'il décrit les conditions de vie des personnes ou les moyens nécessaires pour accéder à ces conditions de vie. Les indices de *privation matérielle* sont parfois utilisés comme indicateurs directs, alors que le revenu du ménage – qui est l'indicateur le plus couramment utilisé – est un indicateur indirect. Ces deux mesures sont liées empiriquement, mais la relation entre faibles revenus et privations matérielles n'est pas très forte (OCDE, 2008, chapitre 7; Boarini et Mira d'Ercole, 2006). Ces deux mesures ont leurs propres avantages et inconvénients, et sont à considérer comme complémentaires plutôt que substituables. L'un des inconvénients du concept de revenu monétaire est qu'il ne tient pas compte de l'offre de prestations en nature d'origine publique telles que les services de santé, de logement, les services de garde d'enfants et d'éducation. Par conséquent, il tend à surestimer la gravité des situations économiques dans les pays où ces prestations sont relativement généreuses, et inversement. Par exemple, en l'absence de systèmes publics de garde d'enfants peu coûteux, les difficultés économiques des ménages à bas revenu ayant de jeunes enfants seront sous-estimées (si les dépenses privées au titre de la garde des enfants ne sont pas subventionnées par des aides publiques spécifiques). Les mesures de la pauvreté fondées sur le revenu ne permettent donc pas de rendre compte des effets d'éventuelles mesures de lutte contre la pauvreté prenant la forme de prestations non marchandes au profit des familles à bas revenu (Blank, 2008a). Par contre, le concept de privation matérielle ne présente pas, en principe, cette même limite, car il vise à mesurer directement les difficultés économiques. Cependant, ce type de mesure dépend fondamentalement des divers indicateurs de privation matérielle retenus pour construire l'indicateur synthétique. Or, il est difficile de dire quel est le type de privation qui permet le mieux de rendre compte des difficultés économiques d'une famille et quel poids il convient de donner aux divers indicateurs retenus pour donner la mesure la plus exacte de la pauvreté. La comparabilité limitée des indices de privation matérielle entre les pays est aussi un problème car les différentes composantes disponibles diffèrent souvent d'un pays à l'autre.

Quel que soit l'indicateur utilisé, les comparaisons entre pays et dans le temps varient aussi grandement selon que la ligne de partage entre les pauvres et le reste de la population est définie par référence à un niveau de vie *relatif* ou *absolu*. À cet égard, les

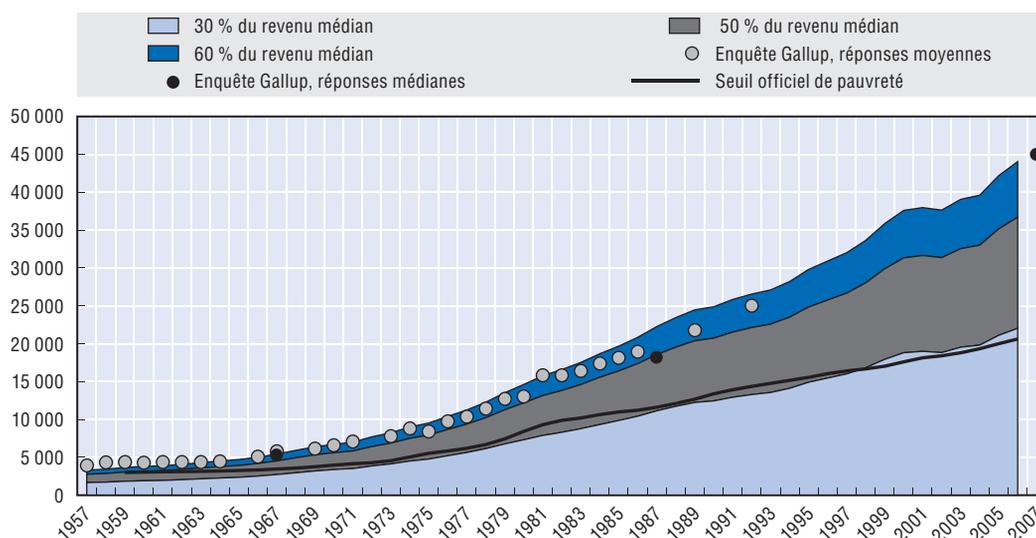
expériences nationales varient largement selon les pays de l'OCDE, reflétant en partie une appréciation subjective des « préférences sociales » nationales. Par exemple, les États-Unis appliquent une mesure absolue de la pauvreté : une famille est considérée comme pauvre dès lors que son revenu monétaire (avant impôts, versements au titre de l'EITC – Earned Income Tax Credit – et prestations en nature) reste inférieur à un budget alimentaire de subsistance correspondant au seuil officiel de pauvreté et qui n'a été réajusté depuis le début des années 60 que pour tenir compte de l'inflation. La plupart des pays européens, par contre, ont une approche relative : un ménage est considéré comme exposé au risque de pauvreté si son revenu disponible est inférieur à un seuil fixé à 60 % du revenu médian. L'Irlande et le Royaume-Uni (en ce qui concerne la pauvreté des enfants) ont adopté récemment des approches plus complètes qui associent des mesures absolues et des mesures relatives de la pauvreté et combinent aussi le concept de revenu adéquat et des indicateurs de privation matérielle.

L'utilisation d'une mesure relative se justifie par le fait que dans les pays développés, la notion de pauvreté est liée aux ressources nécessaires pour pleinement participer à la vie de la collectivité (Blank et Greenberg, 2008). Cela ne peut s'apprécier que par référence aux capacités économiques des familles disposant d'un niveau de revenu médian. Dans ce contexte, l'une des forces des mesures relatives de pauvreté est qu'elles s'ajustent automatiquement en fonction de l'amélioration des niveaux de vie, pour autant que le revenu médian soit une mesure approximative du niveau de vie. Une objection courante à l'encontre de ces mesures relatives est qu'elles renvoient essentiellement à une problématique d'inégalités, et non à des questions de besoins économiques de base. De fait, l'incidence de la pauvreté (la proportion de ménages dont le revenu disponible est inférieur à un certain pourcentage du revenu médian) ne décroîtra pas tant que les inégalités de revenus ne se réduiront pas dans la moitié inférieure de la distribution des revenus. En revanche, de plus en plus de travaux de recherche tendent à montrer que, dans les pays riches, les inégalités et la position relative importent dans l'optique du bien-être, y compris pour les personnes qui ont des revenus suffisants pour satisfaire leurs « besoins de base » (Summers, 2008). En outre, les enquêtes d'opinion publique soulignent que le seuil de pauvreté dit subjectif, c'est-à-dire le sentiment que les gens ont de disposer du minimum nécessaire pour « s'en sortir », évolue dans le temps de façon concomitante avec une norme relative de la pauvreté. En revanche, une norme absolue tend au fil des ans à passer nettement en dessous du seuil de pauvreté subjective, à mesure que le revenu moyen par habitant augmente (Fremstad, 2008).

Aux États-Unis, d'après les sondages Gallup, la plupart des individus ont indiqué, en 2007, que le revenu minimum nécessaire pour « s'en sortir » là où ils vivent est plus de deux fois supérieur au seuil de pauvreté absolu du moment, alors que ce seuil de pauvreté subjective coïncidait presque avec le seuil officiel au début des années 60 (voir le graphique 3.1). Par contre, les réponses médianes ou moyennes à cette question portant sur le revenu minimum pour « s'en sortir » se situaient dans une fourchette allant de 50 à 60 % du revenu médian, sur l'ensemble de la période. Comme le note Blank (2008b), ces observations suscitent des avis très différents : certains dénoncent la faiblesse d'un seuil de pauvreté absolu, alors que d'autres estiment que cela souligne les progrès enregistrés, au fil du temps, relativement à un seuil de revenu fixe. Les deux arguments ont leurs propres forces et faiblesses, témoignant principalement du fait que le terme de pauvreté n'a pas d'acceptation universelle¹.

Graphique 3.1. **Mesures de pauvreté alternatives aux États-Unis, pour une famille de quatre personnes**

Dollars courants, 2007



Note : Dans les sondages Gallup, les gens sont interrogés sur le montant minimum d'argent dont une famille de quatre personnes a besoin pour « s'en sortir » là où elle vit.

Source : Graphique adapté de Blank (2008b), graphique 4. Les données relatives aux sondages Gallup sont tirées de Jones (2007) et de Vaughan (1993) telles que rapportées dans Citro et Michael (1995). Les chiffres relatifs au revenu médian et au seuil de pauvreté officiel proviennent du Bureau de recensement des États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/706845352273>

Le principal enseignement que l'on peut tirer de l'exemple ci-dessus est que tout indicateur de pauvreté doit préciser clairement ce qu'il mesure : les différents concepts amènent à des seuils de pauvreté très différents et, par conséquent, à des résultats différents en ce qui concerne l'incidence de la pauvreté et son évolution. Sur un plan pratique, les mesures relatives de la pauvreté, fondées sur le revenu, présentent deux grands avantages pour des comparaisons internationales : i) la distribution des revenus monétaires des ménages est disponible pour tous les pays de l'OCDE; et ii) la mesure relative de la pauvreté réduit, au moins en partie, le biais inhérent à toute comparaison internationale des difficultés économiques mesurées à partir du revenu monétaire et lié au fait que le concept de revenu monétaire ne rend pas compte des différences internationales dans l'offre de prestations non marchandes. C'est pourquoi, le présent chapitre repose sur une mesure relative de la pauvreté, fondée sur le revenu, comme le font la plupart des études comparatives internationales de la pauvreté dans les pays développés. Plus précisément, sont considérés comme pauvres les individus dont le revenu disponible au niveau du ménage est inférieur à la moitié de la médiane du revenu disponible dans leur pays (voir annexe, tableau 3.A1.1). Le revenu monétaire annuel des ménages, après impôts directs et transferts publics en espèces, est ajusté pour tenir compte de la taille de la famille sur la base d'une échelle d'équivalence, consistant à diviser les revenus du ménage par la racine carrée de la taille du ménage (cela signifie, par exemple, qu'un ménage de quatre personnes a besoin de deux fois plus de revenu qu'une personne vivant seule). Le revenu « équivalent » que l'on obtient ainsi est une estimation de la consommation potentielle de chaque individu au sein d'un ménage et les individus sont considérés comme pauvres si leur revenu disponible « équivalent » est inférieur à 50 % du revenu disponible « équivalent » médian dans leur pays². Ensuite, la population des travailleurs pauvres est constituée par l'ensemble des individus vivant dans un ménage pauvre

et dans lequel au moins un adulte a occupé un emploi durant une période de l'année (les travailleurs pauvres sont donc définis par référence au ménage auquel ils appartiennent et non sur une base individuelle faisant référence au revenu net de chaque travailleur).

Dans les pays membres de l'OCDE, la plupart des individus considérés comme pauvres au regard de cette définition *relative* de la pauvreté ne manquent pas du minimum de ressources nécessaires pour pouvoir satisfaire leurs « besoins de base ». Les gens sont considérés comme pauvres lorsqu'ils sont exposés à un risque d'exclusion sociale parce que leurs conditions de vie sont notablement inférieures aux conditions de vie habituelles dans leur pays de résidence. En ce sens, les taux de pauvreté présentés dans ce chapitre peuvent dessiner une limite supérieure des situations de pauvreté dans les pays de l'OCDE, surtout dans les pays à hauts revenus. De fait, ce concept de pauvreté relative est probablement plus éloigné du concept de pauvreté par référence aux besoins de base dans les pays où le revenu par habitant est relativement élevé que dans les pays à bas revenus. Cet aspect important est à garder à l'esprit quand on tente des comparaisons internationales de la pauvreté (voir encadré 3.1).

Encadré 3.1. Dans quelle mesure le choix d'un critère relatif ou absolu de pauvreté affecte-t-il les comparaisons internationales?

Au sein d'un même pays, le choix d'un critère absolu ou relatif pour mesurer l'incidence de la pauvreté peut conduire à des constats assez différents quant à la gravité du phénomène : cela ressort très clairement de l'exemple précédent, basé sur la situation observée aux États-Unis (graphique 3.1). Jusqu'à quel point le choix d'un critère particulier affecte-t-il également les comparaisons entre pays? En l'absence d'une mesure absolue de la pauvreté, comparable entre pays, cette question reste ouverte. Afin d'apporter quelques éléments de réponse, le seuil de pauvreté officiel appliqué aux États-Unis a été utilisé pour calculer un taux de pauvreté absolu pour chacun des pays de l'OCDE (voir graphique ci-dessous)* :

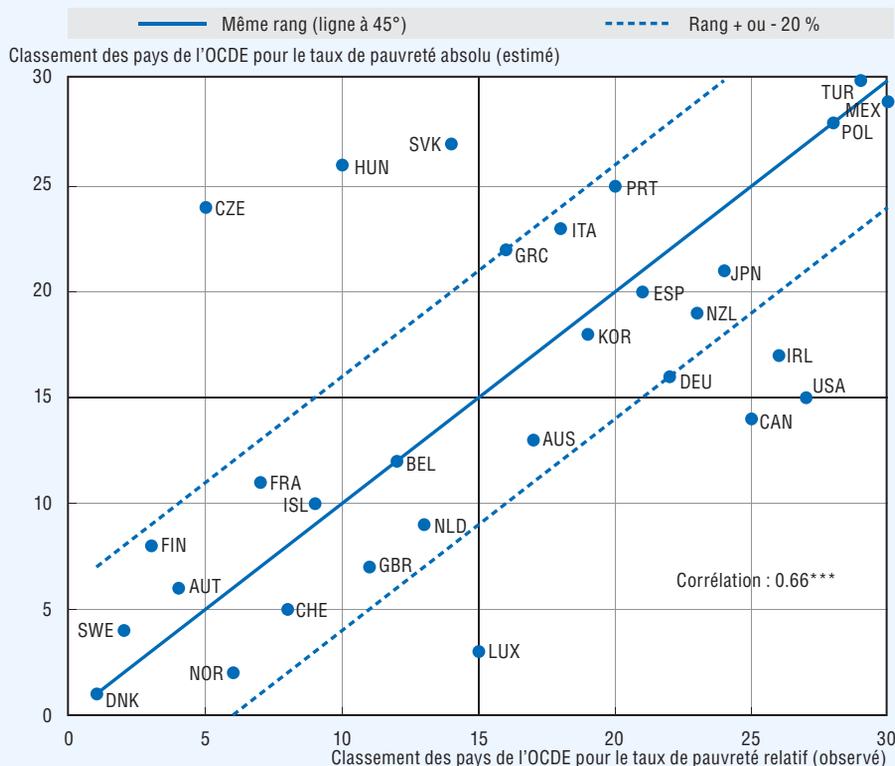
- Dans l'ensemble, le classement des pays de l'OCDE selon les taux de pauvreté ne change pas fondamentalement lorsque les situations de pauvreté sont définies en référence à un niveau de vie absolu plutôt qu'en fonction d'un critère relatif fixé à 50 % du revenu médian. La corrélation entre les deux classements est relativement forte et pour la majorité des pays, le rang observé varie relativement peu, de moins de 20 % le plus souvent.
- Toutefois, le choix d'un critère absolu améliore substantiellement la position relative du Canada, de l'Irlande, du Luxembourg et des États-Unis au sein de la distribution des taux de pauvreté des pays de l'OCDE, alors que cela a l'effet opposé pour la République tchèque, la Hongrie et la République slovaque. Le premier groupe de pays se distingue par des disparités importantes de revenu – notamment dans la première moitié de la distribution des revenus – qui conduisent à des taux de pauvreté relativement élevés par rapport à la moyenne OCDE lorsque les situations de pauvreté sont définies en fonction d'un critère relatif. En revanche, les niveaux de vie élevés qui prévalent dans ces pays conduisent à des taux de pauvreté relativement faibles en comparaison internationale lorsque le même critère absolu est appliqué à tous les pays de l'OCDE. À l'inverse, le second groupe de pays est caractérisé par de faibles disparités de revenu au sein des ménages et des niveaux de vie relativement modestes.

* Ces résultats doivent être considérés avec prudence, car la base de données disponible et utilisée pour calculer les taux de pauvreté absolus est assez mal adaptée à ce type de calculs. Ces derniers reposent donc sur des hypothèses très simplificatrices. D'abord, la distribution des revenus des ménages n'est disponible que par décile de revenu net. Par conséquent, pour chaque pays, le taux de pauvreté absolu correspond au point d'intersection entre le seuil de pauvreté officiel aux États-Unis et la distribution des revenus (exprimés en dollars US ajustés pour les parités de pouvoir d'achat), sous l'hypothèse d'une répartition uniforme de la population au sein de chaque décile de distribution des revenus. Par ailleurs, cette distribution couvre l'ensemble des ménages dont la personne de référence est d'âge actif, alors qu'aux États-Unis, les seuils officiels de pauvreté sont définis pour différents types de ménages, en fonction des structures familiales. De ce fait, les calculs se basent sur le seuil fixé pour un célibataire sans enfant, âgé de 25-60 ans, et le taux de pauvreté absolu ainsi obtenu est ensuite corrigé en appliquant un facteur de correction égal au rapport entre le taux de pauvreté relatif observé et un taux de pauvreté relatif recalculé en suivant la même démarche que celle utilisée précédemment pour le calcul des taux de pauvreté absolus.

Encadré 3.1. **Dans quelle mesure le choix d'un critère relatif ou absolu de pauvreté affecte-t-il les comparaisons internationales? (suite)**

Classement des pays de l'OCDE selon les taux de pauvreté : mesure relative et mesure absolue de la pauvreté

Milieu des années 2000



Source : Questionnaire de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/707155700041>

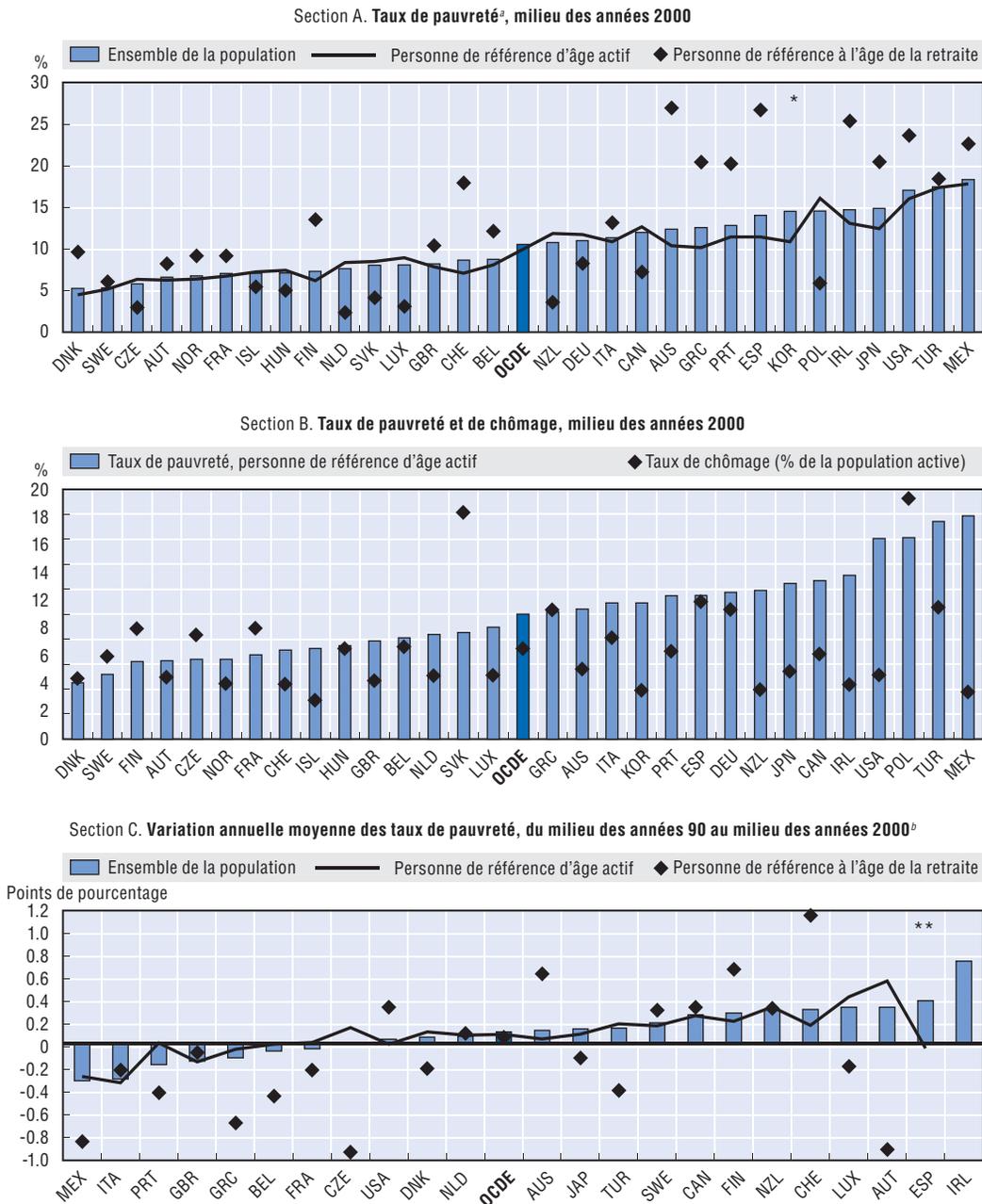
1.2. La pauvreté dans la population d'âge actif : la bonne situation du marché du travail aide à réduire le risque de pauvreté mais elle ne résout pas tous les problèmes

Le risque de pauvreté dans la population d'âge actif varie largement selon les pays et c'est partout le principal déterminant du taux de pauvreté global

La pauvreté a augmenté au cours de la dernière décennie dans plusieurs pays de l'OCDE et, en moyenne dans la zone de l'OCDE, au milieu des années 2000, un peu plus d'une personne sur dix vivait dans un ménage où le revenu disponible était inférieur à 50 % du revenu médian (graphique 3.2, section A). Cependant, les écarts de taux de pauvreté entre pays sont importants : alors que le taux de pauvreté dans l'ensemble de la population n'excède pas 8 % dans les quatre pays nordiques, en Autriche, en République tchèque, en France, en Hongrie, en Islande et aux Pays-Bas (avec un minimum de 5.3 % au Danemark), il atteint 14 %, voire plus, dans des pays comme l'Irlande, le Japon, la Corée, le Mexique, la Pologne, l'Espagne, la Turquie et les États-Unis, culminant à 18 % au Mexique.

Dans tous les pays, le taux de pauvreté parmi la population d'âge actif est le principal déterminant du taux de pauvreté global. Les individus vivant dans un ménage où la personne de référence est d'âge actif connaissent des taux de pauvreté à deux chiffres

Graphique 3.2. **Pauvreté dans les pays de l'OCDE**



* En Corée, le taux de pauvreté des personnes vivant dans un ménage où la personne de référence a l'âge de la retraite, est égal à 48.5 %.

** En Espagne, la variation annuelle moyenne du taux de pauvreté des personnes vivant dans un ménage où la personne de référence a l'âge de la retraite est égale à 3.36 points de pourcentage.

a) Pourcentage d'individus vivant dans un ménage où le revenu disponible est inférieur à 50 % du revenu médian. Les taux de pauvreté sont calculés pour, respectivement, l'ensemble de la population, les personnes vivant dans un ménage où la personne de référence est d'âge actif et les personnes vivant dans un ménage où la personne de référence a l'âge de la retraite.

b) Les données couvrent la période qui va du milieu des années 90 à environ 2000 pour l'Autriche, la Belgique, la République tchèque, l'Irlande, le Portugal et l'Espagne et couvrent la période 2000-04 pour la Suisse.

Source : Calculs basés sur OCDE (2008), *Croissance et inégalités*; Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

dans la moitié des pays de l'OCDE. Et, pour donner un ordre de grandeur, le risque de pauvreté est plus élevé que le risque de chômage, parmi la population des 15-64 ans, dans la plupart des pays de l'OCDE (graphique 3.2, section B). De fait, au milieu des années 2000, le taux de pauvreté au sein de la population d'âge actif n'était inférieur au taux de chômage que dans sept pays : en Pologne et en République slovaque, où le taux de chômage est particulièrement élevé; et en République tchèque, au Danemark, en Finlande, en France et en Suède, où les taux de pauvreté sont relativement bas. Par contre, le taux de pauvreté était au moins le double du taux de chômage au Canada, en Irlande, au Japon, au Mexique, en Nouvelle-Zélande et aux États-Unis, du fait de la conjonction, dans des configurations diverses, de taux de pauvreté élevés au regard de ce qui s'observe généralement dans la zone de l'OCDE et de taux de chômage inférieurs à la moyenne.

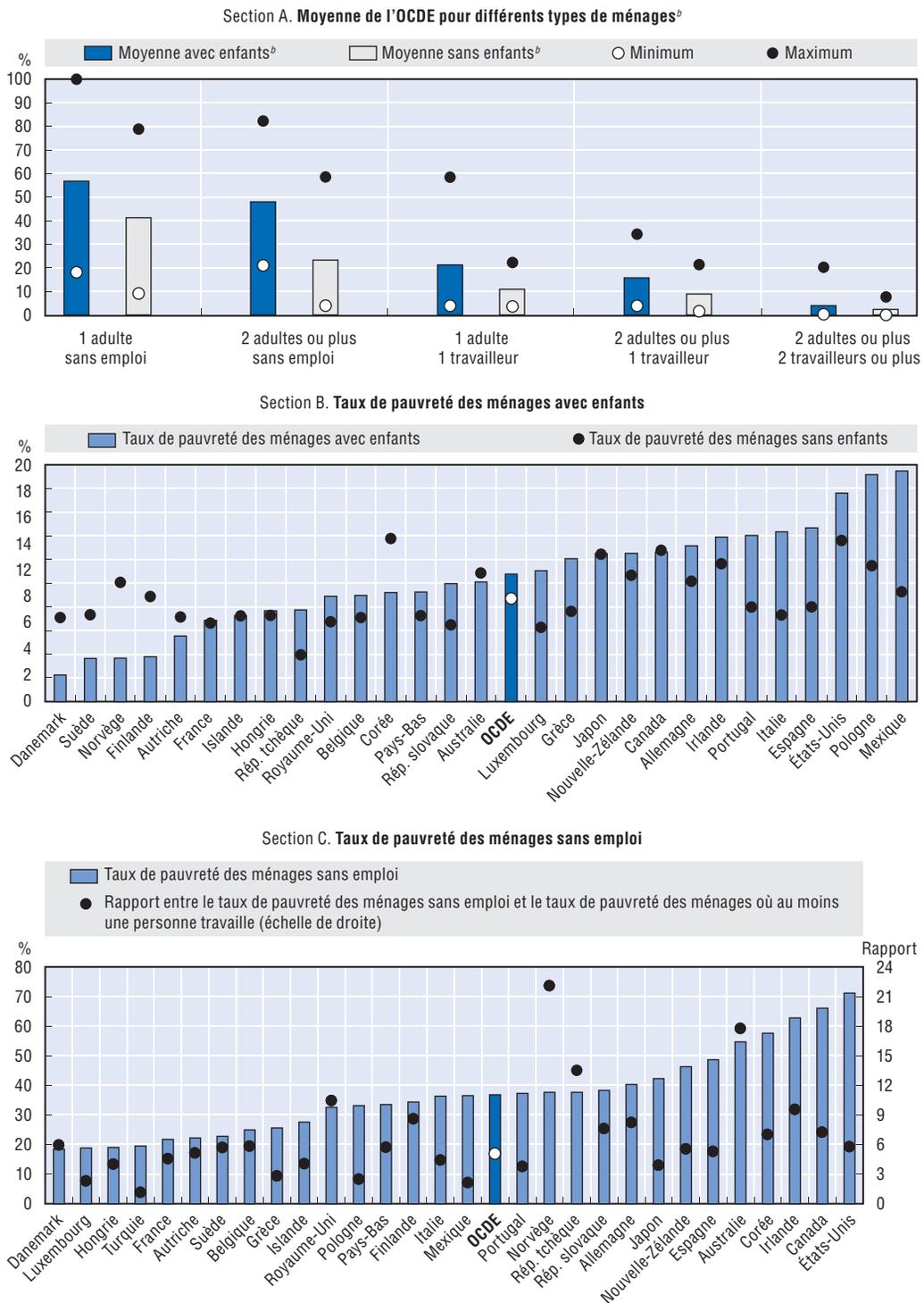
Dans un certain nombre de pays où le risque de pauvreté pour l'ensemble de la population est relativement élevé (Australie, Grèce, Portugal, Espagne, Corée, Irlande et Japon), les individus vivant au sein d'un ménage dans lequel la personne de référence est à l'âge de la retraite ont un risque de pauvreté supérieur à 20 %, ce qui contribue notablement au taux de pauvreté global. À l'inverse, le taux de pauvreté au sein de la population parvenue à l'âge de la retraite est relativement faible dans presque tous les pays où le taux de pauvreté global est inférieur à la moyenne de la zone de l'OCDE. De fait, le coefficient de corrélation entre les deux taux est égal à 0.4, reflétant un effet pays commun à tous les groupes d'âge. Bien que statistiquement significatif, ce coefficient est relativement faible. En outre, il y a une beaucoup plus grande variabilité, au niveau international, des taux de pauvreté dans la population parvenue à l'âge de la retraite que dans la population d'âge actif. L'incidence de la pauvreté a aussi évolué différemment au cours de la dernière décennie dans ces deux groupes d'âge (graphique 3.2, section C). Le taux de pauvreté dans la population d'âge actif a augmenté entre le milieu des années 90 et le milieu des années 2000 dans une majorité de pays, entraînant une augmentation du taux de pauvreté global dans la plupart des cas. Par contre, le taux de pauvreté de la population à l'âge de la retraite a reculé au cours de la même période, dans de nombreux pays. Cependant, son évolution a souvent été moins favorable, voire défavorable, dans les pays où le taux de pauvreté de la population d'âge actif a particulièrement augmenté.

La situation au regard de l'emploi est un déterminant majeur du risque de pauvreté dans les ménages où la personne de référence est d'âge actif

En moyenne, dans les 30 pays de l'OCDE, les taux de pauvreté de la population d'âge actif varient notablement selon le type de ménage (graphique 3.3, section A). En particulier, les ménages avec enfants s'en sortent toujours moins bien que leurs homologues sans enfants, à situation vis-à-vis de l'emploi comparable. De façon attendue, les ménages sans emploi enregistrent des taux de pauvreté plus élevés que les ménages à structure familiale identique mais dans lesquels au moins une personne travaille. Et l'écart est très marqué. En dépit de ces différences, un risque appréciable de pauvreté existe dans presque tous les cas. Les couples sans enfants à deux revenus sont ceux qui se trouvent dans la situation la plus favorable, avec un taux de pauvreté moyen dans les pays de l'OCDE qui ne dépasse pas 2.4 %. Mais le risque de pauvreté augmente sensiblement avec la présence d'enfants, surtout dans les ménages sans emploi, où il atteint, en moyenne, presque 50 %.

Toutefois, il est à noter que pour chaque type de ménage, les taux de pauvreté diffèrent sensiblement d'un pays à l'autre. Dans la plupart des cas, l'écart entre le taux de pauvreté le plus élevé et le taux le plus faible observé sur les 30 pays représente au moins

Graphique 3.3. **Taux de pauvreté de la population d'âge actif pour différents types de ménages^a, milieu des années 2000**



a) Sur l'ensemble des individus vivant dans un ménage où la personne de référence est d'âge actif, pourcentage d'individus vivant dans un ménage où le revenu disponible est inférieur à 50 % du revenu médian.

b) Moyenne non pondérée pour la zone de l'OCDE.

Source : Calculs basés sur OCDE (2008), Croissance et inégalités.

le double du taux moyen. Cela étant, la présence d'enfants tend à accroître le risque de pauvreté dans pratiquement tous les pays, constat particulièrement préoccupant car plusieurs études montrent que la pauvreté nuit au développement des enfants. En moyenne dans la zone de l'OCDE, 10,5 % des individus vivant dans un ménage avec enfants sont concernés par la pauvreté, soit 2 points de pourcentage de plus que pour les individus vivant dans des ménages sans enfants (graphique 3.2, section B). L'écart excède 10 points de pourcentage au Mexique, en Pologne et aux États-Unis, où les ménages avec enfants enregistrent un taux de pauvreté supérieur de plus de 5 points de pourcentage à la moyenne pour la zone de l'OCDE. Par contre, dans les pays où le taux de pauvreté global est faible (ainsi qu'en Corée), les problèmes de pauvreté sont moins fréquents parmi les familles avec enfants qu'au sein des ménages sans enfants. Par exemple, dans les quatre pays nordiques, le taux de pauvreté des familles avec enfants n'excède jamais 4 % et peut même être inférieur de plus de moitié au taux de pauvreté observé au sein des ménages sans enfants.

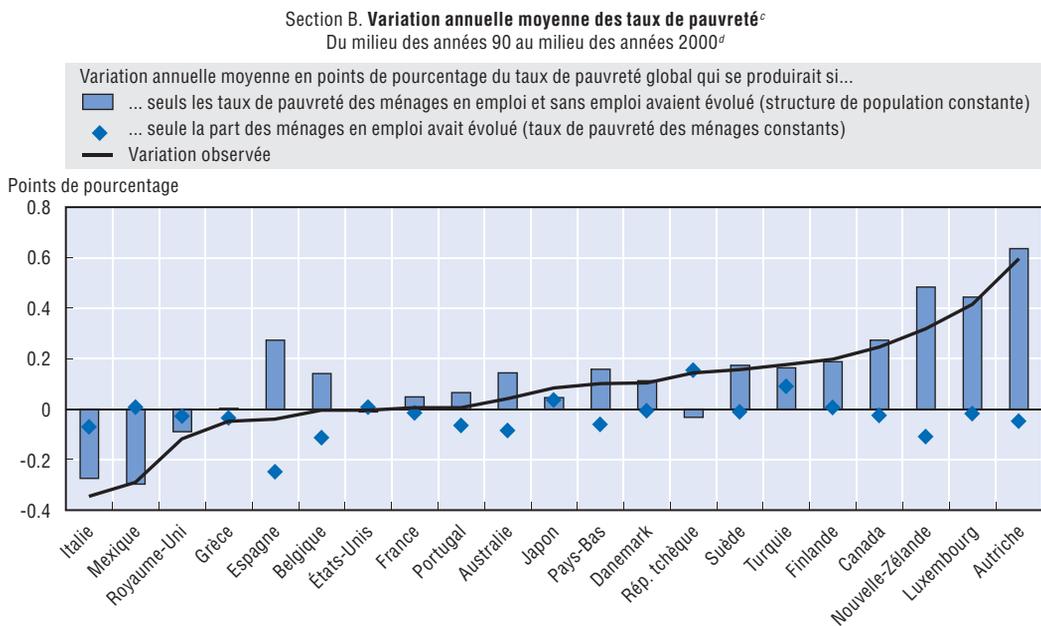
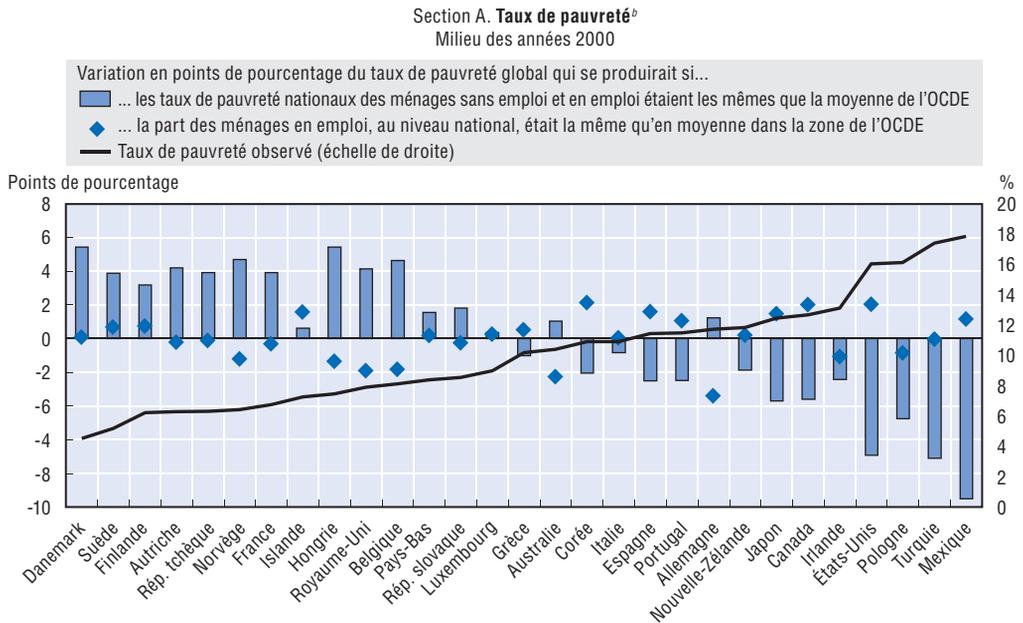
Les écarts de taux de pauvreté sont plus marqués encore entre ménages sans emploi et ménages d'actifs (indépendamment de la présence d'enfants). En moyenne dans la zone de l'OCDE, 37 % des individus vivant dans un ménage sans emploi sont pauvres, ce qui est cinq fois plus que pour les ménages dans lesquels au moins une personne travaille (graphique 3.3, section C). Dans pratiquement tous les pays, le risque de pauvreté des ménages sans emploi est plus du double du taux observé parmi les ménages d'actifs, et il ne tombe presque jamais en deçà de 20 %. Plus de la moitié des individus vivant dans un ménage sans emploi sont pauvres dans cinq des 30 pays membres de l'OCDE (Australie, Canada, Irlande, Corée et États-Unis). Le ralentissement en cours de l'économie pourrait donc avoir un impact particulièrement fort sur la pauvreté dans ces pays, si le chômage augmente autant qu'on l'anticipe actuellement (voir chapitre 1).

Mais au niveau agrégé, les performances de l'emploi ne sont pas le principal facteur explicatif des écarts entre pays du point de vue du risque de pauvreté global parmi la population d'âge actif

Dans tous les pays, les personnes sans emploi étant confrontées à un risque de pauvreté beaucoup plus élevé que le reste de la population, on peut penser que les différences entre pays des taux de pauvreté parmi l'ensemble de la population d'âge actif sont le reflet des écarts de performances globales du marché du travail, auxquels s'ajoutent des différences du point de vue de l'efficacité des politiques nationales de lutte contre la pauvreté³. Cette section tente d'éclairer le rôle respectif de ces deux types de facteurs.

Dans un souci de simplicité et de clarté, la décomposition présentée dans le graphique 3.3 s'appuie sur une répartition de la population d'âge actif entre seulement deux grandes catégories : i) les ménages dans lesquels au moins une personne travaille; et ii) les ménages sans emploi⁴. La performance du marché du travail ne semble pas être le principal facteur expliquant les écarts entre pays en termes de pauvreté globale. Par contre, l'incidence de la pauvreté au sein de chaque groupe – ménages d'actifs et ménages sans emploi – joue un rôle déterminant. Dans tous les pays où le risque global de pauvreté de la population d'âge actif est relativement faible (ou, à l'inverse, élevé) au regard de ce qu'on observe en moyenne dans la zone de l'OCDE, le taux de pauvreté global serait plus élevé (ou, à l'inverse, plus faible) si le taux de pauvreté des ménages d'actifs et celui des ménages sans emploi étaient identiques à ceux observés en moyenne dans la zone OCDE (graphique 3.4, section A). De fait, en ramenant les taux de pauvreté pour ces deux groupes

Graphique 3.4. Différences entre pays du point de vue des taux de pauvreté des ménages d'âge actif^a



a) La population est répartie entre les ménages dans lesquels au moins une personne travaille et les ménages sans emploi.

b) Les pays sont classés par ordre croissant du taux de pauvreté (global) observé.

Note de lecture : en Suède, le taux de pauvreté global serait de 4 points de pourcentage supérieur à celui observé si les taux de pauvreté des ménages sans emploi et des ménages d'actifs étaient les mêmes, dans ce pays, que ceux observés, en moyenne, dans la zone de l'OCDE. La Suède aurait aussi un taux de pauvreté global légèrement supérieur (de moins de 1 point de pourcentage) si ce pays avait exactement la même proportion de ménages d'actifs que celle observée, en moyenne, dans la zone de l'OCDE.

c) Les pays sont classés par ordre croissant de la variation observée du taux de pauvreté (global).

Note de lecture : en Espagne, le taux de pauvreté global aurait augmenté de plus de 0.2 point de pourcentage (sur une base annuelle), si la part des ménages d'actifs était restée constante sur la période correspondante. Par contre, le taux de pauvreté global aurait décliné de plus de 0.2 point de pourcentage (sur une base annuelle) si les taux de pauvreté des ménages sans emploi et des ménages d'actifs étaient restés constants sur la période correspondante.

d) Les données couvrent la période allant du milieu des années 90 à environ 2000 pour l'Autriche, la Belgique, la République tchèque, le Portugal et l'Espagne.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la distribution des revenus.

à la moyenne OCDE, on réduit de façon spectaculaire l'écart entre pays des taux de pauvreté globale (l'écart type passe de 4.7 à 1.4). Par contre, les taux de pauvreté au sein de l'ensemble de la population d'âge actif ne varieraient pas dans les mêmes proportions (ni de façon aussi systématique) si tous les pays avaient la même structure de population que celle observée, en moyenne, dans la zone OCDE (l'écart type des taux de pauvreté globale augmenterait même légèrement, passant de 4.1 à 4.4).

Les changements au cours de la dernière décennie suivent, en gros, la même configuration : ils s'expliquent principalement par l'évolution des taux de pauvreté observés pour chaque type de ménage, plus que par des changements de structure de la population (graphique 3.4, section B). L'évolution de la part des ménages d'actifs dans la population en âge de travailler n'a eu un impact relativement fort sur la pauvreté que dans quatre des 21 pays pour lesquels les données sont disponibles : Australie, Belgique et Espagne, où la hausse du taux d'emploi a aidé à contenir la progression, voire a conduit à une réduction, du taux de pauvreté au sein de la population en âge de travailler, et République tchèque, où la baisse du taux d'emploi a eu l'effet opposé.

À l'évidence, ces décompositions simples ne sauraient impliquer que des politiques de l'emploi efficaces ne sont pas un instrument puissant pour lutter contre la pauvreté. Cela montre plutôt que d'autres facteurs jouent également un rôle important dans la détermination du risque de pauvreté pour les ménages d'âge actif. Il est intéressant d'observer que la même configuration apparaît lorsque l'on considère la corrélation entre le taux de pauvreté dans la population d'âge actif et le taux d'emploi (tableau 3.1). Les taux de pauvreté tendent à être comparativement plus faibles dans les pays où une plus forte proportion d'individus d'âge actif ont un emploi, et ces coefficients de corrélation sont statistiquement significatifs dans la plupart des cas. Cela confirme qu'une bonne situation du marché du travail aide, effectivement, à réduire le risque de pauvreté. Cependant, les coefficients sont relativement faibles, ce qui tend à indiquer que les politiques de lutte contre la pauvreté ne peuvent reposer entièrement sur la bonne performance du marché du travail. Les politiques visant à accroître les taux d'emploi doivent être complétées par un filet de sécurité solide pour les ménages dans lesquels il n'y a que des travailleurs à

Tableau 3.1. **Coefficients de corrélation entre taux d'emploi et taux de pauvreté**

	Variables agrégées			Variables par types de ménage			
	Variables brutes	Variables purgées...		Variables brutes	Variables purgées...		
		... des effets fixes pays	... des effets fixes pays et temps		... des effets fixes ménages	... des effets fixes ménages et pays	... des effets fixes ménages, pays et temps
Taux de pauvreté (après transferts sociaux)	-0.16	0.00	-0.26*	-0.34***	-0.16***	-0.23***	-0.24***
Nombre d'observations ^a	49	49	49	252	252	252	252

*, **, *** statistiquement significatif au seuil de 10 %, 5 %, 1 %, respectivement.

a) Au niveau agrégé, ces coefficients sont établis pour 21 pays (Australie, Belgique, Canada, République tchèque, Allemagne, Danemark, Espagne, Finlande, France, Royaume-Uni, Grèce, Hongrie, Italie, Japon, Mexique, Pays-Bas, Norvège, Nouvelle-Zélande, Portugal, Suède et États-Unis) et trois années (milieu des années 90, 2000 et milieu des années 2000).

Au niveau des ménages, ces coefficients de corrélation sont établis pour les mêmes pays et années que précédemment, ainsi que pour quatre types de ménages : ménages composés d'un seul adulte avec/sans enfants; ménages de deux adultes avec/sans enfants. Pour chaque type de ménage, le taux d'emploi correspondant est calculé en divisant le nombre d'individus vivant dans un ménage où la personne de référence est d'âge actif et où au moins une personne travaille, par le nombre d'individus vivant dans le même type de ménage (indépendamment de la situation vis-à-vis de l'emploi). Pour les ménages comptant deux adultes, les individus vivant dans un ménage où une seule personne travaille sont pondérés par 0.5 au numérateur.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707381465767>

faible potentiel de rémunération. À cet égard, l'incidence de la pauvreté (monétaire) étant mesurée après transferts sociaux nets, cette faible relation entre la performance de l'emploi et la pauvreté globale – au niveau des comparaisons internationales – pourrait aussi indiquer que les pays diffèrent par le degré de générosité des transferts sociaux dont bénéficient les individus dont les perspectives d'emploi sont faibles et qui ne parviennent pas à trouver un bon emploi (voir *infra*).

1.3. Le risque de pauvreté au travail reste relativement important dans pratiquement tous les pays

Les travailleurs pauvres constituent une cible importante pour les politiques de lutte contre la pauvreté dans la plupart des pays de l'OCDE

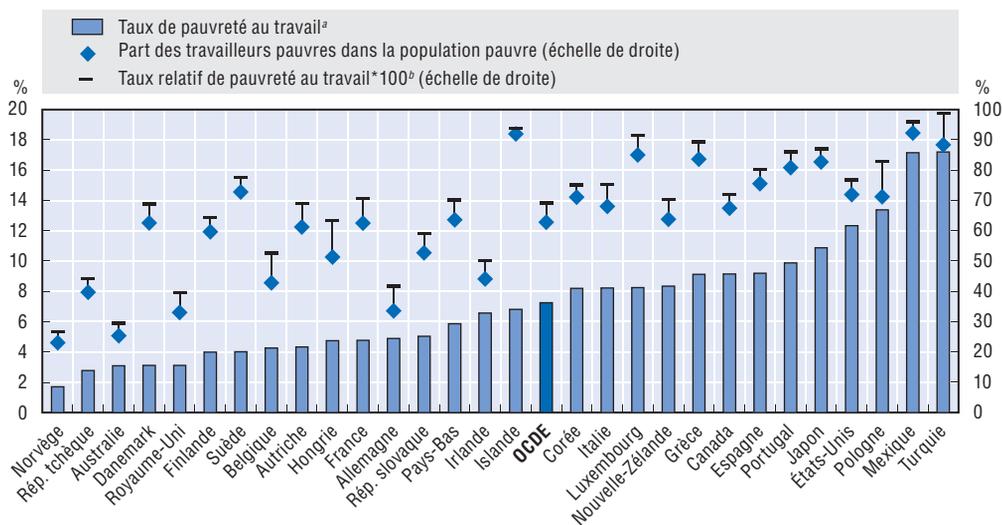
S'il est vrai que l'emploi réduit considérablement le risque de pauvreté, reste qu'en moyenne dans la zone OCDE, 7 % des individus vivant dans un ménage dans lequel au moins une personne travaille sont pauvres, et cette proportion a légèrement augmenté au cours de la dernière décennie (graphique 3.5). Comme pour les taux de pauvreté globale, les taux de pauvreté parmi les travailleurs varient beaucoup d'un pays à l'autre. Si ces taux sont relativement faibles dans les quatre pays nordiques, en Australie, en République tchèque et au Royaume-Uni – n'excédant pas 4 % de la population au travail –, la pauvreté touche plus d'une personne sur dix vivant dans un ménage dans lequel au moins une personne a un emploi, au Japon, au Mexique, en Pologne, au Portugal, en Turquie et aux États-Unis (graphique 3.5, section A). Les taux de pauvreté au travail connaissent aussi des évolutions très différentes selon les pays, depuis le milieu des années 90. Alors que le taux de pauvreté au travail a augmenté dans plus de la moitié des 24 pays considérés, il a fortement baissé en Italie et au Mexique et la moyenne pour la zone de l'OCDE a augmenté de moins d'un point de pourcentage par an (graphique 3.5, section B).

Les travailleurs pauvres constituent une cible importante pour les politiques de lutte contre la pauvreté, dans la plupart des pays de l'OCDE. De fait, ils représentent en moyenne plus de 60 % des pauvres d'âge actif, et jusqu'à 80 % dans sept des 29 pays pour lesquels les données sont disponibles : Grèce, Islande, Japon, Luxembourg, Mexique, Portugal et Turquie (graphique 3.5, section A). Ces proportions reflètent en premier lieu le risque *relatif* de pauvreté au travail dans chaque pays (le rapport entre le taux de pauvreté au travail et le taux de pauvreté global), et peuvent en partie témoigner de l'accent mis sur les problèmes spécifiques de pauvreté au travail au sein des politiques nationales de lutte contre la pauvreté. Ces proportions sont également corrélées avec les taux de pauvreté au travail en tant que tels, mais la relation est moins forte. Par exemple, la part des travailleurs pauvres dans l'ensemble de la population pauvre d'âge actif est quasiment la même en Nouvelle-Zélande, au Danemark ou en Finlande, mais le taux de pauvreté au travail est deux fois plus élevé en Nouvelle-Zélande que dans les deux autres pays. Par ailleurs, il est intéressant de noter que, par rapport au taux de pauvreté au travail, la part des travailleurs pauvres dans la population pauvre d'âge actif est restée assez stable au cours de la dernière décennie et a même diminué dans un certain nombre de pays (graphique 3.5, section B).

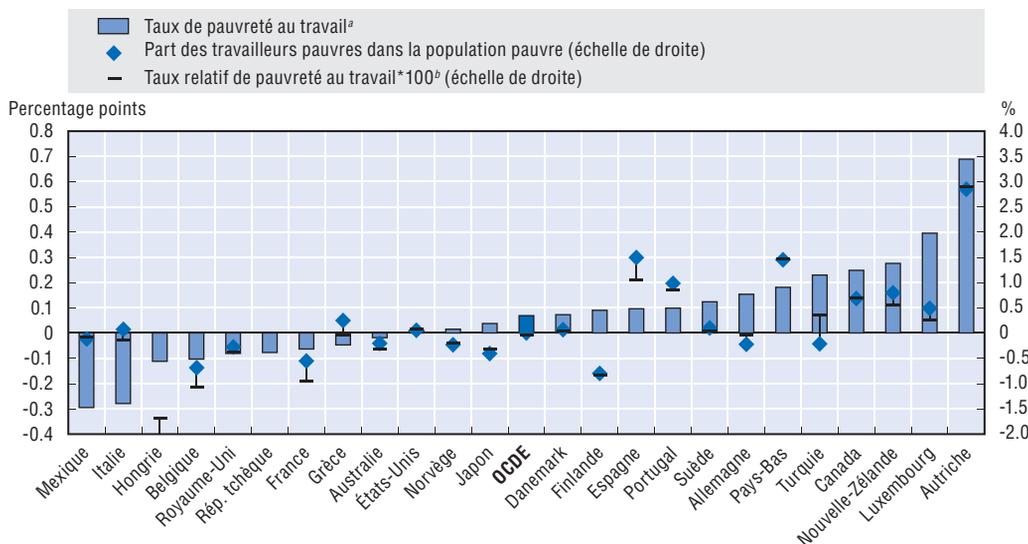
Le risque de pauvreté au travail varie aussi fortement en fonction de la composition de la famille (graphique 3.6). Dans presque tous les pays, les ménages avec enfants tendent à enregistrer des taux beaucoup plus élevés de pauvreté dans l'emploi que des ménages comparables sans enfants, encore que l'écart soit beaucoup plus limité pour les couples à deux revenus. Les taux les plus élevés de pauvreté au travail s'observent soit dans les familles

Graphique 3.5. Pauvreté au travail dans les pays de l'OCDE

Section A. Taux de pauvreté au travail et proportion de travailleurs pauvres dans l'ensemble des individus vivant au sein d'un ménage où la personne de référence est d'âge actif
Milieu des années 2000



Section B. Variation annuelle moyenne des taux de pauvreté au travail et de la proportion de travailleurs pauvres dans la population pauvre d'âge actif
Du milieu des années 90 au milieu des années 2000^c



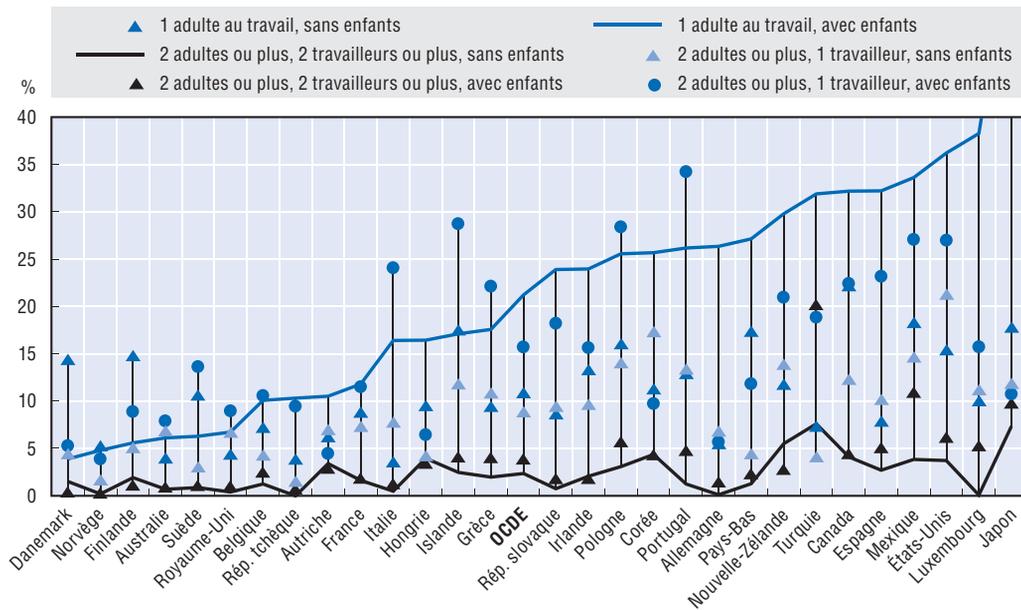
- a) Sur l'ensemble des individus vivant dans un ménage où la personne de référence est d'âge actif et où il y a au moins une personne qui travaille, pourcentage d'individus vivant au sein d'un ménage où le revenu disponible est inférieur à 50 % du revenu médian.
- b) Taux de pauvreté au travail divisé par le taux de pauvreté global des ménages où la personne de référence est d'âge actif (multiplié par 100).
- c) Les données rendent compte de la variation du milieu des années 90 à environ 2000 pour l'Autriche, la Belgique, la République tchèque, le Portugal et l'Espagne.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707003835334>

Graphique 3.6. Le risque de pauvreté au travail varie beaucoup selon la composition de la famille

Taux de pauvreté au travail, milieu des années 2000^a



a) Sur l'ensemble des individus vivant dans un certain type de ménage (un adulte × avec/sans enfants, deux adultes × un/deux travailleurs × avec/sans enfants), pourcentage d'individus vivant dans un ménage où le revenu disponible est inférieur à 50 % du revenu médian.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707022570406>

monoparentales (dans une majorité de pays), soit parmi les couples avec enfants dans lesquels il n'y a qu'un seul revenu (en particulier, en Grèce, en Islande, en Italie, en Pologne, au Portugal et en Suède). Dans un tiers des pays de l'OCDE, le taux de pauvreté au travail excède 20 % parmi les parents isolés et/ou les couples avec enfants dans lesquels il y a un seul revenu. Par contre, le risque de pauvreté au travail est beaucoup plus faible pour les couples à deux revenus, pour lesquels le taux de pauvreté au travail reste inférieur à 5 % dans pratiquement tous les pays (à l'exception du Japon et de la Turquie), indépendamment de la présence d'enfants.

Le nombre de personnes employées au sein du ménage et les horaires de travail effectués sont des éléments importants

En moyenne, la moitié des travailleurs pauvres vivent dans un ménage où tous les adultes ont un emploi (personnes seules ou couples à deux revenus). Cette proportion varie notablement selon les pays, et les couples dans lesquels il n'y a qu'un seul revenu peuvent représenter plus des deux tiers des travailleurs pauvres dans des pays comme l'Australie, la République tchèque, la Grèce, l'Italie, la Pologne, le Portugal, la République slovaque et l'Espagne (annexe, graphique 3.A1.1, section A). Néanmoins, cette forme de sous-emploi – bien que d'une incidence assez variable d'un pays à l'autre – ne semble pas être le principal facteur explicatif des écarts, entre pays, de taux agrégés de pauvreté au travail (annexe, graphique 3.A1.1, section B). Là encore, ces écarts de taux agrégés reflètent, pour l'essentiel, des différences entre pays au niveau des taux de pauvreté au travail observés pour les différents types de ménages (couples à un seul revenu et ménages dans lesquels tous les adultes ont un emploi).

Cela étant, la marge extensive d'emploi, c'est-à-dire le nombre de personnes employées au sein du ménage, donne une vision incomplète de l'ampleur du sous-emploi et de son impact potentiel sur la pauvreté au travail. Le nombre de mois travaillés au cours de l'année et la durée hebdomadaire du travail lors des périodes d'emploi, soit la *marge intensive* d'emploi, sont également des facteurs déterminants du risque de pauvreté au travail. Quand on tient compte de ces deux aspects, outre le fait qu'un certain nombre de personnes ne travaillent pas du tout, on observe que l'intensité moyenne de travail parmi les ménages pauvres en emploi diffère nettement de celle observée dans le reste de la population en emploi.

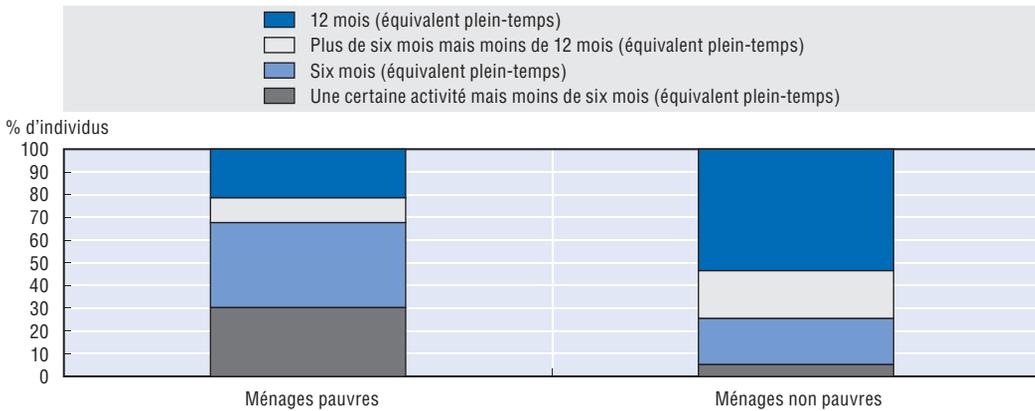
Le graphique 3.7 montre le nombre moyen de mois passés au travail, par membre du ménage (âgé de 20 à 64 ans). Parmi l'ensemble des personnes vivant au sein d'un ménage pauvre, un peu plus de 20 % seulement travaillent à plein-temps et près de 70 % travaillent, en moyenne, six mois ou moins durant l'année (en équivalent plein-temps). À l'inverse, un peu plus de 50 % des personnes vivant au sein de ménages non pauvres travaillent à plein-temps, et 25 % seulement travaillent en moyenne six mois ou moins durant l'année (graphique 3.7, section A). Ce sont là des moyennes pour les 21 pays européens pour lesquels les données sont disponibles et la situation diffère quelque peu d'un pays à l'autre. Reste que le sous-emploi, mesuré à la fois à la marge extensive et à la marge intensive, semble être un déterminant majeur de la pauvreté au travail dans tous les pays (graphique 3.7, section B). Partout, plus de la moitié des travailleurs pauvres travaillent, en moyenne, six mois ou moins durant l'année (en équivalent plein-temps).

La relation entre risque de pauvreté au travail et temps passé au travail n'est pas linéaire : dans de nombreux pays, le risque de pauvreté n'augmente pas énormément lorsque le temps moyen passé au travail (par membre du ménage) diminue, à moins que ce dernier ne devienne très faible. En moyenne, dans les 21 pays européens considérés, 2 % des travailleurs travaillant à plein-temps toute l'année sont pauvres et cette proportion augmente seulement de 0.8 points de pourcentage lorsque le temps moyen passé au travail est inférieur à 12 mois mais reste supérieur à six mois en équivalent plein-temps. Le taux de pauvreté augmente ensuite plus nettement, atteignant 8 % pour les personnes qui passent en moyenne six mois au travail, et dépasse 20 % lorsque la personne est employée moins de six mois en moyenne (graphique 3.7, section C). Les taux de pauvreté au travail varient selon les pays, surtout lorsque la durée moyenne de l'emploi dans l'année est brève. De fait, parmi les personnes travaillant en moyenne moins de six mois dans l'année, le taux de pauvreté au travail est inférieur à 15 % en Autriche, Belgique, Finlande, France, aux Pays-Bas, en Suède et au Royaume-Uni, mais il est de plus du double en Grèce, Islande, Italie, Pologne, au Portugal et en Espagne.

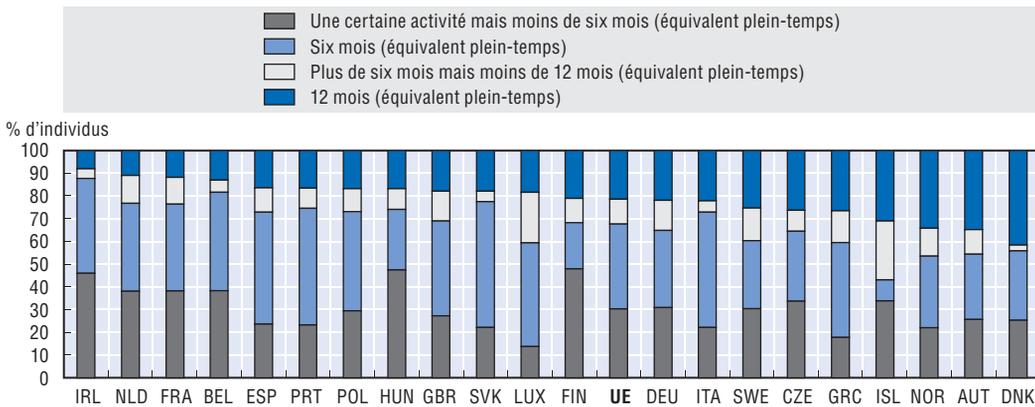
L'intensité du travail (la marge intensive) a un effet notable sur le taux global de pauvreté au travail observé dans chaque pays. Une simple simulation indique que si toutes les personnes qui ont travaillé à un moment ou à un autre durant l'année avaient travaillé au moins pendant six mois (en équivalent plein-temps), le taux de pauvreté au travail aurait été inférieur de 17 % en moyenne dans les 21 pays européens, et de 37 % si ces personnes avaient travaillé à temps plein toute l'année (graphique 3.8, section A)⁵. Et en tenant compte également de la marge extensive, c'est-à-dire en supposant également que les personnes sans emploi (vivant dans un ménage actif pauvre) ont en fait travaillé à plein-temps toute l'année, on obtient un taux de pauvreté au travail nettement plus faible : ce dernier se trouve en effet réduit de 67 % en moyenne, si l'on tient compte à la fois des marges intensive et extensive (graphique 3.8, section B).

Graphique 3.7. Temps moyen passé dans l'emploi durant l'année et taux de pauvreté au travail correspondant, 2006

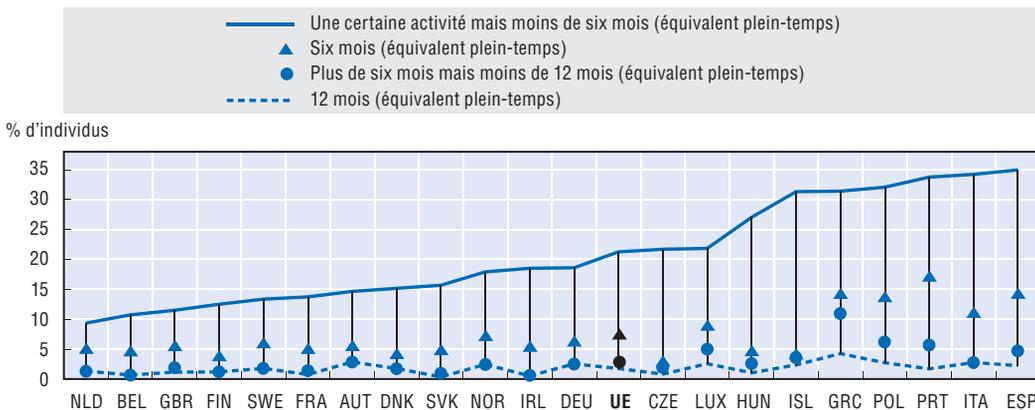
Section A. Temps moyen passé au travail par personne vivant dans un ménage où une personne au moins travaille^a
 Population âgée de 20 à 64 ans, moyenne pour 21 pays européens



Section B. Temps moyen passé au travail par personne vivant dans un ménage pauvre où une personne au moins travaille^a



Section C. Taux de pauvreté au travail selon l'intensité de travail^b



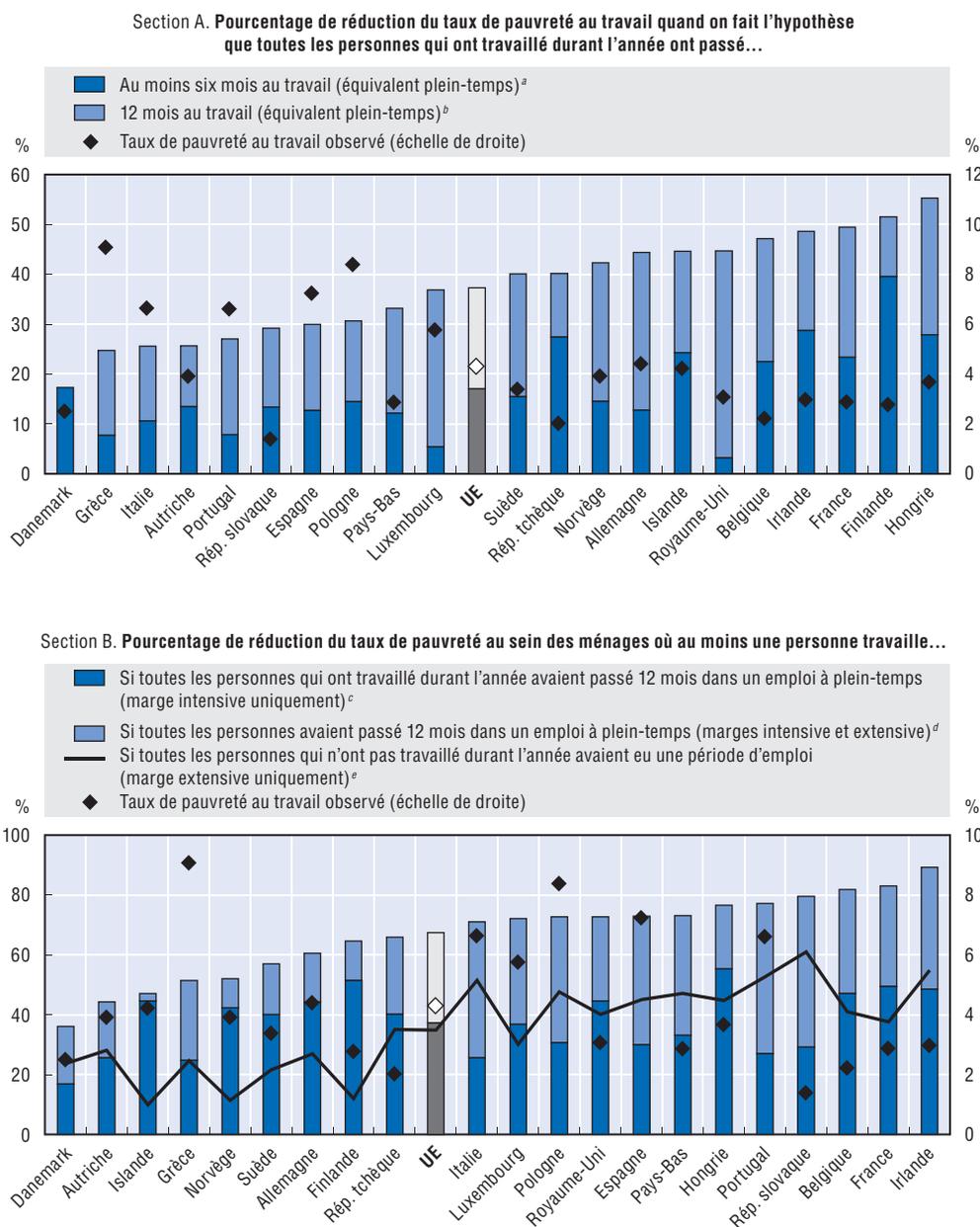
a) Note de Lecture, section A : sur l'ensemble des individus âgés de 20 à 64 ans vivant dans un ménage pauvre où au moins une personne travaille, 30 % vivent dans un ménage où le temps moyen passé au travail durant l'année, par membre du ménage, est inférieur à six mois (en équivalent plein-temps). Le nombre total d'heures passées au travail par la personne de référence et par le conjoint (le cas échéant) a été calculé pour chaque ménage et a ensuite été divisé par le nombre d'adultes vivant dans le ménage (personne de référence et conjoint, le cas échéant, indépendamment du statut du conjoint vis-à-vis de l'emploi), de façon à obtenir le volume moyen d'heures travaillées par adulte dans chaque ménage. Les calculs ont été effectués séparément pour les ménages pauvres et les ménages non pauvres.

b) Sur l'ensemble des individus vivant dans un ménage où au moins une personne travaille, proportion d'individus disposant de moins de 50 % du revenu disponible médian. Le calcul est effectué séparément selon le temps passé au travail par individu comme défini ci-dessus dans la note a).

Source : EU-SILC.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/707036627112>

Graphique 3.8. Marges extensive et intensive d'emploi, et taux de pauvreté au travail, 2006



- Réduction en pourcentage quand on applique le taux de pauvreté des ménages travaillant au moins six mois en équivalent plein-temps (au moins 12 mois pour un couple à deux revenus) aux ménages travaillant moins de six mois en équivalent plein-temps (moins de 12 mois pour un couple à deux revenus).
- Les deux barres additionnées indiquent la réduction en pourcentage quand on applique le taux de pauvreté des ménages travaillant 12 mois en équivalent plein-temps (24 mois pour un couple à deux revenus) aux ménages travaillant moins de 12 mois en équivalent plein-temps (24 mois pour un couple à deux revenus).
- Réduction en pourcentage quand on applique le taux de pauvreté des ménages travaillant 12 mois en équivalent plein-temps (24 mois pour un couple à deux revenus) aux ménages travaillant moins de 12 mois en équivalent plein-temps (24 mois pour un couple à deux revenus).
- Réduction en pourcentage quand on applique le taux de pauvreté des ménages composés d'une seule personne travaillant 12 mois en équivalent plein-temps aux ménages composés d'une seule personne travaillant moins de 12 mois en équivalent plein-temps et le taux de pauvreté des couples à deux revenus travaillant 24 mois en équivalent plein-temps à tous les couples à un et à deux revenus.
- Réduction en pourcentage quand on applique le taux de pauvreté observé pour les couples à deux revenus aux couples à un seul revenu.

Source : EU-SILC.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707045762140>

Fait notable, il n'y a pas de relation claire entre le taux de pauvreté au travail observé et la réduction que l'on peut obtenir en augmentant l'emploi, que ce soit à partir de la marge intensive ou extensive, ou des deux cumulées. En d'autres termes, le choix d'un critère d'emploi particulier, servant à identifier les personnes suffisamment actives pour pouvoir être considérées comme « au travail », a un effet marqué sur le taux de pauvreté au travail observé dans chaque pays, mais ne semble pas remettre en cause les différences entre pays en la matière (voir annexe, graphique 3.A1.2).

En résumé, deux principaux messages se dégagent de cette analyse descriptive de la pauvreté dans les pays de l'OCDE :

- Premièrement, *l'emploi joue un rôle clé dans la réduction du risque de pauvreté dans chaque pays* : i) dans l'ensemble de la population d'âge actif, les personnes sans emploi ont un risque de pauvreté nettement supérieur à celui du reste de la population; et ii) au sein de la population occupant un emploi, les ménages au sein desquels les membres actifs ne travaillent qu'un petit nombre de mois durant l'année sont beaucoup plus exposés à la pauvreté que les ménages avec des travailleurs à plein-temps.
- Deuxièmement, *l'emploi n'est pas la panacée* et il y a d'autres éléments qui peuvent largement contribuer à déterminer le taux de pauvreté dans chaque pays : i) dans les comparaisons internationales, il n'y a pas de relation évidente entre la performance du marché du travail et le taux de pauvreté de la population d'âge actif; et ii) les différences entre pays du point de vue du taux de pauvreté au travail ne s'expliquent qu'en partie par les différences entre pays du point de vue l'intensité de travail au sein des ménages pauvres.

2. Réduire le risque de pauvreté au travail

Pour lutter contre la pauvreté au travail, les gouvernements des pays de l'OCDE peuvent agir directement sur les bas salaires en fixant un salaire minimum légal. Sous réserve que les épisodes d'emploi sur l'année soient suffisamment longs, un salaire minimum peut garantir un minimum de revenu aux familles dont le potentiel de gains est faible. Dans une certaine mesure, les allocations chômage et autres prestations sociales déterminent aussi une rémunération plancher car elles situent, de façon indirecte, le niveau de rémunération à partir duquel l'emploi assure un surcroît de revenu net, de sorte qu'il devient financièrement intéressant de travailler. Plus généralement, l'architecture des systèmes nationaux de transferts sociaux, autrement dit la générosité des prestations et la façon dont les transferts sociaux s'articulent avec les salaires pour les ménages à faibles revenus salariaux, sont des éléments clés dans l'éventail des politiques auxquelles les pouvoirs publics peuvent recourir pour atténuer la pauvreté au travail⁶.

2.1. Transferts sociaux : un élément clé dans l'éventail des mesures de lutte contre la pauvreté

Le risque de pauvreté dépend étroitement d'un certain nombre de caractéristiques individuelles et du ménage – dont notamment le degré de participation au marché du travail et la composition des ménages (cf. section 1) – suggérant que les mesures ciblées sont probablement les plus efficaces. De fait, les transferts sociaux nets, c'est-à-dire la combinaison des *transferts publics bruts* versés aux ménages (en espèces) et des *prélèvements obligatoires*, jouent un rôle déterminant dans la lutte contre la pauvreté au sein de la population d'âge actif dans pratiquement tous les pays de l'OCDE, en grande partie parce que ces transferts peuvent être efficacement ciblés.

Les transferts sociaux nets sont un déterminant majeur des écarts de taux de pauvreté observés entre pays

On peut mesurer l'effet des transferts sociaux nets en comparant les taux de pauvreté établis sur la base du revenu disponible (concept de revenu utilisé jusqu'à présent) et l'incidence de la pauvreté que l'on observerait en l'absence de transferts bruts et de prélèvements fiscaux à la charge des ménages. Plus précisément, le taux de pauvreté avant transferts sociaux nets correspond à la proportion de personnes dont le revenu marchand (autrement dit, avant transferts et prélèvements obligatoires) est inférieur à 50 % du revenu disponible médian des ménages (voir OCDE, 2008, chapitres 4 et 5). Par conséquent, l'écart entre le taux de pauvreté sur la base du revenu disponible et sur la base du revenu marchand reflète à la fois l'ampleur des transferts sociaux nets et le degré de ciblage de ces transferts sur les pauvres. Cela mesure un effet « de premier ordre » des transferts sociaux nets sur la pauvreté, car on ne tient pas compte de l'impact possible de ces transferts sur la distribution des revenus marchands.

En moyenne dans les 28 pays pour lesquels les données sont disponibles, les transferts sociaux nets réduisent les taux de pauvreté de presque la moitié dans la population d'âge actif (graphique 3.9, section A). Cependant, les différences entre pays sont importantes. Dans des pays comme le Danemark, la France et la Suède, le taux de pauvreté des ménages dans lesquels la personne de référence est d'âge actif baisse de plus des deux tiers après transferts, tandis qu'au Canada, au Japon, en Corée, en Espagne, au Mexique et aux États-Unis, la réduction opérée représente moins d'un tiers du taux de pauvreté avant transferts sociaux.

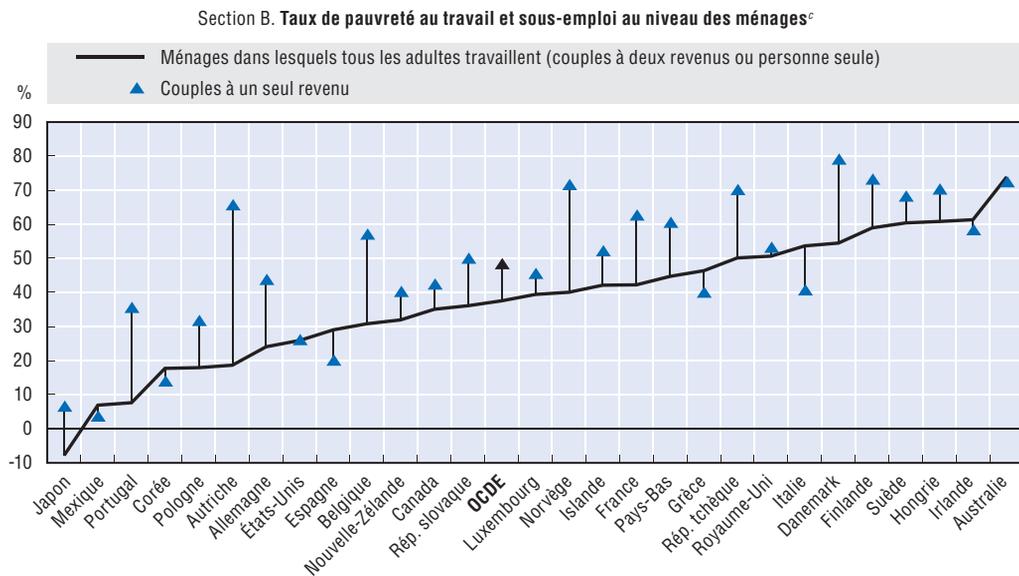
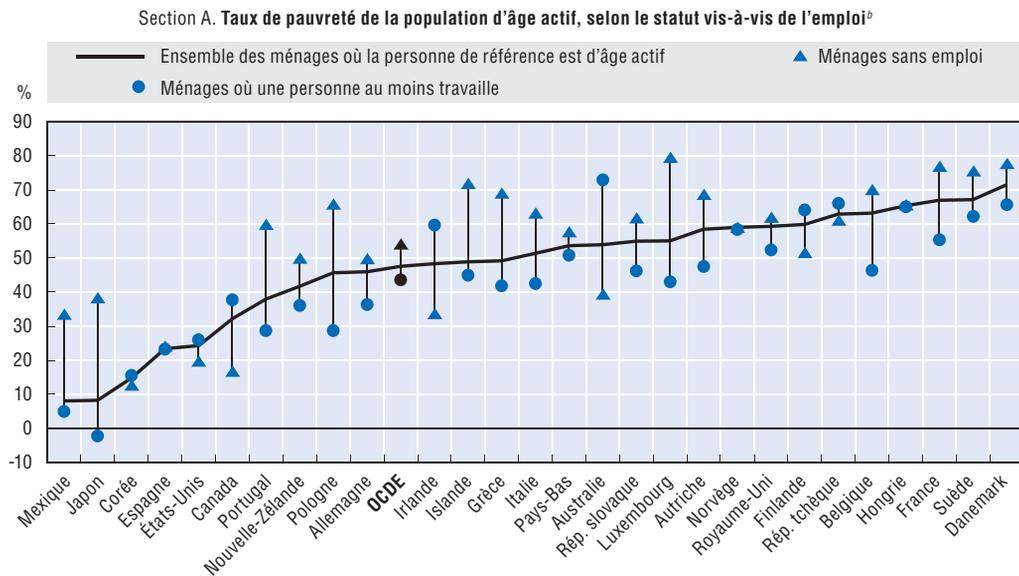
Ces transferts réduisent en moyenne les taux de pauvreté des personnes sans emploi d'un peu plus de la moitié, le faisant passer de 84 % à 38 % (voir aussi à l'annexe, le graphique 3.A1.3). Comparativement, la réduction du taux de pauvreté des ménages dans lesquels au moins une personne travaille est plus faible, mais reste substantielle. Le taux de pauvreté au travail passe en moyenne de 12 % à 7 % après transferts sociaux (soit une réduction de 44 %). De même, dans pratiquement tous les pays, les transferts sociaux ont un effet plus marqué sur le risque de pauvreté des couples à un seul revenu que sur celui des ménages où tous les adultes travaillent. En moyenne, le taux de pauvreté au travail est réduit de 50 % pour les premiers contre un peu moins de 40 % pour les seconds (graphique 3.9, section B).

Là encore, l'importance de l'impact des transferts sociaux sur le risque de pauvreté auquel sont confrontées les différentes catégories de population varie sensiblement d'un pays à l'autre :

- Dans un petit nombre de pays, la réduction des taux de pauvreté opérée par le système de transferts sociaux est plus importante pour les ménages d'actifs que pour les ménages sans emploi. C'est le cas en Australie, au Canada, en Irlande et aux États-Unis, et, à un moindre degré en République tchèque et en Corée.
- Dans d'autres pays, notamment en Hongrie, en Norvège et en Espagne, l'impact des transferts sociaux sur les taux de pauvreté est neutre vis-à-vis de ces deux groupes.
- Dans un troisième groupe de pays, les transferts sociaux sont beaucoup plus ciblés sur les ménages sans emploi que sur les ménages d'actifs, ce qui réduit le taux de pauvreté de ces derniers beaucoup moins que pour les premiers. C'est ce qu'on observe dans un assez grand nombre de pays, notamment en Autriche, en Belgique, en France, en Grèce, en Islande, en Italie, au Luxembourg, au Mexique et au Portugal. Au Japon, les transferts augmentent même légèrement le taux de pauvreté des ménages d'actifs.

Graphique 3.9. Dans quelle mesure les transferts sociaux nets réduisent-ils la pauvreté?

Réduction en pourcentage des taux de pauvreté résultant des transferts sociaux nets^a, milieu des années 2000



- a) Écart entre taux de pauvreté avant et après transferts sociaux nets, en pourcentage du taux de pauvreté avant transferts sociaux nets. Les taux de pauvreté avant et après transferts sont calculés respectivement sur les revenus marchands et disponibles.
- b) Les taux de pauvreté sont calculés en pourcentage du nombre de personnes vivant dans un ménage où le revenu est inférieur à 50 % du revenu disponible médian pour les individus vivant dans un ménage où la personne de référence est d'âge actif, les individus vivant dans un ménage où personne ne travaille, les individus vivant dans un ménage où au moins une personne travaille.
- c) Les taux de pauvreté sont calculés en pourcentage du nombre de personnes vivant dans un ménage où le revenu est inférieur à 50 % du revenu disponible médian pour les individus vivant dans un ménage où la personne de référence est d'âge actif et où tous les membres du ménage travaillent (personne seule ou couples à deux revenus) et individus au sein d'un couple à un seul revenu.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/707075848114>

Du fait de cette diversité, les systèmes nationaux de transferts sociaux influent nettement sur les écarts de taux de pauvreté observés entre pays. En comparaison internationale, la conception de ces systèmes semble en effet être un déterminant majeur du rang des pays de l'OCDE en termes de taux de pauvreté. De fait, l'écart type des taux de pauvreté nationaux, rapportés à la moyenne OCDE, est toujours plus élevé après transferts sociaux qu'avant transferts (graphique 3.10). En outre, un certain nombre de pays se situent au-dessus (ou, à l'inverse, en dessous) de la moyenne OCDE après transferts sociaux alors qu'avant transferts, ils se trouvaient dans la situation inverse. Et dans la plupart des autres pays, l'écart observé après transferts sociaux entre le taux de pauvreté national et la moyenne OCDE tient davantage aux transferts qu'à la situation du pays avant transferts.

S'agissant du taux de pauvreté relatif des personnes vivant dans des ménages sans emploi, cette configuration est particulièrement nette. Elle ressort aussi assez clairement quand on considère le taux agrégé (relatif) de pauvreté parmi la population d'âge actif, et plus faiblement au niveau du taux (relatif) de pauvreté au travail. En termes de taux agrégé de pauvreté, le fait de prendre en compte les transferts sociaux – pour mesurer l'incidence de la pauvreté monétaire – dégrade fortement la position relative de la Corée, du Japon, du Mexique, de l'Espagne et des États-Unis, mais a l'effet inverse dans des pays comme la Belgique, le Danemark, la France et la Hongrie. Globalement, les transferts sociaux affaiblissent notablement le lien entre taux d'emploi et taux de pauvreté au sein de la population d'âge actif. En effet, les taux de pauvreté avant transferts sont fortement liés aux taux d'emploi, le coefficient de corrélation entre ces deux variables étant souvent plus de deux fois supérieur à celui observé entre taux d'emploi et taux de pauvreté après transferts sociaux (tableau 3.2).

Examen plus approfondi des interactions entre transferts sociaux, emploi et pauvreté au travail

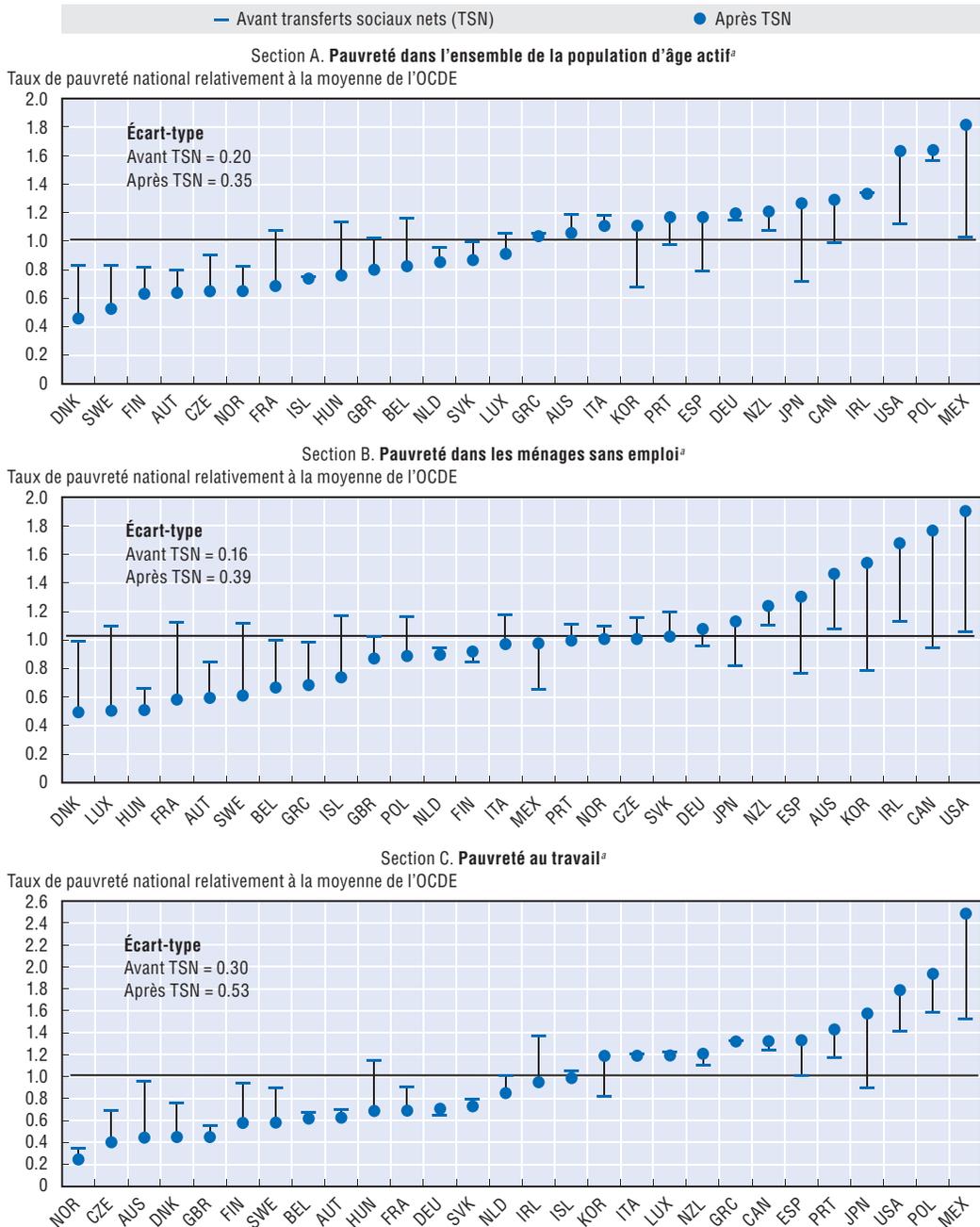
Comme cela a été noté plus haut, les transferts sociaux jouent un rôle majeur dans la réduction de la pauvreté parmi les personnes sans emploi et aussi, dans une moindre mesure, parmi les personnes qui travaillent. En fait, les interactions entre les transferts sociaux et l'emploi sont assez complexes. Premièrement, des allocations chômage ou autres prestations sociales généreuses peuvent réduire l'intérêt financier qu'il y a à travailler si elles sont mal conçues. Important, à la fois, le niveau de ces prestations et leur degré de dégressivité au bas de l'échelle des salaires. Deuxièmement, le rôle des transferts sociaux n'est pas seulement de créer ou de préserver l'incitation à travailler. Ils doivent aussi compléter les revenus salariaux des familles qui ont un potentiel de gains très faible, de façon qu'un travail à plein-temps soit effectivement un moyen de sortir de la pauvreté. À l'aide des modèles impôts-prestations de l'OCDE (voir encadré 3.2), cette section examine les principaux aspects de la situation des familles à bas revenus salariaux, vis-à-vis de la fiscalité et des transferts sociaux.

Le montant net de transferts sociaux versés aux ménages actifs à faible potentiel de revenus salariaux donne une première idée de la manière dont ces transferts permettent d'améliorer les conditions de vie en bas de l'échelle des revenus (graphique 3.11).

Premièrement, les transferts sociaux nets peuvent atteindre des montants *substantiels* et apparaissent étroitement ciblés sur les familles les plus vulnérables. Dans tous les pays, les sommes les plus élevées sont versées aux ménages avec enfants et dont seulement une personne occupe un emploi à temps partiel (20 heures de travail hebdomadaire). En moyenne sur les 24 pays de l'OCDE pour lesquels les données sont disponibles, le montant net des transferts sociaux représentent 25 % du revenu médian pour ces familles, soit la moitié du

Graphique 3.10. Dans quelle mesure les transferts sociaux influent-ils sur les différences entre pays du point de vue des taux de pauvreté?

Taux de pauvreté relativement à la moyenne de l'OCDE, milieu des années 2000



a) Les taux de pauvreté avant et après transferts sont calculés sur la base, respectivement, des revenus marchands et des revenus disponibles. Dans les deux cas, les taux de pauvreté sont calculés en pourcentage du nombre de personnes vivant dans un ménage où le revenu est inférieur à 50 % du revenu médian pour l'ensemble des individus vivant dans un ménage où la personne de référence est d'âge actif (section A), les individus vivant dans un ménage où personne ne travaille (section B), les individus vivant dans un ménage où au moins une personne travaille (section C). Les pays sont classés par ordre croissant du taux de pauvreté après transferts sociaux nets.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/707081640658>

Tableau 3.2. **Coefficients de corrélation entre taux d'emploi et taux de pauvreté au sein de la population d'âge actif, avant et après transferts sociaux**

Taux de pauvreté	Taux d'emploi		
	Variables brutes	Variables purgées...	
		... des effets fixes ménages et pays	... des effets fixes ménages, pays et temps
Avant transferts sociaux	-0.59***	-0.70***	-0.69***
Après transferts sociaux	-0.34***	-0.23***	-0.24***
Nombre d'observations ^a	252	252	252

*, **, *** statistiquement significatif au seuil de 10 %, 5 %, 1 %, respectivement.

a) Voir le tableau 3.1.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707385226421>

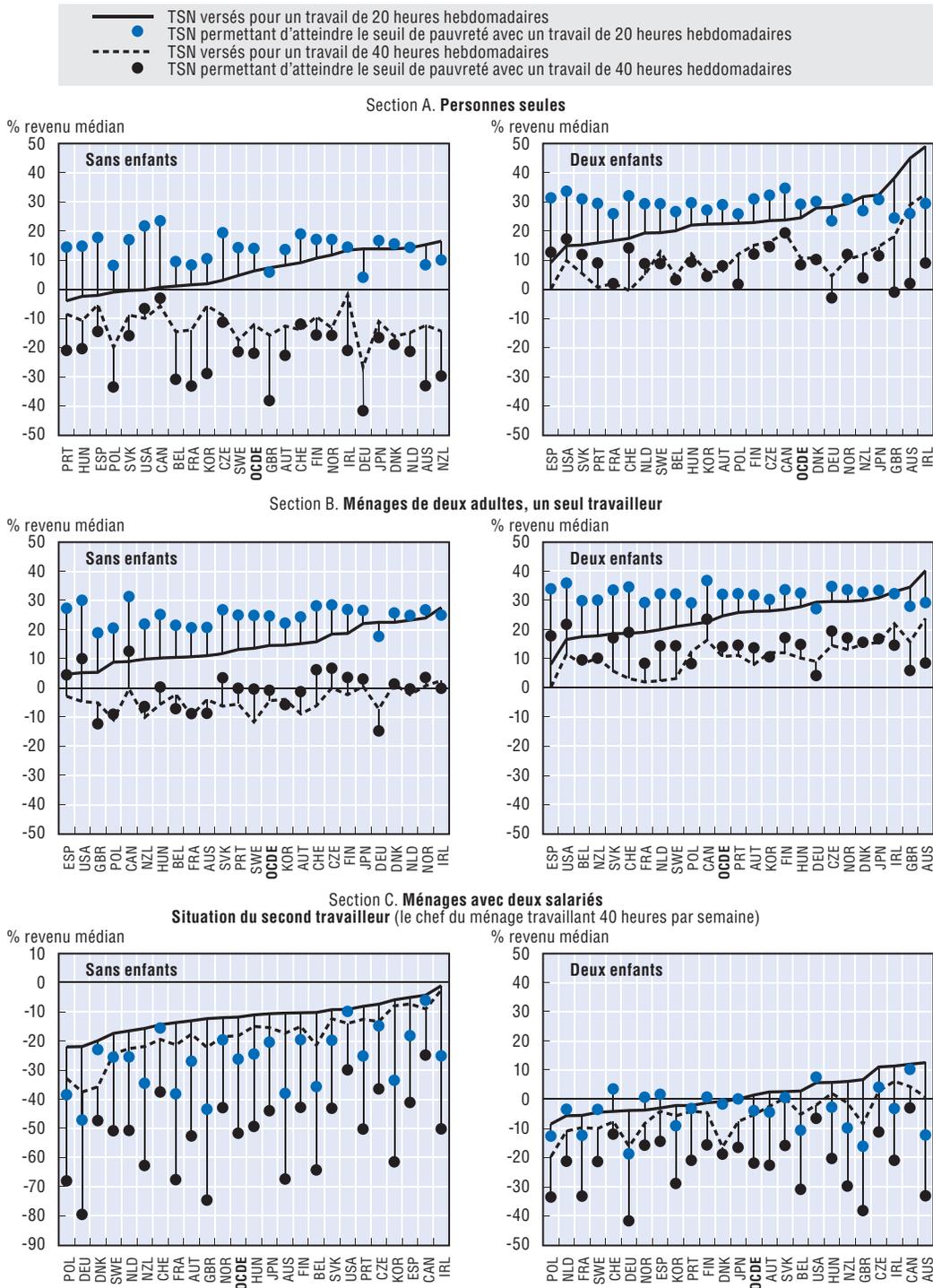
Encadré 3.2. **Modèles impôts-prestations de l'OCDE**

Les modèles impôts-prestations de l'OCDE permettent d'évaluer les caractéristiques et les conséquences des politiques fiscales et sociales dans 29 pays de l'OCDE. Ces modèles prennent en compte toutes les règles complexes régissant les droits à prestations, ainsi que les obligations fiscales dans les différents pays. Ils aident donc à apprécier comment la fiscalité et les prestations sociales affectent les revenus de différentes catégories de population, dans l'emploi et hors emploi, pour différents types de familles, diverses intensités de travail (par semaine et par travailleur) et différents niveaux de salaires ou de salaires antérieurs. Les calculs tiennent compte des impôts sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale sur les salaires et les prestations reçues. Les prestations telles que les allocations chômage, l'aide sociale, les allocations familiales, les allocations logement et les prestations liées à l'exercice d'un emploi sont prises en compte dans les calculs (pour plus de précisions, voir www.oecd.org/els/social/workincentives). Cependant, les modèles ne tiennent pas compte des modifications du comportement des agents que la fiscalité et les transferts peuvent induire.

Tous les calculs en termes d'impôts et de prestations présentés dans ce chapitre se rapportent au cas de familles à faible potentiel de revenus salariaux dans lesquelles les personnes occupant un emploi perçoivent une rémunération horaire égale à 40 % du salaire moyen (ou égal au salaire minimum si celui-ci excède 40 % du salaire moyen). Un emploi à plein-temps correspond à 40 heures par semaine et par travailleur. Le cas échéant, les dépenses afférentes au logement retenues pour calculer les allocations logement sont présumées représenter 10 % du salaire moyen. C'est là une approximation assez grossière du coût du logement, supposé beaucoup plus faible pour les familles à bas revenu que dans le cas d'une famille type pour laquelle il y fait l'hypothèse, dans le scénario de base de ces modèles, qu'elle consacre environ 20 % du salaire moyen au logement.

niveau de revenu nécessaire pour atteindre le seuil de pauvreté. Et bien qu'il y ait des différences notables entre pays, les montants versés restent supérieurs à 20 % du revenu médian dans les deux tiers des 24 pays. Cela étant, un emploi à mi-temps, en bas de l'échelle salariale, ne permet à une famille avec deux enfants de sortir de la pauvreté que dans quelques pays seulement, caractérisés par des montants de transferts supérieurs à la moyenne : l'Australie, l'Allemagne, l'Irlande et le Royaume-Uni, ainsi que le Japon et la Nouvelle-Zélande dans le cas des familles monoparentales uniquement. En moyenne dans la zone OCDE, un

Graphique 3.11. **Montant total des transferts sociaux nets accordés aux ménages à faibles revenus salariaux, 2006**



TSN : Transferts sociaux nets.

Note : Le seuil de pauvreté est fixé à 50 % du revenu médian équivalent. Voir l'encadré 3.2 pour plus de précisions sur les hypothèses sur lesquelles sont bâtis les modèles impôts-prestations de l'OCDE.

Source : Modèles impôts-prestations de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/707105676247>

emploi à mi-temps aboutit pour ce type de famille à un revenu net voisin de 45 % du revenu médian (voir en annexe, graphique 3.A1.4). S'agissant des ménages sans enfants, le revenu moyen correspondant est plus faible (proche de 40 % du revenu médian), reflétant en cela le fait que dans tous les pays, ces ménages perçoivent des montants de transferts nets également plus faibles.

Deuxièmement, les transferts nets versés en bas de l'échelle des salaires *diminuent très rapidement* lorsque les revenus salariaux augmentent. En moyenne, pour une famille de deux enfants, ils baissent par exemple de 25 à environ 10 % du revenu médian lorsque le nombre total d'heures travaillées augmentent de 20 à 40 heures de travail hebdomadaire. Et dans presque tous les pays, le montant net des transferts sociaux devient négatif pour les ménages sans enfants, dès qu'au moins une personne occupe un emploi à plein-temps, et pour les familles avec enfants lorsque les deux conjoints travaillent à plein-temps. Pour ces familles, le montant des prélèvements obligatoires dépasse celui des prestations perçues même lorsque le second salarié travaille à mi-temps dans près de la moitié des 24 pays pour lesquels les données sont disponibles.

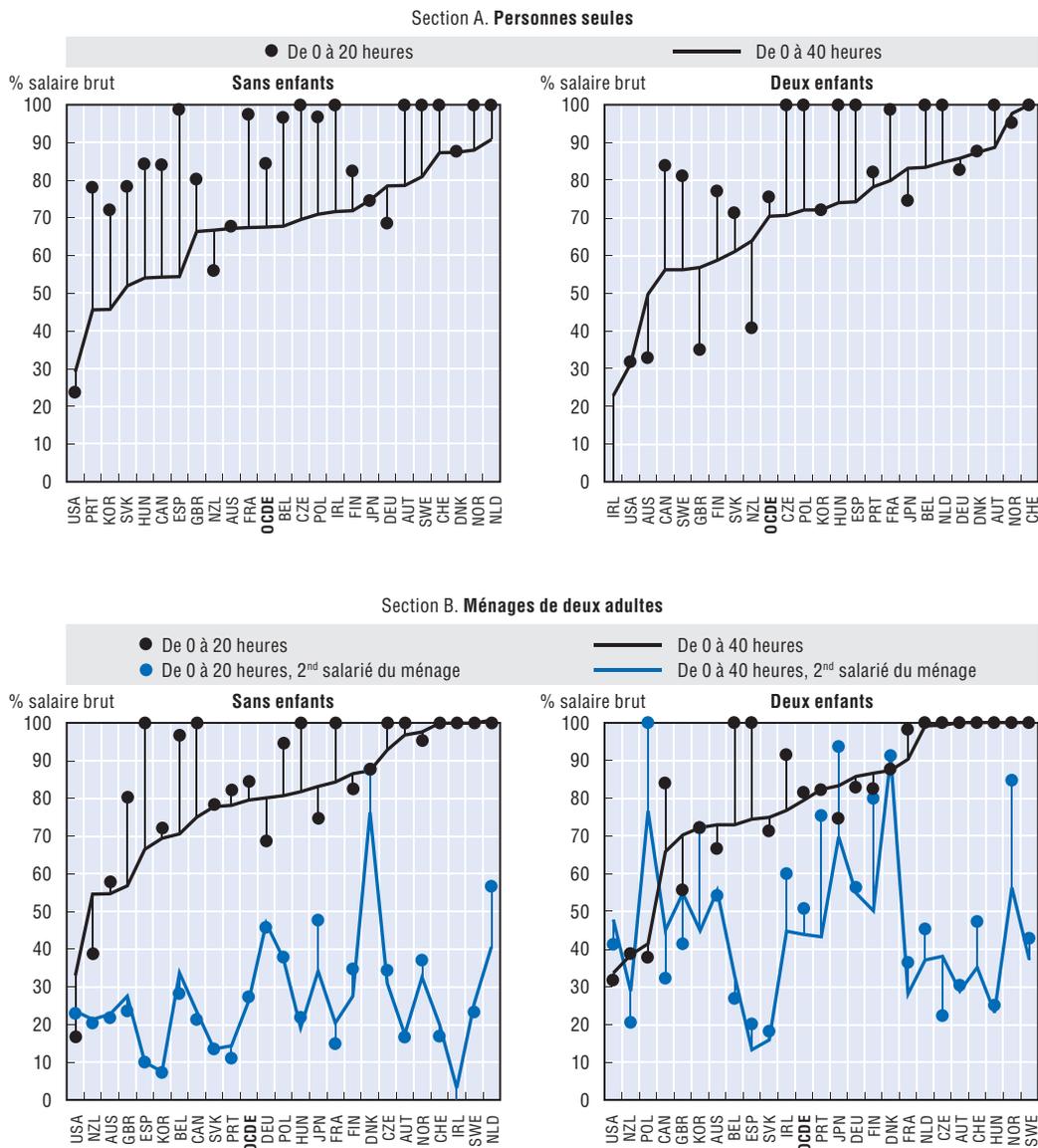
Du fait de cette forte dégressivité des transferts sociaux nets, dans un grand nombre de pays, le travail à temps complet dans un emploi à bas salaire ne permet pas aux ménages au sein desquels une seule personne travaille de sortir de la pauvreté. La situation des familles monoparentales est à cet égard la plus critique, dans la mesure où tout le potentiel de revenu salarial est exploité. En fait, le montant net des transferts sociaux dépassent largement le minimum nécessaire pour atteindre le seuil de pauvreté dans seulement quatre pays – Australie, Allemagne, Irlande et Royaume-Uni –, alors qu'il reste en deçà de ce minimum dans 14 des 24 pays considérés. De plus, bien que les prélèvements obligatoires supportés par les ménages comprenant deux salariés à temps complet n'empêchent pas ces derniers d'atteindre le seuil de pauvreté, l'autonomie économique n'est sans doute pas toujours atteinte. Dans un certain nombre de cas, les revenus disponibles ne vont pas beaucoup au-delà – voire restent en deçà – de 60 % du revenu médian, niveau auquel le seuil de pauvreté est fixé dans de nombreux pays européens (voir annexe, graphique 3.A1.4). Ainsi, en moyenne sur les 24 pays considérés, une famille de deux enfants au sein de laquelle les deux conjoints travaillent à temps complet dans un emploi à bas salaire, perçoit un revenu disponible s'élevant à seulement 65 % du revenu médian. En revanche, le revenu net moyen d'un ménage sans enfants (avec deux salariés à plein-temps) atteint 80 % du revenu médian, ce qui le place bien au-delà du seuil de pauvreté.

Pour les familles qui ont un faible potentiel de revenus salariaux, le gain financier lié à l'activité n'est pas pleinement exprimé par le niveau du revenu disponible que ces familles peuvent atteindre en travaillant, bien que cela reste le principal déterminant des conditions de vie auxquelles elles peuvent avoir accès. Les incitations financières à travailler dépendent aussi du montant net de revenu *supplémentaire* procuré par l'emploi, comparé au montant des transferts perçus par les bénéficiaires d'aides sociales. Le graphique 3.12 rapporte le *taux moyen effectif d'imposition* en cas de reprise d'un emploi faiblement rémunéré :

- Pour les ménages au sein desquels une seule personne travaille, que ce soit à mi-temps ou à temps complet, le gain financier lié à l'activité est très faible. En moyenne sur les 24 pays de l'OCDE considérés, entre 70 et 80 % des revenus salariaux sont prélevés sous forme d'impôts, de cotisations sociales ou de réduction du montant des prestations sociales versées. En d'autres termes, l'augmentation du revenu disponible liée à la reprise d'un emploi ne représente que 20 à 30 % des revenus salariaux.

Graphique 3.12. Taux moyen effectif d'imposition pour les ménages à faible potentiel de revenus salariaux, 2006

Baisse des transferts sociaux nets lors du passage de l'aide sociale à l'emploi, en pourcentage des revenus salariaux bruts



Note : Voir l'encadré 3.2 pour plus de précisions sur les hypothèses sur lesquelles sont bâtis les modèles impôts-prestations de l'OCDE.

Source : Modèles impôts-prestations de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/707117526031>

- Dans presque tous les pays, le gain financier net à travailler est nettement plus élevé pour le second salarié du ménage que pour le premier. Il y a cependant des différences marquées entre familles avec enfants et ménages sans enfants. En moyenne sur les 24 pays considérés, au sein des familles avec enfants, 50 % du salaire du conjoint est prélevé sous forme d'impôts et cotisations supplémentaires et/ou de baisse des prestations lorsque celui-ci reprend un emploi à mi-temps, et 45 % dans le cas d'un emploi à temps plein. S'agissant des ménages sans enfants, ce taux reste inférieur à 30 % dans les deux cas.

Au total, il pourrait y avoir dans un certain nombre de pays, des marges de manœuvre pour redessiner le système de prestations sociales et de prélèvements obligatoires, afin de renforcer l'aide apportée aux familles avec enfants. Premièrement, le niveau de vie (mesuré par le revenu disponible, exprimé en pourcentage du revenu médian « équivalent ») que le travail à temps complet dans un emploi à bas salaire permet d'atteindre est nettement plus faible pour les familles avec enfants que pour les ménages sans enfants. Deuxièmement, pour les ménages au sein desquels les deux conjoints ont un emploi, les incitations financières à travailler pour le second salarié – en comparaison des prestations d'aide sociale perçues en l'absence d'activité – sont beaucoup plus faibles pour les familles avec enfants que pour les ménages sans enfants. De plus, les chiffres rapportés dans cette section ne tenant pas compte des frais de garde et d'éducation, la situation économique des familles avec enfants est très probablement encore plus difficile que celle dépeinte par ces estimations dans un certain nombre de pays (voir OCDE 2007). Ces deux aspects des systèmes de prélèvements obligatoires et de prestations sociales peuvent avoir des conséquences importantes en termes d'efficacité globale du système, pour deux raisons principales : i) du point de vue de la participation au marché du travail, les femmes tendent à répondre plus fortement que les hommes aux incitations financières, notamment au sein des familles avec enfants (voir Immervoll et Pearson, 2009); ii) dans une perspective de plus long terme, la forte transmission intergénérationnelle des statuts socio-économiques signifie que les enfants vivant dans des ménages pauvres ou proches de la pauvreté encourent un risque accru d'être à l'avenir confrontés à des difficultés sur le marché du travail (OCDE, 2009).

2.2. Les systèmes de prestations liées à l'emploi peuvent être un moyen efficace pour lutter contre la pauvreté au travail

Pour accroître le gain financier qu'il y a à travailler au bas de l'échelle des salaires, on pourrait réduire le niveau des prestations au profit des personnes sans emploi. Mais cela augmenterait le risque de pauvreté des personnes qui ont des difficultés pour trouver un emploi, sans rien changer à la situation des travailleurs pauvres. Plutôt que de s'engager dans cette voie, un nombre croissant de pays de l'OCDE ont choisi d'instaurer des prestations liées à l'exercice d'un emploi ou des crédits d'impôt pour les personnes dont la situation sur le marché du travail est difficile.

Les propriétés redistributives des prestations d'activité varient d'un dispositif à l'autre

Les prestations liées à l'emploi créent non seulement une incitation financière supplémentaire à rechercher du travail mais aussi augmentent l'intérêt financier qu'il y a à se maintenir dans l'emploi pour ceux des bénéficiaires qui occupent déjà un poste régulier. En d'autres termes, ces dispositifs redistribuent des ressources vers les ménages à bas revenu qui s'efforcent d'acquérir une autonomie économique par le travail. Les pays diffèrent par la plus ou moins grande importance qu'ils accordent à ces différents objectifs – à savoir, redistribution ou incitations à prendre un nouvel emploi – ce qui se reflète dans la façon dont les dispositifs sont conçus.

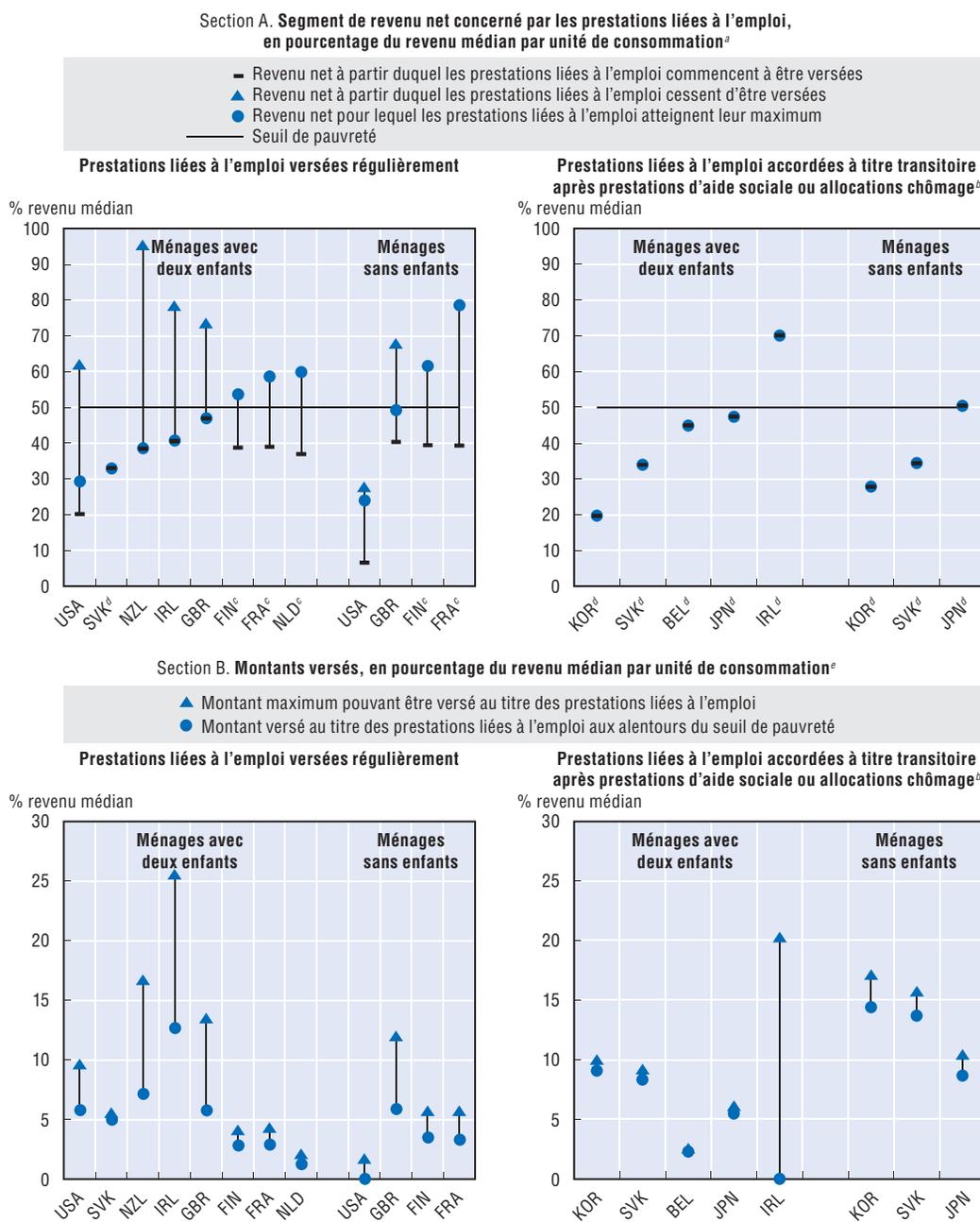
Le graphique 3.13 met en évidence les principaux aspects redistributifs des systèmes de prestations liées à l'emploi dans 11 des 16 pays de l'OCDE dans lesquels de tels systèmes existent. Les montants rapportés se réfèrent à des ménages au sein desquels toutes les personnes qui travaillent sont des salariés faiblement rémunérés, percevant un salaire horaire égal à 40 % du salaire moyen (ou rémunéré au niveau du salaire minimum si ce dernier excède 40 % du salaire moyen).

Encadré 3.3. Principaux paramètres des prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi

En 2006, plus de la moitié des pays de l'OCDE avaient mis en place des systèmes de transferts subordonnés à l'exercice d'un emploi : l'Australie, la Belgique, le Canada, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Hongrie, l'Irlande, la Corée, le Japon, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, la République slovaque, la Suède, le Royaume-Uni et les États-Unis. Les principaux aspects de ces différentes mesures nationales, leurs propriétés redistributives et leurs effets potentiels sur l'emploi sont étudiés par Immervoll et Pearson (2009). En bref, les principales caractéristiques des prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi peuvent être décrites à travers deux principales dimensions :

- *Les caractéristiques de la population bénéficiaire.* Premièrement, ces prestations peuvent cibler individuellement les travailleurs à bas salaires, ou bien les familles à bas revenus. Dans le premier cas, les revenus sont évalués de façon séparée pour chaque bénéficiaire, alors que dans le second cas, l'ensemble des revenus salariaux du ménage est pris en compte. Les populations bénéficiaires peuvent être assez différentes, bien qu'il y ait une certaine correspondance entre emploi à bas salaires et ménages à bas revenus. Seulement six pays de l'OCDE ont mis en place des prestations basées sur l'ensemble des revenus du ménage : le Canada, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande, la République slovaque, le Royaume-Uni et les États-Unis. Deuxièmement, seules les familles avec enfants peuvent bénéficier de ces programmes dans de nombreux pays, reflétant l'attention particulière donnée aux questions de pauvreté et de bien-être des enfants (Whiteford et Adema, 2007; OCDE, 2008). Troisièmement, dans un petit nombre de pays, ces mesures sont limitées aux bénéficiaires de prestations d'assistance sociale ou d'assurance chômage qui prennent ou reprennent un emploi. En Australie, Belgique, Corée et au Japon, seul ce type de mesures restreintes est en place (néanmoins, en Belgique, tous les travailleurs à bas salaires bénéficient de réductions de cotisations sociales employées).
- *La forme particulière de la prestation.* Premièrement, la générosité de ces prestations dépend des autres composantes de la politique de redistribution et des caractéristiques du système de protection sociale (par exemple, le salaire minimum, l'existence ou non de prestations universelles, d'allocations familiales ou de logement, etc.), et par conséquent, varie de façon substantielle d'un pays à l'autre. Deuxièmement, l'articulation entre salaires et montants des prestations d'activité varie selon les programmes. Dans la plupart des cas, les prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi ne dépendent que du niveau des salaires et sont versées de façon pérenne, pour une durée indéterminée. Le montant de la prestation augmente progressivement à mesure que les revenus salariaux croissent, jusqu'à un plafond, et diminue ensuite sur une tranche de revenus plus ou moins large selon le taux de dégressivité fixé. Il existe deux principales variantes à ce schéma de base : i) en plus du niveau de salaire, le versement des prestations peut être conditionnel au nombre d'heures travaillées. Par exemple, ces prestations sont accordées aux personnes travaillant au moins 16/30 heures par semaine au Royaume-Uni (en fonction de la présence ou non d'enfants), 19 heures en Irlande et 20/30 heures en Nouvelle-Zélande (en fonction du nombre d'adultes dans le ménage). Dans ces pays, il n'y a pas de phase d'entrée progressive, le montant de la prestation versée atteignant directement son maximum à l'entrée dans le dispositif, pour les revenus salariaux les plus faibles; ii) les prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi restreintes aux anciens bénéficiaires de prestations de non-emploi sont nécessairement accordées pour une durée limitée, et dans certains cas, ne dépendent pas du niveau de salaire. Au Japon et en Corée, par exemple, les chômeurs qui reprennent rapidement un emploi perçoivent un « bonus » correspondant à une fraction du montant total d'allocations chômage auxquelles ces personnes avaient droit et qu'elles n'ont pas utilisées (du fait de leur retour rapide dans l'emploi).

Graphique 3.13. **Montants des prestations liées à l'emploi versées aux travailleurs à bas salaires**
Ménages où au moins une personne travaille, gagnant 40 % du salaire moyen sur une base horaire, 2006



- a) Le revenu net à partir duquel les prestations liées à l'emploi commencent (cessent) se réfère au niveau du revenu net minimum (maximum) pour deux types de ménages : les personnes seules et les couples. Le revenu net pour lequel les prestations liées à l'emploi sont maximum se réfère au revenu net moyen pour les deux mêmes types de ménages.
- b) Des prestations accordées à titre transitoire après sortie des systèmes d'assurance chômage ou de l'aide sociale existent aussi en Australie, au Canada, en France, aux Pays-Bas et aux États-Unis, mais elles représentent de faibles montants et/ou ne sont accordées que sur un segment de revenu étroit.
- c) La dégressivité des prestations liées à l'emploi se termine à un niveau de revenu supérieur à celui qu'une famille avec un seul travailleur à bas salaire (40 % du salaire moyen) peut atteindre.
- d) Montant forfaitaire : les prestations liées à l'emploi restent fixes aux niveaux de revenu présentés dans le graphique ci-dessus (la dégressivité ne commence qu'à un niveau de revenu supérieur à celui qu'une famille avec un seul travailleur à bas salaire peut atteindre).
- e) Montant maximum pour deux types de ménages : les personnes seules et les couples. Montant aux alentours du seuil de pauvreté : moyenne pour deux types de ménages, les personnes seules et les couples.

Source : Modèle impôts-prestations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707122070363>

Dans tous les pays considérés, les prestations permanentes liées à l'emploi touchent les familles à très bas revenu (graphique 3.13, section A). Dans la plupart des cas, les prestations commencent d'être servies bien en deçà du seuil de pauvreté, à des niveaux de revenu (avant prestations liées à l'emploi) variant entre 6 à 20 % du revenu médian aux États-Unis (selon la présence d'enfants) et 48 % du revenu médian au Royaume-Uni. En outre, le montant versé atteint son niveau maximum avant ou aux alentours du seuil de pauvreté dans pratiquement tous les cas, sauf en France et aux Pays-Bas où la prestation la plus élevée est versée pour un revenu (avant prestations d'activité) proche de – ou même supérieur à – 60 % du revenu médian. Les niveaux de revenus correspondant au premier versement et au montant maximum des prestations d'activité reflètent la combinaison de deux facteurs : i) le ciblage de la mesure, notamment dans des pays comme l'Irlande, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni où l'éligibilité est conditionnelle à un nombre d'heures de travail minimum, ce qui exclut du programme un certain nombre de ménages à très bas revenu; ii) la générosité des prestations de non-emploi versées avant la montée en phase des prestations d'activité. Ce dernier aspect explique par exemple le fait qu'aux États-Unis, les prestations d'activité débutent à des niveaux de revenu très différents pour les ménages avec et sans enfants.

Une autre composante importante de l'architecture des dispositifs est le segment de revenus qui ouvre accès aux prestations, en ce sens qu'il détermine la taille de la population bénéficiaire et donc le coût budgétaire du dispositif. Et de ce point de vue, il y a des différences appréciables entre les pays. En Finlande, en France, aux Pays-Bas et en République slovaque, la suppression progressive des prestations liées à l'emploi arrive à son terme après le niveau maximum de revenu qu'un ménage de travailleurs à bas salaire peut atteindre (avec au maximum, un total de 120 heures de travail par semaine), ce qui est largement au-dessus du revenu médian dans les quatre pays. Par contre, en Irlande, en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni et aux États-Unis, le bénéfice des prestations cesse entre 60 % et 90 % du revenu médian (sauf pour les ménages sans enfants aux États-Unis, où les prestations cessent beaucoup plus tôt). En conséquence, le montant maximum des prestations est beaucoup plus généreux dans ces quatre pays, allant de 9 % du revenu médian aux États-Unis jusqu'à 25 % du revenu médian en Irlande. Et si les prestations versées sont plus faibles au niveau du seuil de pauvreté (essentiellement parce que les revenus d'activité des ménages sont plus élevés), elles n'en font pas moins une différence, aidant de façon significative les familles à bas revenu à atteindre ce seuil. De même, les prestations liées à l'emploi qui ne sont accessibles qu'aux anciens bénéficiaires de prestations d'inactivité, et pendant une durée limitée, tendent à être assez généreuses (graphique 3.13, section B). En revanche, dans les quatre pays qui servent des prestations permanentes sur un large segment de revenus des ménages (Finlande, France, Pays-Bas et République slovaque), les montants versés restent inférieurs à 5 % du revenu médian. Dans ces cas là, les effets sur les comportements d'offre de travail sont probablement assez limités.

En bref, les prestations liées à l'emploi touchent effectivement les ménages à bas revenu, que leur ciblage soit basé sur les revenus salariaux individuels ou bien ceux de l'ensemble du ménage. Mais étant donné les contraintes budgétaires, ces mesures doivent être étroitement ciblées pour que le montant des prestations versées soit significatif et susceptible d'avoir un réel impact sur la pauvreté en emploi. À cet égard, les prestations d'activité basées sur l'ensemble des revenus salariaux du ménage ont un avantage majeur : elles permettent de cibler *uniquement* les ménages à bas revenu, témoins l'« Earned Income Tax Credit » (EITC) aux États-Unis, et dans une moindre mesure, les dispositifs en place en

Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni. L'ajout de conditions d'éligibilité concernant le nombre d'heures travaillées ou le statut précédant dans l'emploi permettent également un ciblage plus étroit de ces mesures. Mais en termes de redistribution, ces conditions supplémentaires ont un inconvénient majeur : elles excluent de la population bénéficiaire une partie des ménages les plus démunis, alors que certains ménages dont les revenus sont proches de la moyenne peuvent être éligibles au programme (en particulier lorsque les prestations d'activité sont déterminées à partir des revenus salariaux individuels). En fait, de telles conditions d'éligibilité tendent à éloigner les prestations d'activité d'un objectif de redistribution au profit d'un objectif d'emploi plus marqué.

Des prestations d'activité bien conçues peuvent avoir un effet substantiel sur la pauvreté et constituer un bon instrument de redistribution en termes d'efficacité-coût

Renforcer les incitations au travail est un objectif clé des prestations d'activité, et leur efficacité en termes de redistribution des ressources vers les ménages actifs les plus démunis dépend également de l'effet de ces dispositifs sur l'emploi. À cet égard, si les prestations basées sur l'ensemble des revenus salariaux des ménages ont un caractère redistributif plus marqué, elles tendent également à favoriser les ménages mono-actifs par rapport aux ménages biactifs et peuvent donc avoir un effet pervers sur l'emploi. Les prestations basées sur les revenus salariaux individuels permettent de contourner ce problème. Reste que toutes ces prestations n'encouragent pas les bénéficiaires à progresser dans l'échelle salariale, ni par conséquent, à accroître leurs horaires de travail (ou à investir en capital humain). Néanmoins, les évaluations empiriques de ces mesures font état d'effets positifs sur l'emploi total, bien qu'en général de faible ampleur (voir par exemple, Blundell et al., 2000; Blundell et Hoynes, 2004; Brewer et al., 2006; Ellwood, 2000; Eissa et Hoynes, 2004; Grogger, 2003; Hotz et Scholz, 2003; Keane et Moffitt, 1998; Meyer et Rosenbaum, 2001; Michalopoulos et al., 2005). L'effet positif en termes d'emplois « créés » compense donc l'effet négatif sur l'incitation à travailler davantage, même dans le cas des prestations d'activité ciblées sur l'ensemble des revenus salariaux du ménage. Globalement, ces prestations peuvent donc avoir un effet substantiel sur la pauvreté⁷.

Par ailleurs, relativement à d'autres instruments de redistribution, l'efficacité-coût des prestations d'activité est assez élevée en regard de la redistribution effectuée. Ces dispositifs ont souvent été évalués sous l'angle du coût « par emploi créé », lequel est généralement important. Cependant, ce type d'évaluation ne tient pas entièrement compte des effets positifs de ces prestations en termes de redistribution et une approche plus complète devrait aussi intégrer les retombées bénéfiques liées à la réduction des inégalités et de la pauvreté au travail. Ce faisant, certains résultats récents amènent à penser que le coût global « par dollar transféré » est plutôt faible, surtout par comparaison avec des politiques de redistribution plus traditionnelles qui peuvent induire d'importantes « pertes d'efficience » si elles réduisent fortement les incitations à travailler. Par exemple, Immervoll et al. (2007) suggèrent que le coût pour les contribuables de la redistribution d'un euro sous la forme d'une prestation liée à l'emploi peut, sous certaines conditions, ne pas excéder un euro, ce qui implique un coût d'efficience proche de zéro. Les travailleurs à bas revenu tendant à réagir davantage aux incitations financières que les titulaires de revenus moyens ou élevés, il est tout à fait possible que l'alourdissement de la charge fiscale pour les titulaires de hauts revenus soit, en fait, relativement limité si les économies résultant de chaque emploi supplémentaire sont importantes (les prestations

d'inactivité n'ayant plus à être versées). Cependant, un certain nombre d'études tendent aussi à indiquer que l'efficacité des politiques fondées sur des prestations liées à l'emploi varie notablement selon les pays.

L'efficacité des prestations d'activité dépend également des autres composantes de la politique de redistribution

Une architecture précise et bien conçue des prestations d'activité ne suffit pas à assurer un ciblage efficace, garantissant un degré appréciable de redistribution – permettant de réduire les disparités de revenu entre les actifs bénéficiant du dispositif et ceux qui n'en bénéficient pas – et un renforcement des incitations à travailler au bas de l'échelle des salaires. À cet égard, la distribution des revenus d'activité dans la population et, en particulier, le nombre des titulaires de bas salaires – bénéficiaires potentiels de ce type de mesure – sont des aspects déterminants (Immervoll et Pearson, 2009). Un ciblage adéquat des prestations est moins simple si les écarts de revenus sont assez limités au départ, et cela réduit aussi les possibilités de financer ces prestations de façon efficace. Dans ce cas, nombre des personnes qui bénéficient de prestations liées à l'emploi en assurent aussi, dans le même temps, le financement : elles supportent une charge fiscale plus élevée qui annule en partie les prestations servies⁸. À l'inverse, une large dispersion de la distribution des revenus fait qu'il est relativement aisé de distinguer entre les bénéficiaires de prestations liées à l'emploi et les groupes à plus haut revenu appelés à contribuer au financement du dispositif. En outre, on peut mobiliser les ressources nécessaires en intensifiant peu à peu la pression fiscale sur un large segment de revenus. Dans ces circonstances, les systèmes de prestations liées à l'emploi peuvent être un instrument efficace au regard de leur coût pour redistribuer les ressources vers les familles les plus défavorisées (voir encadré 3.4). En revanche, les prestations liées à l'emploi risquent d'être très coûteuses ou inefficaces dans les pays où des prestations de non-emploi très généreuses et/ou un salaire minimum légal très élevé tendent à comprimer la distribution des salaires en bas de l'échelle salariale.

2.3. Le salaire minimum n'est pas le meilleur instrument pour lutter contre la pauvreté au travail, mais offre un complément utile aux systèmes de prestations liées à l'activité

Comme les revenus professionnels sont le déterminant le plus immédiat des revenus, le salaire minimum est souvent considéré comme un instrument important pour lutter contre la pauvreté au travail. Pourtant, en tant que tel, il est très mal ciblé, ce qui limite son efficacité. Un certain nombre d'études tendent à montrer qu'une forte proportion de travailleurs pauvres ne tireraient aucun avantage d'un relèvement du salaire minimum car ils perçoivent déjà des rémunérations horaires supérieures au minimum (par exemple, Burkhauser et Sabia, 2008, pour les États-Unis; Sutherland, 2001, pour le Royaume-Uni). Plus généralement, le recoupement entre l'emploi à bas salaire et la pauvreté au travail est assez limité. De fait, seulement un peu plus de la moitié des travailleurs pauvres vivent dans des ménages où au moins une personne occupe un emploi faiblement rémunéré (sur une base horaire), en moyenne dans les 21 pays européens pour lesquels les données sont disponibles (graphique 3.14, section A). La proportion varie selon les pays mais n'excède jamais les deux tiers de la population visée⁹.

De plus, le salaire minimum est un instrument à double tranchant. Si fixer un salaire plancher relativement élevé peut réduire la pauvreté en emploi, cela risque également d'augmenter la pauvreté liée au chômage. Bien qu'au niveau agrégé l'effet potentiellement négatif du salaire minimum sur l'emploi ne soit pas avéré, ses effets sur la pauvreté doivent

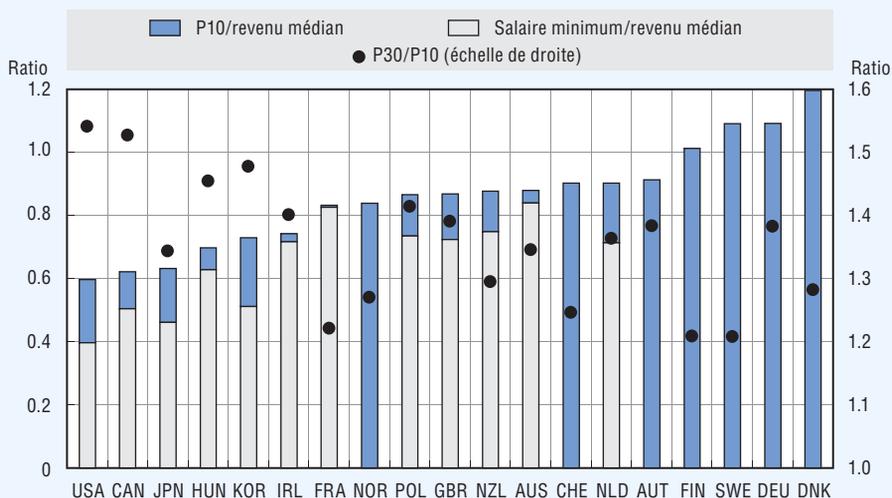
Encadré 3.4. Efficacité des prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi et dispersion des salaires à bas de l'échelle salariale

L'efficacité des prestations d'activité dépend de différents éléments, dont notamment le système de prélèvements obligatoires et la dispersion des salaires de marché, elle-même fortement liée à un certain nombre d'instruments de politique comme le salaire minimum et les prestations de non-emploi.

Dans une étude comparant les effets d'une prestation d'activité de type EITC (*Earned Income Tax Credit*) en Allemagne, Suède, au Royaume-Uni et aux États-Unis, Bassanini *et al.* (1999) suggèrent qu'un tel dispositif est moins efficace dans le contexte allemand ou suédois que dans des pays comme le Royaume-Uni ou les États-Unis. Ce type de mesure, où les travailleurs les mieux rémunérés financent les prestations versées aux bas salaires, a des effets globalement plus importants – en termes d'offre de travail, de chômage et de bien-être – dans des pays où les salaires sont plus dispersés et les taux marginaux d'imposition plus faibles (Royaume-Uni et États-Unis). En revanche, la combinaison d'une distribution très resserrée des salaires, de salaires de réservation élevés et de prélèvements obligatoires sur les salaires importants rend l'introduction de ce type de mesure coûteuse en Allemagne et tout particulièrement en Suède, avec des effets sur l'offre de travail limités (voir négatifs). De même, examinant l'introduction d'une prestation liée à l'emploi dans 15 États membres de l'Union européenne, Immervoll *et al.* (2007) montrent que l'efficacité-coût de ces mesures varie beaucoup d'un pays à l'autre. Le paiement de 1 euro de prestation aux salariés à bas revenu coûterait aux catégories de salariés plus aisées, environ 1 euro au Royaume-Uni et même un peu moins en Irlande, deux pays caractérisés par une distribution des salaires relativement étendues, en bas de l'échelle salariale. En d'autres termes, il n'y aurait pas de « pertes d'efficacité » liée au versement de prestations subordonnées à l'emploi dans ces pays (et même des « gains d'efficacité » en Irlande). En revanche, en Finlande et en Suède où la distribution des salaires est très resserrée, verser 1 euro de prestations liées à l'activité aux travailleurs à bas salaires serait très onéreux, engendrant un coût de 5 euros en Finlande et de 4 euros en Suède pour les salariés sur lesquels le financement s'appuie.

Fait notable, dans les pays où la distribution des salaires est relativement resserrée en bas de l'échelle salariale, le ratio entre les très bas niveaux de salaire – mesurés par la valeur correspondant au 1^{er} décile de la distribution des salaires – et le revenu disponible médian (pour un célibataire sans enfants) est en général relativement élevé : ces très petits salaires pourraient donc permettre aux ménages à faible potentiel salarial d'atteindre un niveau de vie minimum « acceptable » (voir graphique ci-dessous). Dans ces pays, l'introduction de dispositifs de type prestations d'activité ne constitue probablement pas une priorité.

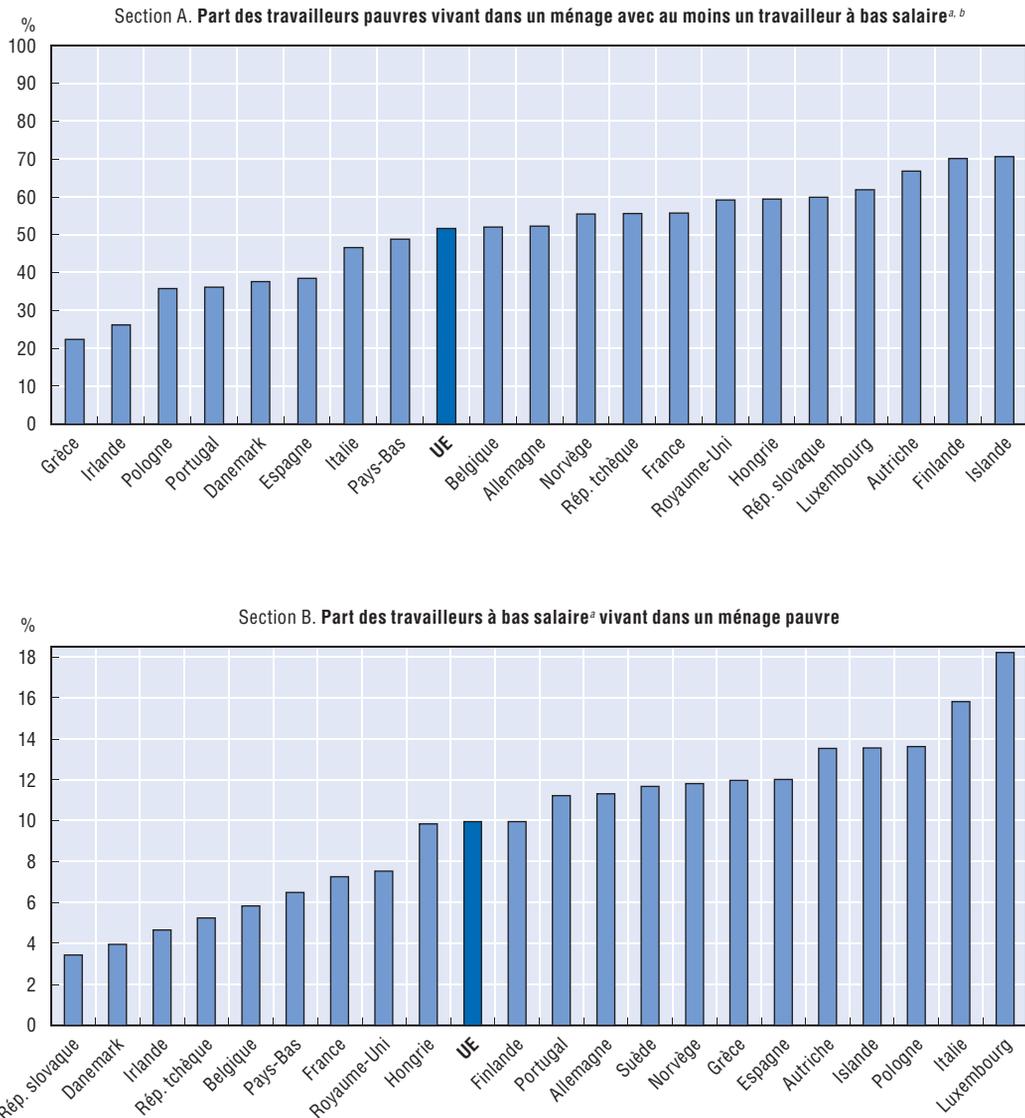
Distribution des salaires en bas de l'échelle salariale, 2005^a



a) P10 et P30 : premier et troisième déciles de la distribution des salaires, pour les salariés travaillant à plein-temps. En France, P10 est égal au salaire minimum. Il n'y a pas de salaire minimum en Allemagne, Autriche, au Danemark, en Finlande, Norvège, Suède et Suisse. Le revenu médian considéré est celui d'une personne sans enfants. Pour l'Allemagne, données de 2004.

Source : Base de données de l'OCDE sur les salaires ; Questionnaire de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707183878602>

Graphique 3.14. **Recouplement entre la pauvreté au travail et l'emploi à bas salaire, 2006**

a) Les travailleurs à bas salaire sont définis comme les travailleurs avec un salaire horaire inférieur à la limite du premier quintile de la distribution.

b) Sur l'ensemble des individus vivant dans un ménage pauvre où il y a au moins une personne qui travaille, pourcentage des individus vivant dans un ménage avec au moins un travailleur à bas salaire.

Source : EU-SILC.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707126047084>

néanmoins être évalués en tenant compte du fait qu'un salaire minimum élevé peut limiter les perspectives d'emploi des catégories de travailleurs à faible productivité, comme par exemple les jeunes sans diplômes, groupes qu'il est précisément censé aider (Neumark et Wascher, 2006, Immervoll et Pearson, 2009). Dans ce contexte, un certain nombre de pays ont réduit les cotisations de sécurité sociale à la charge des employeurs, au niveau des bas salaires, pour atténuer les effets négatifs potentiels sur l'emploi. Toutefois, dans le cadre *spécifique* d'une politique de lutte contre la pauvreté au travail, ce type de mesure est associé à des effets d'aubaine très importants car la grande majorité des bénéficiaires ne sont pas

des travailleurs pauvres. En effet, seule une faible proportion des travailleurs à bas salaire sont pauvres : en moyenne dans les 21 pays européens pour lesquels les données sont disponibles, moins d'un travailleur à bas salaire sur dix vit dans un ménage pauvre (graphique 3.14, section B).

Cela étant, comme pour tout instrument de redistribution, la mise en évidence d'effets négatifs sur l'emploi ne suffit pas à elle seule à exclure le salaire minimum des stratégies de lutte contre la pauvreté. En fait, la problématique majeure est de fixer le salaire minimum à un *niveau adéquat*, tel que les effets pervers sur l'emploi restent faibles relativement aux bénéfices retirés par les travailleurs à bas salaire en termes d'accroissement de revenu (pour ceux qui gardent leur emploi, et pour ceux qui reprennent un emploi consécutivement à l'augmentation de l'incitation financière à travailler). Formalisant cet arbitrage entre équité et efficacité, Lee et Saez (2008) montrent qu'un salaire minimum peut avoir des effets positifs sur le bien-être même en présence d'effets négatifs sur l'emploi. Le salaire minimum peut être un instrument utile pour lutter contre la pauvreté au travail dans le cas des ménages au sein desquels tous les adultes travaillent à *temps complet* dans un emploi à bas salaire. À cet égard, dans presque tous les pays de l'OCDE dotés d'un salaire minimum, ce dernier est fixé à un niveau permettant à la plupart des ménages de ce type de sortir de la pauvreté (voir Immervoll et Pearson, 2009). Les familles monoparentales constituent la principale exception, reflétant en cela le simple fait que le salaire minimum n'est pas un instrument conçu pour traiter des situations familiales particulières, ni même des situations d'emploi particulières telles que le travail à temps partiel. En tant qu'instrument de redistribution, c'est là sa principale limite qu'il serait vain de chercher à dépasser en fixant ce salaire plancher à un niveau très élevé, au risque de dégrader la situation d'emploi des travailleurs les plus vulnérables. Le salaire minimum fixe une norme salariale pour les individus à faibles potentiels de revenu, et cette norme doit être complétée par des mesures spécifiques pouvant être ciblées de façon à répondre à des problèmes spécifiques.

À cet égard, il existe de fortes synergies entre salaire minimum et prestations liées à l'emploi. À condition que le salaire minimum soit établi à un niveau modéré, il peut renforcer l'efficacité de ces dispositifs (Immervoll et Pearson, 2009). En particulier, il permet d'éviter que les entreprises ne « détournent » une partie des prestations versées, en ajustant à la baisse les salaires qu'elles proposent¹⁰. Combiné à des prestations liées à l'activité, le salaire minimum peut donc aider à assurer le degré de redistribution souhaité. Et dans une certaine limite, les gouvernements peuvent même arbitrer entre salaire minimum et prestations, le relèvement du niveau des bas salaires permettant de verser des montants plus faibles de prestations liées à l'activité. En retour, le coût de ces prestations pour les finances publiques est plus faible, tout comme les prélèvements obligatoires correspondants. En d'autres termes, la charge du financement pèse dans une plus large mesure sur les entreprises et leurs clients, et dans une moindre mesure, sur les contribuables devant assurer le financement des transferts publics. Par ailleurs, des montants plus faibles de prestation permettent d'avoir une phase de retrait plus progressive, et donc des taux marginaux effectifs d'imposition plus faibles, ce qui limite les effets pervers observés sur l'offre de travail lorsque les prestations versées décroissent.

Conclusion

Les politiques de lutte contre la pauvreté doivent répondre à plusieurs objectifs. Elles doivent assurer un filet de sécurité adéquat aux individus qui ont des perspectives d'emploi faibles et qui peuvent connaître des épisodes de chômage récurrents avant de

trouver un emploi stable, tout en garantissant qu'il soit financièrement intéressant de travailler. Elles doivent aussi permettre qu'un travail à plein-temps sur un emploi faiblement rémunéré donne accès à des conditions de vie décentes, sans peser sur la demande de main-d'œuvre peu qualifiée.

Rares sont les pays de l'OCDE qui ont réussi à relever ces défis multiples. Les taux de pauvreté des personnes sans emploi sont relativement élevés dans de nombreux pays et si un emploi à plein-temps permet généralement aux ménages sans enfants d'accéder à des conditions de vie adéquates, ce n'est souvent pas le cas pour les familles avec enfants. Dans plusieurs pays, le revenu disponible des couples avec enfants n'excède pas 60 % du revenu médian lorsque les deux membres du couple travaillent à plein-temps en occupant un emploi faiblement rémunéré. Dans le contexte économique actuel marqué par une dégradation de la situation du marché du travail, il y a peu de marges pour que ces familles se maintiennent au-dessus du seuil de pauvreté si leur nombre d'heures travaillées devait être réduit. En outre, la proportion de couples à deux revenus pourrait décroître, en particulier parmi les titulaires de bas salaires dont la situation sur le plan de l'emploi tend à être plus sensible au ralentissement de l'activité. Cela tendrait à accroître la pauvreté au travail dans de nombreux pays, où un seul emploi à plein-temps au bas de l'échelle des salaires ne suffit pas pour dépasser le seuil de pauvreté.

Pour les parents isolés occupant un emploi mal rémunéré, la situation est plus critique encore : travail à plein-temps et pauvreté coexistent dans de nombreux pays. Pour ces familles, l'emploi constitue une voie d'accès à une réelle autonomie économique dans trois pays seulement : Australie, Irlande et Royaume-Uni. Dans ces pays, si les prestations d'inactivité sont relativement généreuses au regard de ce qui se pratique dans la zone de l'OCDE, un travail à plein-temps représente néanmoins un avantage monétaire substantiel car les taux effectifs d'imposition moyens ne sont pas excessivement élevés. En Irlande et au Royaume-Uni, les versements au titre des prestations liées à l'emploi jouent un rôle déterminant, augmentant notablement le revenu disponible des familles qui ont un faible potentiel de gains. Lorsqu'ils intègrent une composante redistributive forte, les systèmes de prestations liées à l'emploi peuvent constituer un instrument efficace pour lutter contre la pauvreté, dès lors qu'ils sont bien conçus. En période de récession, ils peuvent devenir un instrument majeur de la boîte à outils des mesures de lutte contre la pauvreté en complétant les revenus des travailleurs à bas salaire confrontés à une diminution de leur temps de travail et de leurs revenus d'activité.

Notes

1. Par ailleurs, quand on compare le seuil de pauvreté absolu et le seuil relatif fixé à 30 % du revenu médian, les changements au fil du temps sont tout à fait comparables. Par conséquent, étant donné la définition actuelle du seuil de pauvreté officiel aux États-Unis, les indicateurs de pauvreté relatifs et absolus peuvent devenir presque équivalents dans la pratique, à condition que le seuil relatif représente un pourcentage suffisamment faible du revenu médian.
2. Il existe plusieurs échelles d'équivalence et lorsque l'on mesure l'incidence de la pauvreté, le choix de l'échelle d'équivalence peut aussi affecter le résultat (voir www.oecd.org/dataoecd/61/52/35411111.pdf).
3. Par exemple, un pays dans lequel le taux de pauvreté de chaque type de ménage est proche de la moyenne de la zone de l'OCDE, mais qui compte relativement peu de ménages sans emploi, aura un taux de pauvreté globale de la population d'âge actif relativement faible. Cependant, le risque relativement faible de pauvreté dans l'ensemble de la population s'expliquerait alors par la bonne performance du marché du travail, plus que par l'efficacité des politiques de lutte contre la pauvreté comme, par exemple, un système bien conçu de transferts sociaux. De même, un pays qui enregistrait une performance moyenne du marché du travail mais où les politiques de lutte

contre la pauvreté seraient particulièrement efficaces enregistrerait-il sans doute aussi un taux global de pauvreté inférieur à la moyenne parmi les ménages d'âge actif. Dans ce cas, toutefois, le taux de pauvreté des différents types de ménages tendrait à se situer en dessous de la moyenne pour la zone de l'OCDE, alors même que la répartition par types de ménages pourrait être proche de la moyenne de l'OCDE.

4. Cependant, on obtient les mêmes résultats en ventilant la population d'âge actif entre les dix types de ménages pour lesquels les données sont disponibles, comme on pouvait s'y attendre étant donné que la variabilité des taux de pauvreté selon le type de ménage est essentiellement liée à la situation vis-à-vis de l'emploi.
5. Il s'agit là d'une estimation maximale approximative de la réduction potentielle du taux global de pauvreté au travail car elle repose sur l'hypothèse que le taux de pauvreté au travail observé en cas d'intensification de l'activité ne se modifie pas même si un grand nombre de personnes intensifient leur participation à l'activité.
6. À long terme, l'objectif des politiques publiques devrait être de renforcer l'employabilité des travailleurs qui connaissent des épisodes récurrents de pauvreté, notamment grâce à la formation professionnelle et à d'autres programmes de formation. Bien que cet aspect soit potentiellement très important, ce type de politique susceptible de favoriser une évolution professionnelle ne relève pas du champ de l'analyse développée dans ce chapitre.
7. Par exemple, Holt (2006) souligne qu'aux États-Unis, l'EITC (*Earned Income Tax Credit*) a permis en 2003 à 4.4 millions de personnes vivant dans des ménages à faibles revenus salariaux de passer au-dessus du seuil de pauvreté (officiel), la moitié d'entre elles étant des enfants. Et ce dispositif permet à un plus grand nombre d'enfants de sortir de la pauvreté que n'importe quel autre type de prestation sociale ou programme. Sans l'EITC, le taux de pauvreté parmi les enfants serait de 25 % plus élevé (Greenstein, 2005). Une autre étude suggère qu'entre 1995 et 1999, l'EITC a réduit le taux de pauvreté total de 1.5 points de pourcentage, même si seulement un tiers des ménages pauvres étaient éligibles à ce dispositif (Hoffman et Seidman, 2003). De plus, l'écart entre le revenu des ménages pauvres et le seuil de pauvreté officiel aurait été, en 1999, de 20 % plus élevé en l'absence de ce dispositif, qui réduit donc de façon substantielle la sévérité des situations de pauvreté (Ziliak, 2004).
8. De fait, si les prestations liées à l'emploi représentent un transfert additionnel, autrement dit, si elles sont instaurées sans que l'on revienne sur d'autres prestations, alors leur financement nécessite généralement un alourdissement de la pression fiscale pour les groupes à haut revenu.
9. Ces chiffres donnent, en outre, une indication de la proportion maximale de travailleurs pauvres qui tireraient avantage d'un relèvement du salaire minimum ou de l'introduction d'un salaire minimum. S'il est vrai qu'un salaire minimum peut sans doute exercer une pression à la hausse sur les bas salaires au-dessus du minimum, il est peu probable que l'effet se diffuse à tous les travailleurs faiblement rémunérés (Neumark et al., 2004).
10. Leigh (2003) suggère qu'une augmentation de 10 % de l'EITC aurait conduit à une baisse de 4 % des taux de salaire des personnes ayant quitté très tôt l'école, et à une baisse de 2 % des salaires des personnes peu diplômées. Une étude plus récente conclue toutefois que l'expansion de l'EITC dans les années 90 n'aurait eu, en bas de l'échelle salariale, qu'un faible impact sur les taux de salaire horaire (Eissa et Nichols, 2005).

Bibliographie

- Bassanini, A., J. Rasmussen and S. Scarpetta (1999), « The Economic Effects of Employment-Conditional Income Support Schemes for the Low-Paid », Economics Department Working Papers n° 224, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Blank, R. (2008a), « What Do the Recently-Released US Poverty Numbers Tell Us? », Testimony to the Joint Economic Committee Hearing entitled « Leave no Family Behind: How Can We Reduce the Rising Number of American Families Living in Poverty? », 25 septembre.
- Blank, R. (2008b), « Presidential Address: How to Improve Poverty Measurement in the United States », *Journal of Policy Analysis and Management*, vol. 27, n° 2, pp. 233-254.
- Blank, R. et M. Greenberg (2008), « Improving the Measurement of Poverty », The Hamilton Project, Discussion Paper No. 2008-17, The Brookings Institution.
- Blundell, R., A. Duncan, J. McCrae et C. Meghir (2000), « The Labour Market Impact of the Working Families' Tax Credit », *Fiscal Studies*, vol. 21, n° 1, pp. 75-104.

- Blundell, R. et H. Hoynes (2004), « Has In-work Benefit Reform Helped the Labour Market? », in R. Blundell, D. Card et R. Freeman (dir. pub.), *Seeking a Premier League Economy*, University of Chicago Press, Chicago.
- Boarini, R. et M. Mira d'Ercole (2006), « Measures of Material Deprivation in OECD Countries OECD Social », document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 37, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Brewer, M., A. Duncan, A. Shephard et M.J. Suárez (2006), « Did Working Families' Tax Credit Work? The Impact of In-work Support on Labour Supply in Great Britain », *Labour Economics*, vol. 13, pp. 699-720.
- Burkhauser, R. et J. Sabia (2008), « Good Intentions Are Not Enough: Why Raising New York's Minimum Wage Continues to be a Poor Way to Help the Working Poor », Employment Policies Institute, Washington DC.
- Citro, C. et R. Michael (1995), *Measuring Poverty: A New Approach*, Panel on Poverty and Family Assistance: Concepts, Information Needs, and Measurement Methods, in C. Citro et R. Michael (dir. pub.), National Research Council.
- Eissa, N. et A. Nichols (2005), « Tax-Transfer Policy and Labor Market Outcomes », document préparé pour le 2005 AEA/NEA Joint Session, « Skills, Policy and Labor Market Outcomes across Demographic Groups » (www.taxpolicycenter.org/UploadedPDF/411237_tax_transfer.pdf).
- Eissa, N. et H. Hoynes (2004), « Taxes and the Labour Market Participation of Married Couples: The Earned Income Tax Credit », *Journal of Public Economics*, vol. 88, n° 9-10, pp. 1931-1958.
- Ellwood, D.T. (2000), « The Impact of the Earned Income Tax Credit and Social Policy on Work, Marriage, and Living Arrangements », *National Tax Journal*, vol. LIII, n° 4, pp. 1063-10105.
- Fremstad, S. (2008), « Measuring Poverty and Economic Inclusion: The Current Poverty Measure, the NAS Alternative, and the Case for a Truly New Approach », Discussion Paper, Center for Economic and Policy Research, décembre.
- Greenstein, R. (2005), « The Earned Income Tax Credit: Boosting Employment, Aiding the Working Poor », Center on Budget and Policy Priorities, Washington.
- Grogger, J. (2003), « The Effects of Time Limits, the EITC, and Other Policy Changes on Welfare Use, Work, and Income among Female-headed Families », *Review of Economics and Statistics*, vol. 85, n° 2, pp. 394-408.
- Hoffman, S. et L. Seidman (2003), « Helping Working Families: The Earned Income Tax Credit », W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, MI.
- Holt, S. (2006), « The Earned Income Tax Credit at Age 30: What We Know », *Research Brief*, The Brookings Institution.
- Hotz, V. et J. Scholz (2003), « The Earned Income Tax Credit », in R. Moffit (dir. pub.), *Means-Tested Transfer Programs in the United States*, University of Chicago Press, Chicago.
- Immervoll, H. et M. Pearson (2009), « A Good Time for Making Work Pay? Taking Stock of In-Work Benefits and Related Measures across the OECD », document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 81, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Immervoll, H., H. Kleven, C.T. Kreiner et E. Saez (2007), « Welfare Reform in Europe: A Microsimulation Analysis », *Economic Journal*, vol. 117, n° 516, pp. 1-44. Également disponible dans la série document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 28, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Jones, J. (2007), « Family of Four Needs to Earn Average of \$52,000 to Get By », Gallup News Service, www.gallup.com/poll/26467/Public%1eFamily%1eFour%1eNeeds%1eEarn%1eAverage%1e52000%1eGet.aspx.
- Keane, M. et R. Moffitt (1998), « A Structural Model of Multiple Welfare Program Participation and Labor Supply », *International Economic Review*, vol. 39, n° 3, pp. 553-589.
- Lee, D. et E. Saez (2008), « Optimal Minimum Wage Policy in Competitive Labor Markets », NBER Working Paper No. 14320, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass.
- Leigh, A. (2003), « Who Benefits from the Earned Income Tax Credit? Incidence Among Recipients, Coworkers and Firms », Working Paper, Australian National University, School of Economics, <http://ssrn.com/abstract=473445> or DOI : 10.2139/ssrn.473445.
- Meyer, B. et D. Rosenbaum (2001), « Welfare, the Earned Income Tax Credit, and the Labour Supply of Single Mothers », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 116, n° 3.

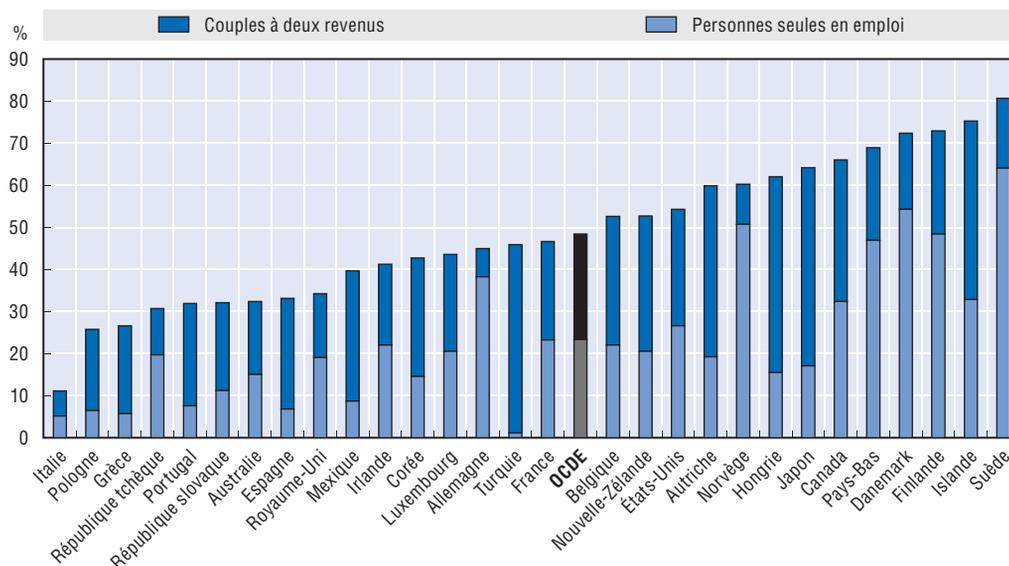
- Michalopoulos, C., P.K. Robins et D. Card (2005), « When Financial Work Incentives Pay for Themselves: Evidence from a Randomized Social Experiment for Welfare Recipients », *Journal of Public Economics*, vol. 89, pp. 5-29.
- Neumark, D. et W. Wascher (2006), « Minimum Wages And Employment: A Review Of Evidence from the New Minimum Wage Research », NBER Working Paper No. 12663, Cambridge, Mass.
- Neumark, D., M. Schweitzer et W. Wascher (2004), « Minimum Wage Effects Throughout the Wage Distribution », *Journal of Human Resources*, vol. 39, n° 2, pp. 425-450.
- OCDE (2007), *Prestations et salaires*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2008), *Croissance et inégalités*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OECD (2009), « Intergenerational Social Mobility », document préparé par le Département économique pour la réunion du Comité des politiques économiques, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Summers, L. (2008), « The Future of Global Capitalism », Keynote address to the Harvard Business School's Centennial Global Business Summit, 14 octobre, http://ksghome.harvard.edu/~lsummer/08.10.16_HBS_Global_Summit_Keynote.pdf.
- Sutherland, H. (2001), « The National Minimum Wage and In-work Poverty », Microsimulation Unit Discussion Paper No. MU0102, DAE Working Paper, Amalgamated Series n° 0111.
- Vaughan, D. (1993), « Exploring the Use of the Public's Views to Set Income Poverty Thresholds and Adjust them Over Time », *Social Security Bulletin*, vol. 56, n° 2, pp. 22-46.
- Whiteford, P. et W. Adema (2007), « What Works Best in Reducing Child Poverty: A Benefit or Work Strategy? », document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 51, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Ziliak, J. (2004), « Filling the Poverty Gap, Then and Now », Working Paper No. 2003-06, UK Center for Poverty Research, Lexington.

ANNEXE 3.A1

Graphiques et tableaux

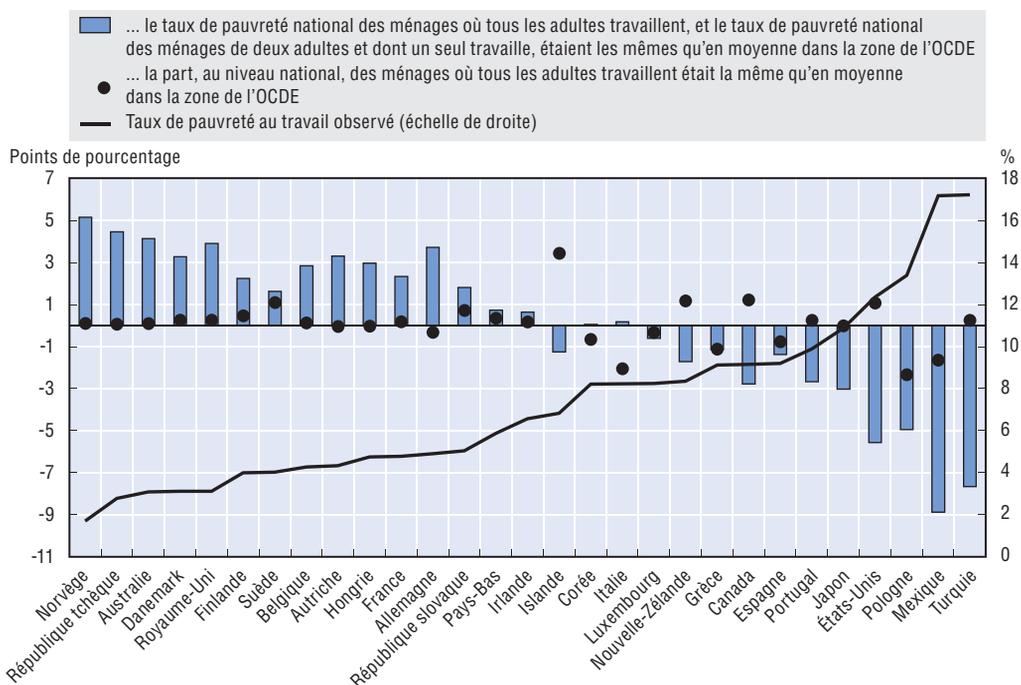
Graphique 3.A1.1. Sous-emploi (à la marge extensive) et taux de pauvreté au travail, milieu des années 2000

Section A. Part des ménages dans lesquels tous les adultes ont un emploi parmi la population pauvre en emploi
Pourcentages



Section B. Écarts entre pays du point de vue du taux de pauvreté au travail et part des couples à un seul revenu dans la population d'âge actif^{a, b}

Variation en points de pourcentage du taux global de pauvreté au travail qui se produirait si...



a) La population est ventilée entre ménages où tous les membres travaillent (personnes seules ou couples à deux revenus) et couples à un seul revenu.

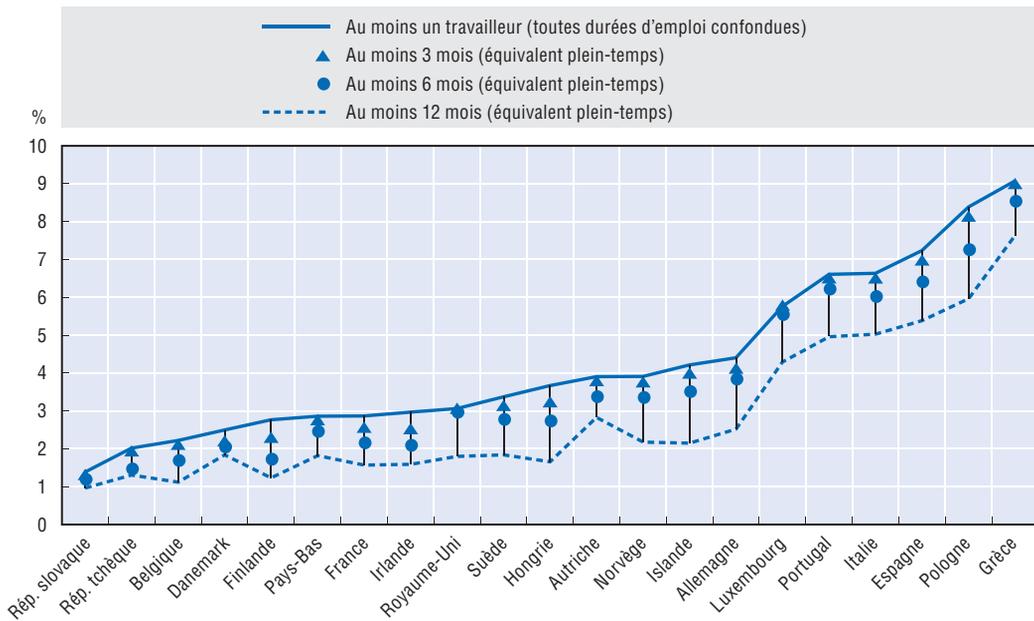
b) Les pays sont classés par ordre croissant du taux (global) de pauvreté au travail observé.

Note de lecture : en Suède, le taux global de pauvreté au travail serait de 1.6 point de pourcentage plus élevé que celui observé si les taux de pauvreté des ménages où tous les membres du ménage travaillent et des couples où une seule personne travaille étaient les mêmes que ceux observés, en moyenne, dans la zone de l'OCDE. La Suède enregistrerait aussi un taux global de pauvreté légèrement supérieur (de 1 point de pourcentage) si ce pays avait exactement la même proportion de ménages dans lesquels tous les membres du ménage travaillent que ce qui est observé, en moyenne, dans la zone de l'OCDE.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/707234112368>

Graphique 3.A1.2. **Sensibilité des taux de pauvreté au travail au critère utilisé pour identifier la population au travail, 2006^a**

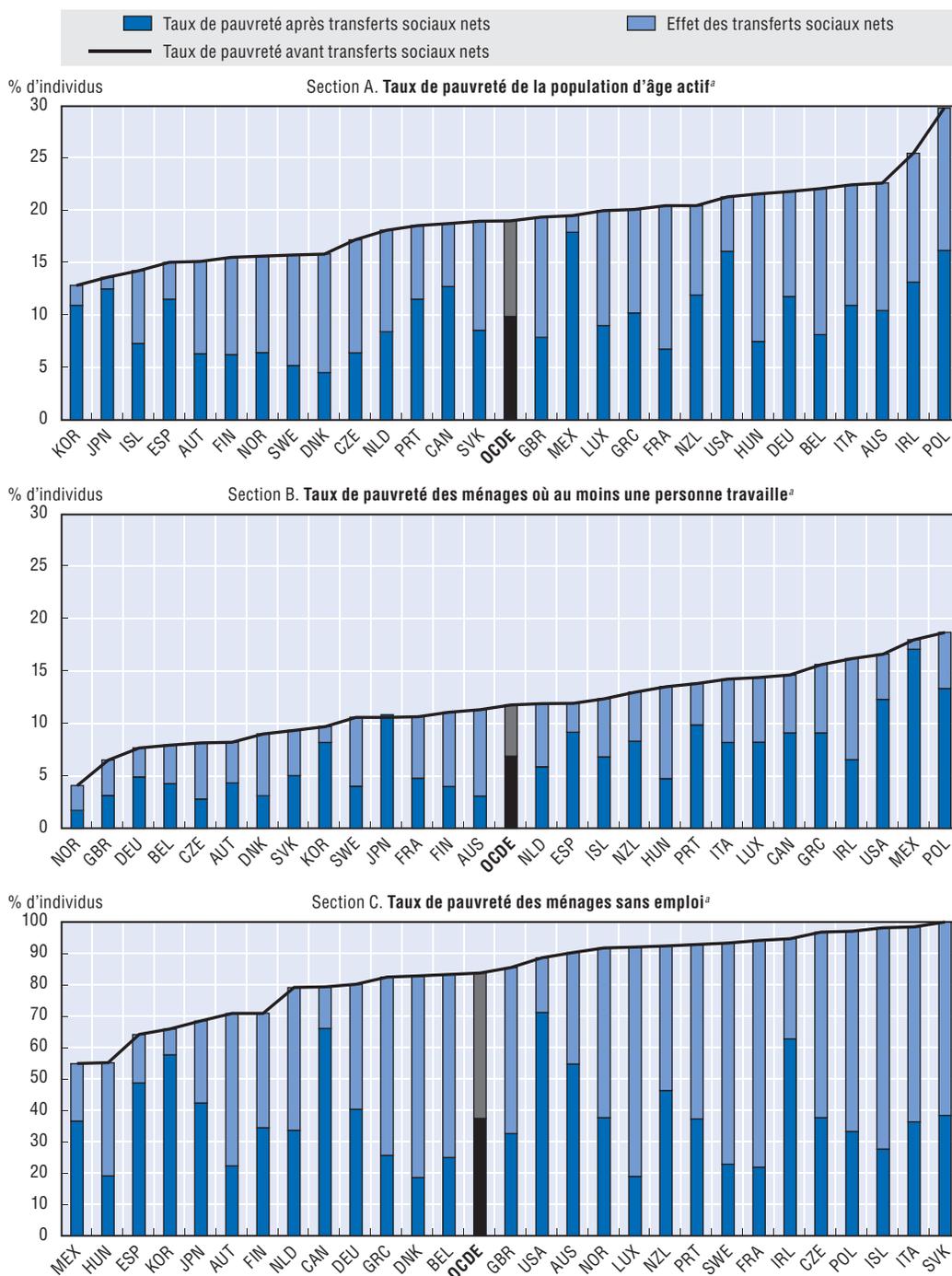


a) Sur l'ensemble des individus vivant dans un ménage où au moins une personne travaille, proportion d'individus disposant de moins de 50 % du revenu disponible médian. Le calcul est effectué séparément selon le temps total passé au travail dans le ménage (nombre total d'heures passées au travail par la personne de référence et par le conjoint, le cas échéant).

Source : EU-SILC.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707306386158>

Graphique 3.A1.3. Dans quelle mesure les transferts sociaux réduisent-ils la pauvreté?



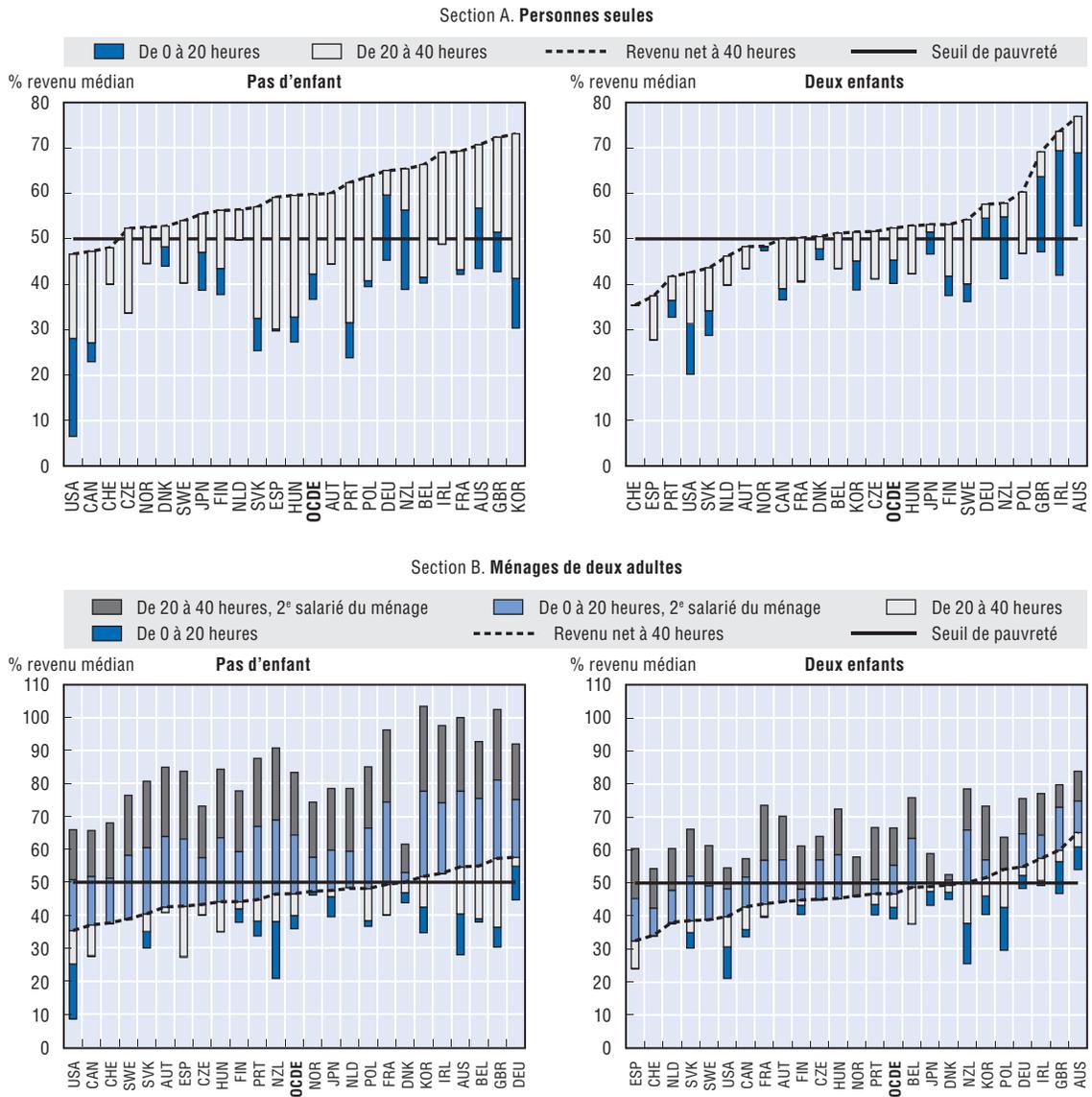
- a) Les taux de pauvreté avant et après transferts sont calculés sur la base, respectivement, des revenus marchands et des revenus disponibles. Dans les deux cas, les taux de pauvreté sont calculés en pourcentage du nombre de personnes vivant dans un ménage où le revenu est inférieur à 50 % du revenu médian, pour l'ensemble des individus vivant dans un ménage où la personne de référence est d'âge actif (section A); les individus vivant dans un ménage où au moins une personne travaille (section B); les individus vivant dans un ménage où personne ne travaille (section C).

Source : Calculs basés sur OCDE (2008), *Croissance et inégalités*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707358232264>

Graphique 3.A1.4. Revenus nets des ménages à faible potentiel de gains, 2006

Individus occupant un emploi faiblement rémunéré gagnant 40 % du salaire moyen sur une base horaire



Source : Modèles impôts/prestations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707358677700>

Tableau 3.A1.1. Seuils de pauvreté relatifs utilisés dans l'analyse
Valeurs 2005

Unité monétaire		En monnaie nationale 50 % de la médiane			
		Personne seule sans enfants	Personne seule avec deux enfants	Couple sans enfants	Couple avec deux enfants
Australie	AUD	14 770	25 582	20 888	29 540
Autriche	EUR	9 964	17 258	14 091	19 927
Belgique	EUR	9 159	15 864	12 953	18 318
Canada	CAD	15 049	26 066	21 283	30 098
République tchèque	CZK	76 733	132 905	108 516	153 465
Danemark	DKK	94 376	163 463	133 467	188 751
Finlande	EUR	10 060	17 425	14 227	20 121
France	EUR	8 691	15 053	12 291	17 382
Allemagne	EUR	9 109	15 777	12 882	18 218
Grèce	EUR	5 657	9 799	8 001	11 315
Hongrie	HUF	544 482	943 071	770 014	1 088 964
Islande	ISK (1 000)	1 045	1 810	1 478	2 090
Irlande	EUR	10 775	18 664	15 239	21 551
Italie	EUR	7 004	12 131	9 905	14 008
Japon	JPN, 00	14 975	25 937	21 178	29 950
Corée	KRW (1 000)	7 756	13 434	10 969	15 512
Luxembourg	EUR	16 171	28 010	22 870	32 343
Mexique	MXN	15 675	27 149	22 167	31 349
Pays-Bas	EUR	11 484	19 891	16 241	22 968
Nouvelle-Zélande	NZD	13 040	22 587	18 442	26 081
Norvège	NOK	118 294	204 891	167 293	236 587
Pologne	PLN	6 924	11 994	9 793	13 849
Portugal	EUR	4 197	7 270	5 936	8 394
République slovaque	SKK	67 213	116 416	95 053	134 426
Espagne	EUR	6 345	10 989	8 973	12 690
Suède	SEK	89 832	155 594	127 042	179 665
Suisse	CHF	23 141	40 082	32 727	46 283
Turquie	TRY (100 000)	2 067	3 581	2 924	4 135
Royaume-Uni	GBP	7 038	12 190	9 953	14 075
États-Unis	USD	13 495	23 374	19 085	26 990

Source : Questionnaire de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707405880053>

Chapitre 4

Prestations d'invalidité : voies d'accès et de sortie

Évaluation du rôle des politiques publiques et des situations individuelles

Ce chapitre présente de nouveaux éléments concernant d'une part, le rôle des facteurs personnels et ceux liés au travail expliquant l'entrée dans les régimes d'invalidité et d'autre part, l'évolution des politiques publiques en matière de maladie et d'invalidité dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Le nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité a augmenté de manière particulièrement rapide chez les femmes, les jeunes et les individus souffrant de troubles mentaux. Cependant, une analyse longitudinale des individus dans quatre pays suggère que la probabilité de bénéficier de prestations d'invalidité à la suite d'un choc de santé est plus élevée parmi les femmes et les jeunes que pour les autres groupes. Des divergences marquées entre les pays au niveau des résultats de l'estimation suggèrent l'importance d'étudier de manière plus approfondie les différences entre les politiques d'invalidité nationales. De fait, de nouveaux indicateurs OCDE des politiques d'invalidité révèlent la grande diversité de ces politiques en termes de générosité et d'insertion dans l'emploi. Par ailleurs, la plupart des pays ont durci l'accès aux prestations au cours de la dernière décennie tout en améliorant les programmes d'insertion professionnelle. Ces développements semblent prometteurs puisque l'analyse présentée dans ce chapitre montre qu'une politique d'invalidité plus généreuse est associée à un plus grand nombre de bénéficiaires tandis que des programmes d'insertion et de réadaptation à l'emploi plus complets vont de pair avec un nombre moins élevé de prestataires.

Introduction

De trop nombreux travailleurs se retirent définitivement du marché du travail pour des raisons de santé. En effet, les dépenses consacrées aux programmes d'invalidité dans beaucoup de pays de l'OCDE sont largement supérieures à celles consacrées à d'autres prestations de soutien du revenu servies aux personnes d'âge actif (au titre du chômage par exemple). Dans la plupart des pays, on sait très peu de choses sur les voies menant de la maladie ou de l'accident aux prestations d'invalidité à long terme. De la même manière, peu de choses sont connues sur les itinéraires traditionnels de sortie du régime d'invalidité (retour dans l'emploi ou transfert vers d'autres prestations), même si les données disponibles montrent qu'une fois entrés dans le régime d'invalidité, très peu de prestataires retournent sur le marché du travail, même s'ils ont encore une capacité de travail substantielle. Afin d'élaborer des politiques permettant de réduire le nombre de personnes prises en charge dans le régime d'invalidité, il est important de mieux connaître les facteurs qui déterminent l'accès à ce régime et la sortie de celui-ci.

Les facteurs expliquant l'augmentation des entrées dans le régime d'invalidité ont été recherchés surtout du côté des mécanismes d'incitation au sein du système de protection sociale qui ont pu engendrer des questions d'aléa moral. Les régimes de prestations, en raison à la fois de la générosité des prestations et de l'insuffisance des contrôles, ont peut-être affaibli la volonté de travailler des personnes souffrant de problèmes de santé mais ayant encore une capacité de travail (Marin *et al.*, 2004). Au cours des deux dernières décennies, nombre de pays de l'OCDE ont mis en œuvre des réformes pour corriger la structure des incitations du système de prestations. Mais les réformes visant à réduire tant les entrées que les stocks de bénéficiaires de prestations d'invalidité ont donné des résultats très différents selon les pays.

On connaît mal les différences entre les caractéristiques des individus qui demandent des prestations d'invalidité après un choc de santé, et celles des individus qui demandent d'autres prestations ou restent dans l'emploi. Dans ce contexte, le présent chapitre a un double objectif : i) analyser les caractéristiques des bénéficiaires de prestations d'invalidité et les différentes voies par lesquelles ils accèdent à ces prestations et par lesquelles ils en sortent; et ii) évaluer la mesure dans laquelle les effectifs de bénéficiaires de prestations d'invalidité réagissent à la situation économique et aux inflexions des politiques dans les pays de l'OCDE. Pour ce faire, deux différents types de données sont utilisés dans le chapitre : i) des micro-données de panel, qui permettent de mieux appréhender l'impact de l'état de santé sur la probabilité de recevoir des prestations d'invalidité et comprendre comment d'autres caractéristiques personnelles et liées au travail renforcent ou réduisent cet impact; et ii) des données agrégées sur les bénéficiaires permettant de saisir les tendances temporelles et les différences entre pays en ce qui concerne leur nombre. Bien que des données de panel individuelles ne soient disponibles que pour quatre pays (Allemagne, Australie, Suisse et Royaume-Uni), ces pays présentent suffisamment de différences en termes de situations sur le marché du travail ainsi que de systèmes de prestations d'invalidité pour donner une bonne vue d'ensemble des interactions complexes entre les différents facteurs.

Le chapitre est organisé de la manière suivante : la section 1 documente l'augmentation des effectifs de bénéficiaires de prestations d'invalidité dans la plupart des pays de l'OCDE. La section 2 estime les effets des caractéristiques individuelles sur la probabilité de percevoir des prestations d'invalidité et de rester dans l'emploi après avoir connu des problèmes de santé. La section 3 recense les différentes voies d'accès aux prestations et voies de sortie de ces dernières. Enfin, la section 4 décrit les inflexions récentes des politiques menées en matière d'invalidité dans les pays de l'OCDE et tente d'évaluer leurs effets sur les bénéficiaires de ces régimes, tout en prenant en compte la situation économique et d'autres facteurs liés aux politiques. La section finale examine les implications de l'analyse empirique pour les politiques concernant le marché du travail, la santé et la sécurité sociale et indique les principaux défis à relever.

Principaux résultats

- *La proportion de bénéficiaires de prestations d'invalidité dans la population d'âge actif a augmenté au cours des deux dernières décennies dans un grand nombre de pays de l'OCDE. Ces bénéficiaires tendent à être concentrés dans certains groupes socio-démographiques :*
 - ❖ L'augmentation des taux de bénéficiaires a été plus marquée parmi les femmes, les groupes d'âge relativement plus jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les individus souffrant de problèmes mentaux ou psychologiques.
 - ❖ Parmi les individus ayant des antécédents professionnels, les bénéficiaires de prestations d'invalidité tendent également à être surreprésentés dans les emplois manuels, en particulier les emplois productifs peu qualifiés et semi-qualifiés, et dans les emplois atypiques.
- *Comme on peut s'y attendre, un choc de santé est souvent le facteur clé qui détermine la transition vers l'invalidité. Mais certains groupes ont une plus grande probabilité de connaître une période d'invalidité ou une plus faible probabilité de se maintenir dans l'emploi après des problèmes de santé. Les groupes qui sont les plus susceptibles d'entrer dans le régime d'invalidité ou de sortir du marché du travail diffèrent quelque peu dans les quatre pays analysés, ce qui pourrait être le signe de spécificités propres à chaque pays dans les déterminants individuels et aussi dans les caractéristiques de leur régime d'invalidité.*
 - ❖ L'incidence des problèmes de santé sur la probabilité d'entrer dans le régime d'invalidité varie selon le groupe d'âge et le revenu. Les chocs de santé ont un impact plus élevé que la moyenne sur les femmes et les jeunes seulement dans certains pays, de sorte que ce facteur n'explique qu'en partie l'augmentation récente du nombre de bénéficiaires parmi ces groupes.
 - ❖ De même, les chances de se maintenir dans l'emploi après un problème de santé sont influencées par le secteur d'activité, la profession, les horaires de travail et le type de contrat. Par exemple, les individus ayant des contrats temporaires ou travaillant à temps partiel sont moins susceptibles d'occuper un emploi, une fois le choc de santé pris en compte.
- *Les voies d'accès à l'invalidité, la permanence des prestations et les voies de sortie varient sensiblement selon les pays. Ces variations montrent que les perspectives d'emploi des personnes souffrant de problèmes de santé sont différentes selon les pays, mais aussi que les systèmes de prestations d'invalidité, y compris les programmes d'insertion sur le marché du travail pour les allocataires, sont différents.*

- La principale tendance observée dans l'ensemble des pays de l'OCDE dans la politique d'invalidité au cours des deux dernières décennies a été un durcissement des conditions d'accès aux prestations et le développement des possibilités d'insertion pour les personnes handicapées par le biais de l'élargissement de l'accès aux programmes d'emploi et de l'amélioration de la protection des travailleurs en invalidité partielle.
- Cependant, la générosité des prestations d'invalidité et les mesures d'insertion professionnelle associées à ces dernières varient sensiblement entre les pays de l'OCDE. En moyenne, ce sont les pays nordiques et la Suisse qui indemnisent le plus généreusement les personnes handicapées. Du point de vue des politiques d'intégration, les différences entre pays sont moins tranchées et il y a eu plus de changements au fil du temps.
- Les politiques d'invalidité influent considérablement sur la proportion de bénéficiaires de prestations d'invalidité. Des prestations d'invalidité et de maladie plus généreuses et un accès plus facile à ces prestations vont généralement de pair avec des taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité plus élevés. Inversement, les programmes d'emploi et de réadaptation réduisent ces taux.

1. Tendances des prestations d'invalidité : évolution et caractéristiques des bénéficiaires

1.1. Tendances en matière d'invalidité

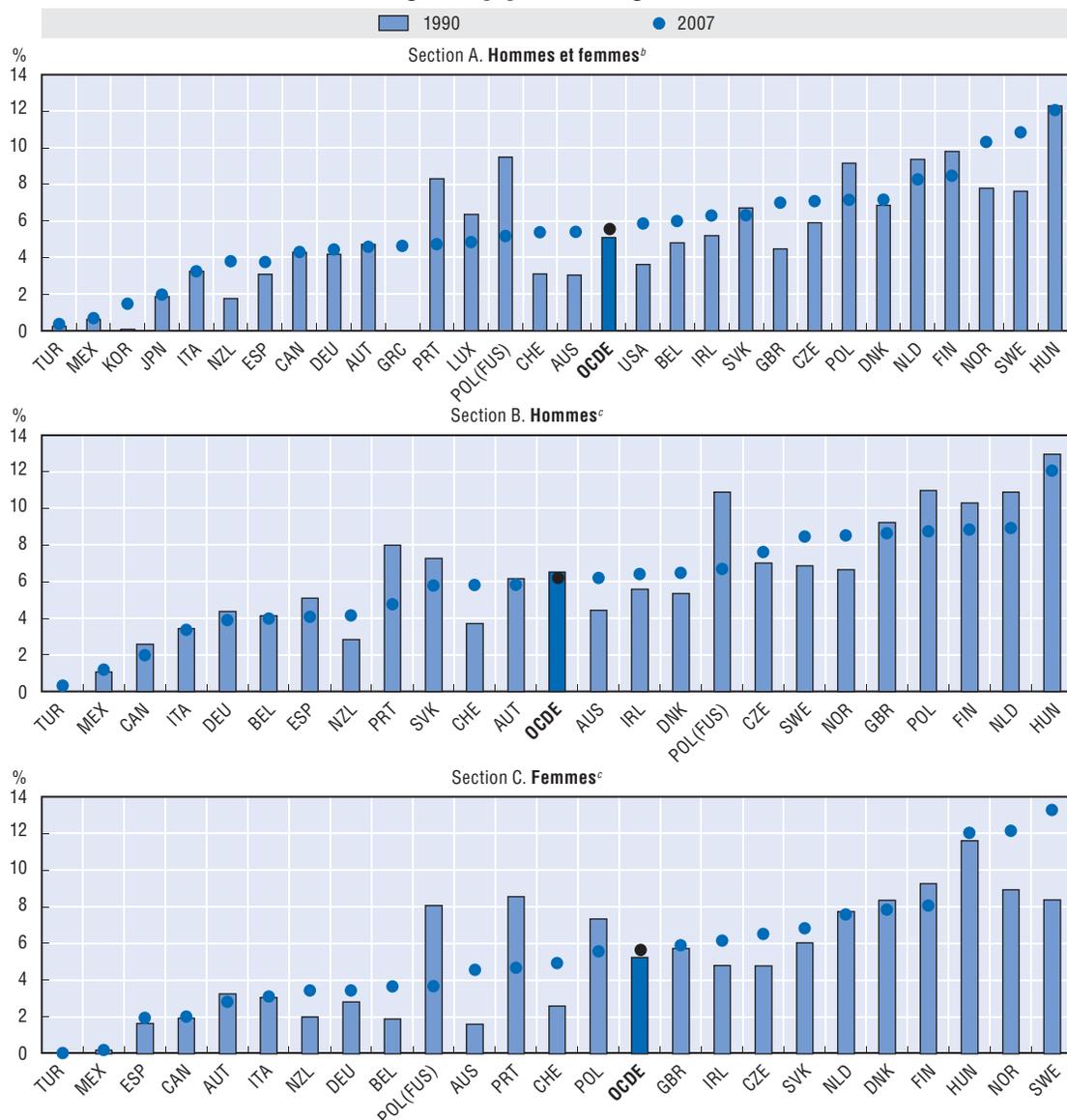
Dans les pays de l'OCDE, la proportion de la population d'âge actif dont la principale source de revenus est constituée par des prestations d'invalidité¹ n'a que modérément progressé depuis 1990 (graphique 4.1). En moyenne, environ 6 % de la population d'âge actif percevaient des prestations d'invalidité en 2007, contre 5 % en 1990. Cette faible progression de la moyenne OCDE masque des différences importantes entre les pays, avec des augmentations substantielles dans un certain nombre de pays, mais aussi des baisses sensibles dans quelques autres. Les taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité s'inscrivaient dans une fourchette allant de 10 % ou 12 % en Norvège et en Hongrie à moins de 1 % en Turquie et au Mexique en 2007. Les pays nordiques (Danemark, Finlande, Norvège et Suède) et les Pays-Bas, ainsi que quelques pays d'Europe centrale (Hongrie, Pologne et République tchèque) enregistrent les taux de bénéficiaires les plus élevés au sein de la zone OCDE. La Finlande et les Pays-Bas ont enregistré une baisse de ces taux depuis 1990, tandis qu'au Royaume-Uni, en Suède et en Norvège ils ont nettement augmenté.

Dans la majorité des pays, les hommes sont plus susceptibles de percevoir des prestations d'invalidité que les femmes, mais c'est parmi ces dernières que le nombre de bénéficiaires a le plus augmenté. Les taux plus faibles enregistrés chez les femmes s'expliquent en partie par l'insuffisance de leurs cotisations dans les systèmes de prestations de type contributif. Dans les pays où les régimes sont universels, comme le Danemark, la Norvège et la Suède, et non liés aux cotisations versées au titre des emplois antérieurs, la proportion de femmes parmi les bénéficiaires de prestations d'invalidité est beaucoup plus élevée. En outre, dans les pays ayant enregistré de fortes augmentations des taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité, celles-ci ont été beaucoup plus importantes parmi les femmes. En Australie, les taux ont progressé quatre fois plus vite chez les femmes que chez les hommes et en Belgique les taux ont doublé chez les femmes, alors que chez les hommes ils ont diminué depuis 1990.

De même, bien que les taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité soient les plus élevés pour les groupes plus âgés, dans la plupart des pays la progression a été la plus importante dans le groupe des jeunes et celui des travailleurs d'âge très actif (graphique 4.2).

Graphique 4.1. Tendances des taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité^a dans les pays de l'OCDE, 1990-2007

Pourcentage de la population en âge de travailler



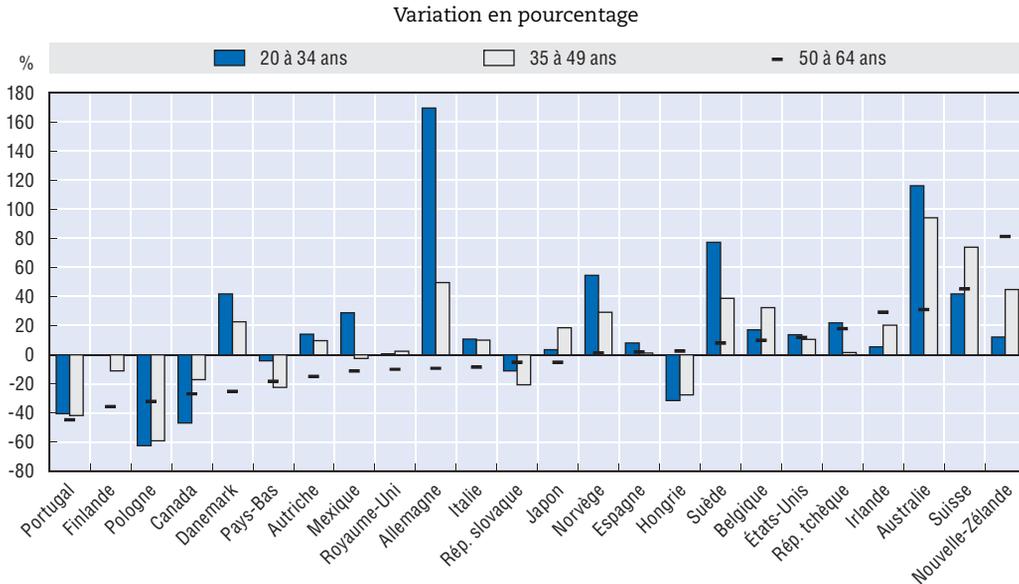
a) Régimes de pension contributifs et non contributifs dans la section A et régimes de pension contributifs uniquement dans les sections B et C pour la Belgique et l'Espagne. L'Irlande, la Nouvelle-Zélande et la Suède incluent les personnes touchant une prestation maladie depuis plus de deux ans. OCDE : moyenne non pondérée des pays indiqués sauf dans les sections B et C d'où la Turquie est exclue. Les différences dans le nombre de pays couverts dans les trois sections s'expliquent par la non-disponibilité de données désagrégées pour certains pays présentés dans la section A.

b) Les données se réfèrent à 1990 et 2007 sauf dans les cas suivants : 1994 pour la Grèce; 1995 pour l'Allemagne, la Corée, l'Espagne et la Pologne [données du Fonds d'assurance sociale (FUS) uniquement]; 1995-2006 pour la République slovaque; 1996 pour la Belgique et le Canada [régimes contributifs et non contributifs, Régime de pensions du Canada (RPC) et Régime de rentes du Québec (RRQ), et assistance sociale provinciale]; 1999 pour les Pays-Bas; 2000 pour la Hongrie; 2000-06 pour l'Italie; 2001 pour l'Irlande : 2003-06 pour le Japon; 2005 pour le Luxembourg et 2006 pour le Danemark, les États-Unis et la Turquie.

c) Les données se réfèrent à 1990 et 2007 sauf dans les cas suivants : 1992 pour l'Allemagne; 1995 pour la Nouvelle-Zélande et la Pologne (FUS uniquement); 1995-2006 pour la République slovaque; 1996 pour le Canada (RPC et RRQ uniquement); 1999-2005 pour le Royaume-Uni; 1999 pour les Pays-Bas; 2000 pour la Hongrie; 2000-06 pour l'Italie; 2001 pour l'Irlande; 2004 pour la Pologne; et 2006 pour la Turquie.

Source : Données fournies par les autorités nationales.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707506451062>

Graphique 4.2. Évolution des taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité par groupe d'âge dans les pays de l'OCDE, 1990-2007^a

a) Graphique incluant les 24 pays pour lesquels on dispose de données ventilées par groupe d'âge. Les années considérées pour chaque pays sont les suivantes : 1990-2005 pour le Danemark; 1992-2007 pour la Suisse; 1995-2006 pour la République slovaque; 1995-2007 pour l'Allemagne, la Nouvelle-Zélande, la Pologne (FUS uniquement) et la Suède; 1996-2007 pour le Canada (RPC et RRQ uniquement); 1999-2005 pour le Royaume-Uni; 1999-2007 pour les Pays-Bas; 2000-06 pour l'Italie; 2000-07 pour la Hongrie et les États-Unis (SSDI uniquement pour les 18-64 ans); 2001-07 pour l'Irlande; 2003-06 pour le Japon; 2003-07 pour le Mexique; et 2005-07 pour l'Espagne.

Source : Données fournies par les autorités nationales.

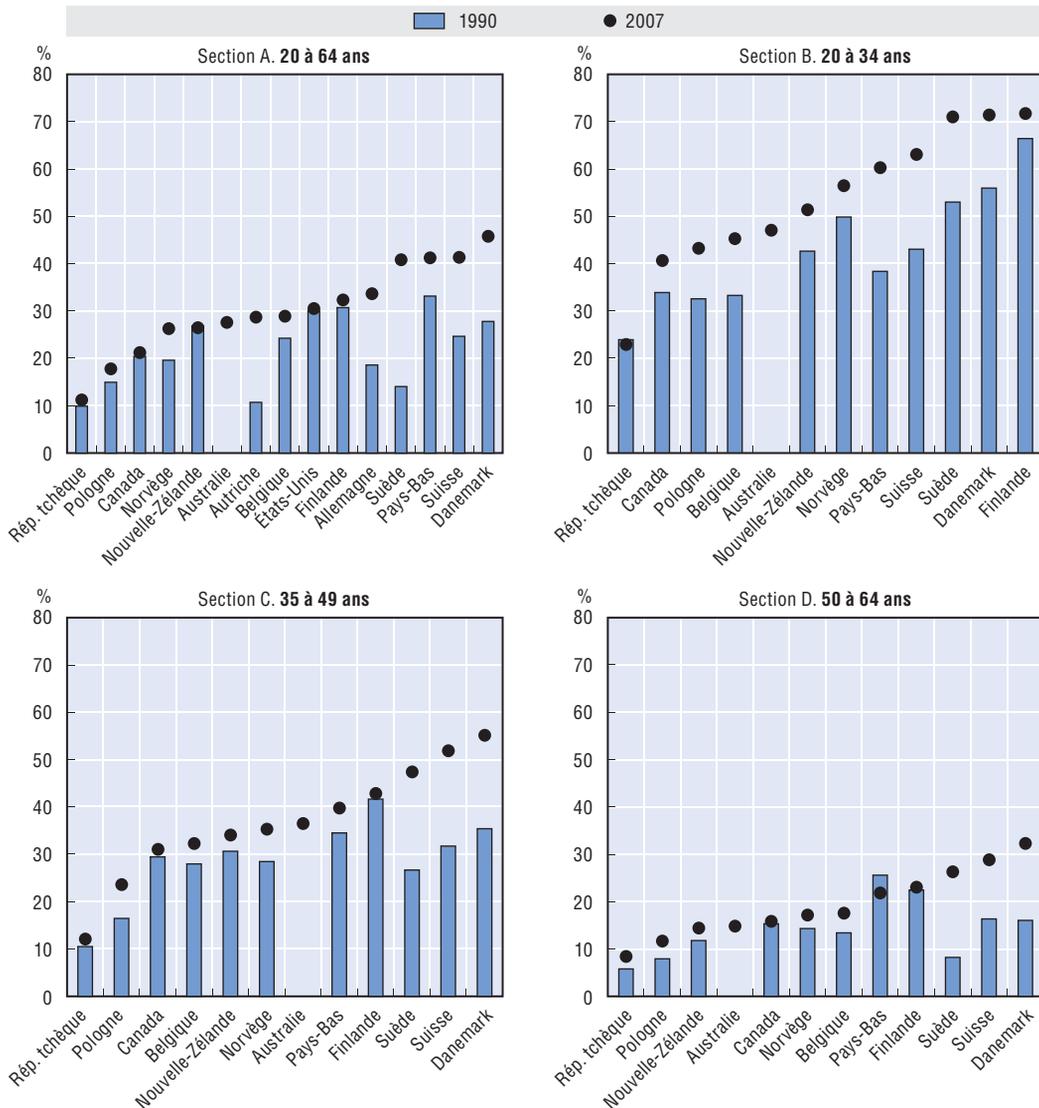
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707575432538>

Par exemple, en Finlande et en Norvège, les personnes âgées de 50 à 64 ans ont plus de dix fois plus de chances de percevoir des prestations d'invalidité que celles âgées de 20 à 34 ans. Parallèlement, les taux de bénéficiaires ont diminué pour le groupe des 50-64 ans dans ces deux pays. Des augmentations importantes ont été observées dans le groupe des 20-34 ans depuis 1990, en particulier en Australie, en Allemagne et en Suède. Les Pays-Bas ont aussi enregistré une augmentation parmi les jeunes hommes, alors que globalement les taux ont diminué. Ce pays est donc désormais une exception en ce que les individus plus âgés sont moins susceptibles que les jeunes et les personnes d'âge très actif de bénéficier de prestations.

Les problèmes mentaux et psychologiques représentent environ un tiers des entrées dans le régime d'invalidité en moyenne dans les pays de l'OCDE (graphique 4.3). Cette part a énormément augmenté dans nombre des pays pour lesquels on dispose de données pour la décennie écoulée. Par exemple, en Suisse et au Danemark, la part des entrées en invalidité dues à des problèmes mentaux est passée de 25 % à plus de 40 % et de 15 % à 40 % en Suède. Les proportions de personnes souffrant de maladie mentale sont systématiquement plus élevées parmi les jeunes et les individus d'âge très actif, particulièrement pour le groupe d'âge 20-34 ans : dans ce groupe, jusqu'à 70 % des entrées dans le régime d'invalidité sont motivées par des problèmes de santé mentale au Danemark, en Finlande et en Suède. C'est aussi dans ce groupe d'âge que les entrées pour des raisons de santé mentale ont le plus augmenté. Ces tendances ont conduit à se demander s'il fallait accorder des prestations permanentes aux jeunes souffrant de problèmes psychologiques ou s'il fallait déployer plus d'efforts pour les faire revenir sur le marché du travail.

Graphique 4.3. Les taux d'entrée dus aux problèmes de santé mentale ont fortement augmenté surtout chez les jeunes, 1990-2007^a

Proportions des individus ayant des problèmes de santé mentale en pourcentage du total de nouveaux bénéficiaires par tranche d'âge^b



a) 1992 pour la Suisse; 1995 pour l'Allemagne, la Belgique et la Pologne; 1996 pour la Nouvelle-Zélande; 1999 pour les Pays-Bas; 2000 pour le Danemark et la Finlande; 2001-06 pour la Canada (RPC et RRQ uniquement); 2005 pour la Norvège; les données pour les États-Unis correspondent à 2006 et ne tiennent pas compte des chevauchements des prestations contributives (SSDI) et non contributives (SSI).

b) Allemagne, Autriche et États-Unis (18 à 64 ans) : pas de ventilation disponible par âge.

Source : Données fournies par les autorités nationales.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707615862243>

1.2. Qui sont les bénéficiaires des prestations d'invalidité ?

Les observations présentées dans la section qui précède donnent une image précise des tendances des taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité, mais elles n'apportent pas de réponses à des questions importantes ayant trait aux caractéristiques personnelles et aux antécédents professionnels de ces bénéficiaires. Pour avoir une image plus complète de ces derniers, il faudrait en savoir plus sur leur niveau d'études, leur situation de famille

Encadré 4.1. Les pays où les effectifs de bénéficiaires sont importants ont enregistré des tendances très différentes depuis 1990

Cet encadré présente en détail les tendances observées dans un échantillon de pays où le nombre de bénéficiaires est élevé.

Au début des années 90, les taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité étaient élevés en Norvège, soit 8 % de la population. Ils ont diminué au cours de la décennie. Toutefois, cette tendance s'est inversée à la fin des années 90 lorsque la croissance a repris, de sorte que le taux de bénéficiaires de prestations était proche de 11 % de la population en 2007.

En Suède, le nombre de nouvelles pensions d'invalidité accordées chaque année est resté stable au milieu des années 80. Il a augmenté en 1992 et 1993, puis a chuté entre 1995 et 1999 lorsque la possibilité pour les personnes âgées de 60 à 64 ans d'obtenir une pension d'invalidité à la fois pour des raisons médicales et pour des raisons liées au marché du travail, a été supprimée. Entre 1999 et 2004, le nombre de nouvelles pensions accordées a augmenté de nouveau, passant par un pic en 2004, mais sa progression s'est ralentie en 2005 et 2006 après le recul enregistré dans les congés maladie de longue durée.

Aux Pays-Bas, le nombre de bénéficiaires a augmenté sans interruption jusqu'en 1993, date à laquelle les modifications de la définition de l'invalidité ont entraîné une diminution de 7 % du nombre de nouvelles pensions accordées (réévaluation). Cependant, le ralentissement s'est inversé à la fin des années 90 et le nombre de personnes percevant des prestations d'invalidité a atteint le niveau critique de près d'un million en 2002. Depuis cette date, les Pays-Bas ont enregistré une baisse régulière des taux de bénéficiaires, par suite de la forte diminution des taux d'entrée entre 2001 et 2006 à la suite d'une série de réformes de grande ampleur. Parallèlement, les Pays-Bas ont enregistré récemment une augmentation importante du nombre de bénéficiaires de prestations devenus handicapés à un jeune âge (le Wajong). Leur nombre a doublé entre 2001 et 2006 et, actuellement, un jeune de 18 ans sur 20 est admis à terme au bénéfice du Wajong.

En Finlande, la proportion de bénéficiaires de pensions d'invalidité est tombée de 10 % à 8.5 % à la fin des années 90 et elle est restée stable depuis 2001. Dans ce pays, les entrées dans le régime d'invalidité ont un lien avec les modifications des prestations de chômage et, plus récemment, également avec la réforme des retraites. Le large recours à l'indemnisation du chômage pendant la récession qui a duré du début au milieu des années 90 a réduit la nécessité d'accorder des prestations de maladie et d'invalidité, tandis qu'à la fin des années 90 et au début des années 2000, l'augmentation des entrées dans le régime d'invalidité résultait de la gestion plus stricte des autres prestations (notamment par le biais des mesures actives visant les bénéficiaires de l'aide sociale) et du lancement de programmes spéciaux destinés à aider les chômeurs de longue durée ayant des problèmes de santé à obtenir une pension d'invalidité (Gould, 2003).

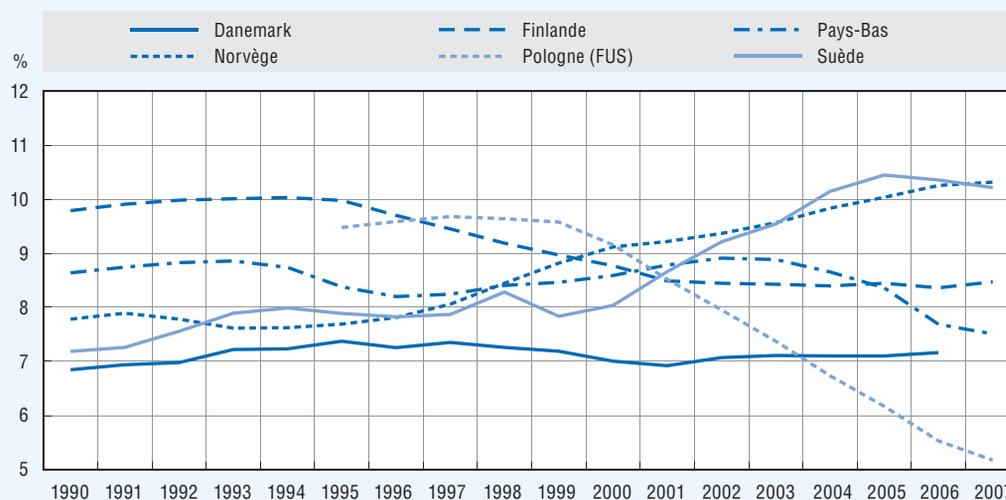
La Pologne a enregistré des taux élevés de bénéficiaires de prestations d'invalidité tout au long de la période 1995-2007. Après une période de relative stabilité entre 1995 et 1999, la proportion de bénéficiaires de prestations d'invalidité a fortement diminué à partir de 2000 et de façon encore plus marquée de 2004 à 2006. Cette chute coïncide avec l'introduction d'une nouvelle procédure d'évaluation de l'incapacité et la restriction de l'accès aux prestations permanentes (OCDE, 2006). L'évolution du nombre de bénéficiaires en Pologne reflète aussi les circonstances spécifiques de la transition vers l'économie de marché dans le cadre de laquelle il a été particulièrement difficile pour certains travailleurs de rester sur le marché du travail.

Au Danemark, le taux de bénéficiaires a oscillé autour de 7 % au cours des 15 dernières années. Les entrées dans le régime d'invalidité sont restées constantes en dépit de plusieurs réformes, qui ont orienté un nombre croissant de personnes ayant une capacité de travail réduite vers des programmes d'emploi subventionné (emplois flexibles). Le nombre de personnes occupant des emplois flexibles est passé de 13 000 en 2003 à 41 500 en 2006. Le nombre de personnes en attente d'attribution d'un emploi flexible est passé de 1 400 à 12 700 au cours de la même période.

Encadré 4.1. **Les pays où les effectifs de bénéficiaires sont importants ont enregistré des tendances très différentes depuis 1990 (suite)**

Évolution des taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité dans certains pays de l'OCDE, 1990-2007

Pourcentage des personnes âgées de 20 à 64 ans^a



a) Les données pour les Pays-Bas se réfèrent aux personnes âgées de 15 à 64 ans.

Source : Données fournies par les autorités nationales.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707751866403>

et les types d'emploi qu'ils occupaient avant leur accès aux prestations d'invalidité. Les données administratives relatives à l'invalidité ne permettent pas toujours d'analyser l'influence de caractéristiques précises sur l'octroi des prestations. C'est la raison pour laquelle des données recueillies au niveau individuel sont nécessaires, parce qu'elles fournissent d'abondantes informations sur les caractéristiques des bénéficiaires et permettent de reconstituer leur parcours professionnel. Une attention particulière est accordée aux caractéristiques de l'emploi, car l'on estime que l'environnement de travail est devenu peut-être encore plus difficile (Parent-Thirion *et al.*, 2007) de sorte que certains groupes de la population, en particulier les personnes ayant des compétences et des qualifications peu élevées et celles qui se sont éloignées du marché du travail, ont plus de mal à se maintenir dans l'emploi. Dans le même temps, il se peut que les institutions et les politiques existant dans les différents pays contribuent, à des degrés différents, à leur retrait du marché du travail.

L'analyse a été réalisée pour un échantillon de pays (Allemagne, Australie, Royaume-Uni et Suisse) pour lesquels on dispose d'études longitudinales qui fournissent suffisamment d'informations sur la santé, la démographie, le parcours professionnel et la situation au regard des prestations (voir l'annexe 4.A1 pour plus de précisions). La définition des prestations d'invalidité dans la présente section s'appuie sur les informations fournies par les personnes d'âge actif elles-mêmes sur leurs sources de revenu. Les particularités du type de prestations d'invalidité propres à chaque pays sont prises en compte dans la définition de ce statut (encadré 4.2). Les régimes sont différents d'un pays à l'autre, car certains pays offrent une couverture universelle, tandis que d'autres subordonnent les prestations au niveau de ressources ou ont mis en place un système mixte couplant des prestations de type

Encadré 4.2. Types de prestations liées à l'invalidité

Le présent encadré décrit les types de prestations liées à l'invalidité existant en Australie, en Allemagne, en Suisse et au Royaume-Uni et conditions d'accès et d'ouverture des droits.

Australie

Indemnité de maladie. Une indemnité forfaitaire subordonnée au niveau de ressources est versée par l'État aux résidents de plus de 21 ans victimes d'une maladie ou d'un accident les empêchant de travailler, à condition qu'ils reprennent par la suite leur emploi (ou leurs études).

Pension d'invalidité. Les résidents, entre l'âge de 16 ans et l'âge légal de la retraite, peuvent percevoir une pension d'invalidité. Si l'intéressé était déjà atteint de cette incapacité avant de résider en Australie, il doit pour ce faire avoir résidé pendant 10 ans dans le pays. Les intéressés doivent être considérés comme incapables de travailler ou de suivre une réadaptation professionnelle pendant au moins 15 heures par semaine sur une période de deux ans à cause de leur maladie, leur accident ou leur incapacité (ou leur cécité permanente). Ces paiements sont subordonnés au niveau de ressources du ménage et du patrimoine (sauf en cas de cécité). Les anciens combattants qui sont atteints de cécité permanente ou ont une incapacité permanente de travail et qui répondent aux critères de l'incapacité permanente de travail peuvent prétendre à une *pension d'ancienneté*.

Allemagne

Pensions d'invalidité. Elles peuvent être versées à tous les salariés qui ont cotisé au minimum pendant cinq ans, dont trois obligatoirement au cours des cinq dernières années. Les travailleurs indépendants ont accès aux pensions d'invalidité par adhésion volontaire. On distingue la pension pour incapacité totale et la pension pour incapacité réduite. La première est accordée aux assurés qui ne peuvent pas travailler moins de trois heures par jour à cause de leur maladie, tandis que la seconde est accordée à ceux qui peuvent travailler entre trois et moins de six heures par jour.

Suisse

Assurance invalidité. Elle couvre tous les résidents à partir de l'âge de 18 ans et les personnes occupant un emploi rémunéré dans le pays, une prestation spéciale étant versée aux personnes invalides de naissance ou avant l'âge de 18 ans et à celles ayant cotisé pendant moins d'un an. Les personnes qui ne peuvent prétendre à une prestation d'invalidité du deuxième pilier ou qui n'ont droit qu'à une faible prestation peuvent percevoir une prestation supplémentaire soumise à conditions de ressources qui est financée par l'impôt.

Royaume-Uni

Prestations pour incapacité. Elles ont remplacé les prestations de maladie et les prestations d'invalidité à compter d'avril 1995. Les bénéficiaires doivent être des résidents ordinaires du Royaume-Uni et avoir été jugés incapables de travailler à cause de leur maladie à la suite de l'évaluation individuelle du taux d'incapacité. Les bénéficiaires doivent avoir suffisamment cotisé pendant les trois dernières années précédentes. Il existe trois taux d'incapacité pour calculer les prestations, deux taux de courte durée (le plus faible est versé pendant les 28 premières semaines de maladie et le plus élevé de la 29^e à la 52^e semaine) et un taux de longue durée pour les personnes qui ont été malades pendant plus d'un an. Les prestations versées au taux de courte durée le plus élevé ou au taux de longue durée sont considérées comme un revenu imposable.

Allocation pour handicap lourd. Cette indemnité était servie aux personnes âgées de moins de 65 ans et incapables de travailler, mais qui n'avaient pas suffisamment cotisé à l'assurance nationale pour prétendre à la prestation d'incapacité de longue durée. À partir d'avril 2001, elle n'a plus été sollicitée. Depuis cette date, les demandeurs âgés de moins de 20 ans (ou de 25 ans s'ils suivent une formation ou des études) peuvent être admis au bénéfice de la prestation d'incapacité.

Encadré 4.2. Types de prestations liées à l'invalidité (suite)

Assistance sociale (Income Support). Les personnes qui ne peuvent prétendre à la prestation d'incapacité parce qu'elles ne remplissent pas les conditions de ressources ou de cotisation peuvent bénéficier d'une garantie de ressources à travers l'assistance sociale et elles peuvent également percevoir une allocation de subsistance pour handicapé s'ils ont des besoins en matière de soins individuels et/ou de mobilité par suite d'un lourd handicap et en font la demande avant l'âge de 65 ans. Étant donné que les prestations publiques d'incapacité ne couvrent pas l'ensemble de la population, comme en Suisse, de nombreuses personnes handicapées au Royaume-Uni reçoivent l'assistance sociale qui complète l'allocation de subsistance pour handicapé et il est donc important d'inclure ces personnes parmi les bénéficiaires des prestations d'incapacité.

Au Royaume-Uni, les prestations d'incapacité de type contributif ne sont pas soumises à des conditions de ressources, tandis que les prestations de type non contributif destinées à ceux qui ne remplissent pas les conditions de cotisation le sont. Depuis octobre 2008, l'indemnité d'emploi et de soutien (*Employment and Support Allowance, ESA*) remplace pour les nouveaux demandeurs la prestation d'incapacité et la garantie de revenu versées en cas de maladie ou de handicap.

contributif (en fonction des gains) à des prestations de type non contributif. Les pays choisis sont très différents du point de vue de la situation sur le marché du travail et des régimes d'invalidité, ce qui permet de mieux cerner les interactions entre les caractéristiques personnelles et de l'emploi d'une part, et la situation et les politiques au niveau macroéconomique d'autre part. Il sera ainsi possible d'obtenir des informations pertinentes indiquant si les déterminants de l'invalidité diffèrent selon le type de régime de prestations, mais le fait que le groupe de pays soit restreint peut avoir des conséquences pour la généralisation des résultats.

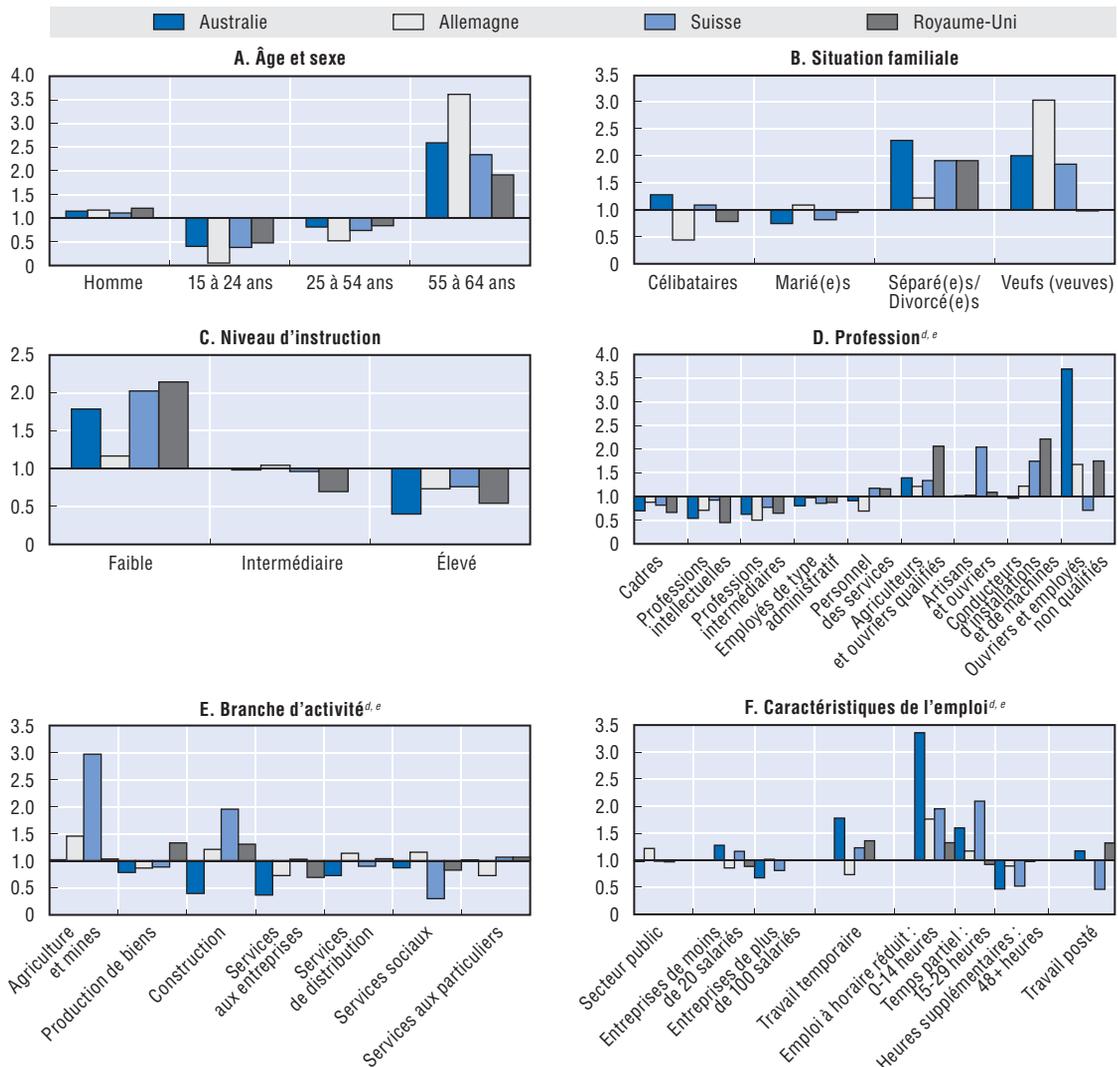
Dans les quatre pays, les caractéristiques démographiques des bénéficiaires des prestations d'invalidité sont très similaires (graphique 4.4). On compte parmi eux un peu plus d'hommes et ils sont en moyenne plus âgés (six ans) que les non-bénéficiaires, les bénéficiaires en Allemagne étant en moyenne plus âgés que dans les trois autres pays². La proportion de personnes séparées/divorcées parmi les bénéficiaires de prestations d'invalidité est plus importante, alors que les veuves ou veufs sont aussi surreprésentés dans tous les pays sauf au Royaume-Uni. De plus, le pourcentage de célibataires parmi les bénéficiaires est lui aussi plus important que parmi les non-bénéficiaires en Australie et en Suisse. La large prévalence des veuves et veufs en Allemagne est peut-être due à un effet d'âge. Le fait que l'Australie affiche le plus faible pourcentage de bénéficiaires de prestations d'invalidité mariés tient à la nature du système, où les critères de conditions de ressources comptent beaucoup.

En Australie et en Allemagne, pratiquement toutes les personnes recevant des prestations ont des antécédents professionnels mais un peu moins importants que les personnes qui n'en reçoivent pas. Un pourcentage plus important a déjà connu un épisode de chômage (44 % contre 32 % en Australie et 40 % contre 34 % en Allemagne) et sur une plus longue période (22 mois contre neuf mois en moyenne en Australie et 13 mois contre sept mois en Allemagne). Les bénéficiaires de prestations en Allemagne ont des antécédents professionnels acquis sur une période beaucoup plus longue que les non-bénéficiaires, ce qui est peut-être lié au fait qu'ils sont plus âgés.

Il y a davantage de personnes peu qualifiées et de travailleurs manuels parmi les bénéficiaires que dans le groupe de non-bénéficiaires dans tous les pays, mais le secteur

Graphique 4.4. Caractéristiques démographiques et d'emploi des bénéficiaires de prestations d'invalidité

Prévalence relative (1 correspond à la population moyenne)^{a, b, c}



- a) Les nombres reportés sont les ratios des bénéficiaires des prestations invalidité sur les non-bénéficiaires.
- b) Les échantillons incluent les personnes présentes au cours d'au moins trois vagues consécutives, qui n'étudient pas à temps plein, qui sont âgées de 15 à 64 ans en Australie, au Royaume-Uni et en Suisse; de 16 à 64 ans en Allemagne.
- c) Les années suivantes sont considérées pour chaque pays : 2001-07 pour l'Australie; 1984-2006 pour l'Allemagne; 2002-06 pour la Suisse; et 1991-2006 pour le Royaume-Uni.
- d) Les caractéristiques de l'emploi correspondent au dernier emploi du répondant. Les échantillons sont par conséquent différents dans les sections D à F, puisqu'ils comprennent uniquement les individus qui avaient un emploi auparavant.
- e) Les trois grands groupes de niveau d'instruction sont définis d'après la CITE-97. Les groupes de professions sont définis d'après la classification en neuf professions de la CITE-88 à un chiffre. Les sept grands regroupements par secteur d'activité ont été définis à partir de la classification CITI Rév. 3 en 17 groupes : agriculture et activités extractives correspond aux secteurs d'activité A, B et C (agriculture, chasse et sylviculture; pêche; et activités extractives); production de biens correspond aux secteurs d'activité C et D (activités de fabrication; et production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau); construction correspond au secteur d'activité F (construction); services aux entreprises correspond aux secteurs d'activité J et K (intermédiation financière; et immobilier, locations et activités de services aux entreprises); services de distribution correspond aux secteurs d'activité G et I (commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles, de motos et de biens personnels et domestiques; et transports, entreposage et communications); services sociaux correspond aux secteurs d'activité L, M, N et Q (administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire; éducation; santé et action sociale; et organisations et organismes extraterritoriaux); services aux particuliers correspond aux secteurs d'activité H, O et P (hôtels et restaurants; autres activités de services collectifs, sociaux et personnels; et ménages privés employant du personnel domestique).

Source : Estimations de l'OCDE établies sur la base du GSOEP pour l'Allemagne, de HILDA pour l'Australie, du BHPS pour le Royaume-Uni et du PSM pour la Suisse.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707630518176>

d'activité ou le type d'entreprises où ils travaillaient précédemment diffèrent selon les pays. La prévalence élevée de personnes peu qualifiées parmi les bénéficiaires de prestations d'invalidité en Australie et au Royaume-Uni résulte peut-être du fait que celles-ci sont soumises à conditions de ressources. Ces constatations pourraient aussi être liées en partie à la corrélation bien établie entre la situation socio-économique et la santé (Case et al., 2005; Smith, 1999). Toutefois, si l'on examine le secteur dans lequel les bénéficiaires travaillaient auparavant, on n'observe pas de tendance commune à l'ensemble des pays.

D'autres caractéristiques du travail semblent importantes. Dans les quatre pays, les bénéficiaires sont surreprésentés dans les emplois atypiques. En majorité, les bénéficiaires occupaient auparavant des emplois à temps partiel ou des emplois à horaire réduit (une à 14 heures de travail) dans tous les pays (uniquement des emplois à horaire réduit au Royaume-Uni), surtout en Australie et en Suisse. Ils étaient aussi plus susceptibles d'avoir occupé des emplois temporaires dans les quatre pays sauf en Allemagne. Ils sont surreprésentés dans le travail posté au Royaume-Uni et en Australie. Ce phénomène pourrait s'expliquer par deux facteurs. D'une part, il est probable que les personnes souffrant de problèmes de santé doivent réduire leur durée de travail ou occupent des emplois plus précaires. D'autre part, il est possible que les personnes travaillant à temps partiel ou ayant un emploi temporaire aient moins de probabilités de se maintenir dans l'emploi ou que leur santé soit affectée par ce type d'emploi (OCDE, 2008a) et, par conséquent, elles sont plus susceptibles de connaître une période d'invalidité. L'analyse de régression présentée dans la section qui suit apportera un éclairage supplémentaire sur cette question.

2. Caractéristiques individuelles et caractéristiques du travail déterminant la situation au regard de l'emploi

Les caractéristiques personnelles et les antécédents professionnels sont susceptibles de déterminer la probabilité qu'un individu entre dans le régime d'invalidité ou continue à travailler après la survenue d'un problème de santé. La présente section propose d'abord une analyse des probabilités de transition vers le régime de l'invalidité chaque année. Elle examine ensuite comment les caractéristiques du travail et les caractéristiques personnelles influent sur le maintien dans l'emploi après un problème de santé.

2.1. Quels facteurs influent sur l'entrée dans le régime d'invalidité ?

Un mauvais état de santé accroît normalement la désutilité du travail et pourrait même réduire la probabilité de reprendre un emploi tout en générant des droits aux prestations d'invalidité. D'un autre côté, l'hypothèse que globalement la dégradation de l'état de santé ne peut seule expliquer l'augmentation du nombre de bénéficiaires dans les pays étudiés est souvent formulée (McVicar, 2008; Bound et Burkhauser, 1999; Faggio et Nickell, 2005; Autor et Duggan, 2003). L'analyse de régression présentée dans cette section éclaire un peu mieux le rôle joué par la santé pour les différents groupes et l'importance du statut d'activité antérieur et des caractéristiques du travail (voir l'encadré 4.3 et l'annexe 4.A1 pour une description des méthodes de régression).

Avoir un problème de santé accroît la probabilité de percevoir des prestations d'invalidité dans tous les pays (tableau 4.1, section A). Cela est vrai pour les chocs de santé passés ou présents (y compris l'état de santé au moment de la première observation de l'individu dans le cadre de l'enquête). Il est à noter toutefois que la mesure de la santé utilisée dans cette analyse diffère selon les pays. Le choix de la variable santé pour chaque

Encadré 4.3. Estimer la probabilité des transitions vers le marché du travail

On utilise un modèle de durée en temps discret pour analyser les transitions entre les différents états.

Probabilité d'entrer dans le régime d'invalidité (section 2.1)

La transition vers le régime d'invalidité est estimée en utilisant un modèle bi-logarithmique complémentaire. Ce modèle est l'équivalent en temps discret d'un modèle en temps continu à risque proportionnel et où le risque est exprimé selon :

$$h(t, X) = 1 - \exp[-\exp(X'_{it}\beta + H'_{it}\gamma + D(t) + u_i)]$$

ou

$$\log(-\log[1 - h(t, X)]) = X'_{it}\beta + H'_{it}\gamma + D(t) + u_i$$

où la probabilité d'une transition vers une prestation d'invalidité est une fonction de l'état de santé (H) et des caractéristiques socio-démographiques (X), de la dépendance de la durée (D) et des effets de l'hétérogénéité non observée modélisée au moyen d'une distribution normale.

Probabilité d'occuper un emploi (section 2.2)

Pour l'analyse de l'emploi, on utilise un modèle probit dynamique. Ce modèle estime la probabilité d'occuper un emploi en fonction de la situation antérieure au regard de l'emploi (d), de la santé (H) et des caractéristiques démographiques ainsi que des caractéristiques du travail (X), après prise en compte des conditions initiales (δ) :

$$\Pr(d_{it} = 1 \mid d_{it-1}, X_{it}, \delta_i) = \Phi(d_{it-1}\phi + X'_{it}\beta + H'_{it}\gamma + \delta_i)$$

Les conditions initiales sont modélisées à l'aide de la méthode de Wooldridge, comme expliqué en détail dans l'annexe 4.A1.

pays est dicté principalement par les données disponibles. Les problèmes de santé sont définis comme des limitations aux activités quotidiennes en Australie, en Suisse et au Royaume-Uni et comme au moins une nuit d'hospitalisation en Allemagne. Des estimations supplémentaires ont été réalisées par instrumentation de la variable santé afin d'assurer une plus grande comparabilité entre les pays. Les résultats obtenus sont pratiquement inchangés pour les caractéristiques socio-démographiques des individus. Dans le même temps, l'effet des chocs de santé est notablement réduit, particulièrement en Australie et au Royaume-Uni (voir tableau 4.A1.1 dans l'annexe).

Les résultats confirment également l'analyse descriptive des bénéficiaires de prestations contenue dans la section précédente, étant donné que la probabilité d'entrer dans le régime d'invalidité est plus faible pour les femmes et pour les groupes d'âge plus jeunes, après prise en compte de l'effet d'autres caractéristiques observées et de l'hétérogénéité non observée³. Les effets de l'âge sont plus faibles au Royaume-Uni, ce qui montre qu'il y a moins d'écart entre les jeunes et les individus plus âgés quant à la probabilité qu'ils entrent dans le régime d'invalidité. En Allemagne, au contraire, les jeunes adultes ont une bien moins forte probabilité de recevoir des prestations étant donné que les caractéristiques des régimes d'invalidité sont semblables à celles des régimes de préretraite. Le nombre d'enfants du ménage est important en Australie et au Royaume-Uni, étant donné que le nombre total de personnes dans le ménage est pris en compte pour l'octroi des prestations soumises à conditions de ressources. Un revenu plus élevé du ménage a un effet protecteur, puisqu'un revenu plus élevé est corrélé à une moindre

Tableau 4.1. Probabilité de recevoir une prestation d'invalidité : la santé et des facteurs démographiques ont une influence

	Australie	Allemagne	Suisse	Royaume-Uni
Section A. Modèle Logit de la probabilité d'invalidité (coefficients estimés)^{a, b, c}				
Problèmes de santé^d	1.989***	0.550***	0.830***	1.167***
Problèmes de santé en t – 1^d	1.196***	0.575***	1.064***	1.174***
Problèmes de santé^d (valeur initiale)	0.381***	0.489***	0.693***	0.198***
Nombre d'enfants au sein du ménage (variable regroupée)	-0.124*	-0.205	-0.157	-0.090*
Quintile du revenu des ménage				
2 ^e quintile	-0.045	-0.682***	0.509**	0.264***
3 ^e quintile	-0.489**	-0.339*	0.175	0.172
4 ^e quintile	-1.536***	-0.466**	0.288	0.159
5 ^e quintile	-1.260***	-0.545***	-0.779**	-0.144
Sexe = femme	-0.326**	-0.198	-0.876***	-0.937***
Âge				
15 à 24 ans	-0.891***	-3.880***	-1.958***	-0.638***
25 à 34 ans	-0.716***	-2.883***	-1.383***	-0.485***
25 à 44 ans	-0.663***	-2.333***	-0.828***	-0.230**
45 à 54 ans	-0.365**	-1.045***	-0.549***	-0.151*
Né à l'étranger (groupe ethnique pour le Royaume-Uni)	-0.057	-0.691***	0.003	-0.743**
Situation familiale				
Célibataire	0.503***	0.617***	1.075***	0.426***
Séparé(e)/divorcé(e)	0.385**	0.307	0.793***	0.501***
Veuf (veuve)	-0.728	0.256	0.387	0.097
Niveau d'instruction				
Faible	0.048	0.353*	0.099	0.340***
Intermédiaire	0.146	0.205	0.078	0.070
Au chômage au moins une fois	0.166	0.607***	..	0.073
Nombre d'observations	36 063	86 430	12 502	84 926
Section B. Interactions entre les chocs de santé et les caractéristiques personnelles (coefficients estimés)^{a, b, c}				
Sexe = femme	0.639*	-0.221	0.449	0.262
Âge				
15 à 24 ans	1.060	-22.101	2.318**	0.684*
25 à 34 ans	-0.086	0.339	0.614	1.258***
25 à 44 ans	-0.032	0.998*	-0.415	0.612***
45 à 54 ans	0.006	0.807**	0.327	0.651***
Niveau d'instruction				
Faible	-0.045	-0.303	-0.013	-1.253***
Intermédiaire	-0.142	-0.258	0.107	-0.421
Quintile du revenu des ménage				
2 ^e quintile	0.307	0.022	0.158*	-0.188
3 ^e quintile	0.301	-0.053	-0.414	0.466*
4 ^e quintile	1.148	-0.925*	0.509	1.034***
5 ^e quintile	-0.817	-1.319**	0.065	1.011***

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

a) Les échantillons comprennent les personnes présentes au cours de trois vagues consécutives au moins, qui n'étudient pas à temps plein, et qui sont âgées de 15 à 64 ans en Australie, au Royaume-Uni et en Suisse; de 16 à 64 ans en Allemagne.

b) Les années suivantes sont considérées pour chaque pays : 2001-07 pour l'Australie; 1994-2006 pour l'Allemagne; 2002-06 pour la Suisse; et 1991-2006 pour le Royaume-Uni.

c) Toutes les régressions incluent des variables indicatrices de la région (sauf pour l'Allemagne) et les caractéristiques « initiales » de l'emploi suivantes : branches d'activité, profession, type de contrat, horaires de travail, travail posté, secteur public et taille de l'entreprise. « Valeur initiale » entre parenthèses indique la valeur de la variable en question au moment où l'individu entre dans l'enquête. La valeur initiale des problèmes de santé correspond aussi aux problèmes de santé, la première période où l'individu est observé dans l'enquête.

d) Les problèmes de santé sont définis comme suit : au moins une nuit d'hospitalisation en Allemagne; la santé est un obstacle aux activités quotidiennes en Australie, au Royaume-Uni et en Suisse.

Source : Estimations de l'OCDE établies sur la base du GSOEP pour l'Allemagne, de HILDA pour l'Australie, du BHPS pour le Royaume-Uni et du PSM pour la Suisse.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707802157757>

probabilité de percevoir des prestations d'invalidité (sauf au Royaume-Uni), bien qu'il existe quelques différences entre les pays. Les caractéristiques d'emploi, la profession ou la branche d'activité antérieures n'ont pas d'impact systématique dans l'ensemble des pays, sur la probabilité de percevoir des prestations d'invalidité une fois que d'autres caractéristiques individuelles et l'hétérogénéité non observée ont été prises en compte.

Il ressort de l'analyse des tendances globales des taux de bénéficiaires de pensions d'invalidité que ces taux ont fortement augmenté au fil des années pour de nombreux pays, en particulier parmi certains groupes. Il est donc intéressant de vérifier si certains groupes souffrent davantage de l'apparition d'un problème de santé en incluant des termes d'interactions dans les régressions (tableau 4.1, section B). Par exemple, si les jeunes ou les femmes sont plus susceptibles de connaître une période d'invalidité après un choc de santé, une dégradation de leur état de santé ces dernières années pourrait expliquer l'augmentation du nombre de bénéficiaires parmi les jeunes et femmes. Les résultats font apparaître que le coefficient n'est pas significatif pour le sexe, ce qui indique que le fait d'avoir un problème de santé n'accroît pas la probabilité de percevoir une prestation d'invalidité pour les femmes⁴. L'Australie est le seul pays où les chocs de santé ont effectivement de plus graves conséquences pour les femmes.

On observe cependant des différences dans les effets de l'âge, du revenu et du niveau d'études. Fait surprenant, un choc de santé a des effets plus graves pour les tranches de revenu supérieures au Royaume-Uni, alors qu'en Allemagne les individus de la tranche la plus élevée bénéficient d'un effet protecteur des revenus en cas de problèmes de santé. Les personnes peu instruites sont moins susceptibles d'entrer dans le régime d'invalidité après un choc de santé uniquement au Royaume-Uni. Les jeunes sont davantage affectés par les effets d'une dégradation de leur état de santé en Suisse, tandis qu'en Allemagne, c'est le cas pour les personnes d'âge très actif et au Royaume-Uni, pour les jeunes et les personnes d'âge très actif.

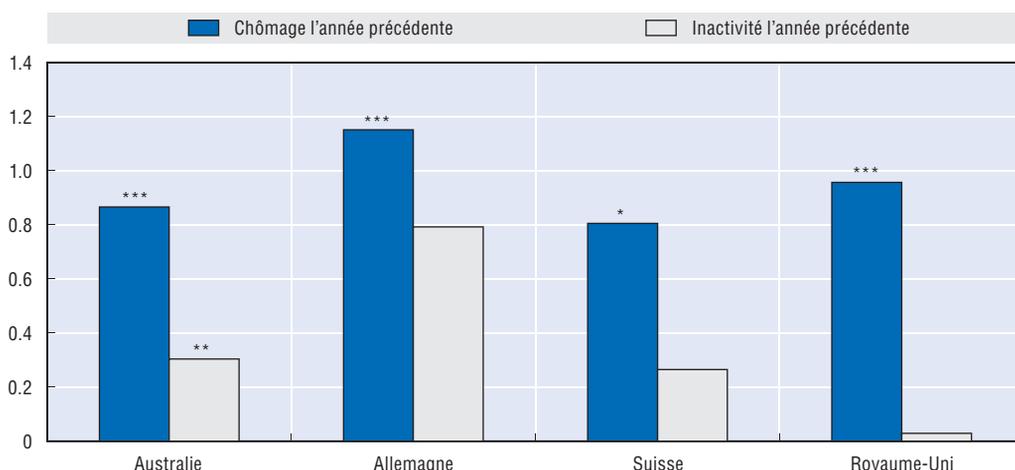
Plusieurs études ont montré que le chômage a un effet néfaste sur la santé, en particulier sur la santé mentale (OCDE, 2008a) et que les épisodes de chômage pourraient accroître la probabilité de percevoir des prestations d'invalidité en raison de leurs effets défavorables sur la santé. Par ailleurs, une dégradation de l'état de santé peut conduire à une perte d'emploi, puis à une autre forme d'inactivité. Selon l'analyse contenue dans la présente section, les personnes qui ont connu au moins un épisode de chômage au cours de leur parcours professionnel sont plus susceptibles de percevoir des prestations d'invalidité (tableau 4.1, section A). En outre, une analyse de régression destinée à vérifier les effets d'épisodes précédents de chômage et autres formes d'inactivité sur l'état d'invalidité montre que le chômage accroît effectivement la probabilité de percevoir des prestations d'invalidité, et que les effets d'épisodes d'inactivité sont importants en Australie (graphique 4.5).

2.2. Quels groupes sont les plus susceptibles de se maintenir dans l'emploi à la suite de problèmes de santé ?

Indépendamment de l'estimation de la probabilité d'entrer dans le régime invalidité, il est également intéressant de comprendre quelles sont les caractéristiques individuelles et les caractéristiques du travail qui ont un effet protecteur pour les travailleurs en augmentant la probabilité qu'ils ont de se maintenir dans l'emploi après avoir connu des problèmes de santé. Les régressions utilisent une approche dynamique, qui tient compte de l'emploi antérieur (tableau 4.2). Les résultats montrent aussi que le revenu du ménage

Graphique 4.5. Les épisodes précédents de chômage ou d'inactivité augmentent la probabilité de percevoir une prestation d'invalidité

Coefficients issus d'un modèle de probabilité de l'invalidité^{a, b, c}



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

- Les coefficients présentés sont issus d'un modèle logit. Ils capturent les effets du chômage et de l'inactivité en t-1 sur la probabilité de recevoir une prestation d'invalidité. Un coefficient positif signifie une probabilité plus élevée de recevoir une prestation d'invalidité.
- Les échantillons comprennent les personnes présentes au cours de trois vagues consécutives au moins, qui n'étudient pas à temps plein, et qui sont âgées de 15 à 64 ans en Australie, au Royaume-Uni et en Suisse; de 16 à 64 ans en Allemagne. Les échantillons ont été réduits aux individus qui ne touchaient pas de prestations d'invalidité l'année précédente.
- Les années considérées pour chaque pays sont données dans la note b) du tableau 4.1 et les variables de contrôle sont les mêmes que celles des régressions du tableau 4.1.

Source : Estimations de l'OCDE sur la base du GSOEP pour l'Allemagne, de HILDA pour l'Australie, du BHPS pour le Royaume-Uni et du PSM pour la Suisse.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707651634017>

n'est pas associé à une plus forte probabilité de maintien dans l'emploi (sauf en Allemagne). Un niveau d'études faible (intermédiaire en Australie) réduit les chances de se maintenir dans l'emploi au Royaume-Uni, alors qu'on observe le contraire en Suisse. Les effets sur les chances de maintien dans l'emploi d'autres caractéristiques démographiques varient considérablement selon les pays. Le fait d'occuper un emploi manuel (« cols bleus ») diminue les probabilités d'avoir un emploi en Allemagne et en Suisse et c'est le cas dans tous les pays pour les contrats temporaires. Le travail à temps partiel et/ou les emplois à horaire réduisaient également les chances d'avoir un emploi dans tous les pays sauf l'Allemagne. Le secteur d'activité influe sur les probabilités d'avoir un emploi en Suisse et en Allemagne.

Du point de vue de l'action publique, une question intéressante consiste à déterminer quels types de travailleurs sont les plus affectés par un choc de santé. Ceci peut être évalué en incluant aux régressions de base des termes d'interactions entre les caractéristiques du travail et la survenue d'un problème de santé (tableau 4.2, section B). Le fait d'être employé dans certains secteurs d'activité – principalement dans le secteur des services aux particuliers – semble avoir un effet positif en termes de maintien dans l'emploi après un choc de santé dans tous les pays sauf en Allemagne. Par contre, les travailleurs manuels (« cols bleus ») sont moins susceptibles de se maintenir dans l'emploi après la survenue d'un problème de santé au Royaume-Uni. Les travailleurs non qualifiés sont moins susceptibles de rester en activité après un choc de santé en Australie, tandis que l'on observe la situation inverse en Allemagne. Les personnes qui travaillent à temps partiel et celles qui

Tableau 4.2. **Le type d'emploi et la santé ont un impact sur le maintien dans l'emploi**

	Australie	Allemagne	Suisse	Royaume-Uni
Section A. Modèle Probit dynamique de l'emploi (coefficients estimés)^{a, b, c}				
Emploi en t – 1	1.191***	1.021***	1.888***	2.151***
Situation initiale au regard de l'emploi	0.447***	0.083**	0.320***	0.255***
Problèmes de santé^d	-0.377***	-0.225***	-0.341***	-0.348***
Problèmes de santé^d en t – 1	-0.428***	-0.051*	-0.321***	0.056*
Nombre d'enfants au sein du ménage (variable regroupée)	0.100	0.002	0.043	0.013
Quintile du revenu des ménages				
2 ^e quintile	0.047	0.138***	-0.029	-0.005
3 ^e quintile	0.115	0.174***	0.018	0.056
4 ^e quintile	0.069	0.209***	-0.093	0.075*
5 ^e quintile	0.030	0.203***	-0.072	0.025
Sexe = femme	0.235***	0.104***	0.063	-0.084***
Âge				
15 à 24 ans	0.014	0.254***	0.892***	0.590***
25 à 34 ans	0.321***	0.257***	0.483***	0.599***
25 à 44 ans	0.311***	0.345***	0.285***	0.589***
45 à 54 ans	0.235***	0.277***	0.412***	0.528***
Né à l'étranger (groupe ethnique pour le Royaume-Uni)	0.218***	0.109	0.036	0.147
Situation familiale				
Célibataire	-0.237***	0.080	-0.538***	-0.257***
Séparé(e)/divorcé(e)	-0.069	0.005	0.101	0.149
Veuf (veuve)	-0.375**	-0.300**	-2.017**	0.046
Niveau d'instruction^e				
Faible	-0.079	-0.027	0.965**	-0.304***
Intermédiaire	-0.110*	-0.068	-0.021	-0.168**
Branche d'activité^e				
Agriculture et mines	0.003	0.112	0.263	-0.004
Construction	-0.016	-0.133**	-0.775**	0.086
Services aux entreprises	0.072	0.064	-0.685***	-0.031
Services de distribution	0.033	0.129***	-0.590***	0.023
Services sociaux	0.090	0.054	-0.561***	-0.081
Services aux particuliers	-0.167	0.142**	0.160	0.051
Profession^e				
« Cols bleus »	-0.153	-0.119***	-0.313***	0.096
Professions non-qualifiées	-0.135	0.010	-0.226	0.050
Type de contrat				
Emploi temporaire	-0.213***	-0.110***	-0.323**	-0.216***
Heures travaillées hebdomadaires				
Emploi à horaire réduit : de 0 à 14 heures	-1.157***	-0.034	-0.391**	-0.165**
Temps partiel : de 15 à 29 heures	-0.805***	0.022	-0.391**	-0.034
Heures supplémentaires : plus de 48 heures	-0.123	0.073**	0.001	-0.035
Travail posté	-0.041	..	-0.025	-0.034
Secteur public	0.082	0.017	-0.120	0.163**
Taille de l'entreprise				
Entreprise de moins de 20 salariés	-0.041	-0.127***	-0.082	0.054
Entreprise de plus de 100 salariés	-0.056	0.072*	-0.087	-0.050
Nombre d'observations	30 619	82 182	9 643	82 134

Tableau 4.2. **Le type d'emploi et la santé ont un impact sur le maintien dans l'emploi** (suite)

	Australie	Allemagne	Suisse	Royaume-Uni
Section B. Interactions entre les chocs de santé et caractéristiques des travailleurs (coefficients estimés)^{a, b, c}				
Branche d'activité^e				
Agriculture et mines	0.243	0.151	-0.558	0.214
Construction	-0.012	-0.018	-0.567	0.346*
Services aux entreprises	0.295	0.021	-0.062	0.457***
Services de distribution	0.323**	0.001	-0.306	0.316***
Services sociaux	0.180	0.024	-0.154	0.370***
Services aux particuliers	0.570***	0.083	1.246***	0.417***
Profession^e				
« Cols bleus »	-0.182	-0.072	0.194	-0.174*
Professions non-qualifiées	-0.221*	0.159*	0.033	0.125
Temps de travail				
Emploi à horaire réduit : de 0 à 14 heures	0.031	0.131	-0.335*	0.344***
Temps partiel : de 15 à 29 heures	0.188	-0.001	-0.371**	0.218**
Heures supplémentaires : plus de 48 heures	0.160	0.135*	-0.109	-0.038
Type de contrat				
Emploi temporaire	0.308***	0.091	0.023	0.485***
Travail posté				
	0.000	..	0.167	0.046
Secteur public				
	0.045	-0.064	0.093	-0.021
Taille de l'entreprise				
Entreprise de moins de 20 salariés	-0.139	0.059	0.043	0.163
Entreprise de plus de 100 salariés	-0.169	-0.004	0.101	-0.251**

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

- a) Les échantillons comprennent les personnes présentes au cours de trois vagues consécutives au moins, qui n'étudient pas à temps plein, et qui sont âgées de 15 à 64 ans en Australie, au Royaume-Uni et en Suisse; de 16 à 64 ans en Allemagne.
- b) Les années considérées pour chaque pays sont données dans la note b) du tableau 4.1.
- c) Toutes les régressions incluent des variables indicatrices régionales (sauf pour l'Allemagne). Toutes les régressions incluent également les valeurs moyennes de l'ensemble des variables continues temporelles sur la période d'observation d'un individu, à savoir nombre d'enfants, groupes d'âge, situation de famille, région (sauf pour l'Allemagne), variables indicatrices pour la profession et la branche d'activité, contrat temporaire, horaires de travail, travail posté (sauf pour l'Allemagne), emploi dans le secteur public et taille de l'entreprise. La situation initiale au regard de l'emploi désigne la situation au regard de l'emploi pendant la première période d'observation de l'individu dans le cadre de l'enquête.
- d) Les problèmes de santé sont définis comme suit : au moins une nuit d'hospitalisation en Allemagne; la santé est un obstacle aux activités quotidiennes en Australie, au Royaume-Uni et en Suisse.
- e) Voir la note e) du graphique 4.4 pour les définitions.

Source : Estimations de l'OCDE sur la base du GSOEP pour l'Allemagne, de HILDA pour l'Australie, du BHPS pour le Royaume-Uni et du PSM pour la Suisse.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707837334616>

font des emplois à horaire réduit semblent être davantage affectées par un choc de santé en Suisse, mais on observe le contraire au Royaume-Uni. Il semble effectivement que dans ces derniers pays, la réduction de la durée du travail permet d'aménager les emplois pour les personnes ayant des problèmes de santé. D'autres caractéristiques de l'emploi, comme le travail posté, la taille de l'entreprise et le fait de travailler dans le secteur public n'ont pas d'impact sur l'effet d'un choc de santé sur l'emploi, sauf au Royaume-Uni où ce genre d'accident réduit davantage les chances d'être employé pour les personnes travaillant dans de grandes entreprises.

3. Voies d'accès aux prestations d'invalidité et voies de sortie

Les nouveaux bénéficiaires de prestations d'invalidité sont-ils passés directement de l'emploi au régime d'invalidité ou ont-ils connu une période de chômage avant d'y entrer? Quels sont les effets de la santé et d'autres caractéristiques personnelles et caractéristiques du travail dans les transitions de l'emploi vers l'invalidité, le chômage et d'autres situations de non-emploi? Dans quelle mesure l'accès aux prestations est-il temporaire ou permanent? La présente section se propose de répondre à ces questions en s'appuyant sur des données individuelles.

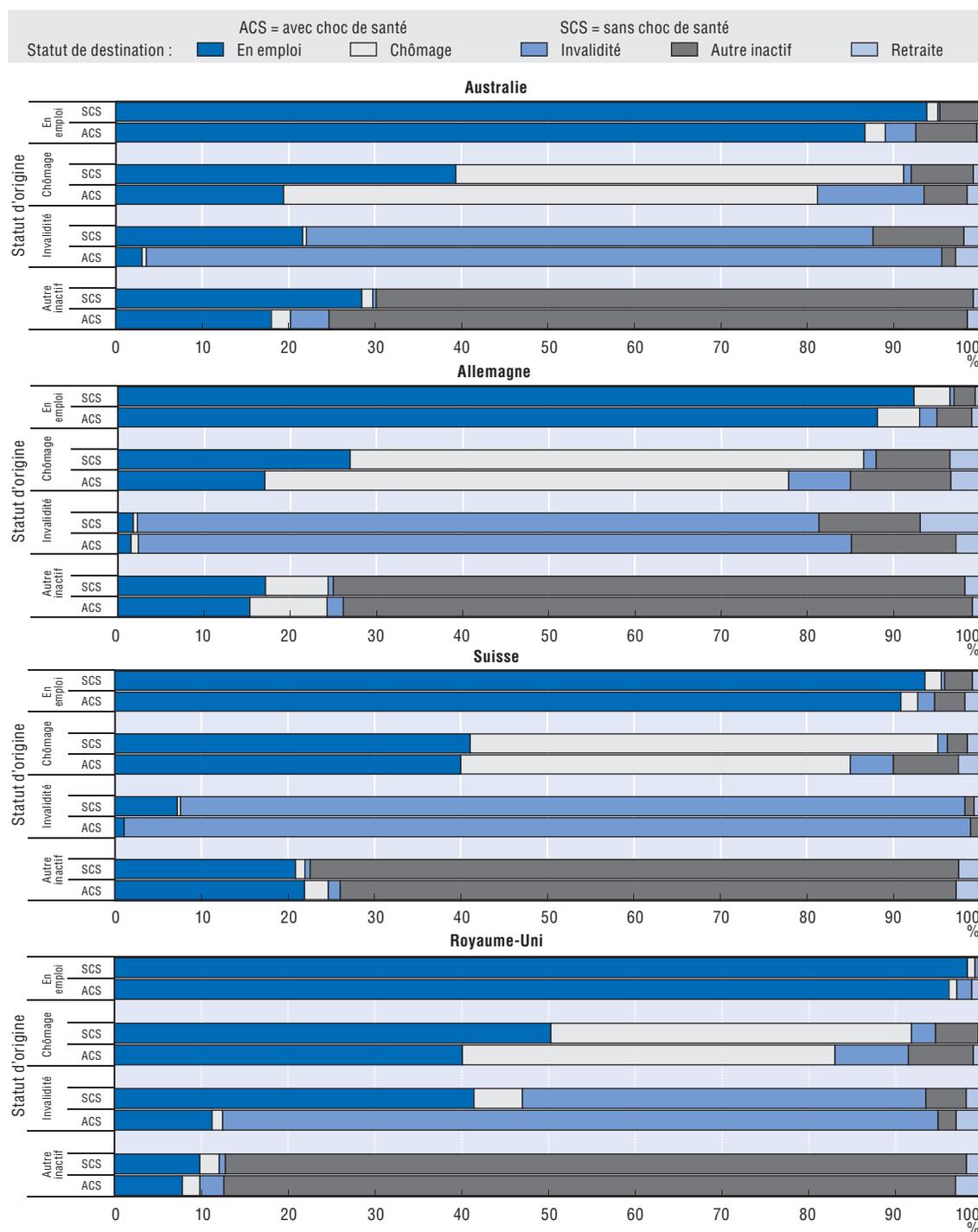
3.1. Comment la santé affecte-t-elle les transitions entre les différentes situations au regard de l'emploi ?

Immédiatement après la survenue d'un choc de santé, les sorties de l'emploi augmentent dans tous les pays, mais les modes de sortie sont différents (graphique 4.6). Le maintien dans l'emploi est le plus faible en Australie et en Allemagne⁵ et le plus élevé au Royaume-Uni. Les sorties vers le chômage après un problème de santé ont l'incidence la plus élevée en Allemagne et la plus faible au Royaume-Uni, tandis que l'entrée dans le régime d'invalidité ou directement dans une autre forme d'inactivité est plus probable en Australie. Par rapport aux situations où il n'y a pas eu de chocs de santé, la sortie vers le chômage est plus fréquente en termes relatifs en Australie et seulement un peu plus fréquente en Allemagne et en Suisse. La transition vers la préretraite a l'incidence la plus élevée en Suisse et au Royaume-Uni. Parmi les personnes précédemment au chômage, c'est en Australie que la survenue d'un problème de santé a les effets les plus importants. D'ailleurs la persistance d'une situation de chômage augmente le plus en Australie et la transition du chômage à l'invalidité y a aussi l'incidence la plus élevée, devant l'Allemagne. En Allemagne, un plus grand nombre d'individus entrent dans d'autres formes d'inactivité, tandis qu'au Royaume-Uni les transitions du chômage vers la retraite sont deux fois plus nombreuses.

Les taux de transition donnent à penser que les itinéraires sont différents après un problème de santé et que les défis auxquels les pouvoirs publics sont confrontés dans les divers pays sont différents. L'Australie enregistre un taux élevé de transition de l'emploi directement vers le régime d'invalidité, ce qui incite à penser qu'il faudrait accorder une attention particulière au suivi de la phase maladie des salariés. Dans le même temps, tant en Australie qu'en Allemagne, la voie menant aux prestations d'invalidité via le chômage est également importante puisqu'une proportion importante de travailleurs sortent de l'emploi pour le chômage et basculent ensuite du chômage à l'invalidité. Au Royaume-Uni au contraire, peu d'individus se retrouvent au chômage après un choc de santé, mais la voie menant directement du chômage au régime d'invalidité après la survenue de problèmes de santé semble importante.

La permanence des prestations d'invalidité s'accroît considérablement après la survenue d'un problème de santé, tandis que le retour vers l'emploi accuse une forte baisse. Le Royaume-Uni enregistre le taux de transition du régime d'invalidité vers l'emploi et le chômage le plus élevé, tandis que la Suisse affiche le taux de maintien le plus élevé des prestations d'invalidité qu'il y ait eu choc de santé ou non. Cela tient en partie au fait qu'une partie des personnes recevant des prestations de maladie et d'invalidité au Royaume-Uni ne sont pas admises au bénéfice des prestations de type contributif et perçoivent à la place une garantie de revenu.

Graphique 4.6. Transitions annuelles sur le marché du travail à la suite de chocs de santé



- a) Les échantillons comprennent les personnes présentes au cours de trois vagues consécutives au moins, qui n'étudient pas à temps plein, et qui sont âgées de 15 à 64 ans en Australie, au Royaume-Uni et en Suisse; de 16 à 64 ans en Allemagne.
- b) Les années considérées pour chaque pays sont données dans la note b) du tableau 4.1.
- c) Les chocs de santé sont définis comme suit : la santé est un obstacle aux activités quotidiennes en Australie; être hospitalisé au moins une nuit en Allemagne; avoir une maladie depuis la dernière vague en Suisse; avoir des problèmes de santé ou des handicaps au Royaume-Uni.

Source : Estimations de l'OCDE sur la base du GSOEP pour l'Allemagne, de HILDA pour l'Australie, du BHPS pour le Royaume-Uni et du PSM pour la Suisse.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707677065753>

Les chocs de santé et les maladies semblent avoir des effets temporaires en Australie, en Suisse et au Royaume-Uni, puisque les sorties de l'emploi deux et trois ans après ne sont pas très différentes de ce qu'elles sont en cas d'choc de santé. Un plus grand nombre de personnes se maintiennent dans l'emploi deux et trois ans après et les transitions du chômage ou de l'invalidité vers l'emploi augmentent fortement. En Allemagne, les effets de l'choc de santé ne s'effacent pas vraiment avec le temps et une proportion nettement plus importante des personnes pourvues d'un emploi entrent dans une autre forme d'inactivité même trois ans après le choc de santé. Cette différence s'explique peut-être par le fait que les mesures de la santé utilisées en Allemagne sont différentes de celles utilisées dans les trois autres pays.

Une régression multinomiale (dont les résultats sont présentés dans le tableau 4.A1.2) confirme les constats qui précèdent pour les quatre pays et apportent des informations supplémentaires sur les caractéristiques personnelles et les caractéristiques du travail qui déterminent les transitions de l'emploi vers les trois autres situations. La probabilité de sorties vers le régime d'invalidité, la retraite et d'autres formes d'inactivité s'accroît avec l'âge, tandis qu'un faible niveau d'études augmente la probabilité de sortie vers tous les types de périodes de non-emploi sauf vers le chômage en Suisse et les autres formes d'inactivité en Allemagne. Les effets des caractéristiques du travail sur les différents modes de sortie de l'emploi varient d'un pays à l'autre. Les contrats temporaires influent sur la probabilité de sortie de l'emploi majoritairement vers l'inactivité (le chômage en Allemagne) et vers le régime d'invalidité pour le Royaume-Uni. Les emplois à horaire réduit (1-14 heures par semaine) augmentent la probabilité de sortie vers toutes les formes de non-emploi en Australie et vers l'inactivité en Allemagne. En Suisse, pour les travailleurs exerçant de emplois à horaire réduit le risque de sortie de l'emploi vers le régime d'invalidité, la retraite et d'autres formes d'inactivité est plus grand, tandis qu'il est moindre pour les sorties vers le chômage. La réduction de la durée de travail n'a pas d'effet négatif sur la sortie de l'emploi au Royaume-Uni.

3.2. Sorties des prestations d'invalidité

Du point de vue de l'action des pouvoirs publics, il importe aussi de comprendre si le statut de bénéficiaire de prestations d'invalidité est un statut temporaire dans la vie d'un individu ou si la sortie du régime d'invalidité est peu probable ou prendra beaucoup de temps. Les taux élevés de bénéficiaires de prestations d'invalidité résultent en partie du fait que beaucoup d'entre eux se maintiennent longtemps dans le régime d'invalidité et que très peu en sortent.

En moyenne, les sorties du régime d'invalidité sont très faibles et les modes de sortie varient considérablement selon les pays. Il ressort de données administratives que dans la plupart des pays le taux de sortie est inférieur à 1 % par an, le Royaume-Uni faisant exception avec des taux de l'ordre de 7 % (OCDE, 2003; OCDE, 2007). On trouve à cela plusieurs explications possibles dans la structure du système de prestations. Au Royaume-Uni, il existe une procédure réglementaire de réexamen permettant de réévaluer les droits aux prestations au fil du temps tandis qu'en Suisse les prestations sont permanentes *de facto* et c'était également le cas en Allemagne jusqu'en 2001. En Australie et au Royaume-Uni, la majorité des bénéficiaires de prestations d'invalidité reviennent sur le marché du travail, alors que l'Allemagne enregistre la plus faible proportion de bénéficiaires revenant dans l'emploi et la plus forte proportion qui partent en retraite (tableau 4.3). Si l'on fait exception de ceux qui partent en retraite, la plupart des bénéficiaires de prestations d'invalidité en

Tableau 4.3. **Situation au regard de l'emploi des anciens bénéficiaires de prestations d'invalidité**
Pourcentage^{a, b, c}

Section A. Situation au regard de l'emploi des bénéficiaires de prestations d'invalidité qui sortent du régime (retraite exclue)				Section B. Situation au regard de l'emploi des bénéficiaires de prestations d'invalidité qui sortent du régime			
	Australie	Allemagne	Royaume-Uni		Australie	Allemagne	Royaume-Uni
1 an après la prestation				1 an après la prestation			
En emploi	60.7	12.8	79.6	En emploi	52.9	9.3	65.0
Au chômage	10.3	3.0	9.6	Au chômage	9.0	2.2	7.9
Autre inactif	29.0	84.2	10.7	Autre inactif	25.5	27.0	8.8
				Retraité	12.7	61.5	18.4
2 ans après la prestation				2 ans après la prestation			
En emploi	48.8	11.1	66.1	En emploi	36.5	6.9	45.3
Au chômage	6.1	3.4	13.3	Au chômage	4.6	2.1	9.1
Autre inactif	45.1	85.6	20.7	Autre inactif	33.8	37.9	14.2
				Retraité	25.1	53.2	31.4
3 ans après la prestation				3 ans après la prestation			
En emploi	40.7	10.4	61.2	En emploi	22.4	5.5	35.0
Au chômage	5.4	3.8	11.7	Au chômage	3.0	2.1	6.7
Autre inactif	53.9	85.8	27.1	Autre inactif	29.6	46.6	15.5
				Retraité	45.1	45.8	42.9

a) Les échantillons comprennent les personnes présentes au cours de trois vagues consécutives au moins, qui n'étudient pas à plein-temps et sont âgées de 15 à 64 ans en Australie et au Royaume-Uni; de 16 à 64 ans en Allemagne.

b) Les années considérées pour chaque pays sont indiquées dans la note c) du graphique 4.4.

c) Les chiffres pour la Suisse ne sont pas indiqués dans ce tableau en raison du petit nombre d'observations, qui ne permet pas de ventilation plus fine.

Source : Estimations de l'OCDE sur la base du GSOEP pour l'Allemagne, de HILDA pour l'Australie et du BHPS pour le Royaume-Uni.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/708030162037>

Allemagne deviennent finalement inactifs et très peu d'entre eux reviennent sur le marché du travail, par comparaison avec les autres pays. Ce constat pour l'Allemagne s'explique peut-être par le fait que l'âge moyen des bénéficiaires y est plus élevé que dans les autres pays. Dans tous les pays, l'emploi semble être une situation moins durable à terme étant donné qu'un plus grand nombre de ceux qui bénéficiaient auparavant des prestations font la transition vers le chômage ou d'autres formes d'inactivité.

4. Quelles ont été les réponses des pays dans le domaine de la politique de l'invalidité?

L'analyse présentée dans les sections qui précèdent a montré que, bien que l'on relève des tendances communes dans les caractéristiques des bénéficiaires des prestations ainsi que dans les entrées, dans le régime d'invalidité et les sorties de celui-ci, il subsiste des différences notables entre les divers pays, ce qui porte à croire que la politique d'invalidité, notamment certains traits particuliers du système de prestations, pourrait avoir un impact significatif sur les voies d'accès aux prestations et les voies de sortie. Qui plus est, les différences dans la situation régnant sur le marché du travail peuvent aussi influencer sur l'utilisation des prestations d'invalidité dans les différents pays. Sont examinées ici les caractéristiques de la structure du système de prestations et la politique d'insertion des handicapés, ainsi que la façon dont ces facteurs influent sur les taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité.

4.1. Indicateurs des politiques d'invalidité dans les pays de l'OCDE

La présente section décrit les inflexions des politiques de l'invalidité menées dans un échantillon de pays de l'OCDE au cours de la période allant de 1990 à 2007. Deux indicateurs des politiques ont été construits (OCDE, 2003). Le premier est un indice des politiques qui rend compte de la générosité de l'indemnisation par le système de prestation d'invalidité, tandis que le second reflète l'ampleur des mesures d'insertion et d'activation visant les bénéficiaires de prestations. L'indice d'indemnisation comporte dix sous-composantes et prend en compte les changements apportés dans la générosité de l'indemnisation, la rigueur des critères de sélection pouvant avoir un impact sur l'accès aux prestations ainsi que la durée (temporaire ou permanente) de ces dernières, entre autres. L'indice de la composante insertion comprend sept sous-composantes et rend compte de l'offre de programmes de réadaptation professionnelle et d'emploi et des mesures d'incitation intégrées (pour plus de détails, voir l'encadré 4.4). Ces deux indices saisissent les caractéristiques d'une gamme complète de politiques de l'invalidité et permettent de procéder à des comparaisons entre pays et dans le temps.

Le graphique 4.7 montre qu'il y a des variations significatives d'un pays à l'autre entre les indices de la composante indemnisation et de la composante intégration. Globalement, les pays nordiques, ainsi que la Suisse, viennent en tête en termes de niveau d'indemnisation. On trouve de nombreux pays anglo-saxons et la Corée à l'autre extrémité de cette échelle. Pour l'indice de l'insertion, la dispersion entre pays est moindre, mais leur classement est très différent de ce qu'il est au regard de l'indice de l'indemnisation. Certains pays nordiques ont des scores élevés en ce qui concerne la politique d'insertion, tout comme l'Allemagne. Dans le groupe affichant les scores les plus faibles pour cette composante, on trouve des pays divers, dont l'Irlande, la Nouvelle-Zélande et le Portugal.

L'orientation des politiques a légèrement changé entre 1990 et 2007 dans certains pays, le Luxembourg et les Pays-Bas enregistrant des baisses importantes des niveaux d'indemnisation (graphique 4.8). De plus, pendant les deux dernières décennies, les efforts ont tendu dans la plupart des cas à renforcer la composante intégration de l'invalidité, tout en affaiblissant sa dimension indemnisation.

S'agissant des politiques d'insertion, les pays se sont occupés successivement de plusieurs aspects. Dans la quasi-totalité d'entre eux, les obligations des employeurs envers les personnes handicapées ont été renforcées avec l'introduction d'une législation anti-discrimination. Les pays qui échappent à cette tendance sont entre autres la Belgique, le Danemark et la Corée. En Finlande, en Norvège et aux Pays-Bas, les obligations des employeurs ont été considérablement accrues, mais c'est en Suède qu'elles sont les plus importantes depuis l'introduction de la loi sur les Conditions de travail et de la législation interdisant la discrimination qui imposent aux employeurs des obligations en matière d'emplois aménagés sans faire de différences explicites entre les salariés et les candidats à l'embauche. Si l'on prend en compte toutes les responsabilités financières des employeurs, les Pays-Bas ont un score élevé compte tenu du coût élevé des prestations de maladie que doivent prendre en charge les employeurs, mais cet élément est aussi partiellement saisi dans la sous-composante maladie (voir plus loin), tandis que la responsabilité des employeurs est davantage axée sur la protection juridique des travailleurs handicapés.

De très nombreux pays ont également élargi la gamme des programmes d'emploi accessibles aux personnes handicapées. Beaucoup ont mis en place au début des années 90, des programmes spéciaux d'emplois aidés et subventionnés. La Norvège, la Pologne et la

Encadré 4.4. Indices des politiques

Deux indices des politiques ont été construits : le premier porte sur les mesures d'indemnisation ou de transfert et le second sur les mesures d'emploi ou d'intégration. Ces deux indices ont été élaborés initialement pour la publication intitulée *Transformer le handicap en capacité* (OCDE, 2003) pour trois années. Leur portée a été élargie de manière à ce qu'ils couvrent la période comprise entre 1990 et 2007 et ils ont été légèrement modifiés en vue de leur utilisation dans l'analyse de régression. Chacun comprend diverses sous-composantes, que l'on mesure par rapport à une échelle quantitative et/ou qualitative prédéfinie qui leur donne un certain nombre de points, allant de 0 à 5 pour chaque sous-composante. Les points obtenus pour chaque sous-composante s'ajoutent pour donner le score global de la composante correspondante; chacune a donc un poids identique. Des tests de corrélation et de cohérence interne ont été réalisés et ils n'ont mis en lumière aucun problème particulier en relation avec les sous-composantes retenues.

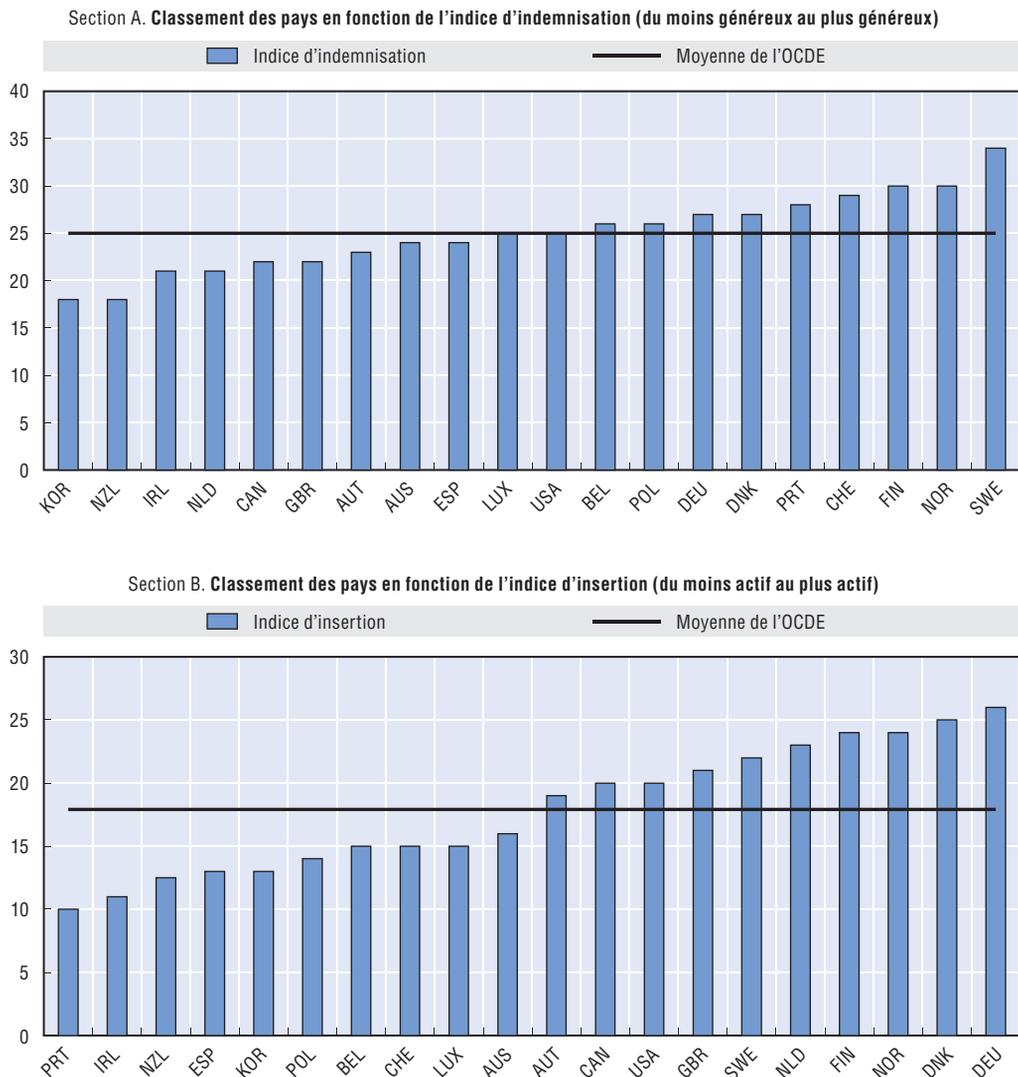
La composante indemnisation comporte les dix sous-composantes suivantes : i) *couverture*; ii) *niveau d'incapacité minimum* donnant droit aux prestations; iii) *niveau d'incapacité* donnant droit à une indemnité à taux plein; iv) *niveau maximum d'indemnisation* (taux de remplacement des gains moyens sur une période d'activité ininterrompue); v) *permanence des prestations* (définitives ou temporaires); vi) *évaluation médicale* (médecin traitant ou équipe de médecins conseils du régime d'assurance); vii) *évaluation professionnelle* (profession habituelle de l'intéressé seulement ou tous les emplois disponibles); viii) *niveau des prestations maladie* (en distinguant les congés de maladie de courte ou de longue durée); ix) *durée des prestations maladie* (y compris la période pendant laquelle le salaire continue d'être payé); et x) *suivi de la phase maladie* (aucun contrôle des absences pour maladie ou strictes mesures de contrôle et interventions précoces). Dans chacune de ces sous-composantes, plus le score est élevé, plus l'accès est facile, les niveaux de prestations élevés, leur durée longue, etc.

La dimension insertion englobe toute la gamme des mesures en faveur de l'emploi et de la réadaptation, avec les sept sous-dimensions suivantes : i) *législation antidiscrimination* couvrant la responsabilité de l'employeur s'agissant du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement dans l'emploi; ii) *programme d'emplois aidés* (portée, permanence et flexibilité); iii) *emplois subventionnés*; iv) *secteur des emplois protégés* (portée et caractère temporaire); v) *programme de réadaptation professionnelle* (obligations et ampleur des dépenses); vi) *réglementation relative à la suspension des prestations* (de très longue durée ou aucune); et vii) *incitations au travail supplémentaires* (y compris les possibilités de cumul travail-prestations d'invalidité). Un score plus élevé dans chacune des sous-dimensions est le signe d'une démarche plus active.

Les critères liés à chaque sous-composante sont exposés en détail dans l'annexe 4.A2.

Suède ont considérablement amélioré les possibilités d'emploi protégé. La Pologne, par exemple, a développé un vaste marché du travail regroupant des entreprises offrant des emplois protégés qui reçoivent des subventions importantes et emploient près de quatre personnes handicapées sur dix (OCDE, 2006). La Pologne a aussi beaucoup développé l'emploi subventionné tout comme la Belgique et le Danemark. Dans ce dernier pays, des subventions salariales généreuses sont versées pour les personnes qui ne peuvent exercer un travail dans des conditions normales (OCDE, 2008b). Les conditions avantageuses offertes et l'absence de contrôles ont entraîné dans le passé de fortes augmentations du nombre de personnes occupant de tels emplois (les conditions ont été modifiées récemment). Un autre

Graphique 4.7. Classement des pays en fonction des indices de politique d'invalidité, 2007



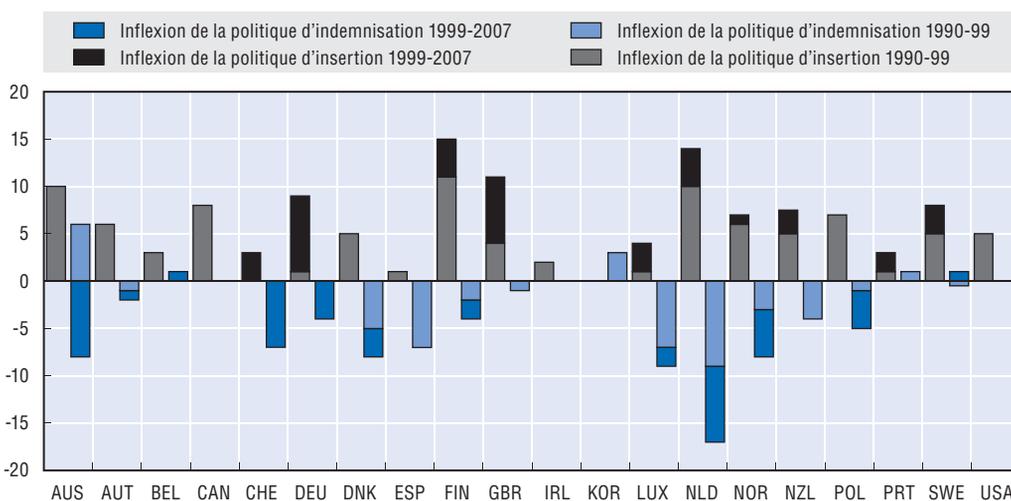
Source : Estimations du Secrétariat établies sur la base d'informations fournies par les autorités nationales et de OCDE (2006, 2007 and 2008b), *Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles* (vol. 1 à 3), Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707688534271>

groupe de pays, dont la Finlande et l'Autriche en particulier, s'est attaché à améliorer l'accès aux emplois aidés. Le programme autrichien d'emplois aidés a été lancé à titre expérimental en 1992 et il est devenu pleinement opérationnel en 1999. Il prévoit l'intervention de conseillers professionnels pour aider les candidats pendant la transition entre les études ou la formation professionnelle et l'emploi, ainsi que la fourniture de services de conseil et d'assistance personnalisés pour la gestion de carrière et les entretiens d'embauche et finalement un soutien et un suivi dans l'entreprise.

D'autres pays se sont surtout efforcés de développer les possibilités de réadaptation à un stade précoce ou de promouvoir les incitations au travail pour les bénéficiaires de prestations d'invalidité en leur facilitant l'accès à l'emploi et/ou en leur permettant de tirer plus de revenus de leur travail grâce au cumul avec les prestations. Les Pays-Bas ont

Graphique 4.8. Évolution des politiques d'invalidité



Source : Estimations du Secrétariat établies sur la base des informations fournies par les autorités nationales ainsi que de OCDE (2006, 2007 et 2008b), *Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles* (vol. 1 à 3), Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/707743354142>

considérablement développé la réadaptation professionnelle, qui jusqu'en 1997 était volontaire et réservée aux bénéficiaires de prestations d'invalidité. L'Autriche, la Finlande et la Norvège, entre autres, ont fait de même. Les personnes handicapées en Norvège ont accès à un large éventail de services et 85 % des programmes qui leur sont proposés relèvent de la réadaptation professionnelle (OCDE, 2006). Les incitations au travail ont été développées surtout aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Ce dernier pays a adopté une démarche plus active en matière d'incitations au travail en instituant en 1999 le crédit d'impôt aux personnes handicapées qui a été fusionné en 2002 avec le crédit d'impôt pour les actifs. En outre, un nouveau complément de revenu temporaire a été introduit progressivement depuis 2003, à savoir le crédit de retour à l'emploi. Ces deux prestations constituent un complément de salaire destiné aux personnes handicapées ayant un emploi faiblement rémunéré et ont été créées car sans ces suppléments il ne serait pas rentable pour un certain nombre d'allocataires de retourner sur le marché du travail. Pourtant il semble d'après les données disponibles que peu de personnes y ont recours. Le nouveau complément de salaire destiné aux personnes ayant une incapacité de travail partielle aux Pays-Bas (introduit en 2006) semble renforcer efficacement les incitations au travail.

Quels sont les aspects particuliers de l'indemnisation sur lesquels les pays ont mis l'accent? La majorité des pays a choisi de durcir l'accès aux prestations en adoptant de stricts critères d'évaluation, tant médicale que professionnelle, ou sur les deux plans. C'est particulièrement frappant dans le cas de l'Espagne, des Pays-Bas et du Royaume-Uni, mais aussi dans d'autres pays comme le Luxembourg et la Suisse. En Espagne, avant 1997, l'évaluation de l'incapacité était effectuée essentiellement sur la base des informations fournies par les médecins généralistes mais depuis la création de l'INSS (Institut national de la sécurité sociale), l'incapacité est désormais évaluée par les administrateurs des prestations qui s'appuient sur une évaluation médicale réalisée par les médecins appartenant à cet organisme (OCDE, 2007). La Suisse n'a pas procédé à de changements aussi radicaux, mais un nombre croissant d'évaluations sont désormais réalisées par les services médicaux régionaux créés récemment (dans le cadre de la quatrième révision de

l'assurance invalidité de 2004) qui sont gérés par les autorités cantonales, et non plus par le médecin généraliste de l'intéressé. En ce qui concerne l'évaluation professionnelle, les Pays-Bas ont procédé à de profonds changements en 1993 (et par la suite en 2006, en mettant en place une nouvelle prestation prévue par la WIA (Loi sur la capacité de travail, qui peut être obtenue si la perte de capacité de travail est d'au moins 35 % au lieu de 15 % auparavant), date à partir de laquelle les prestations ne sont devenues accessibles qu'aux personnes incapables d'exercer un emploi.

Un groupe de pays (Pays-Bas, Danemark, Espagne et Suisse) ont modifié certains aspects de la politique suivie en matière de maladie, tant du point de vue de la durée des prestations que du suivi des absences pour maladie. Les Pays-Bas se sont orientés depuis 1996 vers la privatisation de la gestion des prestations maladie et l'incitation des employeurs à encourager le maintien dans l'emploi et la réintégration des salariés malades. Ils ont institué dans un premier temps la modulation des taux de cotisation des employeurs au régime de prestations d'invalidité en fonction des antécédents, de manière à sensibiliser les employeurs au coût des prestations, ainsi que l'obligation de prévenir les risques sur les lieux de travail à travers la mise en place des services de santé professionnelle (SSP). En 1998, il a été décidé que l'employeur devait assurer le paiement du salaire pendant la première année de maladie (durée qui a été portée à deux ans en 2004). Au Danemark, les municipalités ont été de plus en plus incitées à suivre les absences pour maladie. Pour ce faire, le gouvernement central a réduit le taux de remboursement accordé aux municipalités en cas de congés pour maladie de longue durée et élaboré des directives pour ce suivi.

Certaines réformes ont par ailleurs eu un impact sur la durée des prestations et le niveau d'incapacité ouvrant droit aux prestations. En Autriche et en Pologne, les prestations d'invalidité étaient permanentes *de facto*, mais elles sont devenues strictement temporaires (sauf en cas d'incapacité totale en Autriche) en 1996 et en 2005, respectivement. Des réformes moins radicales ont également été introduites en Finlande et en Norvège. L'Australie et le Luxembourg ont restreint l'accès aux prestations pour les personnes ayant une capacité de travail partiellement réduite. Depuis 2006, pour obtenir des prestations d'invalidité en Australie il faut avoir une incapacité de travail inférieure à 15 heures par semaine au lieu de 30 heures auparavant (OCDE, 2007).

4.2. Effets de l'évolution des politiques sur les effectifs de bénéficiaires de prestations d'invalidité

Les réformes ont-elles résolu de manière satisfaisante le problème des taux élevés de bénéficiaires de prestations d'invalidité? La présente section apporte quelques éclairages sur l'impact potentiel des différentes réformes des régimes de prestations d'invalidité sur les taux de bénéficiaires. L'analyse décrit des corrélations multivariées et ne doit pas être nécessairement interprétée comme causale en raison des limitations des données (encadré 4.5).

Les caractéristiques du système de prestations contribuent de manière déterminante à faire baisser les taux d'activité en réduisant les motivations pour travailler ou se lancer dans la recherche d'un emploi, non seulement des bénéficiaires des prestations d'invalidité, mais aussi des travailleurs occupés, handicapés ou non. Une plus grande facilité d'accès aux prestations et leur plus grande générosité, mesurée par les variations de la valeur réelle des prestations ou du taux de remplacement, modifient l'avantage relatif du travail par opposition à l'inactivité et réduisent la participation au marché du travail. Les résultats

Encadré 4.5. Prendre en compte les variations des taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité

On utilise des données longitudinales pour 19 pays de l'OCDE entre 1990 et 2007 pour évaluer le lien éventuel entre différentes politiques de l'invalidité, d'une part, et les taux de bénéficiaires, d'autre part. L'analyse s'appuie sur un modèle quasi expérimental tirant parti des différences dans le calendrier et la nature des réformes appliquées dans les divers pays.

Les données concernant les effectifs annuels de bénéficiaires de prestations d'invalidité proviennent de registres administratifs. Il serait plus approprié d'utiliser des données sur les entrées dans le régime d'invalidité (nombre de nouveaux bénéficiaires de prestations chaque année), mais l'absence de données de ce genre pour la plupart des pays sur la période étudiée a imposé le recours à des données de stock sur les taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité. La prudence est de mise avec ce type de données car elles sont moins sensibles à la situation du marché du travail et aux inflexions des politiques étant donné qu'elles reflètent, dans une large mesure, les entrées passées dans le régime d'invalidité et des taux de maintien élevés des prestations. Qui plus est, la couverture temporelle limitée des données ne permet pas de saisir l'évolution à long terme des politiques de l'invalidité et leur impact à long terme sur les résultats. Par ailleurs, les réformes des politiques en matière de handicap sont susceptibles d'affecter le comportement des individus uniquement de manière retardée, mais les données disponibles ne permettent pas vraiment de saisir ces effets retardés sur les niveaux d'invalidité.

L'équation suivante est estimée à l'aide des moindres carrés pondérés par la population sur un panel non normalisé (les erreurs-types sont regroupées au niveau du pays) :

$$DR_{it} = \alpha_t + U_{it}\chi + CP_{it}\beta + IP_{it}\theta + C_i + t + \varepsilon_{it}$$

dans laquelle i et t désignent le pays i et le temps t . Les taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité (DR) sont représentés par une fonction des deux indices des politiques examinés plus haut, l'indice de la composante indemnisation (CP) et l'indice de la composante insertion (IP), assortis de variables de contrôle pour la conjoncture économique et les tendances démographiques (U), et l'inclusion des effets fixes par pays (C) permet de prendre en compte les différences préexistantes entre pays. Les variables de contrôle pour la conjoncture économique et les tendances démographiques sont les taux d'activité féminine, la proportion de personnes âgées de 55 ans et plus dans la population et la part de l'emploi dans le secteur manufacturier. En particulier, la part des emplois dans le secteur manufacturier est utilisée comme variable de substitution des changements structurels dans l'économie. Le PIB par habitant rend compte de l'effet de richesse. Les taux de remplacement bruts pour le chômage servent de mesure approximative des autres possibilités de prestations (voir l'annexe 4.A3 pour une description des sources de données).

Les facteurs liés au marché du travail peuvent largement expliquer les variations des taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité puisque la réduction des possibilités d'emploi ou le faible niveau de rémunération des emplois proposés ont été constatés comme certains des principaux facteurs expliquant les plus faibles taux d'activité des personnes peu qualifiées et l'augmentation du nombre de demandes de prestations (Autor et Duggan, 2003; Faggio et Nickell, 2005). Malheureusement, la demande de main-d'œuvre et les alternatives aux prestations (par exemple la retraite anticipée) ne sont pas prises en compte dans cette analyse faute d'indicateurs appropriés. Les taux de chômage pourraient être un indicateur supplétif de la demande de main-d'œuvre, mais il se peut qu'ils rendent compte des effets des changements économiques et de l'attrait relatif du chômage par rapport aux prestations d'invalidité. L'utilisation de données chronologiques pour une telle analyse est discutable (Disney et Webb, 1991) et elle serait particulièrement problématique compte tenu de la courte période couverte et du caractère international des données.

montrent que tous les aspects des politiques de l'invalidité liés à l'indemnisation sont importants car ils sont corrélés de manière positive au nombre de bénéficiaires de prestations. Après la prise en compte de diverses situations économiques, l'effet de la politique d'indemnisation demeure, même s'il est nettement affaibli⁶. À l'inverse, la politique d'insertion a un effet limité et non significatif dans la réduction du pourcentage de bénéficiaires de prestations d'invalidité. Cet effet non significatif de l'insertion pourrait s'expliquer par le fait que l'impact des politiques de ce genre sur les taux d'invalidité est peut-être plus long à se faire sentir, surtout lorsque l'on s'intéresse au stock de bénéficiaires de prestations comme dans la présente analyse.

Quant aux caractéristiques spécifiques des politiques d'indemnisation et d'insertion, certains aspects comptent davantage. L'accessibilité des programmes de prestations d'invalidité et leur générosité sont apparemment corrélées de manière positive aux taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité. Une politique de prestations maladie plus généreuse et moins contraignante (en termes de suivi de la phase maladie) contribue également aux niveaux élevés de l'invalidité. La manière dont l'invalidité est évaluée n'a pas l'effet attendu sur le nombre de bénéficiaires. Ce constat pourrait être dû au fait qu'il faut beaucoup de temps pour mettre en œuvre les changements introduits dans le processus d'évaluation. De plus, des problèmes de mesure surgissent si l'on tente d'appréhender le processus d'évaluation au moyen d'une échelle simplifiée. Pour ce qui est de l'insertion, les programmes d'emploi et la réadaptation professionnelle contribuent dans une mesure importante à faire baisser le nombre de personnes percevant des prestations d'invalidité. Le développement des incitations au travail contribue aussi à faire baisser les taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité. En revanche, la législation anti-discrimination est associée à des taux plus élevés de bénéficiaires. D'après les résultats d'autres études (concernant principalement les États-Unis), les effets de la législation anti-discrimination sur le devenir professionnel des personnes handicapées sont contrastés (DeLeire, 2000; Acemoglu et Angrist, 2001; Beegle et Stock, 2003; Jolls et Prescott, 2004). Une explication possible de ces résultats est que ce type de législation, bien qu'elle protège les travailleurs pourvus d'un emploi, risque d'entraver l'embauche de nouveaux travailleurs ayant des problèmes de santé. Le fait d'utiliser aussi les taux de remplacement bruts comme mesure approximative des autres possibilités de prestations ne modifie pas sensiblement les résultats. Une indemnisation plus généreuse du chômage va de pair avec des taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité moins élevés.

L'analyse a montré que certains éléments des politiques de l'invalidité sont associés à une variation des taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité. Toutefois, il est difficile de tenir pleinement compte des tendances de l'invalidité puisque la décision de demander ces prestations n'est pas seulement fonction de la politique suivie en matière d'invalidité, mais qu'elle est aussi liée aux autres dispositifs, comme le chômage, la retraite anticipée et l'assistance sociale (Bound et Burkhauser, 1999). Dans l'idéal, il conviendrait d'ajouter des variables de contrôle pour saisir les autres possibilités offertes aux demandeurs potentiels de prestations d'invalidité. Malheureusement, on ne dispose pas d'indicateur de l'existence de telles mesures et de leur accessibilité couvrant un large ensemble de pays et la période étudiée.

Tableau 4.4. **Quels sont les facteurs expliquant les variations des taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité?**

Coefficients issus de régressions à effets fixes^{a, b, c}

	I	II	III	IV	V
Indices					
Indice d'indemnisation	0.117***		0.081**		
Indice d'insertion	-0.007		-0.011		
Variables économiques					
PIB par tête			0.001***	0.001***	0.001***
Taux de participation des femmes			0.054	0.082***	0.023
Part des personnes âgées de 55 ans et plus dans la population			0.057	0.282***	0.189***
Part des industries manufacturières			-0.150**	-0.145**	-0.151**
Taux de remplacement brut					-3.604*
Indices détaillés des politiques					
Accessibilité/générosité des prestations		0.134**		0.184***	0.185***
Évaluation médicale et professionnelle		0.004		-0.160***	-0.149***
Indice des prestations maladie		0.136*		0.245***	0.211***
Législation anti-discrimination		0.175**		0.172**	0.131*
Programme de réadaptation professionnelle		-0.384**		-0.239*	-0.216*
Programme d'emplois subventionnés et aidés		-0.159***		-0.115***	-0.117***
Indice des incitations au travail		0.010		-0.125***	-0.152***
Constante	-0.102	0.684	-4.945	-10.002***	-3.806
Nombre d'observations	330	330	300	300	277
R²	0.928	0.942	0.938	0.958	0.956

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

- a) La variable dépendante est le taux annuel de bénéficiaires de prestations d'invalidité dans 19 pays de l'OCDE (Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, Irlande, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Suède et Suisse) au cours de la période 1990-2007. Les années considérées pour chaque pays sont les suivantes : 1994-2007 pour l'Autriche; 1990-2007 pour l'Australie, la Belgique, le Danemark, la Finlande, l'Irlande, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni et la Suède; 1996-2006 pour le Canada; 1996-2007 pour la Suisse; 1995-2007 pour l'Allemagne et l'Espagne; 1995-2006 pour la Corée; 1990-2005 pour le Luxembourg; et 1990-2006 pour les États-Unis.
- b) La description de toutes les variables utilisées dans les régressions est présentée dans l'annexe 4.A3. Toutes les régressions incluent également des variables indicatrices des années et des pays et sont pondérées par la population. Les différences dans la taille de l'échantillon peuvent s'expliquer par la non-disponibilité de certains indicateurs économiques et des taux de compensation bruts pour certains des pays.
- c) Dans ce tableau, les indices détaillés des politiques reprennent les sous-composantes décrites dans l'annexe 4.A2 en les regroupant de façon significative. L'accessibilité/générosité des prestations comprend la couverture, le niveau minimum d'incapacité, le niveau d'incapacité donnant droit à des prestations à taux plein, le niveau maximum des prestations et la permanence des prestations. L'évaluation médicale et professionnelle inclut ces deux composantes, tandis que l'indice des prestations maladie inclut le niveau des prestations de maladie, la durée des prestations de maladie et le suivi de la phase maladie. Les sous-composantes ont été choisies parce qu'elles sont faiblement corrélées et couvrent un large éventail d'éléments.

Source : Estimations de l'OCDE établies à partir de la *Base de données de l'OCDE sur les perspectives économiques*, des Statistiques de la population active de l'OCDE, de l'enquête sur la population active pour l'Australie et de la *Base de données STAN de l'OCDE* pour tous les autres pays. Les taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité ont été calculés sur la base d'estimations du Secrétariat d'après les informations communiquées par les autorités nationales ainsi que l'OCDE (2006, 2007 et 2008b), *Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles* (vol. 1 à 3), Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/708032764768>

Conclusion

De nombreux pays de l'OCDE ont enregistré des augmentations substantielles de la proportion de bénéficiaires de prestations d'invalidité dans la population d'âge actif. Les groupes vulnérables, comme les femmes, les jeunes et les personnes peu qualifiées, sont davantage affectés par cette tendance. Les explications à ce phénomène sont à rechercher dans les caractéristiques individuelles et les caractéristiques du travail, d'une part, et dans

les caractéristiques des systèmes de prestations, de l'autre. Les observations présentées dans ce chapitre montrent que les effets des caractéristiques individuelles et des caractéristiques du travail varient d'un pays à un autre, d'où l'importance de prendre en compte les politiques liées à l'invalidité pour comprendre les tendances communes.

Nombre de pays de l'OCDE ont pris des mesures pour améliorer les possibilités d'emploi offertes aux personnes handicapées avant que l'on examine leurs demandes de prestations d'invalidité et pour promouvoir les incitations au travail visant celles qui perçoivent déjà des prestations. Ils ont aussi amélioré, parallèlement, les mécanismes de filtrage des systèmes. Dans le même temps, il faut faire plus d'efforts pour aider les personnes à retrouver un emploi, car la participation aux programmes d'emploi et, dans certains cas, de réadaptation reste volontaire. Quelques pays se sont orientés vers une démarche consistant à offrir aux bénéficiaires des prestations d'invalidité une aide personnalisée et des entretiens axés sur la recherche d'emploi dès le début du processus, mais des entretiens obligatoires n'ont été mis en place qu'au Royaume-Uni.

Les employeurs sont également des acteurs de premier plan et la demande de main-d'œuvre ainsi que les possibilités d'emploi pour les individus souffrant de problèmes de santé influent de manière déterminante sur leur décision d'entrer dans le régime d'invalidité. Dans le passé, certains ont été tentés d'utiliser le régime d'invalidité comme un mode de retraite anticipée, en particulier dans le contexte de la réduction de la demande de main-d'œuvre. De plus, les difficultés auxquelles les pays sont confrontés actuellement en raison du ralentissement de l'économie (voir chapitre 1) les pousseront peut-être à suspendre les réformes dans le domaine de la politique en matière d'invalidité. Les services publics de l'emploi seront confrontés à la tâche redoutable consistant à aider beaucoup plus de chômeurs et il se peut qu'ils s'intéressent en priorité aux personnes les plus faciles à placer, ce qui pourrait avoir des conséquences défavorables pour les bénéficiaires de prestations d'invalidité et les personnes souffrant de problème de santé dont les débouchés professionnels sont encore moindres en période de ralentissement économique.

Notes

1. Le nombre de bénéficiaires des prestations d'invalidité comprend les personnes en âge de travailler (généralement les 20-64 ans) qui reçoivent des prestations contributives ou non-contributives. Dans le cas où les personnes peuvent recevoir plus d'un type de prestation, leur chevauchement est pris en compte. Pour ce qui est des États-Unis, le nombre de prestataires comprend les 18-64 ans mais la population utilisée pour calculer les taux est celle des 20-64 ans afin de garantir la cohérence entre les pays.
2. En Allemagne, en Australie et en Suisse, on n'observe pas de différences d'âge notables entre hommes et femmes et entre groupes selon le niveau d'études, tandis qu'au Royaume-Uni les personnes peu qualifiées et les hommes sont en moyenne plus âgés.
3. Les résultats résistent à différents tests de sensibilité, par exemple utilisation de différentes méthodes d'estimation et ajout d'autres variables de contrôle telles que : propriété du logement, caractéristiques du conjoint (âge, niveau d'études, statut d'activité), caractéristiques des parents lorsque le répondant est un adolescent, et événements de la vie selon disponibilité.
4. Les résultats de régressions séparées pour les hommes et les femmes montrent néanmoins que certaines variables ont un effet différencié selon le sexe pour l'obtention d'une prestation d'invalidité. C'est le cas par exemple de la situation familiale et du nombre d'enfant du ménage, qui ont un effet plus important chez les femmes.
5. Il est à noter que la définition de la survenue d'un problème de santé est différente en Allemagne (hospitalisation antérieure au lieu de limitation des activités), ce qui peut affecter la comparabilité des transitions.

6. Plusieurs tests de sensibilité ont été réalisés, sur la base des données ventilées par sexe et par âge et en éliminant un pays à la fois. Un modèle en différences premières a donné des résultats instables en raison de la taille réduite de l'échantillon.

Bibliographie

- Acemoglu, D. et J.D. Angrist (2001), « Consequences of Employment Protection? The Case of Americans with Disabilities Act », *Journal of Political Economy*, vol. 19, n° 5, pp. 915-950.
- Autor, D. et M.G. Duggan (2003), « The Rise in the Disability Rolls and the Decline in Unemployment », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n° 1, pp. 157-206.
- Beegle, K. et A. Stock (2003), « The Labour Market Effects of Disability Discrimination Laws », *Journal of Human Resources*, vol. 38, pp. 806-859.
- Black, D., K. Daniel et S. Sanders (2002), « The Impact of Economic Conditions on Participation in Disability Programs: Evidence from the Coal Boom and Bust », *American Economic Review*, vol. 92, n° 1, pp. 27-50.
- Bound, J. et R.V. Burkhauser (1999), « Economic Analysis of Transfer Programs Targeted on People with Disabilities », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, première édition, vol. 3, chap. 51, Elsevier, pp. 3417-3528.
- Case, A., A. Fertig et C. Paxson (2005), « The Lasting Impact of Childhood Health and Circumstance », *Journal of Health Economics*, vol. 24, n° 2, pp. 365-389.
- DeLeire, T. (2000), « The Wage and Employment Effects of the Americans with Disabilities Act », *Journal of Human Resources*, vol. 35, n° 4, pp. 693-715.
- Disney, R. et S. Webb (1991), « Why Are There so Many Long Term Sick in Britain? », *The Economic Journal*, vol. 101, pp. 252-262.
- Faggio, G. et S. Nickell (2005), « Inactivity among Prime Age Men in the UK », CEP Discussion Paper n° 673.
- Gould, R. (2003), « Disability Pensions in Finland », in C. Prinz (dir. pub.), *European Disability Pension Policies*, European Centre, Vienne, Ashgate, pp. 165-196.
- Jehoel-Gijsbers, G. (dir. pub.) (2007), *Beter aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkhervatting*, Sociaal en Cultureel Planbureau, La Haye.
- Jolls, C. et J.J. Prescott (2004), « Disaggregating Employment Protection: The Case of Disability Discrimination », NBER Working Paper Series No. 10740, Cambridge, Mass.
- Marin, B., C. Prinz et M. Queisser (2004), *Transforming Disability Welfare Policies Towards Work and Equal Opportunities*, Ashgate Pub Ltd.
- McVicar, D. (2008), « Why Have UK Disability Benefit Rolls Grown so Much? », *Journal of Economic Surveys*, Blackwell Publishing, vol. 22, n° 1, pp. 114-139.
- OCDE (2003), *Transformer le handicap en capacité*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2006), *Maladie, invalidité et travail (vol. 1) : Norvège, Pologne et Suisse*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2007), *Maladie, invalidité et travail (vol. 2) : Australie, Espagne Luxembourg et Royaume-Uni*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2008a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2008b), *Maladie, invalidité et travail (vol. 3) : Danemark, Finlande, Irlande et Pays-Bas*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Parent-Thirion, A., E. Fernandez Macias, J. Hurley et G. Vermeylen (2007), *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Rupp, K. et D.C. Stapleton (1995), « Determinants of the Growth in the Social Security Administration's Disability Programs – An Overview », *Social Security Bulletin*, vol. 58, n° 4, pp. 43-70.
- Smith, J.P. (1999), « Healthy Bodies and Thick Wallets: The Dual Relation between Health and Economic Status », *Journal of Economic Perspectives*, American Economic Association, vol. 13, n° 2, pp. 145-166, printemps.
- Wooldridge, M. (2002), *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, MIT Press, Cambridge, Mass.

ANNEXE 4.A1

Analyse des effets de la santé sur la situation au regard de l'emploi

Sources des données

L'analyse s'appuie sur les enquêtes longitudinales auprès des ménages suivantes. Tous les ensembles de données longitudinaux couvrent un large éventail de sujets, tels que les traits de personnalité, les antécédents professionnels et familiaux, l'emploi, la participation au marché du travail et la mobilité professionnelle, les revenus et la santé. L'historique complet des individus au regard de l'emploi est reconstruit. On obtient ainsi des informations annuelles sur leur situation au regard de l'emploi (occupé ou inactif) et sur le type de prestations qu'ils perçoivent. Étant donné que les données utilisées proviennent d'enquêtes et non de sources administratives, il peut y avoir un chevauchement dans certains cas des prestations d'invalidité et des revenus du travail.

British Household Panel Survey (BHPS) – Royaume-Uni

Lancée en 1991, la British Household Panel Survey¹ (BHPS) est une enquête annuelle nationalement représentative menée auprès des ménages, dans laquelle tous les membres adultes des ménages échantillonnés sont interrogés. La première vague du panel comprenait quelque 5 500 ménages et 10 300 personnes. L'échantillon principal a été complété par un échantillon supplémentaire de 1 500 ménages écossais et gallois en 1999, et par 2 000 ménages d'Irlande du Nord en 2001. Les mêmes personnes sont réinterrogées chaque année. Si elles quittent leur foyer initial pour en former un nouveau, les enquêteurs continuent de les suivre et interrogent tous les membres adultes du nouveau foyer.

German socio-economic Panel (GSOEP)

Lancée en 1984, l'enquête German Socio-economic Panel (GSOEP) est une enquête annuelle menée régulièrement auprès des ménages. La première vague comprenait 5 921 ménages et un total de 12 290 personnes interrogées qui faisaient partie du panel socio-économique occidental, n'intéressant que l'Allemagne de l'Ouest. En 1990, 2 179 ménages comptant 4 453 membres faisant partie du panel socio-économique oriental ont été interrogés.

Household, Income, Labour Dynamics in Australia (HILDA)

L'enquête Household, Income, Labour Dynamics in Australia (HILDA) est une enquête menée régulièrement sur un panel de ménages financée par le ministère de la Famille, des Services collectifs et des Affaires autochtones. Lancée en 2001, elle comprend actuellement sept vagues. La première vague du panel comportait 7 682 ménages et 19 914 personnes.

Panel suisse de ménages (PSM)

Le Panel suisse de ménages² est un projet actuellement en cours qui a pour objet d'observer la dynamique sociale dans la population suisse. Lancée en 1999, l'enquête est financée par le Fonds national suisse de la recherche scientifique, l'Office fédéral de la statistique et l'Université de Neuchâtel. Elle a été conçue dès le départ dans une optique de compatibilité avec les enquêtes nationales and internationales existantes. L'échantillon national représentatif constitué en 1999 comprenait environ 5 000 ménages. Les données sont collectées chaque année au niveau individuel et des ménages.

Méthodes d'estimation

On a recours à un modèle chronologique en temps discret pour analyser les transitions possibles vers le régime d'invalidité. Des spécifications logit sont utilisées pour paramétrer les probabilités des transitions entre les différents statuts au regard de l'emploi.

La probabilité d'entrer dans le régime d'invalidité est estimée au moyen du modèle bi-logarithmique complémentaire dans lequel le taux de risque est le suivant :

$$h(t, X) = 1 - \exp[-\exp(X'_{it}\beta + H'_{it}\gamma + D(t) + u_i)]$$

ou

$$\log(-\log[1 - h(t, X)]) = X'_{it}\beta + H'_{it}\gamma + D(t) + u_i$$

X désigne certaines caractéristiques socio-démographiques, notamment :

- Caractéristiques individuelles courantes : âge, sexe, situation de famille, niveau d'études, nationalité étrangère, ou naissance à l'étranger.
- Caractéristiques du ménage : nombre d'enfants, revenu net du ménage.
- Caractéristiques de l'emploi : classement par profession (CITP), classement par branche d'activité (CITI), taille de l'entreprise, secteur privé/secteur public, durée du contrat, horaires de travail (par exemple tranche horaire dans la journée, travail posté).

Les variables concernant la santé (H) sont propres à chaque pays et comprennent :

- Les nuits d'hospitalisation (Allemagne).
- Les limitations dues à la santé (Australie, Suisse, Royaume-Uni).

L'hétérogénéité individuelle u est prise en compte en utilisant une distribution normale. Des tests de sensibilité ont été effectués en utilisant une distribution Gamma.

Différents tests de sensibilité ont également été réalisés pour tester la robustesse des résultats lorsqu'on inclut d'autres variables de contrôle telles que : propriété du logement, caractéristiques du conjoint (âge, niveau d'études, statut d'activité), caractéristiques des parents lorsque le répondant est âgé de 16 ans et événements de la vie selon disponibilité. Des régressions distinctes par sexe et par tranche d'âge ont également été estimées.

Afin de corriger l'endogénéité possible de la santé, une variable stock de santé de l'individu est construite en supposant que la santé est définie selon des mesures objectives de santé :

$$\eta_{it} = Z'_{it}\alpha + v_{it}$$

Ce stock de santé n'est pas observable à partir des données mais une mesure de santé auto-déclarée (variable catégorique comprenant cinq états) est disponible. Le stock de santé inobservé ou latent, utilisant la santé auto-déclarée, est une fonction du vrai stock de santé et d'un terme d'erreur. Le stock de santé latent peut être estimé comme une fonction des mesures de santé objectives en utilisant un probit ordonné :

$$H^*_{it} = Z'_{it}\alpha + [v_{it} + \varepsilon_{it}]$$

$$H^*_{it} = Z'_{it}\alpha + \omega_{it}$$

Logit multinomial

Le modèle analyse aussi plusieurs destinations et il fait également l'objet d'une estimation pour les transitions entre cinq statuts au moyen d'un logit multinomial plutôt que d'un logit simple.

Les statuts au regard de l'emploi sont codés : emploi, perception d'indemnités de chômage, perception de prestations d'invalidité, retraite, ou inactivité sans perception de prestations. Au cours de chaque année, l'individu peut changer de statut au regard de l'emploi.

D'autres caractéristiques personnelles et le parcours professionnel antérieur peuvent influencer, en même temps que la santé, sur les transitions d'un statut au regard de l'emploi à un autre. Une analyse multivariée permet de tester différents facteurs qui influent sur les voies menant au non-emploi. Le tableau ci-après (tableau 4.A1.1) présente des estimations des ratios de risque relatif à partir de modèles logit multinomiaux de la probabilité d'être au chômage, de percevoir des prestations d'invalidité, d'être à la retraite ou dans une autre forme d'inactivité, par rapport à la probabilité d'occuper un emploi. Ces régressions testent la robustesse des transitions simples, tout en prenant en compte d'autres caractéristiques individuelles.

Modèle dynamique

On utilise un modèle probit dynamique à effet aléatoire pour estimer la probabilité d'occuper un emploi après un problème de santé.

On a recours à une estimation dynamique en raison de l'effet de dépendance qui fait que la probabilité d'occuper un emploi dépend du statut antérieur au regard de l'emploi. Un modèle probit dynamique est spécifié, dans lequel la probabilité d'occuper un emploi pour un individu i au temps t , conditionnée par les régresseurs et l'effet individuel est donnée par :

$$\Pr(d_{it} = 1 \mid d_{it-1}, X_{it}, \delta_i) = \Phi(d'_{it-1}\phi + X'_{it}\beta + H'_{it}\gamma + \delta_i)$$

Pour estimer le modèle dynamique, il faut prendre en compte le problème des conditions initiales : le statut d'invalidité d'un individu au démarrage du panel n'est pas distribué de façon aléatoire et subit l'influence de l'hétérogénéité individuelle non observable. Suivant Wooldridge (2002), la distribution des effets individuels est paramétrée sous la forme d'une fonction linéaire du statut initial au regard de l'emploi dans la première vague du panel et de la moyenne temporelle des régresseurs, en présupposant une distribution conditionnelle normale :

$$\delta_i = c_0 + d'_{i0}\rho + \bar{X}'_i\nu + \xi_i$$

Par conséquent, la probabilité d'occuper un emploi, conditionnée par les régresseurs et l'effet individuel, devient :

$$\Pr(d_{it} = 1 \mid d_{it-1}, X_{it}, \delta_i) = \Phi(d'_{it-1}\phi + X'_{it}\beta + c_0 + d'_{i0}\rho + \bar{X}'_i\nu + \xi_i)$$

L'estimation des effets aléatoires dynamiques repose sur l'hypothèse d'une exogénéité stricte des variables explicatives conditionnées par δ_i . Un problème de causalité inverse n'est pas à exclure, le statut professionnel actuel pouvant affecter l'état de santé futur. L'exogénéité stricte n'étant pas garantie dans cette estimation du fait que le statut professionnel actuel peut affecter la santé à l'avenir, le modèle est estimé en utilisant un modèle probit sur données groupées. En appliquant un modèle probit dynamique sur données groupées, on obtient des estimations cohérentes (mais cependant non efficaces), car ce modèle ne s'appuie que sur l'exogénéité contemporaine.

Tableau 4.A1.1. Probabilité de recevoir une prestation d'invalidité
(instrumentation de la variable santé)Modèle Logit de la probabilité d'invalidité (coefficients estimés)^{a, b, c}

	Australie	Allemagne	Suisse	Royaume-Uni
Problèmes de santé^d	0.858***	0.388***	0.743***	0.554***
Problèmes de santé en t – 1^d	0.893***	0.387***	0.312*	0.485***
Problèmes de santé^d (valeur initiale)	-0.025***	-0.001	0.716***	0.003
Nombre d'enfants au sein du ménage (variable regroupée)	-0.199**	-0.163	-0.114	-0.096*
Quintile du revenu des ménage				
2 ^e quintile	-0.043	-0.652***	0.383	0.271***
3 ^e quintile	-0.426*	-0.301	0.191	0.172
4 ^e quintile	-1.464***	-0.367*	0.230	0.104
5 ^e quintile	-1.283***	-0.262	-0.758*	-0.193
Sexe = femme	-0.697***	-0.225	-0.859***	-1.119***
Âge				
15 à 24 ans	-0.754***	-3.113***	-1.393***	-0.601***
25 à 34 ans	-0.650**	-2.279***	-0.949***	-0.337***
25 à 44 ans	-0.300	-2.029***	-0.854***	-0.158
45 à 54 ans	-0.349**	-0.971***	-0.524**	-0.137
Né à l'étranger (groupe ethnique pour le Royaume-Uni)	-0.032	-0.815***	-0.116	0.708
Situation familiale				
Célibataire	0.691***	0.551**	0.768***	0.485***
Séparé(e)/divorcé(e)	0.572**	0.382**	0.609***	0.467***
Veuf (veuve)	-0.333	0.385	0.420	0.112
Niveau d'instruction^e				
Faible	-0.222	0.375*	0.261	0.443***
Intermédiaire	0.017	0.181	0.088	0.109
Au chômage au moins une fois	0.156	0.444***	..	0.054
Branche d'activité^e(valeur initiale)				
Agriculture et mines	0.635	0.586*	1.386*	-0.484
Construction	-0.767	0.041	0.149	0.049
Services aux entreprises	0.068	-0.111	0.092	-0.110
Services de distribution	-0.153	0.201	-0.082	0.278
Services sociaux	-0.120	0.319	0.257	0.311
Services aux particuliers	0.050	0.039	-0.454	0.091
Profession^e (valeur initiale)				
« Cols bleus »	0.148	0.057	0.392	0.821***
Professions non-qualifiées	0.217	-0.392	-0.397	0.666***
Type de contrat (valeur initiale)				
Emploi temporaire	-0.167	-0.054	-0.495	0.128
Heures travaillées hebdomadaires (valeur initiale)				
Emploi à horaire réduit : de 0 à 14 heures	0.571	0.177	1.057***	-0.060
Temps partiel : de 15 à 29 heures	0.588*	0.270	0.896***	0.167
Heures supplémentaires : plus de 48 heures	-0.661	-0.384*	-1.049*	-0.054
Travail posté (valeur initiale)	-0.228	..	0.008	0.086
Secteur public (valeur initiale)	-0.010	-0.024	-0.752**	0.174
Taille de l'entreprise (valeur initiale)				
Entreprise de moins de 20 salariés	0.042	-0.139	0.208	-0.046
Entreprise de plus de 100 salariés	0.297	0.155	0.170	0.135
Nombre d'observations	30 286	85 901	11 902	84 926

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

a) Les échantillons comprennent les personnes présentes au cours de trois vagues consécutives au moins, qui n'étudient pas à temps plein, et qui sont âgées de 15 à 64 ans en Australie, au Royaume-Uni et en Suisse; de 16 à 64 ans en Allemagne.

b) Les années considérées pour chaque pays sont données dans la note b) du tableau 4.1.

c) Toutes les régressions incluent des variables indicatrices de la région (sauf pour l'Allemagne). « Valeur initiale » entre parenthèses indique la valeur de la variable en question au moment où l'individu entre dans l'enquête. La valeur initiale des problèmes de santé correspond aussi aux problèmes de santé, la première période où l'individu est observé dans l'enquête.

d) Les problèmes de santé sont construits par instrumentation de la variable.

e) Voir la note e) du graphique 4.4 pour les définitions.

Source : Estimations de l'OCDE établies sur la base du GSOEP pour l'Allemagne, de HILDA pour l'Australie, du BHPS pour le Royaume-Uni, et du PSM pour la Suisse.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/708053544054>

Tableau 4.A1.2. **La santé influe davantage sur la sortie vers une prestation d'invalidité que vers d'autres situations**Ratio de risque relatif issu d'un Logit multinomial de la probabilité de sortie du marché du travail vers l'invalidité, le chômage, la retraite et d'autres formes d'inactivité^{a, b, c}

	Australie	Allemagne	Suisse	Royaume-Uni	Australie	Allemagne	Suisse	Royaume-Uni
	Invalidité				Chômage			
Variables de santé								
Problèmes de santé ^d	7.948***	3.070***	4.695***	7.066***	2.004***	1.459***	1.566**	1.115
Problèmes de santé en t – 1 ^d	4.222***	3.025***	2.873***	3.414***	1.675***	1.327***	1.582**	1.089
Problèmes de santé ^d (valeur initiale)	2.218***	1.816***	3.264***	1.445***	0.832	1.161*	0.946	1.173
Nombre d'enfants au sein du ménage (variable regroupée)								
	0.865**	0.790**	1.005	0.893***	0.740***	1.104***	0.891	0.839***
Revenu du ménage								
	0.244***	1.000***	0.962**	1.000***	0.280***	1.000***	0.986	1.000***
Sexe = femme								
	0.658***	0.802*	0.364	0.608***	0.842	1.162**	1.196	0.465***
Âge								
15 à 24 ans	0.025***	0.020***	0.028***	0.301***	0.159***	0.386***	0.444*	1.465**
25 à 34 ans	0.096***	0.030***	0.108***	0.403***	0.110***	0.372***	1.007	1.132
25 à 44 ans	0.156***	0.061***	0.262***	0.509***	0.162***	0.359***	0.853	1.096
45 à 54 ans	0.305***	0.209***	0.357***	0.746***	0.293***	0.491***	0.596**	1.157
Né à l'étranger (groupe ethnique pour le Royaume-Uni)								
	0.847	0.591***	0.937	0.797	1.017	1.575***	1.913***	1.083
Situation familiale								
Célibataire	1.558**	1.149	4.614***	1.487***	1.821***	1.138*	2.625***	1.747***
Séparé(e)/divorcé(e)	1.283	0.635***	2.539***	1.619***	1.540***	1.102	2.407***	1.827***
Veuf (veuve)	0.697	1.189	11.472***	0.961	0.420	1.020	5.389***	0.970
Niveau d'instruction^e								
Faible	1.669***	1.845***	2.370**	1.974***	1.543***	1.399***	1.055	1.656***
Intermédiaire	1.327	1.432***	1.398	1.160	1.627***	1.334***	1.042	1.023
Heures travaillées hebdomadaires (valeur initiale)								
Emploi à horaire réduit : de 0 à 14 heures	1.966**	1.029	4.758***	0.691	1.514**	0.526***	0.548*	1.091
Temps partiel : de 15 à 29 heures	1.614*	0.895	3.634***	0.800	1.097	1.092	1.765**	1.089
Heures supplémentaires : plus de 48 heures	0.629	0.841	0.228**	0.634**	0.525**	0.879*	0.989	0.553***
Type de contrat (valeur initiale)								
Emploi temporaire	1.040	0.918	2.142	1.436**	1.683***	2.411***	3.788***	1.348**
Travail posté (valeur initiale)								
	0.715	..	1.156	1.369***	1.238	..	1.581	0.935
Secteur public (valeur initiale)								
	0.776	1.346**	0.487**	0.840	0.854	0.643***	0.436***	1.107
Taille de l'entreprise (valeur initiale)								
Entreprise de moins de 20 salariés	0.985	0.724**	1.500	0.985	0.925	1.072	1.097	0.812*
Entreprise de plus de 100 salariés	1.286	0.936	1.102	1.195	0.750	0.734***	0.754	0.880
Nombre d'observations								
	35 686	86 553	12 502	84 926	35 686	86 553	12 502	84 926

Tableau 4.A1.2. **La santé influe davantage sur la sortie vers une prestation d'invalidité que vers d'autres situations (suite)**Ratio de risque relatif issu d'un Logit multinomial de la probabilité de sortie du marché du travail vers l'invalidité, le chômage, la retraite et d'autres formes d'inactivité^{a, b, c}

	Australie	Allemagne	Suisse	Royaume-Uni	Australie	Allemagne	Suisse	Royaume-Uni
	Autre inactif				Retraite			
Variabes de santé								
Problèmes de santé ^d	1.520***	3.635***	1.081	1.363***	1.940***	1.457***	1.084	1.493***
Problèmes de santé en t – 1 ^d	1.317***	2.446***	1.246	1.215**	1.533***	1.575***	1.351	1.360***
Problèmes de santé ^d (valeur initiale)	0.987	0.788**	1.023	0.831	0.994	1.021	0.955	1.128
Nombre d'enfants au sein du ménage (variable regroupée)								
	1.307***	1.829***	1.037	1.315***	1.050	0.832	0.589***	0.330***
Revenu du ménage								
	0.485***	1.000***	0.959***	1.000***	0.216***	1.000***	0.977	1.000***
Sexe = femme								
	3.312***	6.842***	2.109***	8.194***	3.472***	1.408***	1.949**	18.818***
Âge								
15 à 24 ans	0.046***	1.360**	0.321***	0.523***	0.000***	0.014***	0.058***	0.000***
25 à 34 ans	0.101***	1.013	0.517***	0.523***	0.000***	0.027***	0.018***	0.000***
25 à 44 ans	0.120***	0.387***	0.404***	0.380***	0.004***	0.028***	0.062***	0.001***
45 à 54 ans	0.213***	0.345***	0.468***	0.675***	0.000***	0.035***	0.085***	0.004***
Né à l'étranger (groupe ethnique pour le Royaume-Uni)								
	1.153**	0.943	1.279	1.179	0.872	0.524***	1.407	0.507*
Situation familiale								
Célibataire	0.547***	0.404***	0.381***	0.530***	0.900	0.753	0.613	1.196
Séparé(e)/divorcé(e)	0.518***	0.415***	0.371***	0.547***	0.677*	0.635***	1.338	0.918
Veuf (veuve)	0.897	0.484***	0.922	1.332	2.346***	1.478**	78.848***	2.114***
Niveau d'instruction^e								
Faible	1.297***	1.043	2.109***	2.451***	2.430***	1.605***	1.838*	1.480***
Intermédiaire	1.045	1.042	2.082***	1.683***	1.345	1.131	1.388	1.104
Heures travaillées hebdomadaires (valeur initiale)								
Emploi à horaire réduit : de 0 à 14 heures	1.456***	1.730***	2.346***	0.983	2.912***	0.559**	1.852*	1.043
Temps partiel : de 15 à 29 heures	0.962	0.878	0.648*	1.384	1.355	0.824	1.962**	0.943
Heures supplémentaires : plus de 48 heures	1.170	0.726***	1.021	0.072***	0.500	0.909	0.285***	0.902
Type de contrat (valeur initiale)								
Emploi temporaire	1.076	1.582***	2.653***	2.204**	1.388	1.860***	0.727	1.157
Travail posté (valeur initiale)								
	1.168*	..	1.090	0.792	1.087	..	0.555	1.093
Secteur public (valeur initiale)								
	1.031	0.846*	0.798	0.461*	1.065	1.078	0.667	0.980
Taille de l'entreprise (valeur initiale)								
Entreprise de moins de 20 salariés	1.060	1.120	1.172	0.838	1.492	1.092	0.948	1.247*
Entreprise de plus de 100 salariés	1.029	1.052	0.996	1.157	0.809	1.157	0.727	1.040
Nombre d'observations								
	35 686	86 553	12 502	84 926	35 686	86 553	12 502	84 926

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

a) Les échantillons incluent des personnes présentes dans au moins trois vagues consécutives, qui n'étudient pas à plein-temps et qui sont âgées de 15 à 64 ans en Australie, au Royaume-Uni et en Suisse; de 16 à 64 ans en Allemagne.

b) Les années considérées pour chaque pays sont indiquées dans la note b) du tableau 4.1.

c) Toutes les régressions incluent des variables indicatrices régionales; une variable de contrôle pour les antécédents professionnels et le carré des antécédents professionnels dans le cas de l'Australie; une variable indicatrice pour un passage par le chômage dans le cas de l'Australie, et du Royaume-Uni; et des variables indicatrices pour la branche d'activité et la profession. « Valeur initiale » entre parenthèses indique la valeur de la variable en question pendant la première période d'observation de l'individu.

d) Les problèmes de santé se définissent comme suit : une nuit d'hospitalisation en Allemagne; des limitations des activités quotidiennes dues à la santé en Australie, en Suisse et au Royaume-Uni.

e) Voir la note e) du graphique 4.4 pour les définitions.

Source : Estimations de l'OCDE établies sur la base du GSOEP pour l'Allemagne, de HILDA pour l'Australie, du BHPS pour le Royaume-Uni, et du PSM pour la Suisse.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/708053840276>

Notes

1. Les données provenant du BHPS ont été obtenues sur le site des archives administratives du Royaume-Uni (www.data-archive.uk).
2. Cette étude a été réalisée en utilisant les données recueillies dans le cadre du projet « Vivre en Suisse », mené par le Panel suisse de ménages (PSM), dans le cadre de la Fondation suisse pour la recherche en sciences sociales FORS, hébergée par l'Université de Lausanne. Le projet est financé par le Fonds national suisse de la recherche scientifique.

ANNEXE 4.A2

Indices des politiques de l'invalidité

Dimension	5 points	4 points	3 points	2 points	1 point	0 point
X. Indemnisation						
X1. Couverture	Population totale (résidents)	Ensemble de la population sauf certains groupes	Population active + régime non contributif soumis à conditions de ressources	Population active	Population active pendant X années	Population active pendant X années et cotisations pendant les X dernières années
X2. Niveau minimum d'incapacité	0-25 %	26-40 %	41-55 %	56-70 %	71-85 %	86-100 %
X3. Niveau de l'incapacité ouvrant droit à une indemnité à taux plein	< 50 %	50-61 %	62-73 %	74-85 %	86-99 %	100 %
X4. Niveau maximum d'indemnisation	TR ≥ 75 %, minimum raisonnable	TR ≥ 75 %, minimum non spécifié	75 % > TR ≥ 50 %, minimum raisonnable	TR ≥ 50 %, minimum non spécifié	TR < 50 %, minimum raisonnable	TR < 50 %, minimum non spécifié
X5. Permanence des prestations	Strictement permanente	Permanente <i>de facto</i>	Réexamen sur la base des déclarations de l'intéressé uniquement	Procédure réglementaire de réexamen	Strictement temporaire, sauf invalidité totale (= 100 %)	Strictement temporaire dans tous les cas
X6. Évaluation médicale	Médecin traitant exclusivement	Médecin traitant principalement	Médecin conseil du régime d'assurance principalement	Médecin conseil du régime d'assurance exclusivement	Collège d'experts du régime d'assurance	Collège du régime d'assurance et procédure en deux étapes
X7. Évaluation professionnelle	Évaluation strictement au regard de la profession habituelle de l'intéressé	Gains précédents pris comme référence	Évaluation au regard de la profession habituelle	Prise en compte de la situation actuelle du marché du travail	Prise en compte de tous les emplois disponibles appliquée avec clémence	Prise en compte de tous les emplois disponibles, appliquée de façon stricte
X8. Niveau des prestations maladie	TR = 100 % même en cas d'absence maladie de longue durée	TR = 100 % congé de maladie de courte durée ≥ 75 % congé de maladie de longue durée	TR ≥ 75 % maladie de courte durée ≥ 50 % maladie de longue durée	75 % > TR ≥ 50 % pour tous les types de congé de maladie	TR ≥ 50 % maladie de courte durée < 50 % maladie de longue durée	TR < 50 % même en cas d'absence maladie de courte durée
X9. Durée des prestations maladie	Moins de six mois, période de paiement du salaire relativement importante	Moins de six mois, période de paiement du salaire courte ou inexistante	Six-douze mois, période de paiement du salaire relativement importante	Six-douze mois, période de paiement du salaire courte ou inexistante	Un an ou plus, période de paiement du salaire relativement importante	Un an ou plus, période de paiement du salaire courte ou inexistante
X10. Suivi de la phase maladie	Obligation de présenter un certificat de maladie appliquée avec clémence	Certificat de maladie et prévention des risques dans le cadre de la médecine du travail	Présentation fréquente de certificats de maladie	Mesures de suivi strictes assorties d'interventions précoces, établissement d'un profil de risques mais pas de sanctions en cas d'irrégularités	Mesures de contrôle strictes du certificat de maladie et au besoin auto-évaluation de la maladie	Mesures de suivi strictes assorties d'interventions précoces, établissement d'un profil de risques et sanctions en cas d'irrégularités

Dimension	5 points	4 points	3 points	2 points	1 point	0 point
Y. Insertion						
Y1. Législation anti-discrimination	Obligations importantes envers les salariés et les candidats à l'embauche	Certaines obligations envers les salariés et les candidats à l'embauche	Obligations importantes envers les salariés, moindres envers les candidats à l'embauche	Certaines obligations envers les salariés, aucune envers les candidats à l'embauche	Pas d'obligations, mais protection contre le licenciement	Pas d'obligations d'aucune sorte
Y2. Emplois accompagnés	Programme important avec possibilité d'emploi permanent	Programme important, mais emploi limité dans le temps	Programme intermédiaire, possibilité d'emploi	Programme intermédiaire, emploi limité dans le temps	Programme très limité	Inexistant
Y3. Emplois subventionnés	Programme important et souple, avec possibilité d'emploi permanent	Programme important et souple, mais emploi limité dans le temps	Programme intermédiaire, permanence ou flexibilité	Programme intermédiaire, ni permanence, ni flexibilité	Programme très limité	Inexistant
Y4. Emplois protégés	Important, avec taux significatif d'emplois provisoires	Important, mais emploi le plus souvent permanent	Importance intermédiaire, avec quelques initiatives « nouvelles »	Importance intermédiaire, programme « traditionnel »	Programme très limité	Inexistant
Y5. Réadaptation professionnelle	Réadaptation obligatoire, avec dépenses élevées	Réadaptation obligatoire avec faibles dépenses	Position intermédiaire, dépenses relativement importantes	Position intermédiaire, dépenses relativement faibles	Réadaptation volontaire, avec dépenses élevées	Réadaptation volontaire avec dépenses faibles
Y6. Suspension des prestations	Deux ans ou plus	Au moins un an mais moins de deux ans	Plus de trois mois mais moins de douze	Jusqu'à trois mois	Dans certains cas, mais pas pour les prestations d'invalidité	Aucune
Y7. Incitations au travail	Prestations permanentes liées à l'exercice d'un emploi	Maintien de la prestation pendant une période considérable (d'essai)	Revenu pouvant dépasser le niveau antérieur à l'incapacité	Revenu pouvant atteindre le niveau antérieur à l'incapacité et prestation partielle	Revenu pouvant atteindre le niveau antérieur à l'incapacité, pas de prestation partielle	Certains revenus supplémentaires admis

ANNEXE 4.A3

Les effets de la politique d'invalidité sur les taux de bénéficiaires de prestations

Variables utilisées dans le modèle macro-économétrique

PIB par habitant

Source : Statistiques économiques de l'OCDE.

Part des taux d'activité féminine

Source : Statistiques de la population active de l'OCDE.

Proportion de personnes âgées de 55 ans et plus

Source : Statistiques de la population active de l'OCDE.

Part du secteur manufacturier

Source : Enquête sur la population active pour l'Australie et Base de données STAN de l'OCDE pour tous les autres pays.

Taux bruts de compensation

Les taux bruts de compensation expriment les niveaux bruts des prestations de chômage en pourcentage des gains bruts antérieurs. L'indice est la moyenne non pondérée de 18 taux de compensation : trois types de ménages (célibataire, conjoint à charge et conjoint occupé), trois périodes (première année, deuxième année et troisième année) et deux niveaux de revenu (gains moyens et deux tiers de ce niveau). Il est calculé pour les années impaires et a été interpolé pour les années restantes.

Source : Base de données impôts-prestations de l'OCDE.

Annexe statistique

Sources et définitions

La plupart des statistiques présentées dans les tableaux de l'annexe figurent également dans deux autres publications et banque de données suivantes :

- l'édition annuelle des *Statistiques de la population active de l'OCDE, 1988-2008* ;
- OECD.Stat, l'entrepôt de données de l'OCDE. Les bases de données placées sous le thème « Labour » contiennent des données brutes et des statistiques dérivées qui sont consultables et téléchargeables sans frais sur Internet : www.oecd.org/els/emploi/donnees.

Ces références contiennent des informations sur les définitions, les notes et les sources utilisées dans les pays membres de l'OCDE et comprennent des séries longues ainsi que des ventilations plus détaillées selon le groupe d'âge, le sexe, la durée du chômage, etc., et d'autres séries que celles présentées dans cette annexe, comme le travail temporaire, l'ancienneté de l'emploi, le temps partiel involontaire, l'emploi ventilé par tranches d'heures hebdomadaires habituellement travaillées, etc.

Les données concernant l'emploi, le chômage et la population active ne correspondent pas nécessairement aux séries utilisées par le Département des Affaires économiques de l'OCDE pour l'analyse des politiques et l'établissement des prévisions qui sont rapportées dans les *Perspectives économiques de l'OCDE* et présentées dans certains tableaux et graphiques du chapitre 1 de ce volume.

Les utilisateurs intéressés peuvent se référer à la base de donnée en ligne sur Internet (www.oecd.org/els/emploi/stats), qui contient des statistiques annuelles sur les performances sur le marché du travail : population, population active, emploi et chômage ventilés selon le genre, le groupe d'âge, le niveau d'éducation, la situation dans la profession et le secteur d'activité, le taux d'activité et le taux de chômage, les statistiques sur le travail à temps partiel, la durée du chômage, l'ancienneté dans l'emploi, etc. Cette référence présente en outre des séries statistiques complémentaires sur les performances sur le marché du travail et sur les facteurs politiques et institutionnels qui influent sur le fonctionnement des marchés du travail dans les pays membres de l'OCDE. Ces séries contiennent des données sur :

- la durée annuelle effective du travail par actif occupé ;
- la ventilation des gains/salaires bruts des travailleurs à temps complet par sexe pour différentes mesures de dispersion de salaire ;
- les gains/salaires bruts moyens et médians des travailleurs à temps complet par groupe d'âge et par sexe ;

- le salaire minimum ;
- les dépenses publiques sur les programmes du marché du travail et le nombre de participants ;
- les taux de syndicalisation dans les pays membres.

Signes conventionnels

- . . Données non disponibles
- . Décimales
- | Rupture dans la série
- Zéro ou moins de la moitié du dernier chiffre utilisé

Principales ruptures dans les séries

Tableau A : les ruptures dans les séries ont été ajustées afin d'assurer la continuité historique des séries de taux de chômage standardisés.

Tableaux B à E et tableau G : la plupart des ruptures de séries mentionnées ci-dessous résultent d'une des raisons suivantes : un changement intervenu dans la conception, le questionnaire, la fréquence et le mode d'administration de l'enquête et les révisions des données pour tenir compte des résultats des recensements de population. Ces changements sont susceptibles d'avoir un impact sur la comparabilité des séries historiques d'emploi et chômage et dans une certaine mesure sur les ratios présentés dans les tableaux mentionnés ci-dessus :

- *Introduction d'une enquête en continu* : Allemagne (2004/2005), Autriche (2003/2004), Belgique (1998/1999), Danemark (1999/2000, enquête trimestrielle en continu), Espagne (1998/1999), Finlande (1999/2000), France (2002/2003), Hongrie (2002/2003), Islande (2002/2003), Irlande (1996/1997/1998), Italie (2003/2004), Luxembourg (2002/2003), Norvège (1995/1996), Pays-Bas (1999/2000, enquête trimestrielle en continu), Pologne (1998/1999/2000), Portugal (1997/1998), Royaume-Uni (1991/1992), République tchèque (1996/1997), République slovaque (1997/1998).
- *Révision de la structure de l'enquête* : Espagne (2004/2005), Grèce (1997/1998), Portugal (1997/1998), République slovaque (1998/1999), Turquie (1999/2000 – résultats semestriels à trimestriels). Au Mexique, introduction d'une nouvelle enquête (*Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo – ENOE*) avec un nouveau questionnaire depuis 2005.
- *Changement dans la définition opérationnelle du chômage* portant sur :
 - ❖ Les méthodes de recherche active d'un emploi, notamment l'inscription seule du service public de l'emploi ne suffit pas, il faut un contact effectif avec le service public de l'emploi : Espagne (2000/2001), France (2002/2003).
 - ❖ Critère de disponibilité pour commencer un emploi passe de la semaine de référence à deux semaines depuis la semaine de référence : Suède (2004/2005).
 - ❖ Personnes mises à pied considérées en emploi et non au chômage comme précédemment : Norvège (2005/2006).
 - ❖ La durée de la recherche active d'un emploi est passée de une à quatre semaines : Corée (1999/2000). Ce changement est intervenu en juin 2005, mais la série de chômage et de population active a été révisée depuis 2000 pour tenir compte de ce changement.
 - ❖ Autres changements sans impact majeur : Australie (2000/2001) et Pologne (2003/2004).

Principales ruptures dans les séries (suite)

- *Changements dans le questionnaire avec un impact sur les estimations d'emploi et du chômage* : Espagne (2004/2005) et des estimations du chômage : Norvège (2005/2006) et Suède (2004/2005).
- *Passage des trimestres saisonniers à des trimestres calendaires* : République slovaque (1999/2000) et Royaume-Uni (2005/2006). Cependant, il n'y pas de rupture de série entre 2005 et 2006 pour le Royaume-Uni car des séries historiques selon des trimestres calendaires sont disponibles depuis 1992.
- *Introduction d'un nouveau questionnaire UE harmonisé* : Suède (2004/2005).
- *Baisse de la limite inférieure d'âge de 16 à 15 ans* : Norvège (2005/2006). En outre, la variable d'âge se réfère à l'âge exact durant la semaine de référence de l'enquête au lieu de l'âge atteint en cours d'année pour les données antérieures à 2006.
- *Prise en compte des résultats des recensements de population dans le processus d'estimation* : Espagne (1995/1996), États-Unis (1999/2000), Royaume-Uni (séries révisées depuis 1992), Turquie (2006/2007).

Des détails supplémentaires sur les ruptures des séries et leur impact sur les séries d'emploi et de chômage et sur les ratios usuels peuvent être consultés à l'adresse suivante : www.oecd.org/els/emploi/perspectives.

Tableau A. **Taux de chômage standardisés dans les pays de l'OCDE**

En pourcentage de la population active totale

	1990	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Australie	6.7	8.2	8.3	7.7	6.9	6.3	6.8	6.4	5.9	5.4	5.0	4.8	4.4	4.2
Autriche	..	4.3	4.4	4.5	3.9	3.6	3.6	4.2	4.3	4.9	5.2	4.7	4.4	3.8
Belgique	6.6	9.6	9.2	9.3	8.5	6.9	6.6	7.5	8.2	8.4	8.5	8.2	7.5	7.0
Canada	8.1	9.6	9.1	8.3	7.6	6.8	7.2	7.7	7.6	7.2	6.8	6.3	6.0	6.1
République tchèque	..	3.9	4.8	6.4	8.6	8.7	8.0	7.3	7.8	8.3	7.9	7.1	5.4	4.4
Danemark	7.2	6.3	5.2	4.9	5.1	4.3	4.5	4.6	5.4	5.5	4.8	3.9	3.8	3.4
Finlande	3.2	14.9	12.7	11.4	10.3	9.6	9.1	9.1	9.1	8.9	8.3	7.7	6.8	6.4
France	8.4	11.5	11.4	11.0	10.4	9.0	8.3	8.6	9.0	9.2	9.3	9.2	8.3	7.8
Allemagne ^a	4.8	8.7	9.4	9.1	8.3	7.5	7.6	8.4	9.3	9.8	10.6	9.8	8.4	7.3
Grèce	6.3	9.7	9.6	11.1	12.0	11.3	10.7	10.3	9.7	10.5	9.9	8.9	8.3	7.7
Hongrie	..	9.6	9.0	8.4	6.9	6.4	5.7	5.8	5.9	6.1	7.2	7.4	7.3	7.8
Islande	..	3.7	3.9	2.7	2.0	2.3	2.3	3.3	3.4	3.1	2.6	2.9	2.3	3.0
Irlande	13.4	11.7	9.9	7.6	5.7	4.3	4.0	4.5	4.7	4.5	4.4	4.5	4.6	6.3
Italie	8.9	11.2	11.3	11.4	11.0	10.2	9.1	8.6	8.5	8.1	7.7	6.8	6.1	6.8
Japon	2.1	3.4	3.4	4.1	4.7	4.7	5.0	5.4	5.3	4.7	4.4	4.1	3.9	4.0
Corée	2.4	2.0	2.6	7.0	6.6	4.4	4.0	3.3	3.6	3.7	3.7	3.5	3.2	3.2
Luxembourg	1.7	2.9	2.7	2.7	2.4	2.2	1.9	2.6	3.8	5.0	4.6	4.6	4.2	4.9
Mexique	2.7	5.5	3.7	3.2	2.5	2.5	2.8	3.0	3.4	3.9	3.6	3.6	3.7	4.0
Pays-Bas	5.9	6.0	4.9	3.8	3.2	2.8	2.2	2.8	3.7	4.6	4.7	3.9	3.2	2.8
Nouvelle-Zélande	8.0	6.3	6.8	7.7	7.0	6.1	5.4	5.3	4.8	4.0	3.8	3.8	3.7	4.2
Norvège	5.8	4.8	3.9	3.1	3.0	3.2	3.4	3.7	4.2	4.3	4.5	3.4	2.5	2.5
Pologne	..	14.1	10.9	10.2	13.4	16.2	18.3	19.9	19.7	19.0	17.8	13.9	9.6	7.2
Portugal	4.7	7.3	6.8	5.0	4.5	4.0	4.0	5.1	6.4	6.7	7.7	7.8	8.1	7.7
République slovaque	..	11.3	11.9	12.6	16.4	18.7	19.3	18.7	17.6	18.2	16.3	13.4	11.2	9.6
Espagne	13.0	17.8	16.7	15.0	12.5	11.1	10.4	11.1	11.1	10.6	9.2	8.5	8.3	11.4
Suède	1.7	9.5	9.9	8.2	6.7	5.6	4.9	4.9	5.6	6.3	7.3	7.0	6.2	6.2
Suisse	..	3.9	4.2	3.5	3.0	2.6	2.6	3.2	4.3	4.4	4.4	4.0	3.6	3.5
Turquie	8.4	8.6	9.4
Royaume-Uni	6.9	7.9	6.8	6.1	5.9	5.4	5.0	5.1	5.0	4.7	4.8	5.4	5.3	5.6
États-Unis	5.6	5.4	4.9	4.5	4.2	4.0	4.7	5.8	6.0	5.5	5.1	4.6	4.6	5.8
UE15 ^b	8.1	10.1	9.8	9.3	8.6	7.7	7.2	7.6	8.0	8.1	8.1	7.7	7.0	7.1
OCDE Europe ^b	8.0	10.6	10.3	9.8	9.6	9.0	9.0	9.6	9.9	9.9	9.8	8.9	7.9	7.9
Total OCDE ^b	6.1	7.2	6.9	6.8	6.7	6.2	6.5	7.1	7.3	7.1	6.8	6.2	5.7	6.0

Les agrégats sont calculés en appliquant les pondérations issues des pays.

a) Pour 1990, les données se rapportent à l'Allemagne occidentale; après cette date, elles se rapportent à l'Allemagne unifiée.

b) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Note : Dans toute la mesure du possible, les données ont été ajustées pour en assurer la comparabilité dans le temps et pour être conformes aux directives du Bureau international du travail. Toutes les séries présentées sont alignées sur les estimations basées sur les enquêtes de population active. Dans les pays effectuant des enquêtes annuelles, les estimations mensuelles sont obtenues par interpolation/extrapolation et incluent les tendances de données administratives lorsque celles-ci sont disponibles. Les données annuelles sont donc calculées en faisant la moyenne des estimations mensuelles (à la fois pour les chômeurs et pour la population active). Pour les pays effectuant des enquêtes mensuelles ou trimestrielles, les estimations annuelles sont obtenues respectivement par la moyenne des estimations mensuelles ou trimestrielles. Pour plusieurs pays, la procédure d'ajustement utilisée est celle du Bureau of Labor Statistics du Department of Labor des États-Unis. Pour les pays de l'Union européenne, les procédures sont identiques à celles utilisées pour calculer les taux de chômage comparables de l'Office statistique des Communautés européennes (Eurostat). Pour une description détaillée, voir l'adresse Internet : www.oecd.org/std.

Source : OCDE (2009), *Principaux indicateurs économiques*, Éditions de l'OCDE, Paris, mai.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/708056830116>

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage^a**

Personnes âgées de 15 à 64 ans (pourcentages)

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1994	2004	2005	2006	2007	2008	1994	2004	2005	2006	2007	2008	1994	2004	2005	2006	2007	2008
Australie	66.0	70.3	71.5	72.2	72.8	73.2	73.2	74.4	75.4	75.8	76.2	76.5	9.9	5.5	5.1	4.9	4.4	4.3
Autriche	68.4	67.8	68.6	70.2	71.4	72.1	71.0	71.3	72.4	73.7	74.7	75.0	3.6	5.0	5.2	4.8	4.5	3.9
Belgique	55.7	60.5	61.0	60.4	61.6	62.0	61.7	65.3	66.4	65.9	66.7	66.3	9.7	7.4	8.1	8.4	7.7	6.4
Canada	67.0	72.5	72.5	72.9	73.6	73.7	74.9	78.2	77.8	77.9	78.4	78.6	10.5	7.3	6.8	6.3	6.1	6.2
République tchèque	69.2	64.2	64.8	65.3	66.1	66.6	72.4	70.1	70.4	70.3	69.8	69.7	4.3	8.4	8.0	7.2	5.4	4.4
Danemark	72.4	76.0	75.5	76.9	77.3	78.4	78.8	80.2	79.4	80.1	80.3	80.9	8.1	5.3	4.9	4.0	3.6	3.1
Finlande	60.7	67.8	68.5	69.6	70.5	71.9	72.7	74.4	74.8	75.4	75.7	76.7	16.5	8.9	8.4	7.7	6.9	6.3
France	58.4	63.1	63.2	63.3	64.0	64.6	66.6	69.3	69.4	69.4	69.5	69.7	12.4	8.9	8.9	8.8	8.0	7.4
Allemagne	64.5	65.0	65.5	67.2	69.0	70.2	70.5	72.6	73.8	75.0	75.6	75.9	8.5	10.4	11.3	10.4	8.7	7.6
Grèce	54.1	59.6	60.3	61.0	61.5	62.2	59.5	66.5	66.8	67.0	67.0	67.2	9.1	10.4	9.8	8.9	8.2	7.3
Hongrie	53.5	56.8	56.9	57.3	57.3	56.7	60.0	60.5	61.4	62.0	61.9	61.5	10.8	6.1	7.2	7.5	7.4	7.9
Islande ^b	78.5	82.8	84.4	85.3	85.7	84.2	83.0	85.5	86.7	88.0	87.8	86.9	5.4	3.1	2.7	3.0	2.3	3.0
Irlande	51.9	65.4	67.1	68.2	69.0	68.1	61.1	68.5	70.2	71.4	72.3	71.9	15.1	4.5	4.4	4.5	4.6	5.3
Italie	51.5	57.4	57.5	58.4	58.7	58.7	58.0	62.5	62.4	62.7	62.5	63.0	11.1	8.1	7.8	6.9	6.2	6.8
Japon	69.3	68.7	69.3	70.0	70.7	70.7	71.4	72.2	72.6	73.1	73.6	73.8	3.0	4.9	4.6	4.3	4.1	4.2
Korea	62.8	63.6	63.7	63.8	63.9	63.8	64.4	66.1	66.3	66.2	66.2	66.0	2.6	3.8	3.9	3.6	3.4	3.3
Luxembourg	60.2	62.5	63.6	63.6	63.6	64.4	62.3	65.8	66.6	66.7	66.2	67.8	3.5	5.1	4.5	4.7	3.9	5.0
Mexique	58.7	59.9	59.6	61.0	61.1	59.9	61.4	62.2	61.9	63.0	63.3	62.2	4.4	3.8	3.6	3.3	3.5	3.7
Pays-Bas	63.9	71.8	71.9	73.2	74.8	76.1	68.6	75.6	75.8	76.4	77.5	78.4	6.8	5.0	5.1	4.2	3.5	3.0
Nouvelle-Zélande	68.0	73.5	74.6	75.2	75.4	74.9	74.1	76.6	77.5	78.1	78.3	78.2	8.2	4.0	3.8	3.8	3.7	4.2
Norvège ^b	72.2	75.6	75.2	75.5	76.9	78.1	76.4	79.1	78.9	78.2	78.9	80.2	5.4	4.5	4.7	3.5	2.6	2.6
Pologne	58.3	51.9	53.0	54.5	57.0	59.2	68.4	64.2	64.6	63.4	63.2	63.8	14.8	19.3	18.0	14.0	9.7	7.2
Portugal	64.0	67.8	67.5	67.9	67.8	68.2	69.0	72.9	73.4	73.9	74.1	74.2	7.2	7.0	8.1	8.1	8.5	8.1
République slovaque	59.8	57.0	57.7	59.4	60.7	62.3	69.3	69.7	68.9	68.5	68.2	68.9	13.7	18.2	16.2	13.3	11.0	9.6
Espagne ^b	47.4	62.0	64.3	65.7	66.6	65.3	62.4	69.7	70.8	71.9	72.6	73.7	24.0	11.0	9.2	8.6	8.3	11.4
Suède ^b	71.5	73.5	73.9	74.5	75.7	75.7	79.2	78.7	80.1	80.2	80.6	80.7	9.7	6.6	7.8	7.1	6.2	6.2
Suisse	75.6	77.4	77.2	77.9	78.6	79.5	78.7	81.0	80.8	81.2	81.6	82.3	4.0	4.4	4.5	4.1	3.7	3.4
Turquie	52.4	46.1	45.9	45.9	44.6	44.9	57.5	51.5	51.3	51.1	49.8	50.6	8.8	10.6	10.5	10.1	10.5	11.2
Royaume-Uni ^b	68.7	72.7	72.6	72.5	72.3	72.7	76.0	76.2	76.2	76.7	76.3	76.8	9.7	4.7	4.7	5.4	5.3	5.4
États-Unis ^b	72.0	71.2	71.5	72.0	71.8	70.9	76.7	75.4	75.4	75.5	75.3	75.3	6.2	5.6	5.1	4.7	4.7	5.8
UE15	59.9	64.9	65.4	66.2	67.0	67.4	67.5	70.7	71.2	71.8	72.1	72.5	11.2	8.2	8.2	7.8	7.1	7.1
UE19	59.9	63.5	64.0	64.9	65.8	66.4	67.5	69.9	70.4	70.8	71.0	71.4	11.3	9.2	9.1	8.4	7.3	7.1
OCDE Europe	59.4	61.5	61.9	62.6	63.4	63.9	66.6	67.7	68.1	68.4	68.5	69.0	10.9	9.2	9.1	8.4	7.5	7.4
Total OCDE	64.1	65.2	65.5	66.2	66.6	66.5	69.5	70.1	70.3	70.6	70.7	70.8	7.8	7.0	6.7	6.2	5.7	6.0

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage^a (suite)**

Hommes âgés de 15 à 64 ans (pourcentages)

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1994	2004	2005	2006	2007	2008	1994	2004	2005	2006	2007	2008	1994	2004	2005	2006	2007	2008
Australie	75.0	77.6	78.5	78.8	79.6	79.6	83.5	82.0	82.6	82.8	83.0	83.0	10.2	5.4	5.0	4.8	4.1	4.0
Autriche	78.0	74.9	75.4	76.9	78.4	78.5	80.7	78.5	79.3	80.4	81.7	81.4	3.2	4.6	5.0	4.4	4.0	3.6
Belgique	66.5	67.9	67.7	67.0	68.2	68.3	72.0	72.7	73.1	72.7	73.2	72.7	7.7	6.7	7.4	7.8	6.7	6.1
Canada	73.0	76.7	76.7	76.8	77.2	77.2	82.0	82.9	82.5	82.2	82.5	82.7	11.0	7.6	7.1	6.6	6.4	6.7
République tchèque	77.5	72.4	73.3	73.7	74.8	75.4	80.4	77.9	78.4	78.2	78.1	78.1	3.6	7.1	6.5	5.9	4.3	3.5
Danemark	77.6	79.9	80.1	80.6	81.3	82.4	83.7	84.2	83.6	83.4	84.0	84.6	7.3	5.1	4.2	3.4	3.3	2.6
Finlande	62.6	70.0	70.5	71.8	72.4	74.7	76.3	76.7	76.8	77.5	77.4	79.4	17.9	8.7	8.2	7.3	6.5	5.9
France	66.1	68.7	68.6	68.4	68.6	69.2	74.1	74.7	74.6	74.4	74.2	74.3	10.8	8.0	8.1	8.1	7.5	6.9
Allemagne	74.0	70.8	71.4	72.8	74.7	75.9	79.8	79.2	80.6	81.4	81.8	82.1	7.2	10.7	11.5	10.5	8.6	7.5
Grèce	72.2	74.0	74.5	74.6	74.9	75.4	77.0	79.1	79.2	79.1	78.9	79.2	6.2	6.5	5.9	5.7	5.0	4.8
Hongrie	59.6	63.1	63.1	63.8	64.0	63.0	67.8	67.2	67.9	68.7	69.0	68.3	12.1	6.1	7.0	7.2	7.2	7.7
Islande ^b	82.4	86.2	87.4	88.7	89.5	87.8	86.8	89.1	89.8	91.4	91.6	90.9	5.1	3.3	2.7	3.0	2.3	3.4
Irlande	64.8	75.1	76.2	77.4	77.4	75.6	76.2	79.1	80.0	81.2	81.4	80.7	15.0	5.0	4.7	4.7	4.9	6.3
Italie	67.8	69.7	69.7	70.5	70.7	70.3	74.2	74.5	74.4	74.6	74.4	74.4	8.6	6.4	6.3	5.5	5.0	5.6
Japon	81.9	80.0	80.4	81.0	81.7	81.6	84.4	84.2	84.4	84.8	85.2	85.2	2.9	5.1	4.7	4.4	4.1	4.3
Corée	76.3	75.2	75.0	74.6	74.7	74.4	78.6	78.3	78.2	77.7	77.6	77.3	2.9	4.0	4.1	4.0	3.8	3.7
Luxembourg	74.9	72.8	73.3	72.6	72.8	72.8	77.3	75.6	76.0	75.3	76.0	76.0	3.0	3.7	3.5	3.6	4.2	4.3
Mexique	82.9	81.0	80.2	81.6	80.9	80.7	86.4	83.7	83.1	84.2	83.7	83.5	4.1	3.2	3.5	3.1	3.3	3.4
Pays-Bas	74.9	79.3	78.9	79.9	81.0	81.9	79.6	83.3	82.9	83.0	83.6	84.2	5.9	4.8	4.8	3.8	3.1	2.8
Nouvelle-Zélande	76.2	80.8	81.5	82.1	82.1	81.0	83.4	83.8	84.4	85.1	85.0	84.5	8.6	3.6	3.5	3.6	3.4	4.1
Norvège	76.8	78.4	78.3	78.6	79.7	80.6	81.6	82.5	82.3	81.4	81.8	82.9	6.0	4.9	4.9	3.5	2.6	2.8
Pologne	64.9	57.4	59.0	60.9	63.6	66.3	75.0	70.4	71.0	70.1	70.0	70.9	13.4	18.5	16.9	13.1	9.1	6.5
Portugal	73.5	74.1	73.4	73.9	73.9	74.0	78.4	79.0	79.0	79.5	79.4	79.5	6.3	6.2	7.1	7.0	7.0	6.9
République slovaque	67.2	63.2	64.6	67.0	68.4	70.0	77.6	76.5	76.4	76.3	75.8	76.4	13.3	17.4	15.4	12.2	9.8	8.4
Espagne ^b	63.3	74.9	76.4	77.3	77.4	74.6	78.5	81.6	82.2	82.5	82.7	83.0	19.4	8.2	7.1	6.4	6.4	10.1
Suède ^b	72.2	75.0	75.9	76.8	78.0	78.1	81.3	80.7	82.5	82.6	82.9	83.1	11.1	7.0	7.9	7.0	5.9	5.9
Suisse	86.3	84.5	83.9	84.7	85.6	85.4	89.5	88.0	87.4	87.8	88.2	88.0	3.6	4.0	4.0	3.5	3.0	2.9
Turquie	74.6	67.9	68.2	68.0	66.8	66.6	82.0	76.1	76.2	75.5	74.4	74.8	9.0	10.8	10.5	9.9	10.2	11.0
Royaume-Uni ^b	75.3	78.9	78.8	78.4	78.4	78.5	85.1	83.1	83.0	83.2	83.1	83.4	11.5	5.0	5.1	5.8	5.6	5.8
États-Unis ^b	79.0	77.2	77.6	78.1	77.8	76.4	84.3	81.9	81.8	81.9	81.7	81.4	6.2	5.7	5.1	4.7	4.8	6.2
UE15	70.5	72.8	73.1	73.7	74.4	74.4	78.4	78.7	79.1	79.4	79.5	79.7	10.0	7.5	7.6	7.2	6.4	6.6
UE19	69.9	71.1	71.6	72.3	73.1	73.4	77.9	77.7	78.1	78.3	78.3	78.6	10.2	8.4	8.4	7.7	6.6	6.6
OCDE Europe	70.7	71.0	71.4	71.9	72.6	72.8	78.5	77.7	78.0	78.1	78.0	78.3	9.9	8.6	8.5	7.8	7.0	7.0
Total OCDE	75.4	74.8	75.1	75.7	76.0	75.7	81.4	80.2	80.3	80.5	80.4	80.5	7.4	6.7	6.5	6.0	5.6	6.0

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage^a** (suite)

Femmes âgées de 15 à 64 ans (pourcentages)

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1994	2004	2005	2006	2007	2008	1994	2004	2005	2006	2007	2008	1994	2004	2005	2006	2007	2008
Australie	56.9	63.0	64.6	65.5	66.1	66.7	62.8	66.7	68.2	68.9	69.5	69.9	9.5	5.6	5.3	5.0	4.8	4.6
Autriche	58.9	60.7	62.0	63.5	64.4	65.8	61.3	64.2	65.6	67.0	67.8	68.6	4.0	5.4	5.5	5.3	5.1	4.2
Belgique	44.8	53.0	54.1	53.6	54.9	55.7	51.2	57.7	59.5	58.9	60.2	59.7	12.5	8.3	9.0	9.0	8.8	6.7
Canada	61.1	68.4	68.3	69.0	70.1	70.1	67.8	73.4	73.1	73.5	74.3	74.4	9.8	6.9	6.5	6.1	5.7	5.7
République tchèque	61.0	56.0	56.3	56.8	57.3	57.6	64.4	62.2	62.4	62.3	61.5	61.0	5.2	10.0	9.8	8.9	6.8	5.7
Danemark	67.1	72.0	70.8	73.2	73.3	74.4	73.8	76.1	75.1	76.7	76.4	77.3	9.0	5.5	5.6	4.6	4.1	3.7
Finlande	58.7	65.5	66.5	67.3	68.5	69.0	69.1	72.0	72.9	73.2	73.9	74.0	14.9	9.0	8.7	8.1	7.3	6.8
France	50.8	57.7	58.0	58.2	59.4	60.1	59.3	64.0	64.3	64.5	65.0	65.2	14.4	9.9	9.8	9.7	8.6	7.9
Allemagne	54.7	59.2	59.6	61.4	63.2	64.3	60.9	65.8	66.9	68.5	69.4	69.7	10.1	10.1	11.0	10.3	8.9	7.7
Grèce	37.1	45.5	46.2	47.5	48.1	49.0	43.2	54.1	54.6	55.0	55.1	55.1	14.0	16.0	15.3	13.5	12.8	11.1
Hongrie	47.8	50.7	51.0	51.2	50.9	50.6	52.7	54.0	55.1	55.5	55.1	55.0	9.3	6.1	7.5	7.9	7.7	8.1
Islande ^b	74.6	79.4	81.2	81.6	81.7	80.3	79.1	81.8	83.4	84.2	83.6	82.5	5.7	3.0	2.7	3.1	2.4	2.6
Irlande	38.9	55.6	57.9	58.7	60.3	60.5	45.8	57.8	60.2	61.3	63.0	63.0	15.2	3.8	3.9	4.2	4.3	3.9
Italie	35.4	45.2	45.3	46.3	46.6	47.2	41.9	50.6	50.4	50.8	50.7	51.6	15.5	10.6	10.1	8.8	7.9	8.6
Japon	56.5	57.4	58.1	58.8	59.5	59.7	58.3	60.2	60.8	61.3	61.9	62.2	3.1	4.7	4.4	4.1	3.9	4.0
Corée	49.8	52.2	52.5	53.1	53.2	53.2	50.8	54.1	54.5	54.8	54.8	54.7	2.0	3.5	3.6	3.1	2.8	2.8
Luxembourg	44.9	51.9	53.7	54.6	54.5	55.8	47.0	55.8	57.0	58.2	56.5	59.4	4.3	7.1	5.8	6.3	3.5	6.1
Mexique	36.2	40.9	41.6	42.9	43.6	41.4	38.1	43.0	43.2	44.5	45.3	43.3	4.9	4.8	3.7	3.6	3.8	4.3
Pays-Bas	52.6	64.1	64.8	66.4	68.5	70.2	57.3	67.7	68.6	69.6	71.4	72.6	8.1	5.2	5.5	4.6	4.0	3.2
Nouvelle-Zélande	59.9	66.5	68.0	68.4	69.0	69.0	64.9	69.6	70.8	71.4	71.8	72.0	7.7	4.5	4.1	4.1	3.9	4.2
Norvège ^b	67.5	72.7	72.0	72.3	74.0	75.4	70.9	75.7	75.4	74.8	75.9	77.4	4.8	3.9	4.4	3.4	2.5	2.5
Pologne	51.9	46.4	47.0	48.2	50.6	52.4	62.1	58.2	58.3	56.8	56.5	57.0	16.4	20.2	19.4	15.1	10.4	8.0
Portugal	55.0	61.7	61.7	62.0	61.9	62.5	60.0	67.0	67.9	68.4	68.8	68.9	8.3	8.0	9.2	9.5	10.1	9.4
République slovaque	52.6	50.9	50.9	51.9	53.0	54.6	61.2	62.9	61.5	60.9	60.7	61.4	14.1	19.1	17.2	14.7	12.6	11.1
Espagne ^b	31.5	49.0	51.9	54.0	55.5	55.7	46.3	57.7	59.1	61.1	62.3	64.1	31.8	15.1	12.2	11.6	10.9	13.1
Suède ^b	70.7	71.8	71.8	72.1	73.2	73.2	77.0	76.6	77.7	77.7	78.2	78.2	8.2	6.2	7.6	7.2	6.4	6.4
Suisse	64.9	70.3	70.4	71.1	71.6	73.5	68.0	73.9	74.3	74.7	75.0	76.6	4.4	4.8	5.2	4.8	4.6	4.0
Turquie	30.4	24.3	23.7	23.8	22.8	23.5	33.2	27.0	26.5	26.7	25.7	26.7	8.3	10.0	10.6	10.6	11.3	11.9
Royaume-Uni ^b	62.1	66.6	66.7	66.8	66.3	66.9	67.1	69.6	69.6	70.3	69.8	70.2	7.4	4.3	4.2	5.0	4.9	4.8
États-Unis ^b	65.2	65.4	65.6	66.1	65.9	65.5	69.4	69.2	69.2	69.3	69.1	69.3	6.1	5.5	5.2	4.7	4.6	5.5
UE15	49.3	57.0	57.7	58.7	59.6	60.4	56.5	62.8	63.4	64.3	64.7	65.3	12.7	9.1	9.0	8.6	7.9	7.6
UE19	49.9	55.8	56.4	57.5	58.5	59.3	57.2	62.1	62.7	63.3	63.6	64.2	12.8	10.1	10.0	9.2	8.1	7.7
OCDE Europe	48.0	52.1	52.5	53.3	54.2	55.0	54.8	57.8	58.2	58.7	59.0	59.7	12.3	9.9	9.9	9.2	8.2	7.8
Total OCDE	52.9	55.7	56.1	56.9	57.5	57.5	57.8	60.1	60.4	60.8	61.1	61.3	8.4	7.3	7.0	6.5	6.0	6.2

Les agrégats sont calculés en appliquant les pondérations issues des pays.

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, ou par le rapport du chômage à la population active.

b) Personnes âgées de 16 à 64 ans. Pour la Norvège, jusqu'à l'année 2005.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active (voir URL au début de l'annexe). Pour la Belgique, le Danemark, la Grèce et le Luxembourg, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge**
Hommes et femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008
Australie	Taux de chômage	17.1	10.7	10.0	9.4	8.9	7.6	3.9	3.7	3.4	3.4	9.5	3.4	3.2	2.7	2.6
	Taux d'activité	70.7	70.8	70.9	70.8	70.6	79.7	81.9	82.3	82.8	83.1	44.8	55.4	57.3	58.2	58.9
	Rapports emploi/population	58.6	63.3	63.7	64.1	64.3	73.6	78.8	79.2	80.0	80.3	40.5	53.5	55.5	56.6	57.4
Autriche	Taux de chômage	5.0	10.3	9.1	8.7	8.1	3.3	4.4	4.1	3.8	3.3	3.4	3.6	3.5	3.0	2.1
	Taux d'activité	62.3	59.2	59.4	60.8	60.8	82.5	86.4	87.1	87.4	87.3	29.4	33.0	36.8	39.8	41.9
	Rapports emploi/population	59.2	53.1	54.0	55.5	55.9	79.8	82.6	83.5	84.0	84.4	28.4	31.8	35.5	38.6	41.0
Belgique	Taux de chômage	21.8	19.9	18.9	19.2	14.3	8.4	7.2	7.5	6.8	5.8	4.9	4.4	5.4	3.8	3.8
	Taux d'activité	35.2	33.2	32.3	33.1	31.4	79.9	84.4	84.5	85.1	85.5	23.5	33.5	32.2	35.2	34.1
	Rapports emploi/population	27.5	26.6	26.2	26.8	26.9	73.1	78.3	78.2	79.3	80.5	22.4	32.1	30.4	33.8	32.8
Canada	Taux de chômage	15.9	12.4	11.6	11.2	11.6	9.4	5.8	5.3	5.1	5.1	9.2	5.4	5.2	5.0	5.5
	Taux d'activité	63.9	65.9	66.4	67.0	67.4	83.3	86.3	86.2	86.6	86.7	48.1	57.9	58.7	60.1	60.8
	Rapports emploi/population	53.8	57.8	58.7	59.5	59.6	75.5	81.3	81.6	82.2	82.3	43.6	54.8	55.6	57.1	57.5
République tchèque	Taux de chômage	8.7	19.3	17.5	10.7	9.9	3.4	7.1	6.4	4.9	4.0	3.5	5.2	5.3	4.6	3.9
	Taux d'activité	52.0	33.9	33.5	31.9	31.1	89.3	88.3	88.1	87.8	87.3	33.5	47.0	47.7	48.2	49.5
	Rapports emploi/population	47.5	27.3	27.7	28.5	28.1	86.3	82.0	82.5	83.5	83.8	32.3	44.6	45.2	46.0	47.6
Danemark	Taux de chômage	10.2	7.9	7.6	7.2	7.2	7.8	4.2	3.3	2.7	2.3	6.5	4.9	3.7	4.2	2.6
	Taux d'activité	69.1	67.2	69.0	72.6	73.8	87.2	87.7	88.4	88.5	89.9	53.7	62.9	63.2	61.3	59.2
	Rapports emploi/population	62.1	62.0	63.7	67.4	68.5	80.5	83.9	85.5	86.1	87.9	50.2	59.8	60.9	58.7	57.7
Finlande	Taux de chômage	31.2	18.9	17.6	15.7	14.8	14.1	6.9	6.1	5.3	4.8	19.0	6.9	6.7	6.5	5.5
	Taux d'activité	46.3	51.9	53.6	55.0	58.3	87.1	87.8	87.8	88.0	88.6	41.3	56.4	58.4	58.8	59.7
	Rapports emploi/population	31.9	42.1	44.1	46.4	49.6	74.9	81.7	82.5	83.3	84.4	33.5	52.6	54.5	55.0	56.4
France	Taux de chômage	27.5	20.2	21.3	18.7	18.1	11.2	7.8	7.6	6.9	6.3	7.0	5.2	5.7	5.1	4.6
	Taux d'activité	30.4	36.7	36.7	37.0	37.5	85.9	87.6	87.8	88.2	88.8	35.9	40.9	40.5	40.4	40.1
	Rapports emploi/population	22.0	29.3	28.9	30.1	30.7	76.3	80.7	81.2	82.1	83.2	33.4	38.7	38.1	38.3	38.2
Allemagne	Taux de chômage	8.2	15.2	13.6	11.7	10.4	8.1	10.4	9.6	8.0	7.0	11.6	12.7	12.4	10.3	8.5
	Taux d'activité	56.0	50.2	50.9	52.0	52.7	82.9	86.4	87.1	87.2	87.0	40.6	52.1	54.9	57.2	58.7
	Rapports emploi/population	51.4	42.6	44.0	45.9	47.2	76.2	77.4	78.8	80.3	81.0	35.9	45.5	48.1	51.3	53.8
Grèce	Taux de chômage	27.7	25.3	24.5	22.0	20.6	7.0	8.9	8.0	7.6	6.8	3.1	3.4	3.6	3.4	3.1
	Taux d'activité	36.9	33.9	32.5	31.0	30.3	73.7	81.6	81.9	82.0	82.1	40.7	43.1	44.0	43.6	44.3
	Rapports emploi/population	26.7	25.3	24.5	24.2	24.0	68.6	74.3	75.3	75.7	76.6	39.5	41.6	42.4	42.1	42.9
Hongrie	Taux de chômage	20.9	19.4	19.1	18.0	19.9	9.3	6.4	6.8	6.8	7.1	7.0	3.9	3.9	4.2	5.0
	Taux d'activité	39.0	27.1	26.8	25.6	25.0	79.0	78.8	79.6	80.0	80.1	18.3	34.3	34.9	34.5	33.1
	Rapports emploi/population	30.8	21.8	21.7	21.0	20.0	71.7	73.7	74.2	74.6	74.4	17.0	33.0	33.6	33.1	31.4

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**
Hommes et femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008
Islande ^a	Taux de chômage	11.5	7.2	8.4	7.2	8.2	4.2	1.7	1.9	1.3	2.0	3.8	1.5	1.6	0.9	1.6
	Taux d'activité	58.5	77.1	79.5	80.1	78.6	91.3	89.7	90.9	90.6	89.9	88.1	86.1	86.3	85.7	84.7
	Rapports emploi/population	51.7	71.6	72.9	74.3	72.1	87.5	88.2	89.1	89.4	88.1	84.7	84.8	84.9	84.9	83.3
Irlande	Taux de chômage	24.2	8.3	8.3	8.7	10.5	13.4	3.7	3.9	4.1	4.6	8.5	3.0	2.4	2.6	3.0
	Taux d'activité	44.2	50.6	52.8	53.4	51.6	72.4	80.8	81.3	82.1	81.8	43.2	53.3	54.7	55.5	55.6
	Rapports emploi/population	33.5	46.4	48.4	48.8	46.1	62.7	77.8	78.2	78.8	78.0	39.5	51.7	53.4	54.1	53.9
Italie	Taux de chômage	30.5	24.0	21.6	20.3	21.3	8.2	6.7	5.9	5.3	6.0	3.4	3.5	2.9	2.4	3.1
	Taux d'activité	40.7	33.5	32.5	30.9	30.9	71.7	77.4	77.8	77.6	78.1	30.4	32.6	33.4	34.6	35.5
	Rapports emploi/population	28.3	25.5	25.5	24.7	24.4	65.8	72.2	73.3	73.5	73.5	29.4	31.4	32.5	33.8	34.4
Japon	Taux de chômage	5.5	8.6	8.0	7.7	7.2	2.4	4.2	3.9	3.7	3.9	3.5	4.1	3.9	3.4	3.6
	Taux d'activité	47.6	44.8	45.0	44.9	44.6	81.4	82.5	82.8	83.3	83.4	66.1	66.6	67.3	68.4	68.8
	Rapports emploi/population	45.0	40.9	41.4	41.4	41.4	79.5	79.0	79.6	80.2	80.2	63.7	63.9	64.7	66.1	66.3
Corée	Taux de chômage	7.2	10.2	10.0	8.8	9.3	1.9	3.4	3.2	3.1	3.0	0.6	2.5	2.3	2.2	2.0
	Taux d'activité	37.2	33.3	30.2	28.2	26.3	75.1	76.0	76.3	76.4	76.6	63.3	60.2	60.7	62.0	61.8
	Rapports emploi/population	34.5	29.9	27.2	25.7	23.8	73.6	73.4	73.9	74.0	74.2	62.9	58.7	59.3	60.6	60.6
Luxembourg	Taux de chômage	7.9	13.7	16.2	14.9	13.5	3.0	3.9	4.1	3.4	4.7	0.7	2.1	1.4	0.3	0.9
	Taux d'activité	46.5	28.8	27.8	26.3	30.3	75.8	83.9	84.5	83.7	84.1	23.3	32.4	33.6	33.5	38.6
	Rapports emploi/population	42.8	24.9	23.3	22.4	26.2	73.5	80.7	81.0	80.9	80.2	23.2	31.7	33.2	33.4	38.3
Mexique	Taux de chômage	7.1	6.6	6.2	6.7	6.5	3.3	2.8	2.5	2.7	2.9	1.9	2.1	1.7	1.6	2.2
	Taux d'activité	54.1	46.8	47.8	47.4	52.0	67.2	70.7	71.7	72.3	69.6	53.5	53.7	55.9	55.6	48.1
	Rapports emploi/population	50.3	43.7	44.8	44.2	48.6	65.0	68.8	69.9	70.3	67.5	52.4	52.6	55.0	54.7	47.1
Pays-Bas	Taux de chômage	10.2	8.8	6.9	6.3	5.6	6.3	4.4	3.5	2.7	2.2	3.5	4.7	4.4	4.2	3.7
	Taux d'activité	61.7	70.4	70.5	72.8	73.3	78.7	85.5	86.2	86.8	87.7	30.0	46.1	47.7	50.4	52.7
	Rapports emploi/population	55.4	64.2	65.7	68.2	69.2	73.7	81.8	83.1	84.5	85.7	29.0	44.0	45.6	48.3	50.7
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	15.0	9.4	9.6	9.7	11.0	6.6	2.7	2.6	2.5	2.8	4.7	1.9	2.0	1.4	2.0
	Taux d'activité	66.5	62.8	65.0	65.0	63.5	81.5	84.2	84.3	84.3	84.6	49.7	71.0	71.8	73.1	73.3
	Rapports emploi/population	56.5	56.9	58.8	58.7	56.5	76.2	82.0	82.1	82.2	82.2	47.3	69.7	70.4	72.0	71.9
Norvège ^a	Taux de chômage	12.6	12.0	8.6	7.3	7.5	4.5	4.0	2.9	1.9	2.0	2.6	1.7	1.1	1.0	1.0
	Taux d'activité	55.4	60.2	58.1	59.4	62.7	85.1	86.6	87.0	87.5	88.5	63.3	68.8	68.2	69.7	70.0
	Rapports emploi/population	48.4	52.9	53.1	55.1	58.0	81.3	83.2	84.4	85.8	86.8	61.6	67.6	67.4	69.0	69.3
Pologne	Taux de chômage	32.6	37.8	29.8	21.7	17.3	12.8	16.0	12.2	8.4	6.1	7.0	11.2	8.5	6.8	5.3
	Taux d'activité	41.5	33.5	34.2	33.0	33.1	84.7	82.8	81.7	81.7	82.5	37.0	32.8	30.7	31.8	33.3
	Rapports emploi/population	28.0	20.9	24.0	25.8	27.3	73.8	69.5	71.8	74.9	77.5	34.4	29.1	28.1	29.7	31.6

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**

Hommes et femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008
Portugal	Taux de chômage	14.1	16.1	16.2	16.6	16.4	6.0	7.3	7.3	7.8	7.3	4.0	6.2	6.3	6.5	6.6
	Taux d'activité	47.2	43.0	42.7	41.9	41.6	83.8	87.1	87.7	87.8	88.0	47.9	53.8	53.4	54.4	54.4
	Rapports emploi/population	40.5	36.1	35.8	34.9	34.7	78.7	80.8	81.3	81.0	81.6	45.9	50.5	50.1	50.9	50.8
République slovaque	Taux de chômage	27.3	29.9	26.6	20.1	18.9	11.0	14.4	11.8	10.1	8.8	9.0	13.3	9.7	8.1	6.5
	Taux d'activité	47.3	36.5	35.1	34.5	32.3	88.0	87.9	87.5	86.8	87.8	23.5	35.1	36.8	38.8	42.0
	Rapports emploi/population	34.4	25.6	25.7	27.6	26.2	78.4	75.3	77.2	78.0	80.1	21.3	30.4	33.2	35.7	39.3
Espagne ^a	Taux de chômage	42.9	19.7	17.9	18.2	24.6	20.9	8.0	7.5	7.2	10.2	12.4	6.1	5.7	5.9	7.3
	Taux d'activité	49.4	52.1	52.7	52.4	52.5	73.9	80.9	82.0	82.8	83.8	37.3	45.9	46.8	47.4	49.2
	Rapports emploi/population	28.3	41.9	43.3	42.9	39.5	58.4	74.4	75.8	76.8	75.3	32.7	43.1	44.1	44.6	45.6
Suède ^a	Taux de chômage	22.7	22.3	21.3	18.9	19.4	8.1	6.2	5.3	4.4	4.3	6.9	4.5	4.4	3.9	3.8
	Taux d'activité	53.5	54.7	56.0	57.1	56.9	89.2	89.5	89.4	90.0	90.4	66.5	72.8	73.0	73.0	73.0
	Rapports emploi/population	41.3	42.5	44.0	46.3	45.9	81.9	83.9	84.7	86.1	86.5	61.9	69.6	69.8	70.1	70.3
Suisse	Taux de chômage	5.8	8.8	7.7	7.1	7.0	3.6	3.8	3.5	3.1	2.9	4.1	3.7	3.0	3.1	2.6
	Taux d'activité	64.0	65.6	68.6	67.4	67.1	86.2	88.5	88.3	88.9	89.8	63.7	67.6	67.8	69.3	70.2
	Rapports emploi/population	60.3	59.9	63.3	62.6	62.4	83.2	85.1	85.2	86.1	87.2	61.1	65.1	65.7	67.2	68.4
Turquie	Taux de chômage	16.0	19.3	18.7	20.0	20.5	6.2	8.7	8.4	8.5	9.4	2.3	3.4	3.8	4.3	5.1
	Taux d'activité	51.2	38.7	37.9	37.7	38.1	63.7	59.3	59.2	58.2	59.0	41.8	31.9	31.3	28.3	28.9
	Rapports emploi/population	43.0	31.2	30.8	30.2	30.3	59.8	54.1	54.2	53.2	53.5	40.8	30.8	30.1	27.1	27.4
Royaume-Uni ^a	Taux de chômage	16.1	12.2	13.9	14.4	14.1	8.2	3.4	4.1	3.7	3.9	9.1	2.6	2.9	3.3	2.8
	Taux d'activité	70.1	66.7	66.6	65.3	65.6	83.4	84.0	84.6	84.5	84.9	52.1	58.2	59.1	59.3	59.9
	Rapports emploi/population	58.8	58.6	57.3	55.9	56.4	76.5	81.1	81.2	81.3	81.6	47.4	56.7	57.4	57.4	58.2
États-Unis ^a	Taux de chômage	12.5	11.3	10.5	10.5	12.8	5.0	4.1	3.8	3.7	4.8	4.1	3.3	3.0	3.1	3.7
	Taux d'activité	66.4	60.8	60.6	59.4	58.8	83.4	82.8	82.9	83.0	83.1	56.8	62.9	63.7	63.8	64.5
	Rapports emploi/population	58.1	53.9	54.2	53.1	51.2	79.2	79.3	79.8	79.9	79.1	54.4	60.8	61.8	61.8	62.1
UE15	Taux de chômage	20.8	16.4	15.8	14.8	14.9	9.7	7.2	6.8	6.1	6.2	8.4	6.3	6.3	5.7	5.2
	Taux d'activité	49.2	48.5	48.7	48.8	49.2	80.5	84.0	84.6	84.7	85.1	39.4	47.1	48.2	49.1	49.9
	Rapports emploi/population	39.0	40.5	41.0	41.6	41.9	72.7	77.9	78.8	79.6	79.9	36.1	44.1	45.2	46.4	47.3
UE19	Taux de chômage	21.4	18.3	17.1	15.3	15.1	9.8	8.0	7.3	6.3	6.2	8.2	6.6	6.3	5.7	5.2
	Taux d'activité	48.3	45.9	46.0	46.0	46.3	81.1	83.9	84.3	84.5	84.9	38.4	45.6	46.4	47.3	48.0
	Rapports emploi/population	38.0	37.5	38.1	38.9	39.3	73.1	77.2	78.1	79.1	79.6	35.3	42.6	43.4	44.6	45.5
OCDE Europe	Taux de chômage	20.1	18.2	17.1	15.7	15.6	9.4	8.0	7.3	6.4	6.4	7.6	6.3	6.0	5.5	5.0
	Taux d'activité	49.1	45.0	45.0	44.9	45.4	79.4	80.7	81.0	81.2	81.7	39.2	45.1	45.7	46.3	47.0
	Rapports emploi/population	39.2	36.8	37.3	37.9	38.3	72.0	74.3	75.1	76.0	76.4	36.2	42.3	43.0	43.8	44.7
Total OCDE	Taux de chômage	14.3	13.3	12.4	11.9	12.4	6.7	5.8	5.4	4.9	5.2	5.4	4.6	4.3	4.0	4.1
	Taux d'activité	53.3	49.7	49.7	49.4	49.9	79.8	80.6	80.9	81.1	81.1	48.7	54.3	55.2	55.7	55.9
	Rapports emploi/population	45.7	43.1	43.6	43.5	43.7	74.5	75.9	76.6	77.1	76.9	46.1	51.9	52.8	53.5	53.6

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**

Hommes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008
Australie	Taux de chômage	17.7	10.9	10.5	9.5	9.1	7.8	3.7	3.4	2.9	2.9	11.4	3.7	3.6	2.8	3.0
	Taux d'activité	73.0	72.0	72.1	71.8	71.7	91.6	90.3	90.3	90.8	90.9	61.7	66.2	67.3	67.7	67.7
	Rapports emploi/population	60.1	64.2	64.5	65.0	65.2	84.4	87.0	87.2	88.1	88.3	54.7	63.8	64.9	65.8	65.7
Autriche	Taux de chômage	4.7	10.7	8.8	8.3	7.9	2.9	4.0	3.6	3.3	3.1	3.8	4.1	4.3	2.9	1.8
	Taux d'activité	65.3	63.6	63.9	65.0	64.6	93.1	92.8	93.2	93.7	93.0	41.3	43.1	47.3	51.3	52.8
	Rapports emploi/population	62.3	56.8	58.2	59.6	59.5	90.4	89.1	89.9	90.6	90.2	39.8	41.3	45.3	49.8	51.8
Belgique	Taux de chômage	20.5	20.6	18.4	16.2	14.8	6.4	6.3	7.0	6.2	5.4	4.5	4.4	4.7	2.8	3.5
	Taux d'activité	37.3	34.8	35.9	35.2	34.4	92.1	91.8	91.9	92.6	92.2	34.5	43.2	40.1	42.2	42.8
	Rapports emploi/population	29.7	27.6	29.3	29.5	29.3	86.2	86.0	85.4	86.8	87.2	33.0	41.3	38.3	41.0	41.3
Canada	Taux de chômage	17.9	14.2	12.9	12.3	13.1	9.6	5.8	5.4	5.3	5.4	9.7	5.4	5.3	5.2	5.8
	Taux d'activité	65.9	66.1	66.5	67.4	67.8	91.2	91.5	91.1	91.1	91.5	59.5	66.7	66.3	67.1	67.2
	Rapports emploi/population	54.1	56.7	57.9	59.1	58.9	82.5	86.1	86.2	86.2	86.6	53.7	63.1	62.8	63.6	63.3
République tchèque	Taux de chômage	7.9	19.4	16.6	10.6	9.8	2.5	5.3	4.7	3.5	2.8	3.5	4.5	5.1	4.5	3.5
	Taux d'activité	59.9	38.7	37.7	36.7	35.9	95.3	94.8	94.8	95.0	94.8	49.0	62.2	62.7	62.4	64.2
	Rapports emploi/population	55.2	31.2	31.4	32.8	32.3	92.9	89.8	90.4	91.7	92.1	47.3	59.4	59.5	59.6	61.9
Danemark	Taux de chômage	10.2	6.1	7.6	7.5	6.1	6.7	3.7	2.6	2.3	1.8	6.3	4.8	3.4	3.5	2.5
	Taux d'activité	72.1	70.6	68.2	73.8	74.2	91.9	91.1	91.6	92.3	93.4	63.8	70.2	70.5	66.9	65.8
	Rapports emploi/population	64.8	66.3	63.0	68.3	69.7	85.7	87.7	89.2	90.2	91.8	59.8	66.8	68.1	64.6	64.2
Finlande	Taux de chômage	31.5	18.4	16.9	14.8	13.7	15.5	6.5	5.6	4.8	4.3	20.4	7.2	6.7	6.9	5.7
	Taux d'activité	51.2	53.6	56.3	56.3	62.6	90.2	90.3	90.3	90.3	91.3	43.9	56.5	58.7	59.2	60.5
	Rapports emploi/population	35.1	43.7	46.7	47.9	54.0	76.2	84.4	85.2	85.9	87.3	35.0	52.5	54.8	55.1	57.0
France	Taux de chômage	24.1	19.2	20.1	18.0	18.2	9.6	6.8	6.7	6.3	5.6	7.2	5.3	5.9	5.3	4.9
	Taux d'activité	33.2	40.3	40.3	40.1	40.8	95.1	94.0	94.2	94.2	94.5	42.1	43.9	43.1	42.8	42.6
	Rapports emploi/population	25.2	32.5	32.2	32.9	33.4	85.9	87.6	87.9	88.3	89.1	39.1	41.6	40.5	40.5	40.5
Allemagne	Taux de chômage	8.2	16.1	14.3	12.2	10.7	6.5	10.6	9.6	7.8	6.9	10.5	12.6	12.0	9.7	8.1
	Taux d'activité	58.8	53.5	54.0	54.9	55.6	92.9	93.6	93.8	93.8	93.5	53.1	61.3	63.7	65.8	67.2
	Rapports emploi/population	53.9	44.9	46.3	48.2	49.7	86.8	83.7	84.8	86.4	87.1	47.5	53.6	56.1	59.4	61.7
Grèce	Taux de chômage	19.8	17.5	17.3	14.1	15.1	4.8	5.2	4.9	4.6	4.2	3.3	3.1	3.2	2.9	2.9
	Taux d'activité	41.8	37.1	36.4	34.4	34.0	94.5	94.7	94.6	94.5	94.7	60.1	60.7	61.2	60.3	60.9
	Rapports emploi/population	33.5	30.6	30.1	29.6	28.8	90.0	89.8	89.9	90.1	90.8	58.1	58.8	59.3	58.6	59.1
Hongrie	Taux de chômage	24.6	19.7	18.6	17.6	19.1	10.2	6.0	6.4	6.5	6.9	6.8	4.3	4.0	4.5	5.0
	Taux d'activité	42.7	30.3	30.1	29.3	28.6	86.9	85.5	86.5	86.9	87.0	28.4	42.4	43.2	43.6	40.5
	Rapports emploi/population	32.2	24.4	24.5	24.2	23.2	78.0	80.3	81.0	81.3	81.0	26.5	40.6	41.4	41.7	38.5

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**

Hommes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008
Islande ^a	Taux de chômage	13.0	8.5	9.2	8.0	9.0	3.5	1.6	1.8	1.2	2.2	3.8	0.9	1.5	0.9	2.5
	Taux d'activité	57.9	75.2	77.6	80.0	77.4	96.1	94.3	95.8	95.3	95.0	95.9	90.1	90.6	90.4	90.9
	Rapports emploi/population	50.4	68.8	70.4	73.6	70.5	92.7	92.8	94.1	94.2	92.9	92.3	89.3	89.3	89.6	88.7
Irlande	Taux de chômage	25.4	9.2	8.8	9.3	13.1	13.4	4.1	4.1	4.3	5.5	8.6	3.1	2.6	2.7	3.6
	Taux d'activité	48.7	53.4	57.2	56.9	54.2	91.3	92.1	92.2	91.8	91.6	64.9	67.8	68.4	70.0	68.4
	Rapports emploi/population	36.3	48.5	52.2	51.6	47.1	79.0	88.3	88.4	87.9	86.5	59.3	65.7	66.6	68.1	66.0
Italie	Taux de chômage	26.3	21.5	19.1	18.2	18.9	6.1	5.1	4.5	4.0	4.7	3.4	3.6	2.8	2.6	3.2
	Taux d'activité	46.9	38.1	37.8	36.1	35.9	90.8	91.2	91.3	91.0	91.0	48.1	44.3	45.0	46.3	47.0
	Rapports emploi/population	34.5	29.9	30.6	29.6	29.1	85.3	86.6	87.2	87.3	86.7	46.5	42.7	43.7	45.1	45.5
Japon	Taux de chômage	5.6	9.9	8.8	8.3	7.9	2.0	4.0	3.9	3.6	3.8	4.5	5.0	4.5	4.1	4.3
	Taux d'activité	48.0	44.5	44.7	45.1	44.5	97.5	96.0	96.1	96.3	96.3	85.0	83.1	83.8	84.9	85.1
	Rapports emploi/population	45.4	40.1	40.8	41.3	41.0	95.5	92.1	92.4	92.8	92.6	81.2	78.9	80.0	81.5	81.4
Corée	Taux de chômage	9.2	12.2	11.7	11.4	11.5	2.5	3.7	3.6	3.6	3.5	0.9	3.1	3.0	2.7	2.6
	Taux d'activité	31.8	26.7	24.3	23.1	21.0	94.6	91.3	90.8	90.5	90.5	79.2	74.5	74.9	76.8	76.3
	Rapports emploi/population	28.9	23.5	21.4	20.5	18.5	92.3	87.9	87.5	87.3	87.3	78.5	72.2	72.6	74.7	74.3
Luxembourg	Taux de chômage	8.5	11.7	17.0	17.3	14.3	2.5	2.9	2.7	3.3	3.7	0.4	2.9	0.5	0.5	0.8
	Taux d'activité	47.9	32.1	30.6	35.5	35.1	94.9	95.5	95.3	94.5	93.9	33.6	39.4	38.9	39.7	44.5
	Rapports emploi/population	43.8	28.4	25.4	29.4	30.1	92.6	92.8	92.7	91.4	90.5	33.5	38.3	38.7	39.5	44.2
Mexique	Taux de chômage	6.5	6.1	5.4	6.2	6.2	3.2	2.8	2.5	2.5	2.6	2.0	2.5	1.8	2.0	2.2
	Taux d'activité	72.6	61.3	62.6	61.7	61.8	96.1	95.1	95.5	95.3	95.1	82.4	79.3	82.1	80.9	80.0
	Rapports emploi/population	67.9	57.6	59.2	57.8	57.9	93.0	92.5	93.1	92.9	92.5	80.7	77.3	80.6	79.2	78.2
Pays-Bas	Taux de chômage	10.9	8.6	6.5	5.9	5.7	5.2	4.0	3.1	2.1	1.9	2.7	4.9	4.6	4.5	4.0
	Taux d'activité	62.6	70.6	71.4	72.9	73.8	92.3	93.3	93.4	93.3	93.8	41.8	57.7	58.1	60.9	62.7
	Rapports emploi/population	55.8	64.5	66.8	68.6	69.6	87.5	89.6	90.5	91.3	92.0	40.7	54.8	55.4	58.2	60.2
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	15.6	9.1	9.3	9.6	11.4	7.0	2.4	2.4	2.2	2.6	5.4	1.8	1.8	1.5	2.3
	Taux d'activité	70.4	65.6	67.8	67.3	66.0	92.3	92.5	92.4	92.3	92.0	62.8	79.7	81.4	82.2	81.9
	Rapports emploi/population	59.4	59.6	61.5	60.8	58.5	85.8	90.3	90.2	90.3	89.6	59.4	78.3	79.9	81.0	80.1
Norvège ^a	Taux de chômage	13.1	12.5	8.6	7.9	8.2	5.0	4.2	3.1	1.9	2.0	3.1	2.1	1.3	1.1	1.1
	Taux d'activité	57.8	61.0	58.2	58.6	62.9	90.6	90.1	90.6	90.9	91.4	71.5	74.6	74.1	74.7	75.0
	Rapports emploi/population	50.2	53.3	53.2	54.0	57.7	86.0	86.3	87.8	89.2	89.5	69.3	73.1	73.2	73.9	74.2
Pologne	Taux de chômage	30.8	36.7	28.3	20.0	15.2	11.3	14.5	11.2	7.8	5.4	7.5	12.6	9.8	7.4	5.8
	Taux d'activité	45.2	37.2	37.5	36.5	36.5	90.9	88.9	88.2	87.9	88.8	46.7	43.4	42.6	44.8	46.8
	Rapports emploi/population	31.3	23.6	26.9	29.2	31.0	80.6	76.0	78.3	81.1	84.0	43.2	37.9	38.4	41.4	44.1

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**

Hommes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008
Portugal	Taux de chômage	12.3	13.7	14.5	13.5	13.4	5.0	6.2	5.8	6.1	6.0	5.0	6.9	7.3	7.1	7.3
	Taux d'activité	51.6	46.9	46.6	45.3	44.4	93.6	92.5	92.9	92.8	93.2	63.6	62.4	62.7	63.0	63.0
	Rapports emploi/population	45.2	40.5	39.8	39.2	38.5	88.9	86.7	87.4	87.2	87.6	60.4	58.1	58.2	58.6	58.5
République slovaque	Taux de chômage	28.0	30.7	26.3	20.3	18.1	10.4	13.2	10.4	8.6	7.5	8.1	13.1	9.8	7.7	5.5
	Taux d'activité	52.7	40.6	39.3	38.7	37.7	95.0	93.8	93.8	93.0	93.4	40.9	55.1	55.3	56.9	60.0
	Rapports emploi/population	38.0	28.1	29.0	30.9	30.8	85.1	81.4	84.1	85.0	86.4	37.6	47.9	49.9	52.6	56.7
Espagne ^a	Taux de chômage	37.4	16.7	15.0	15.2	23.7	16.4	5.9	5.4	5.4	8.9	13.3	5.4	4.8	4.9	6.4
	Taux d'activité	55.0	57.2	57.1	57.2	56.6	93.1	92.4	92.5	92.6	92.6	56.6	63.2	63.5	63.1	65.1
	Rapports emploi/population	34.4	47.7	48.6	48.5	43.2	77.8	86.9	87.6	87.6	84.4	49.1	59.7	60.4	60.0	60.9
Suède ^a	Taux de chômage	25.3	23.0	21.1	18.4	19.2	9.3	6.2	5.1	4.1	4.0	8.5	5.4	4.9	4.3	4.1
	Taux d'activité	53.5	53.9	55.2	56.5	56.7	91.3	92.4	92.5	92.9	93.1	70.5	76.4	76.2	76.4	76.7
	Rapports emploi/population	40.0	41.5	43.5	46.1	45.9	82.8	86.6	87.7	89.0	89.4	64.5	72.2	72.4	73.1	73.6
Suisse	Taux de chômage	5.4	8.5	7.9	6.8	6.7	3.1	3.2	2.7	2.3	2.2	4.6	3.7	2.8	2.6	2.5
	Taux d'activité	63.2	66.6	70.1	70.2	68.1	98.2	95.6	95.5	95.8	95.9	82.9	77.8	77.1	78.4	78.9
	Rapports emploi/population	59.8	60.9	64.6	65.4	63.6	95.2	92.6	92.9	93.6	93.7	79.1	74.9	74.9	76.4	77.0
Turquie	Taux de chômage	17.5	19.3	18.2	19.6	20.1	6.2	8.9	8.5	8.5	9.3	3.0	4.5	4.9	5.4	6.6
	Taux d'activité	67.2	52.9	52.0	51.6	51.7	93.7	89.4	88.6	88.1	88.5	59.5	47.4	46.3	42.9	43.8
	Rapports emploi/population	55.5	42.7	42.6	41.5	41.3	87.9	81.4	81.1	80.7	80.2	57.7	45.3	44.0	40.5	40.9
Royaume-Uni ^a	Taux de chômage	19.2	13.7	15.8	16.0	16.0	9.7	3.6	4.2	3.7	4.1	11.6	3.3	3.3	4.1	3.4
	Taux d'activité	75.1	70.0	69.1	68.2	68.5	92.9	91.0	91.7	91.6	91.7	64.0	67.9	68.3	68.9	70.1
	Rapports emploi/population	60.7	60.4	58.1	57.3	57.5	83.9	87.7	87.8	88.3	87.9	56.6	65.7	66.0	66.1	67.7
États-Unis ^a	Taux de chômage	13.2	12.4	11.2	11.6	14.4	4.9	3.9	3.6	3.7	5.0	4.4	3.3	3.0	3.2	3.7
	Taux d'activité	70.3	62.9	63.3	61.5	61.0	91.7	90.5	90.6	90.9	90.5	65.5	69.3	69.6	69.6	70.4
	Rapports emploi/population	61.0	55.2	56.2	54.4	52.3	87.2	86.9	87.3	87.5	86.0	62.6	67.0	67.5	67.4	67.7
UE15	Taux de chômage	19.8	16.0	15.5	14.4	15.1	8.5	6.4	6.0	5.4	5.6	8.7	6.4	6.1	5.5	5.2
	Taux d'activité	53.3	51.9	52.0	52.0	52.5	92.8	92.5	92.8	92.8	92.8	52.5	56.8	57.4	58.2	59.1
	Rapports emploi/population	42.7	43.6	44.0	44.5	44.6	85.0	86.6	87.2	87.8	87.6	48.0	53.2	53.9	55.0	56.0
UE19	Taux de chômage	20.5	18.0	16.7	14.8	15.1	8.6	7.1	6.5	5.6	5.6	8.5	6.7	6.3	5.6	5.1
	Taux d'activité	52.5	49.4	49.4	49.3	49.7	92.6	92.1	92.3	92.3	92.4	51.3	55.6	56.1	57.0	57.8
	Rapports emploi/population	41.7	40.5	41.1	42.0	42.2	84.6	85.6	86.3	87.2	87.3	47.0	51.9	52.6	53.8	54.9
OCDE Europe	Taux de chômage	19.6	18.0	16.7	15.4	15.7	8.2	7.3	6.7	5.8	5.9	7.9	6.4	6.1	5.5	5.1
	Taux d'activité	55.1	50.3	50.2	50.1	50.4	92.8	91.8	91.8	91.8	91.9	52.5	55.5	55.9	56.4	57.2
	Rapports emploi/population	44.3	41.3	41.8	42.3	42.5	85.2	85.1	85.7	86.4	86.5	48.4	51.9	52.5	53.3	54.3
Total OCDE	Taux de chômage	14.4	13.7	12.6	12.1	13.0	6.1	5.5	5.0	4.6	5.0	5.9	4.9	4.5	4.2	4.3
	Taux d'activité	59.0	54.2	54.4	53.9	53.9	93.3	92.1	92.2	92.2	92.2	62.7	65.6	66.1	66.6	67.0
	Rapports emploi/population	50.6	46.8	47.6	47.4	46.9	87.6	87.1	87.5	88.0	87.5	59.0	62.4	63.1	63.8	64.1

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**

Femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008
Australie	Taux de chômage	16.4	10.4	9.5	9.2	8.6	7.3	4.1	4.0	3.9	3.9	5.5	2.9	2.8	2.6	2.0
	Taux d'activité	68.3	69.6	69.5	69.7	69.4	67.7	73.7	74.3	74.8	75.4	27.7	44.5	47.3	48.7	50.1
	Rapports emploi/population	57.1	62.3	62.9	63.3	63.4	62.8	70.6	71.3	71.9	72.5	26.2	43.2	46.0	47.4	49.1
Autriche	Taux de chômage	5.2	9.9	9.3	9.1	8.2	3.8	4.9	4.8	4.5	3.6	2.7	2.6	2.3	3.1	2.5
	Taux d'activité	59.2	54.8	55.1	56.7	56.9	71.6	79.9	80.9	81.1	81.5	18.4	23.5	26.9	28.9	31.6
	Rapports emploi/population	56.1	49.4	49.9	51.5	52.2	68.9	76.0	77.0	77.5	78.6	17.9	22.9	26.3	28.0	30.8
Belgique	Taux de chômage	23.4	19.1	19.5	22.6	13.8	11.2	8.2	8.1	7.5	6.2	5.9	4.2	6.6	5.4	4.2
	Taux d'activité	33.0	31.5	28.6	31.0	28.3	67.2	76.8	77.0	77.5	78.7	13.2	24.0	24.3	28.3	25.5
	Rapports emploi/population	25.3	25.5	23.0	24.0	24.4	59.7	70.5	70.8	71.6	73.8	12.4	23.0	22.7	26.8	24.4
Canada	Taux de chômage	13.7	10.6	10.3	10.0	10.0	9.0	5.7	5.2	4.7	4.8	8.4	5.3	5.1	4.9	5.1
	Taux d'activité	61.9	65.8	66.4	66.5	67.0	75.4	81.1	81.3	82.1	82.0	36.9	49.4	51.4	53.3	54.6
	Rapports emploi/population	53.4	58.8	59.5	59.8	60.3	68.6	76.5	77.1	78.2	78.0	33.8	46.8	48.7	50.7	51.8
République tchèque	Taux de chômage	9.8	19.1	18.6	11.0	9.9	4.4	9.3	8.3	6.7	5.4	3.7	6.3	5.6	4.8	4.6
	Taux d'activité	43.7	28.8	29.1	26.9	26.1	83.2	81.6	81.3	80.3	79.6	20.0	33.1	34.0	35.2	36.1
	Rapports emploi/population	39.4	23.3	23.7	23.9	23.5	79.6	73.9	74.5	74.9	75.2	19.3	31.0	32.1	33.5	34.4
Danemark	Taux de chômage	10.2	9.8	7.6	6.8	8.4	9.0	4.9	4.1	3.2	2.8	6.7	5.1	4.0	5.2	2.7
	Taux d'activité	65.9	63.9	69.8	71.4	73.5	82.7	84.1	85.1	84.6	86.3	43.1	55.7	55.8	55.7	52.8
	Rapports emploi/population	59.1	57.6	64.5	66.5	67.3	75.2	80.0	81.7	81.8	83.9	40.2	52.9	53.5	52.9	51.4
Finlande	Taux de chômage	30.7	19.4	18.4	16.8	16.2	12.5	7.3	6.6	5.8	5.4	17.5	6.5	6.6	6.0	5.3
	Taux d'activité	41.1	50.2	50.8	53.7	53.7	84.0	85.2	85.3	85.6	85.9	38.9	56.4	58.1	58.3	59.0
	Rapports emploi/population	28.5	40.4	41.4	44.7	45.0	73.5	79.0	79.7	80.7	81.3	32.1	52.7	54.3	54.8	55.8
France	Taux de chômage	31.7	21.5	22.9	19.6	18.0	13.1	8.9	8.5	7.7	7.1	6.6	5.2	5.6	4.9	4.4
	Taux d'activité	27.6	33.0	33.0	33.8	34.1	76.7	81.3	81.7	82.4	83.2	30.1	37.9	38.0	38.0	37.7
	Rapports emploi/population	18.8	25.9	25.4	27.2	28.0	66.7	74.0	74.7	76.1	77.3	28.1	36.0	35.9	36.2	36.0
Allemagne	Taux de chômage	8.3	14.0	12.6	11.1	10.0	10.1	10.2	9.5	8.1	7.2	13.5	13.0	13.0	11.2	8.9
	Taux d'activité	53.0	46.7	47.6	49.0	49.5	72.6	79.1	80.3	80.6	80.5	28.3	43.2	46.3	48.9	50.6
	Rapports emploi/population	48.6	40.1	41.6	43.5	44.5	65.3	71.0	72.6	74.0	74.7	24.5	37.6	40.3	43.4	46.0
Grèce	Taux de chômage	36.9	34.7	33.9	32.1	27.7	10.7	14.2	12.3	11.8	10.4	2.6	4.0	4.4	4.4	3.6
	Taux d'activité	32.6	30.6	28.5	27.6	26.5	53.9	68.3	69.1	69.3	69.4	23.0	26.9	28.0	28.0	28.7
	Rapports emploi/population	20.6	20.0	18.8	18.8	19.2	48.1	58.6	60.6	61.1	62.2	22.4	25.8	26.7	26.8	27.7
Hongrie	Taux de chômage	16.5	19.1	19.8	18.6	20.9	8.1	6.9	7.2	7.2	7.4	7.2	3.5	3.9	3.9	5.1
	Taux d'activité	35.3	23.8	23.4	21.8	21.3	71.5	72.2	72.9	73.2	73.3	10.2	27.7	28.2	27.3	27.0
	Rapports emploi/population	29.5	19.3	18.8	17.8	16.8	65.7	67.2	67.6	67.9	67.9	9.4	26.8	27.1	26.2	25.7

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**

Femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008
Islande ^a	Taux de chômage	10.1	6.0	7.5	6.3	7.5	5.0	1.8	2.1	1.6	1.7	3.8	2.2	1.7	0.9	0.6
	Taux d'activité	59.1	79.2	81.7	80.1	79.9	86.3	85.1	85.6	85.4	84.4	80.5	81.9	81.7	80.7	78.1
	Rapports emploi/population	53.1	74.5	75.6	75.0	73.9	82.0	83.5	83.8	84.1	82.9	77.4	80.2	80.3	80.0	77.6
Irlande	Taux de chômage	22.5	7.2	7.7	7.9	7.6	13.4	3.2	3.6	3.7	3.4	8.1	2.7	2.1	2.5	2.1
	Taux d'activité	39.6	47.7	48.2	49.8	48.9	53.6	69.3	70.2	72.2	71.9	21.5	38.4	40.8	40.8	42.5
	Rapports emploi/population	30.6	44.3	44.4	45.9	45.2	46.5	67.1	67.7	69.5	69.4	19.7	37.4	40.0	39.8	41.6
Italie	Taux de chômage	36.5	27.4	25.3	23.3	24.7	11.8	9.0	7.8	7.1	7.7	3.4	3.2	2.9	2.1	2.9
	Taux d'activité	34.4	28.7	26.9	25.5	25.7	52.6	63.6	64.3	64.1	65.2	14.2	21.5	22.5	23.5	24.7
	Rapports emploi/population	21.8	20.8	20.1	19.5	19.4	46.3	57.9	59.3	59.6	60.2	13.7	20.8	21.9	23.0	24.0
Japon	Taux de chômage	5.3	7.4	7.2	7.1	6.6	2.8	4.4	3.9	3.9	4.0	1.9	2.7	2.8	2.4	2.6
	Taux d'activité	47.1	45.0	45.3	44.7	44.7	65.3	68.8	69.3	70.1	70.3	48.1	50.8	51.5	52.5	53.1
	Rapports emploi/population	44.6	41.7	42.0	41.5	41.8	63.4	65.7	66.6	67.4	67.5	47.2	49.4	50.1	51.2	51.7
Corée	Taux de chômage	6.0	9.0	9.0	7.1	8.0	1.0	2.9	2.5	2.4	2.4	0.2	1.6	1.2	1.4	1.1
	Taux d'activité	41.8	39.0	35.5	32.7	31.1	54.8	60.4	61.5	62.0	62.3	49.5	46.5	47.0	47.6	47.9
	Rapports emploi/population	39.3	35.5	32.3	30.4	28.6	54.2	58.6	60.0	60.5	60.8	49.4	45.7	46.4	46.9	47.4
Luxembourg	Taux de chômage	7.2	16.2	15.2	9.7	12.5	3.9	5.3	5.8	3.5	6.0	1.2	0.9	2.5	0.0	1.2
	Taux d'activité	45.0	25.5	25.0	16.8	25.3	55.7	72.2	73.8	72.9	74.2	13.4	25.1	28.5	27.4	32.5
	Rapports emploi/population	41.8	21.3	21.2	15.2	22.2	53.5	68.4	69.5	70.4	69.7	13.2	24.9	27.8	27.4	32.1
Mexique	Taux de chômage	8.3	7.4	7.4	7.5	6.8	3.5	2.8	2.6	3.1	3.4	1.6	1.1	1.3	0.6	1.8
	Taux d'activité	35.8	33.3	34.3	34.1	42.7	41.3	50.0	51.3	52.6	47.4	25.8	30.7	32.2	32.9	20.3
	Rapports emploi/population	32.8	30.8	31.8	31.5	39.8	39.8	48.6	50.0	51.0	45.8	25.4	30.4	31.8	32.7	20.0
Pays-Bas	Taux de chômage	9.4	9.0	7.3	6.7	5.5	7.8	4.9	4.1	3.4	2.6	5.2	4.2	4.1	3.7	3.4
	Taux d'activité	60.7	70.1	69.6	72.6	72.7	64.5	77.6	78.9	80.3	81.6	18.5	34.4	37.2	39.8	42.5
	Rapports emploi/population	55.0	63.8	64.5	67.7	68.7	59.4	73.8	75.7	77.6	79.5	17.5	33.0	35.6	38.3	41.1
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	14.3	9.8	10.0	9.8	10.6	6.0	3.0	2.9	2.9	3.1	3.6	1.9	2.2	1.3	1.7
	Taux d'activité	62.6	59.9	62.2	62.6	60.9	71.1	76.4	76.7	76.8	77.6	36.7	62.5	62.3	64.1	64.9
	Rapports emploi/population	53.7	54.1	55.9	56.4	54.4	66.9	74.1	74.4	74.6	75.2	35.4	61.3	61.0	63.3	63.8
Norvège ^a	Taux de chômage	12.1	11.5	8.7	6.6	6.8	3.8	3.8	2.8	2.0	1.8	1.9	1.3	1.0	0.8	0.9
	Taux d'activité	53.0	59.4	58.1	60.3	62.5	79.4	83.0	83.4	84.0	85.6	55.4	62.9	62.2	64.6	64.9
	Rapports emploi/population	46.6	52.5	53.0	56.3	58.3	76.4	79.9	81.0	82.3	84.0	54.3	62.1	61.6	64.0	64.3
Pologne	Taux de chômage	34.7	39.2	31.6	23.8	19.9	14.5	17.7	13.4	9.1	6.8	6.4	9.0	6.2	5.7	4.4
	Taux d'activité	37.9	29.8	30.7	29.3	29.6	78.6	76.7	75.4	75.6	76.3	28.7	23.5	20.3	20.6	21.6
	Rapports emploi/population	24.8	18.1	21.0	22.4	23.7	67.2	63.1	65.3	68.8	71.0	26.8	21.4	19.0	19.4	20.7

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge (suite)**

Femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008
Portugal	Taux de chômage	16.3	19.1	18.4	20.3	20.2	7.2	8.5	9.0	9.6	8.6	2.4	5.3	5.2	5.8	5.8
	Taux d'activité	42.6	38.8	38.7	38.4	38.6	74.4	81.8	82.7	82.8	82.9	34.2	46.1	45.1	46.7	46.6
	Rapports emploi/population	35.7	31.4	31.6	30.6	30.8	69.0	74.9	75.3	74.9	75.8	33.4	43.7	42.8	44.0	43.9
République slovaque	Taux de chômage	26.5	28.8	27.0	19.9	19.9	11.6	15.7	13.5	11.9	10.3	12.3	13.8	9.4	9.1	8.5
	Taux d'activité	41.8	32.3	30.6	30.1	26.8	81.1	82.1	81.2	80.5	82.2	9.2	18.2	21.0	23.3	26.5
	Rapports emploi/population	30.7	23.0	22.3	24.1	21.5	71.7	69.1	70.2	71.0	73.7	8.0	15.7	19.0	21.2	24.2
Espagne ^a	Taux de chômage	50.1	23.5	21.6	21.9	25.8	28.6	10.9	10.5	9.7	11.8	9.9	7.5	7.4	7.7	8.9
	Taux d'activité	43.7	46.8	48.1	47.4	48.1	54.6	69.0	71.2	72.7	74.7	19.4	29.6	31.0	32.5	34.2
	Rapports emploi/population	21.8	35.8	37.7	37.0	35.7	39.0	61.5	63.7	65.6	65.9	17.5	27.4	28.7	30.0	31.1
Suède ^a	Taux de chômage	19.9	21.6	21.5	19.5	19.6	6.8	6.3	5.5	4.7	4.7	5.2	3.4	3.8	3.5	3.4
	Taux d'activité	53.4	55.6	56.8	57.8	57.1	86.9	86.5	86.2	87.1	87.5	62.6	69.2	69.8	69.6	69.3
	Rapports emploi/population	42.7	43.6	44.6	46.5	45.9	81.1	81.1	81.5	83.0	83.5	59.3	66.9	67.1	67.2	66.9
Suisse	Taux de chômage	6.1	9.1	7.5	7.4	7.4	4.2	4.6	4.5	4.1	3.6	3.2	3.7	3.3	3.8	2.7
	Taux d'activité	64.8	64.7	67.0	64.5	66.1	74.1	81.3	81.2	81.9	83.6	47.2	57.7	58.6	60.3	61.6
	Rapports emploi/population	60.8	58.8	62.0	59.7	61.2	70.9	77.5	77.6	78.5	80.6	45.7	55.6	56.6	58.1	60.0
Turquie	Taux de chômage	13.4	19.3	19.8	20.8	21.3	6.0	8.2	8.2	8.8	9.6	0.7	0.5	0.8	1.1	1.3
	Taux d'activité	35.8	25.1	24.6	24.4	25.1	33.1	28.5	29.0	28.0	29.3	24.8	17.0	16.8	14.8	15.0
	Rapports emploi/population	31.0	20.2	19.8	19.3	19.8	31.1	26.2	26.6	25.6	26.5	24.6	16.9	16.6	14.6	14.8
Royaume-Uni ^a	Taux de chômage	12.6	10.6	11.8	12.7	12.0	6.4	3.2	3.9	3.7	3.7	5.3	1.7	2.4	2.2	2.0
	Taux d'activité	65.1	63.5	64.1	62.5	62.6	74.1	77.2	77.9	77.6	78.3	40.7	48.9	50.2	50.1	50.0
	Rapports emploi/population	56.9	56.7	56.5	54.6	55.1	69.3	74.7	74.9	74.7	75.4	38.5	48.1	49.0	49.0	49.0
États-Unis ^a	Taux de chômage	11.6	10.1	9.7	9.4	11.2	5.0	4.4	3.9	3.8	4.6	3.9	3.3	2.9	3.0	3.7
	Taux d'activité	62.5	58.6	57.9	57.2	56.5	75.3	75.3	75.5	75.4	75.8	48.9	57.0	58.2	58.3	59.1
	Rapports emploi/population	55.3	52.6	52.3	51.8	50.2	71.5	72.0	72.5	72.5	72.3	47.0	55.1	56.5	56.6	57.0
UE15	Taux de chômage	21.9	16.8	16.1	15.3	14.8	11.4	8.2	7.8	7.0	6.9	7.9	6.2	6.4	5.8	5.2
	Taux d'activité	45.1	44.9	45.2	45.5	45.8	68.0	75.4	76.3	76.7	77.4	27.0	37.8	39.2	40.4	41.1
	Rapports emploi/population	35.2	37.4	37.9	38.5	39.0	60.3	69.2	70.4	71.3	72.1	24.9	35.5	36.7	38.0	38.9
UE19	Taux de chômage	22.5	18.6	17.6	15.9	15.2	11.4	9.1	8.3	7.3	6.9	7.7	6.4	6.4	5.8	5.2
	Taux d'activité	44.1	42.3	42.5	42.5	42.8	69.5	75.6	76.3	76.6	77.4	26.4	36.1	37.1	38.1	38.7
	Rapports emploi/population	34.2	34.4	35.0	35.7	36.3	61.6	68.8	70.0	71.1	72.0	24.3	33.8	34.7	35.9	36.7
OCDE Europe	Taux de chômage	20.8	18.4	17.5	16.1	15.6	10.9	8.9	8.2	7.2	6.9	7.0	6.0	6.0	5.5	4.9
	Taux d'activité	43.0	39.5	39.6	39.7	40.2	66.0	69.6	70.2	70.6	71.3	26.8	35.2	36.1	36.8	37.4
	Rapports emploi/population	34.0	32.2	32.7	33.3	33.9	58.8	63.4	64.4	65.5	66.4	24.9	33.1	33.9	34.8	35.6
Total OCDE	Taux de chômage	14.3	12.8	12.3	11.6	11.7	7.5	6.4	5.8	5.3	5.5	4.6	4.1	4.0	3.7	3.8
	Taux d'activité	47.6	45.1	45.1	44.8	46.0	66.4	69.3	69.8	70.2	70.2	35.7	43.7	44.8	45.5	45.4
	Rapports emploi/population	40.8	39.3	39.5	39.6	40.6	61.5	64.9	65.8	66.5	66.4	34.0	41.9	43.0	43.8	43.7

Les agrégats sont calculés en appliquant les pondérations issues des pays.

a) Personnes âgées de 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans. Pour la Norvège, jusqu'à l'année 2005.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active (voir URL au début de l'annexe). Pour la Belgique, le Danemark, la Grèce et le Luxembourg, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2007**

Personnes âgées de 25 à 64 ans (pourcentages)

		Hommes et femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Australie	Taux de chômage	5.1	3.0	2.2	4.7	2.5	2.0	5.4	3.8	2.4
	Taux d'activité	67.3	83.0	86.7	80.2	90.1	93.0	57.4	72.8	81.3
	Rapports emploi/population	63.9	80.5	84.8	76.4	87.8	91.2	54.3	70.0	79.3
Autriche	Taux de chômage	7.4	3.3	2.4	7.6	2.9	1.9	7.2	3.7	3.1
	Taux d'activité	62.5	79.5	88.9	74.5	85.5	91.9	56.3	72.8	84.7
	Rapports emploi/population	57.9	76.9	86.8	68.8	83.0	90.1	52.2	70.1	82.2
Belgique	Taux de chômage	11.3	6.2	3.3	9.8	4.9	3.3	13.7	7.9	3.3
	Taux d'activité	56.2	79.1	87.8	68.6	86.3	91.2	43.7	71.1	84.7
	Rapports emploi/population	49.8	74.2	84.9	61.9	82.0	88.2	37.7	65.5	81.9
Canada	Taux de chômage	9.5	5.4	3.9	9.6	5.6	3.9	8.8	5.2	3.8
	Taux d'activité	63.3	80.9	86.2	73.2	86.7	90.0	51.5	74.3	83.0
	Rapports emploi/population	57.3	76.5	82.9	66.2	81.8	86.5	47.0	70.4	79.9
République tchèque	Taux de chômage	19.1	4.3	1.5	19.3	3.1	1.5	18.9	5.9	1.5
	Taux d'activité	56.4	79.5	86.6	69.7	88.0	92.8	50.0	70.5	79.1
	Rapports emploi/population	45.7	76.1	85.2	56.3	85.2	91.4	40.6	66.4	77.9
Danemark	Taux de chômage	4.2	2.5	2.9	3.4	2.0	2.9	5.1	3.2	3.0
	Taux d'activité	69.5	84.7	90.5	77.7	87.2	92.9	62.1	81.7	88.3
	Rapports emploi/population	66.6	82.5	87.8	75.1	85.4	90.3	58.9	79.1	85.7
Finlande	Taux de chômage	8.9	6.1	3.6	8.3	5.5	3.3	9.7	6.9	3.8
	Taux d'activité	64.4	81.1	88.4	68.4	83.7	90.5	59.2	78.1	86.7
	Rapports emploi/population	58.6	76.2	85.2	62.7	79.1	87.5	53.5	72.8	83.4
France	Taux de chômage	10.2	5.9	4.9	9.8	5.0	4.8	10.7	7.1	4.9
	Taux d'activité	64.6	80.6	87.8	72.3	84.8	91.3	57.8	75.9	84.7
	Rapports emploi/population	58.0	75.8	83.5	65.2	80.5	87.0	51.6	70.5	80.5
Allemagne	Taux de chômage	18.0	8.3	3.8	19.5	8.2	3.4	16.6	8.3	4.5
	Taux d'activité	66.6	81.1	88.9	81.3	87.2	92.2	56.7	75.1	84.4
	Rapports emploi/population	54.6	74.4	85.5	65.5	80.0	89.1	47.3	68.9	80.6
Grèce	Taux de chômage	7.1	8.0	5.8	4.5	4.3	4.1	12.1	12.7	7.9
	Taux d'activité	64.5	75.7	88.0	83.6	90.3	90.5	44.5	62.9	85.2
	Rapports emploi/population	59.9	69.6	82.9	79.8	86.4	86.8	39.1	54.9	78.5
Hongrie	Taux de chômage	16.0	5.9	2.6	16.9	5.4	2.2	15.1	6.4	2.9
	Taux d'activité	45.8	74.6	82.5	57.0	81.2	88.5	38.4	67.3	77.8
	Rapports emploi/population	38.5	70.2	80.4	47.3	76.8	86.5	32.6	62.9	75.6
Islande	Taux de chômage	3.5	3.4	2.2	^a	^a	^a	^a	^a	^a
	Taux d'activité	83.4	86.1	90.6	88.6	91.5	93.3	78.4	78.7	88.2
	Rapports emploi/population	80.5	83.2	88.6	85.8	89.2	91.8	75.5	74.9	85.7

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2007 (suite)**

Personnes âgées de 25 à 64 ans (pourcentages)

		Hommes et femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Irlande	Taux de chômage	6.1	3.5	2.3	6.4	3.5	2.3	5.5	3.6	2.3
	Taux d'activité	62.5	79.9	88.7	78.2	92.3	93.6	43.1	67.9	84.5
	Rapports emploi/population	58.7	77.1	86.7	73.1	89.0	91.4	40.8	65.5	82.5
Italie	Taux de chômage	6.3	4.1	4.2	5.0	3.0	3.1	9.1	5.6	5.2
	Taux d'activité	56.4	77.7	83.7	75.4	86.9	89.2	37.0	68.3	79.1
	Rapports emploi/population	52.8	74.5	80.2	71.7	84.3	86.5	33.6	64.5	74.9
Japon	Taux de chômage	<i>b</i>	4.2	2.9	<i>b</i>	4.4	2.8	<i>b</i>	3.8	3.2
	Taux d'activité	<i>b</i>	77.6	82.4	<i>b</i>	92.2	96.0	<i>b</i>	63.6	68.3
	Rapports emploi/population	<i>b</i>	74.3	80.0	<i>b</i>	88.2	93.3	<i>b</i>	61.2	66.1
Corée	Taux de chômage	2.4	3.3	2.9	3.3	3.8	3.1	1.6	2.5	2.6
	Taux d'activité	67.6	73.1	79.5	81.1	88.1	91.9	58.9	57.9	62.8
	Rapports emploi/population	66.0	70.7	77.2	78.4	84.8	89.0	58.0	56.5	61.2
Luxembourg	Taux de chômage	4.1	2.8	3.0	3.8	2.3	2.6	4.6	3.6	3.4
	Taux d'activité	65.0	76.1	87.1	78.7	84.3	90.3	53.8	67.2	83.6
	Rapports emploi/population	62.3	73.9	84.5	75.7	82.4	87.9	51.4	64.8	80.8
Mexique	Taux de chômage	2.2	2.7	3.8	2.2	2.5	3.4	2.3	2.9	4.5
	Taux d'activité	64.5	76.0	86.3	92.3	95.0	94.6	42.1	60.8	76.0
	Rapports emploi/population	63.0	73.9	83.1	90.2	92.6	91.4	41.1	59.1	72.6
Pays-Bas	Taux de chômage	4.0	2.7	1.8	3.3	2.3	1.7	4.9	3.2	1.8
	Taux d'activité	64.5	82.5	89.3	80.3	87.9	91.6	51.4	76.9	86.7
	Rapports emploi/population	61.9	80.3	87.7	77.6	85.9	90.0	48.9	74.4	85.1
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	2.9	1.9	2.2	2.8	1.5	2.0	3.0	2.6	2.3
	Taux d'activité	73.6	86.4	85.7	82.8	93.1	93.2	65.6	76.8	79.9
	Rapports emploi/population	71.4	84.8	83.8	80.4	91.7	91.3	63.7	74.8	78.1
Norvège	Taux de chômage	3.3	1.3	1.4	3.5	1.2	1.5	3.2	1.4	1.2
	Taux d'activité	68.5	85.2	91.7	75.0	88.5	93.8	61.8	80.9	89.9
	Rapports emploi/population	66.3	84.0	90.4	72.4	87.5	92.4	59.9	79.8	88.8
Pologne	Taux de chômage	15.5	8.7	3.8	15.1	7.8	3.3	16.0	9.9	4.3
	Taux d'activité	48.6	71.5	87.8	61.0	80.1	91.3	37.6	62.3	85.3
	Rapports emploi/population	41.0	65.2	84.5	51.8	73.9	88.3	31.6	56.1	81.7
Portugal	Taux de chômage	8.0	6.8	6.6	6.5	5.9	5.1	9.8	7.8	7.6
	Taux d'activité	77.8	85.7	92.0	85.7	87.6	94.1	69.6	83.8	90.7
	Rapports emploi/population	71.6	79.8	85.9	80.1	82.5	89.3	62.8	77.3	83.7
République slovaque	Taux de chômage	41.3	8.5	3.3	42.9	7.2	2.5	40.0	10.2	4.1
	Taux d'activité	40.3	79.9	87.0	51.8	88.5	91.9	34.4	70.9	82.4
	Rapports emploi/population	23.7	73.2	84.1	29.5	82.1	89.7	20.6	63.7	79.0

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2007 (suite)**

Personnes âgées de 25 à 64 ans (pourcentages)

		Hommes et femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Espagne	Taux de chômage	9.0	6.8	4.8	6.5	5.0	3.8	13.3	9.2	5.9
	Taux d'activité	66.5	81.9	88.6	83.1	90.1	92.7	49.4	73.4	84.7
	Rapports emploi/population	60.5	76.3	84.4	77.7	85.6	89.1	42.8	66.6	79.7
Suède	Taux de chômage	7.0	4.2	3.4	6.0	3.9	3.8	8.7	4.7	3.1
	Taux d'activité	71.6	86.8	91.6	78.7	90.3	92.8	62.3	82.8	90.7
	Rapports emploi/population	66.6	83.1	88.6	74.0	86.8	89.3	56.9	79.0	88.0
Suisse	Taux de chômage	6.7	3.0	2.1	5.0	2.3	1.8	8.0	3.7	2.7
	Taux d'activité	70.7	83.6	91.9	82.6	91.0	95.3	63.6	77.4	86.2
	Rapports emploi/population	66.0	81.1	90.0	78.5	88.8	93.6	58.6	74.5	83.9
Turquie	Taux de chômage	8.2	8.8	6.9	8.8	7.2	5.4	5.8	16.1	9.9
	Taux d'activité	53.0	68.4	81.2	81.6	88.5	87.6	23.2	33.6	70.5
	Rapports emploi/population	48.7	62.4	75.6	74.4	82.1	82.9	21.8	28.2	63.5
Royaume-Uni	Taux de chômage	6.5	3.9	2.3	6.8	3.9	2.4	6.2	4.0	2.1
	Taux d'activité	69.4	84.3	89.9	78.0	88.2	92.0	61.3	79.0	87.7
	Rapports emploi/population	64.9	80.9	87.8	72.7	84.8	89.8	57.5	75.9	85.8
États-Unis	Taux de chômage	8.5	4.5	2.1	8.4	5.1	2.2	8.5	3.9	2.1
	Taux d'activité	63.7	77.1	85.1	75.6	83.9	91.1	49.6	70.4	79.8
	Rapports emploi/population	58.3	73.6	83.3	69.2	79.7	89.1	45.4	67.6	78.1
UE19	Taux de chômage	11.1	5.4	3.5	10.6	4.5	3.0	12.0	6.5	3.9
	Taux d'activité	61.7	80.1	88.2	73.9	86.9	91.6	51.0	73.1	84.8
	Rapports emploi/population	55.4	75.8	85.1	66.7	82.9	88.9	45.3	68.4	81.4
Total OCDE	Taux de chômage	9.0	4.8	3.3	8.9	4.2	3.0	9.8	5.9	3.8
	Taux d'activité	63.7	80.0	87.4	76.4	88.0	92.0	52.4	71.2	82.6
	Rapports emploi/population	58.4	76.2	84.5	70.3	84.3	89.4	47.8	67.2	79.5

Les agrégats sont calculés en appliquant les pondérations issues des pays.

a) Les observations sont trop peu nombreuses pour calculer des estimations fiables.

b) Inclus dans le deuxième cycle du secondaire.

Source : OCDE (2009), *Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris, septembre.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/708175445064>

Tableau E. **Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel^a**
Pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total									
	Hommes					Femmes				
	1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008
Australie ^c	..	12.0	12.2	12.3	12.3	..	38.7	38.2	37.7	37.7
Autriche	..	4.6	5.4	5.2	6.4	..	29.4	31.4	31.5	30.9
Belgique	4.4	6.2	6.7	6.3	5.9	30.0	33.4	34.7	32.9	33.8
Canada	10.8	10.8	10.9	11.0	11.3	28.8	26.9	26.2	26.1	26.4
République tchèque	2.1	1.6	1.6	1.7	1.7	5.6	5.5	5.6	5.9	5.8
Danemark	9.8	11.8	11.4	12.4	12.9	26.2	24.4	25.6	23.9	23.7
Finlande	6.5	7.9	8.1	8.2	8.2	11.5	14.8	14.9	15.5	15.1
France	5.3	5.2	5.2	5.0	5.2	24.5	23.0	22.6	23.1	22.7
Allemagne	3.0	7.4	7.6	7.9	8.2	28.0	39.4	39.1	39.2	38.6
Grèce	5.0	3.0	4.0	4.1	4.2	13.1	11.1	12.9	13.6	13.4
Hongrie	..	1.8	1.5	1.6	2.0	..	5.0	4.2	4.2	4.3
Islande	9.2	7.3	7.6	8.0	8.0	37.9	26.6	26.0	25.4	23.6
Irlande	6.4	7.1	7.7	7.6	8.2	25.5	35.0	34.9	35.6	36.0
Italie	4.2	5.1	5.3	5.4	6.6	20.6	29.2	29.4	29.9	31.0
Japon ^d	7.5	8.8	8.5	9.2	9.9	26.9	31.7	31.3	32.6	33.2
Corée ^b	2.9	6.5	6.3	6.3	6.5	6.8	12.5	12.3	12.5	13.2
Luxembourg	1.9	1.6	1.5	1.3	1.8	25.7	30.7	27.2	27.5	27.3
Mexique
Pays-Bas	11.3	15.3	15.8	16.2	16.2	54.5	60.9	59.7	60.0	59.9
Nouvelle-Zélande	9.0	10.2	10.1	11.2	11.6	36.1	35.3	34.5	34.7	35.0
Norvège	7.7	10.0	10.6	10.5	10.9	37.7	32.9	32.9	31.6	30.8
Pologne	..	7.1	6.5	6.0	5.3	..	17.4	16.3	15.0	14.1
Portugal	4.9	5.9	5.9	6.3	5.7	15.2	14.4	13.2	14.3	14.3
République slovaque	1.3	1.4	1.3	1.2	1.5	4.4	4.1	4.1	4.4	4.1
Espagne	2.4	4.0	3.9	3.8	3.8	14.3	22.1	21.4	20.9	21.1
Suède	7.1	8.5	8.4	9.5	9.6	24.9	19.0	19.0	19.7	19.6
Suisse ^c	6.8	8.0	8.8	8.7	9.0	44.9	45.7	45.7	45.6	45.9
Turquie	4.9	3.2	4.4	4.6	4.6	18.5	13.4	17.8	19.2	19.2
Royaume-Uni	7.0	9.8	9.9	9.8	10.2	41.2	39.1	38.7	38.4	37.7
États-Unis ^e	8.5	7.8	7.8	7.2	7.5	20.4	18.3	17.8	17.1	17.0
UE15	5.0	7.0	7.1	7.2	7.5	28.3	31.8	31.6	31.7	31.5
UE19	4.8	6.7	6.8	6.8	7.0	27.1	29.2	29.0	28.9	28.7
OCDE Europe	4.9	6.3	6.5	6.6	6.8	27.0	28.6	28.6	28.7	28.5
Total OCDE	5.1	7.3	7.4	7.4	7.7	19.7	25.3	25.1	25.3	25.3

Tableau E. **Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel^a (suite)**

Pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total					Part des femmes dans le travail à temps partiel				
	1994	2005	2006	2007	2008	1994	2005	2006	2007	2008
Australie ^c	..	24.0	23.9	23.7	23.8	..	72.3	72.0	71.5	71.7
Autriche	..	16.0	17.3	17.2	17.6	..	84.4	83.1	83.5	80.4
Belgique	14.6	18.5	19.3	18.3	18.7	81.8	81.7	81.1	81.2	82.9
Canada	18.9	18.3	18.1	18.2	18.4	68.9	68.6	68.1	68.0	67.8
République tchèque	3.6	3.3	3.3	3.5	3.5	67.7	72.8	72.8	72.3	72.1
Danemark	17.3	17.6	18.1	17.7	18.0	69.4	63.8	66.2	62.8	61.7
Finlande	8.9	11.2	11.4	11.7	11.5	62.8	63.6	62.9	63.7	63.0
France	13.8	13.4	13.3	13.4	13.4	78.6	79.2	78.8	80.3	79.5
Allemagne	13.5	21.8	22.0	22.2	22.1	87.1	81.4	81.2	80.7	79.9
Grèce	7.8	6.1	7.5	7.8	7.8	59.1	69.5	67.0	67.9	67.4
Hongrie	..	3.2	2.7	2.8	3.1	..	70.4	70.5	68.6	64.7
Islande	22.6	16.4	16.0	15.9	15.1	78.3	76.2	74.2	72.7	71.2
Irlande	13.5	19.6	19.9	20.3	21.0	70.3	80.2	78.7	79.6	79.0
Italie	10.0	14.6	14.9	15.1	16.3	72.6	79.0	78.4	78.5	75.8
Japon ^d	15.4	18.3	18.0	18.9	19.6	71.1	71.8	72.4	71.5	70.4
Corée ^b	4.5	9.0	8.8	8.9	9.3	61.3	57.9	58.5	58.9	59.0
Luxembourg	10.7	13.9	12.7	12.7	12.7	88.6	93.2	93.1	94.2	91.9
Mexique
Pays-Bas	28.9	35.7	35.5	36.1	36.1	76.8	76.3	75.5	75.4	75.5
Nouvelle-Zélande	21.0	21.7	21.3	22.0	22.4	76.1	74.8	74.4	72.6	72.3
Norvège	21.5	20.8	21.1	20.4	20.3	80.6	74.6	73.5	72.9	71.7
Pologne	..	11.7	10.8	10.1	9.3	..	66.5	67.0	67.0	68.1
Portugal	9.5	9.8	9.3	10.0	9.7	71.3	67.9	65.8	66.1	68.5
République slovaque	2.7	2.6	2.5	2.6	2.7	72.0	69.2	70.0	74.0	67.1
Espagne	6.4	11.3	11.1	10.9	11.1	75.5	78.9	79.3	79.8	80.6
Suède	15.8	13.5	13.4	14.4	14.4	76.8	67.1	67.3	65.0	64.6
Suisse ^c	23.2	25.1	25.5	25.4	25.9	83.3	82.6	81.2	81.3	81.2
Turquie	8.8	5.8	7.9	8.4	8.4	61.0	59.4	58.6	59.7	59.7
Royaume-Uni	22.4	23.4	23.3	23.0	22.9	82.7	77.4	77.2	77.0	76.1
États-Unis ^e	14.2	12.8	12.6	12.0	12.2	68.4	68.4	67.8	68.8	68.1
UE15	14.6	17.9	18.0	18.1	18.3	80.1	78.4	78.0	78.0	77.2
UE19	14.1	16.6	16.6	16.6	16.7	79.9	77.7	77.4	77.4	76.7
OCDE Europe	13.8	15.7	16.0	16.1	16.1	78.7	77.1	76.5	76.6	75.9
Total OCDE	11.3	15.2	15.2	15.3	15.5	74.1	73.1	72.9	73.0	72.4

Les agrégats sont calculés en appliquant les pondérations issues des pays.

- a) L'emploi à temps partiel se réfère aux actifs déclarant travaillant habituellement moins de 30 heures par semaine dans leur emploi principal.
- b) L'emploi à temps partiel est basé sur les heures ouvrées dans tous les emplois.
- c) Chiffres estimés pour l'année 1994 en réropolant la série sur le temps partiel de moins de 30 heures pour les années antérieures à 2002 au vu de la tendance observée dans la série sur le temps de moins de 35 heures.
- d) Heures effectives au lieu des heures habituelles.
- e) Les estimations portent sur les salariés seulement.

Source et définitions : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active (voir URL au début de l'annexe). Pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal et le Royaume-Uni, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail. Voir OCDE (1997), « La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale », Document hors série n° 22, Politique du marché du travail et politique sociale, Éditions de l'OCDE, Paris. Disponible sur Internet : www.oecd.org/els/documentsdetravail.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/708177688626>

Tableau F. **Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi^a**

	1979	1983	1994	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Emploi total									
Australie	1 823	1 774	1 807	1 734	1 740	1 727	1 717	1 717	1 721
Autriche	1 658	1 663	1 652	1 644	1 630	1 631
Belgique	..	1 670	1 554	1 575	1 549	1 565	1 566	1 560	1 568
Canada	1 825	1 768	1 762	1 734	1 752	1 738	1 738	1 735	1 727
République tchèque	2 043	1 972	1 986	2 002	1 997	1 985	1 992
Danemark ^b	1 636	1 638	1 548	1 577	1 579	1 579	1 585	1 599	1 610
Finlande ^c	..	1 809	1 777	1 669	1 688	1 666	1 660	1 651	1 664
Finlande ^d	1 869	1 823	1 775	1 720	1 724	1 718	1 714	1 710	1 728
France ^b	1 868	1 749	1 675	1 533	1 561	1 559	1 536	1 553	1 542
Allemagne	1 547	1 439	1 442	1 434	1 432	1 433	1 432
Allemagne de l'Ouest	1 770	1 705	1 515	1 422	1 426	1 419	1 417	1 421	1 421
Grèce ^e	..	2 194	2 133	2 116	2 064	2 081	2 150	2 122	2 120
Hongrie ^b	..	2 112	2 032	1 998	1 998	1 997	1 993	1 988	1 988
Islande ^b	1 875	1 860	1 813	1 807	1 810	1 794	1 795	1 807	1 807
Irlande	..	1 981	1 883	1 671	1 668	1 654	1 642	1 631	1 601
Italie	..	1 876	1 857	1 826	1 826	1 819	1 815	1 817	1 802
Japon	2 126	2 095	1 898	1 799	1 787	1 775	1 784	1 785	1 772
Corée	..	2 923	2 651	2 434	2 404	2 364	2 357	2 316	..
Luxembourg	..	1 778	1 709	1 630	1 586	1 570	1 580	1 515	1 555
Mexique	1 857	1 849	1 909	1 883	1 871	1 893
Pays-Bas	1 384	1 363	1 362	1 375	1 389	1 390	1 389
Nouvelle-Zélande	1 849	1 813	1 827	1 810	1 787	1 771	1 753
Norvège	1 580	1 553	1 505	1 399	1 417	1 420	1 414	1 417	1 422
Pologne	1 984	1 983	1 994	1 985	1 976	1 969
Portugal	1 838	1 742	1 763	1 752	1 757	1 727	1 745
République slovaque	1 852	1 678	1 733	1 768	1 773	1 776	1 769
Espagne ^b	1 930	1 825	1 733	1 706	1 690	1 668	1 653	1 635	1 627
Suède	1 530	1 532	1 635	1 582	1 605	1 605	1 599	1 615	1 625
Suisse	1 725	1 643	1 673	1 667	1 652	1 643	1 643
Turquie	1 964	1 935	1 886	1 943	1 918
Royaume-Uni	1 819	1 717	1 740	1 677	1 672	1 676	1 671	1 673	1 653
États-Unis	1 828	1 820	1 836	1 800	1 802	1 800	1 801	1 798	1 792

Tableau F. **Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi^a(suite)**

	1979	1983	1994	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Salariés									
Autriche	1 482	1 532	1 488	1 480	1 487	1 483
Belgique	..	1 563	1 452	1 449	1 441	1 450	1 454	1 454	1 469
Canada	1 791	1 743	1 746	1 727	1 744	1 735	1 734	1 731	1 725
République tchèque	1 974	1 882	1 900	1 923	1 922	1 914	1 923
Danemark ^b	1 600	1 614	1 524	1 540	1 544	1 548	1 555	1 569	1 576
Finlande ^c	1 670	1 596	1 622	1 605	1 600	1 594	1 610
France ^b	1 710	1 608	1 563	1 439	1 466	1 459	1 465	1 457	1 461
Allemagne	1 474	1 360	1 364	1 354	1 351	1 354	1 352
Allemagne de l'Ouest	1 689	1 621	1 435	1 341	1 347	1 338	1 336	1 341	1 341
Grèce	..	1 735	1 792	1 812	1 803	1 811	1 796	1 782	1 803
Hongrie	..	1 829	1 759	1 777	1 807	1 803	1 799	1 778	1 786
Islande	1 774	1 782	1 823	1 816	1 813	1 822	..
Irlande	..	1 702	1 652	1 576	1 570	1 562	1 560	1 544	1 522
Japon ^f	2 114	2 098	1 904	1 846	1 840	1 829	1 842	1 850	1 836
Japon ^g	1 910	1 828	1 816	1 802	1 811	1 808	1 792
Corée ^h	..	2 734	2 471	2 390	2 380	2 351	2 302	2 266	..
Corée ^g	..	2 714	2 453	2 395	2 378	2 366	2 341	2 294	..
Luxembourg	..	1 637	1 598	1 555	1 535	1 524	1 555	1 513	1 544
Mexique	1 908	1 919	1 970	1 944	1 933	1 960
Pays-Bas ^b	1 591	1 530	1 388	1 309	1 309	1 301	1 300	1 297	1 301
Nouvelle-Zélande	1 772	1 758	1 787	1 777	1 760	1 751	1 731
Pologne	1 956	1 957	1 970	1 958	1 953	1 940
Portugal	1 690	1 677	1 690	1 680	1 694	1 674	1 686
Espagne ⁱ	1 844	1 750	1 666	1 667	1 654	1 640	1 630	1 627	1 619
Royaume-Uni	1 757	1 659	1 700	1 658	1 652	1 658	1 652	1 660	1 638
États-Unis	1 828	1 827	1 839	1 800	1 803	1 801	1 802	1 799	1 797

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) Les données pour 2008 sont des estimations.

c) Données estimées à partir de l'Enquête sur la population active.

d) Données estimées à partir des comptes nationaux.

e) Les données pour 2007 et 2008 sont des estimations.

f) Données se référant aux établissements de 30 salariés ou plus.

g) Données se référant aux établissements de cinq salariés ou plus.

h) Données se référant aux établissements de dix salariés ou plus.

i) Les données pour les années 2006 à 2008 sont des estimations.

Source et définitions : Les séries sur les heures effectivement travaillées par année par actif occupé dans l'emploi total rapportées dans ce tableau pour l'ensemble des 30 pays de l'OCDE sont cohérentes avec les séries retenues pour les calculs de productivité dans la *Base de données de l'OCDE sur la productivité* (www.oecd.org/statistics/productivity/compendium). Des différences peuvent néanmoins apparaître pour quelques pays en raison de la finalité différente de cette dernière base de données visant à inclure avant tout des séries sur le facteur travail (par ex., total des heures travaillées) et en raison des dates de mise à jour intervenant à des périodes différentes de l'année. Les heures annuelles effectivement travaillées par actif occupé sont conformes à la comptabilité nationale pour 16 pays : Allemagne, Autriche, Canada, Corée, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Norvège, République slovaque, Suède, Suisse et Turquie. Les estimations du Secrétariat pour la Belgique, l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas (emploi total uniquement) et le Portugal sont basées les résultats de l'Enquête européenne sur les forces du travail. Les estimations pour les pays restants ainsi que les heures travaillées par actif salarié disponibles pour 23 pays proviennent des mêmes sources et méthodologies que celles présentées dans l'édition précédente des *Perspectives de l'emploi*. Les notes spécifiques par pays sont disponibles à l'adresse suivante: www.oecd.org/els/emploi/perspectives.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/708181071810>

Tableau G. **Fréquence du chômage de longue durée**^{a, b, c, d, e}
En pourcentage du chômage total

	1994		2005		2006		2007		2008	
	6 mois et plus	12 mois et plus								
Australie	52.6	36.1	30.6	18.3	30.8	18.1	27.1	15.4	26.7	14.9
Autriche	31.8	18.4	43.2	25.3	44.2	27.3	44.2	26.8	42.3	24.2
Belgique	75.2	58.3	68.3	51.6	69.0	55.6	68.1	50.0	68.3	52.6
Canada	32.7	17.9	17.2	9.6	16.0	8.7	14.8	7.5	14.7	7.1
République tchèque	41.9	22.3	72.7	53.6	75.0	55.2	71.6	53.4	69.4	50.2
Danemark	54.0	32.1	43.8	25.9	33.7	20.4	29.5	18.2	26.5	16.1
Finlande	41.8	24.9	39.7	24.8	37.9	23.0	31.5	18.2
France	61.7	38.5	60.4	41.4	61.0	42.2	58.5	40.4	55.6	37.9
Allemagne	63.8	44.3	70.9	54.1	73.1	57.3	71.3	56.6	68.9	53.4
Grèce	72.8	50.5	72.6	53.7	75.2	55.6	68.2	50.3	66.4	49.6
Hongrie	62.6	41.3	68.5	46.0	68.3	46.1	69.1	47.6	69.2	47.6
Islande ^f	(32.2)	(15.1)	(21.7)	(13.3)	(13.6)	(7.3)	(11.1)	(8.0)	(7.4)	(4.1)
Irlande	80.7	64.3	52.6	34.3	53.2	34.3	50.1	30.3	48.2	29.4
Italie	79.5	61.5	67.7	52.2	68.5	52.9	65.4	49.9	62.3	47.5
Japon	36.1	17.5	49.1	33.3	48.1	33.0	48.2	32.0	46.9	33.3
Corée	20.7	5.4	11.6	0.8	11.3	1.1	11.7	0.6	9.7	2.7
Luxembourg ^f	(54.7)	(29.6)	(51.1)	(26.4)	(50.1)	(29.5)	(55.4)	(34.5)	(63.3)	(38.6)
Mexique	6.8	2.3	6.2	2.5	5.4	2.7	4.2	1.7
Pays-Bas	77.5	49.4	59.9	40.1	62.7	45.2	59.1	41.7	52.5	36.3
Nouvelle-Zélande	50.4	32.7	21.5	9.4	20.0	7.1	16.7	5.7	14.5	4.4
Norvège	43.7	28.8	25.3	9.5	32.3	14.1	25.1	8.5	18.4	6.0
Pologne	65.2	40.4	71.6	52.2	69.1	50.4	64.3	45.9	46.7	29.0
Portugal	57.2	43.4	69.3	48.6	70.5	51.8	67.6	47.3	67.5	48.3
République slovaque	63.9	42.6	81.4	68.1	84.3	73.1	82.3	70.8	78.7	66.1
Espagne	73.4	56.2	47.7	32.6	44.4	29.5	42.6	27.6	40.2	23.8
Suède	46.7	25.7	27.3	13.0	25.9	12.4
Suisse	50.1	29.0	59.1	39.0	58.6	39.1	56.6	40.8	49.3	34.3
Turquie	68.9	45.9	55.6	39.6	51.4	35.8	46.3	30.3	42.6	26.9
Royaume-Uni	63.4	45.4	38.2	22.3	40.8	22.1	41.5	24.5	43.0	25.5
États-Unis	20.3	12.2	19.6	11.8	17.6	10.0	17.6	10.0	19.7	10.6
UE15	67.6	48.4	61.2	44.1	61.4	44.7	58.1	41.9	54.9	38.6
UE19	66.9	47.0	63.8	46.3	63.4	46.3	59.7	43.2	55.2	38.7
OCDE Europe	66.9	46.7	62.6	45.2	61.7	44.8	57.8	41.3	53.2	36.8
Total OCDE	52.6	35.5	46.9	32.8	45.9	32.1	42.4	29.1	38.9	25.9

Tableau G. **Fréquence du chômage de longue durée chez les hommes**^{a, b, c, d, e} (suite)
En pourcentage du chômage des hommes

	1994		2005		2006		2007		2008	
	6 mois et plus	12 mois et plus								
Australie	56.9	39.9	34.2	20.7	33.5	20.5	27.6	16.3	27.6	15.7
Autriche	30.8	18.4	42.9	25.6	46.2	29.5	43.9	26.6	43.5	25.8
Belgique	72.4	53.4	65.7	50.4	68.1	54.7	67.7	49.1	66.7	49.9
Canada	34.5	19.5	17.8	10.1	16.1	9.1	15.7	8.4	15.9	7.9
République tchèque	40.4	21.7	71.9	52.9	72.7	53.9	70.5	51.7	69.4	50.4
Danemark	52.1	31.9	49.3	29.7	36.3	20.7	29.2	18.4	30.7	19.0
Finlande	44.9	27.9	42.3	28.0	41.0	26.5	33.6	20.1
France	60.3	37.4	58.8	40.5	60.9	42.8	58.5	40.6	57.0	39.3
Allemagne	60.4	41.2	70.1	53.7	72.8	57.8	71.6	57.5	69.1	54.0
Grèce	65.8	41.3	64.5	43.1	72.4	48.1	61.4	42.1	62.0	42.8
Hongrie	65.0	43.6	69.5	47.8	68.5	47.1	69.1	47.3	69.5	48.8
Islande ^f	(29.7)	(14.0)	(17.5)	(10.5)	(15.4)	(9.2)	(11.2)	(9.5)	(5.7)	(4.0)
Irlande	83.0	68.5	60.0	42.4	59.2	40.8	54.9	36.0	52.6	33.2
Italie	77.4	59.6	66.2	50.5	66.2	50.8	64.3	47.3	60.3	44.9
Japon	40.2	21.4	56.3	40.3	55.5	40.9	55.7	40.3	54.2	39.9
Corée	22.8	6.4	12.9	1.0	12.2	1.2	13.9	0.7	12.9	3.7
Luxembourg ^f	(59.6)	(33.8)	(53.3)	(33.8)	(53.7)	(34.4)	(61.4)	(39.3)	(63.3)	(42.7)
Mexique	6.1	2.2	6.3	2.7	5.3	3.0	4.3	1.6
Pays-Bas	74.3	50.0	63.8	44.7	64.3	46.8	61.5	43.9	52.7	38.3
Nouvelle-Zélande	55.7	37.2	24.3	12.6	21.9	8.8	18.3	6.1	16.3	5.5
Norvège	43.5	28.1	27.0	10.4	35.9	16.8	26.7	9.9	18.6	6.0
Pologne	61.8	36.8	70.4	51.3	68.3	49.0	64.1	45.8	44.3	27.3
Portugal	54.2	42.3	66.5	47.1	68.0	50.3	66.5	48.2	66.8	49.9
République slovaque	63.8	41.7	81.0	68.7	84.3	73.9	82.8	72.3	77.7	65.6
Espagne	68.5	49.5	42.9	28.2	40.3	25.9	38.3	23.9	35.3	18.8
Suède	50.0	29.1	29.9	14.5	27.2	13.5
Suisse	47.4	22.9	58.8	37.1	54.4	35.0	55.9	37.9	43.1	27.3
Turquie	66.8	43.7	53.0	36.9	48.6	32.6	42.7	27.0	39.7	24.0
Royaume-Uni	68.6	51.2	43.1	26.0	46.2	27.4	46.6	29.3	47.7	30.5
États-Unis	22.2	13.9	20.7	12.6	18.6	10.7	18.2	10.7	20.1	10.9
UE15	66.0	46.9	60.5	43.6	61.5	45.2	58.4	42.3	54.6	38.3
UE19	65.3	45.4	63.0	45.8	63.3	46.5	59.9	43.5	54.7	38.3
OCDE Europe	65.2	45.0	61.1	44.1	60.6	43.9	56.6	40.3	51.5	35.3
Total OCDE	52.0	34.9	46.7	32.7	45.9	32.3	42.1	29.1	38.4	25.4

Tableau G. **Fréquence du chômage de longue durée chez les femmes^{a, b, c, d, e} (suite)**
En pourcentage du chômage des femmes

	1994		2005		2006		2007		2008	
	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	46.3	30.5	26.6	15.4	27.8	15.4	26.5	14.4	25.7	13.9
Autriche	33.1	18.5	43.5	24.9	42.1	25.1	44.5	27.1	41.2	22.6
Belgique	77.7	62.6	71.0	52.7	70.0	56.5	68.5	51.0	70.2	55.7
Canada	30.1	15.6	16.4	9.1	15.9	8.3	13.7	6.3	13.1	6.1
République tchèque	43.1	22.8	73.4	54.2	77.0	56.3	72.5	54.7	69.4	50.0
Danemark	55.8	32.4	39.1	22.7	31.6	20.2	29.9	17.9	23.3	13.9
Finlande	38.6	21.9	37.2	21.8	34.9	19.5	29.5	16.2
France	63.1	39.5	61.8	42.3	61.1	41.7	58.5	40.1	54.3	36.5
Allemagne	67.1	47.2	72.0	54.5	73.6	56.6	70.9	55.6	68.7	52.7
Grèce	78.0	57.2	77.2	59.6	77.0	60.1	72.1	54.9	69.2	53.8
Hongrie	58.9	37.6	67.5	44.1	68.2	45.1	69.0	47.9	68.8	46.3
Islande ^f	(34.9)	(16.3)	(26.9)	(16.6)	(11.7)	(5.3)	(10.9)	(5.7)	(10.2)	(4.1)
Irlande	76.8	57.4	40.4	21.1	44.0	24.5	42.7	21.9	39.1	21.7
Italie	81.5	63.3	69.1	53.8	70.7	54.8	66.4	52.3	64.1	49.9
Japon	30.5	12.2	38.3	22.6	36.8	20.8	36.7	19.4	36.2	23.8
Corée	16.1	3.2	9.3	0.4	9.6	0.9	7.4	0.3	1.6	0.4
Luxembourg ^f	(48.9)	(24.6)	(49.4)	(20.5)	(47.6)	(26.0)	(45.7)	(26.6)	(63.2)	(34.8)
Mexique	7.8	2.6	6.1	2.3	5.4	2.3	4.3	1.8
Pays-Bas	80.9	48.7	55.6	35.0	61.1	43.6	56.8	39.8	52.4	34.4
Nouvelle-Zélande	42.8	26.2	18.7	6.2	18.1	5.5	15.2	5.4	12.4	3.2
Norvège	43.9	29.8	23.2	8.5	28.1	11.1	23.2	6.9	18.2	6.0
Pologne	68.4	43.8	72.9	53.1	70.0	52.0	64.5	46.0	49.0	30.8
Portugal	60.1	44.3	72.0	49.9	72.7	53.3	68.5	46.7	68.1	46.9
République slovaque	64.1	43.5	82.0	67.4	84.3	72.3	81.9	69.4	79.6	66.6
Espagne	78.4	63.0	51.4	36.0	47.5	32.2	45.9	30.5	45.3	28.9
Suède	41.8	20.5	24.6	11.4	24.5	11.3
Suisse	53.0	35.4	59.4	40.7	62.2	42.6	57.1	43.0	54.5	39.9
Turquie	74.7	51.9	63.1	47.4	58.6	44.2	55.8	38.9	50.1	34.4
Royaume-Uni	53.3	33.9	31.1	16.9	33.3	14.8	34.6	18.1	36.2	18.4
États-Unis	18.1	10.2	18.4	10.8	16.5	9.2	16.8	9.0	19.3	10.3
UE15	69.4	50.0	61.9	44.6	61.3	44.1	57.8	41.6	55.4	39.0
UE19	68.7	48.7	64.6	46.8	63.5	46.1	59.5	43.0	55.8	39.1
OCDE Europe	68.8	48.6	64.2	46.6	63.0	45.8	59.1	42.5	55.1	38.6
Total OCDE	53.2	36.2	47.1	32.8	45.9	32.0	42.7	29.1	39.5	26.5

Les agrégats sont calculés en appliquant les pondérations issues des pays.

- a) Bien que les données d'enquêtes sur la population active rendent les comparaisons internationales plus aisées que celles provenant de plusieurs données d'enquêtes et d'inscriptions aux bureaux d'emploi, elles 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 de l'OCDE 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 l'Australie, le Canada, les États-Unis et la Suède, d'estimations trimestrielles pour l'Espagne, la Hongrie, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, la République slovaque et la République tchèque et d'estimations semestrielles pour la Turquie. Les périodes de référence pour les autres pays sont les suivantes (pour les pays de l'Union européenne, celles-ci peuvent varier d'une année à l'autre) : mars pour l'Autriche et depuis 2004 toutes les semaines du premier trimestre ; avril pour la Belgique et depuis 1999 toutes les semaines du deuxième trimestre ; avril-mai pour le Danemark et depuis 1999 toutes les semaines du deuxième trimestre ; printemps pour la Finlande de 1995 à 1998, et moyennes d'estimations mensuelles à partir de 1999 ; mars pour la France et depuis 2003 toutes les semaines du premier trimestre ; avril pour l'Allemagne et depuis 2005 toutes les semaines du deuxième trimestre ; toutes les semaines du deuxième trimestre pour la Grèce ; avril pour l'Islande et depuis 2003 toutes les semaines du deuxième trimestre ; mai pour l'Irlande et depuis 1998 toutes les semaines du deuxième trimestre ; avril pour l'Italie et depuis 2004 toutes les semaines du deuxième trimestre ; février pour le Japon ; avril pour le Luxembourg et depuis 2003 toutes les semaines de l'année ; avril pour le Mexique ; mars-juin pour les Pays-Bas et depuis 2000 toutes les semaines du deuxième trimestre ; toutes les semaines du deuxième trimestre pour le Portugal ; deuxième trimestre pour la Suisse ; et toutes les semaines du deuxième trimestre pour le Royaume-Uni.
- d) Les données se réfèrent aux personnes âgées de 15 ans et plus en Allemagne, en Australie, en Autriche, en Belgique, au Canada, au Danemark, en France, en Grèce, en Irlande, en Italie, au Japon, au Luxembourg, au Mexique, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas, en Pologne, au Portugal, en République slovaque, en République tchèque, en Suisse et en Turquie ; et 16 ans et plus en Espagne, aux États-Unis, en Islande et au Royaume-Uni. Les données concernant la Finlande se réfèrent aux personnes âgées de 15 à 64 ans. 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 jusqu'en 2005 et 15 à 74 ans depuis 2006 et pour la Suède celles de 16 à 64 ans jusqu'à 2006 et de 16 à 74 à partir de 2007.
- e) Ne sont pas prises en compte les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée.
- f) Les données entre parenthèses sont basées sur un très petit échantillon et doivent, de ce fait, être interprétées avec prudence.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active (voir URL au début de l'annexe).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/708186125120>

Tableau H. **Dispersion des salaires^a, écarts salariaux hommes-femmes^b et fréquence des bas salaires^c**

	Rapport du						Écart de salaires entre les sexes (%)		Fréquence des bas salaires (%)	
	9 ^e au 1 ^{er} décile des salaires		9 ^e au 5 ^e décile des salaires		5 ^e au 1 ^{er} décile des salaires					
	1997	2007	1997	2007	1997	2007	1997	2007	1997	2007
Australie	2.95	3.31	1.82	1.94	1.62	1.71	15	15	12.4	16.0
Autriche	..	3.37	..	1.93	..	1.75	23	22	..	16.2
Belgique	2.39	2.43	1.70	1.74	1.41	1.39	15	10	..	6.3
Canada	3.53	3.75	1.76	1.87	2.00	1.98	25	21	21.9	22.0
République tchèque	2.77	3.11	1.68	1.80	1.65	1.72	21	20	14.6	16.8
Danemark	2.44	2.69	1.68	1.74	1.45	1.55	13	9	7.7	12.0
Finlande	2.38	2.55	1.69	1.76	1.41	1.45	21	21	4.6	7.9
France	3.06	2.91	1.92	1.98	1.59	1.47	10	12
Allemagne	2.87	3.26	1.83	1.73	1.56	1.89	24	23	12.1	17.5
Hongrie	4.17	4.56	2.17	2.34	1.92	1.94	18	0	21.9	23.1
Irlande	3.93	3.78	2.02	2.03	1.95	1.86	22	18	20.4	21.7
Japon	3.01	3.06	1.85	1.86	1.63	1.65	37	32	15.2	15.4
Corée ^d	3.72	4.74	1.92	2.27	1.93	2.08	41	38	22.9	25.6
Pays-Bas	2.82	2.91	1.72	1.76	1.64	1.65	22	17	14.6	..
Nouvelle-Zélande	2.72	2.94	1.71	1.84	1.59	1.60	13	7	15.4	12.9
Norvège	1.95	2.11	1.42	1.47	1.37	1.44
Pologne	3.54	4.21	2.00	2.16	1.76	1.95	18	10	18.6	23.5
Espagne	4.22	3.53	2.10	2.14	2.01	1.65	29	17	15.2	16.2
Suède	2.21	2.31	1.61	1.67	1.38	1.38	17	15	5.7	6.4
Suisse	2.41	2.65	1.60	1.81	1.51	1.47	25	19
Royaume-Uni ^d	3.42	3.59	1.86	1.98	1.84	1.81	26	21	20.5	20.5
États-Unis	4.62	4.85	2.20	2.31	2.10	2.11	24	20	24.9	24.5
OCDE22^e	3.08	3.30	1.83	1.92	1.67	1.70	21	18	15.3	16.8

- a) La dispersion des salaires est mesurée par le ratio des 9^e et 1^{er} déciles des salaires, des 9^e et 5^e déciles et des 5^e et 1^{er} déciles. Les données se réfèrent à 1995 (au lieu de 1997) pour l'Espagne et à 1999 pour la Belgique. Elles se réfèrent à 2002 (au lieu de 2007) pour l'Espagne et la Norvège; à 2004 pour la Pologne et la Suède; à 2005 pour l'Allemagne, la France, et les Pays-Bas; et à 2006 pour la Belgique et la Hongrie.
- b) Les écarts salariaux hommes-femmes ne sont pas ajustés et sont mesurés par la différence entre le salaire médian des hommes et celui des femmes, en pourcentage du salaire médian relatif des hommes. Les données se réfèrent à 1996 (au lieu de 1997) pour la Hongrie et à 1999 pour la Belgique. Elles se réfèrent à 2002 (au lieu de 2007) pour l'Espagne; à 2004 pour la Pologne et la Suède; à 2005 pour l'Allemagne; et à 2006 pour la Belgique et la Hongrie.
- c) La fréquence des bas salaires se réfère à la proportion des salariés dont le salaire est inférieur aux deux tiers du salaire médian. Les données se réfèrent à 1995 (au lieu de 1997) pour l'Espagne et à 1999 pour la Belgique. Elles se réfèrent à 2002 (au lieu de 2007) pour l'Espagne; à 2004 pour la Pologne et la Suède; à 2005 pour l'Allemagne; et à 2006 pour la Belgique et la Hongrie.
- d) Les données relatives à 1997 se réfèrent à des estimations sur la base de rétrapolations en appliquant le taux d'accroissement annuel de l'ancienne série à la première année disponible de la nouvelle série. Pour la Corée, les séries présentent une rupture en 2000, et les données ont été rétrapolées sur le pivot 2000 de la nouvelle série. Pour le Royaume-Uni, les séries présentent des ruptures en 1997, 2004 et 2006; dans chacun des cas, les données ont été rétrapolées en appliquant l'évolution observée de l'ancienne série à la première année disponible de la nouvelle série, sur les pivots 2006, puis 2004, et enfin 1997.
- e) Moyenne non pondérée des pays figurant dans le tableau.
- f) Les estimations de salaires utilisées dans les calculs se réfèrent aux revenus bruts des salariés à temps complet. Le site Internet : www.oecd.org/els/emploi/perspectives donne des informations complémentaires sur les sources et les concepts des données nationales relatives aux salaires.

Source : Base de données de l'OCDE sur la Distribution des salaires.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/708213058432>

Tableau I. **Salaires annuels moyens pour l'ensemble de l'économie**Salaires annuels bruts moyens par salarié en équivalent temps plein et année pleine pour l'ensemble de l'économie^a

	Niveau des salaires moyens en dollars É-U courants de 2007	Niveau des salaires moyens en dollars É-U de 2007 convertis en utilisant les PPA	Croissance annuelle moyenne des salaires réels moyens ^b (%)			
			1990-1995	1995-2000	2000-2005	2006-2007
Australie	51 781	42 019	1.0	2.1	1.2	1.1
Autriche	46 072	38 632	1.2	0.6	0.9	-0.1
Belgique	51 190	40 591	2.1	1.3	0.3	-0.1
Canada	43 973	38 245	-0.2	2.0	1.1	2.6
République tchèque	13 527	18 300	5.9	3.0	5.1	3.5
Danemark	63 731	39 143	0.8	1.6	2.0	0.3
Finlande	45 350	31 211	-0.1	1.4	2.4	1.3
France	45 167	35 430	1.1	1.3	1.4	1.0
Allemagne	43 056	35 292	2.1	0.8	0.3	0.0
Grèce	28 424	26 929	3.2	2.4	2.8	2.2
Hongrie	14 788	18 922	5.1	0.3	7.0	0.2
Irlande	64 556	44 013	2.5	2.2	2.7	3.2
Italie	36 021	29 198	-0.7	0.8	0.3	0.1
Japon	36 270	31 773	1.3	0.5	0.3	-0.4
Corée	25 882	27 586	4.8	0.1	2.1	1.7
Luxembourg	66 035	49 663	1.9	1.2	1.1	1.9
Pays-Bas	51 866	42 514	0.3	0.0	0.4	3.3
Norvège	66 075	40 177	1.2	2.2	3.2	6.0
Pologne	11 658	15 446	3.0	5.0	1.0	0.9
Portugal	21 175	21 161	1.1	2.6	0.3	1.0
République slovaque	11 486	15 393	6.7	5.3	3.4	6.1
Espagne	31 661	28 871	1.9	-0.5	-0.1	0.2
Suède	46 570	33 586	-0.3	3.3	1.4	3.7
Suisse	64 170	42 980	1.0	0.9	1.1	0.3
Royaume-Uni	53 114	40 825	1.0	2.6	1.6	1.4
États-Unis	49 486	49 486	1.0	2.9	0.4	1.0
OCDE Europe ^c	42 156	33 850	1.4	1.4	1.0	1.0
UE15 ^c	43 710	34 978	1.1	1.2	0.8	0.8
UE19 ^c	41 287	33 551	1.4	1.4	1.0	0.9
Total OCDE ^c	43 973	39 701	1.3	1.9	0.7	0.9

a) Le salaire annuel moyen d'un salarié en équivalent temps plein est obtenu en divisant la masse salariale totale provenant des comptes nationaux par le nombre moyen de salariés dans l'ensemble de l'économie, et en multipliant ce chiffre par la moyenne des heures hebdomadaires habituelles pour les salariés à temps plein dans leur emploi principal rapportée à la moyenne des heures hebdomadaires habituelles pour tous les salariés dans leur emploi principal. Pour plus de détails, voir www.oecd.org/els/emploi/perspectives

b) Les salaires annuels moyens sont déflatés en utilisant le déflateur de l'indice des prix des dépenses de consommation finale privée.

c) Les agrégats sont calculés en pondérant par le PIB de 2005 converti en utilisant les parités de pouvoir d'achat de 2005 pour les pays indiqués.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de la Base de données de l'OCDE sur les Comptes nationaux et OCDE (2008), Perspectives économiques de l'OCDE, n° 84, Éditions de l'OCDE, Paris, décembre.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/708226408642>

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a

Catégories et sous-catégories de programme	Australie ^b			Autriche			Belgique			Canada ^l											
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active					
	2005-06	2006-07	2007-08	2005-06	2006-07	2007-08	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005-06	2006-07	2007-08	2005-06	2006-07	2007-08
1. SPE et administration^d	0.21	0.19	0.17				0.17	0.17	0.16				0.21	0.21	0.22				0.16	0.15	0.14
dont : 1.1. Services de placement et assimilés ^d	0.13	0.12	0.11				0.07	0.08	0.08				0.09	0.08	0.09				0.04 ^m	0.04 ^m	0.04 ^m
1.2. Administration des prestations ^d	0.04	0.03	0.03				0.02 ^e	0.02 ^e	0.02 ^e				0.11 ^j	0.10 ^j	0.10 ^j				0.04	0.03	0.03
2. Formation professionnelle	0.01^c	0.01^c	0.01^c	0.44	0.17	0.17	0.33^f	0.40^f	0.37^f	1.89^g	2.18^g	2.29^g	0.20	0.18	0.18	1.91^g	2.17^g	2.27^g	0.08	0.08	0.08
2.1. Formation institutionnelle	0.01	0.01	0.01	0.18	0.04	0.05	0.25	0.31	0.27	2.85	3.37	3.00	0.20	0.18	0.18	1.87	2.09	2.33	0.07	0.07	0.06
2.2. Formation sur le lieu de travail	–	–	–	0.14	0.13	0.12	0.03	0.03	0.02	0.34	0.18	0.15	–	–	–	0.28	0.32	0.19	0.01	0.01	0.01
2.3. Formation en alternance	–	–	–	0.11	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^d	–	–	–	–	–	–	0.02	0.04	0.06	0.31	0.57	0.76	–	–	–	0.11	0.13	0.12	0.01	0.01	0.01
4. Incitations à l'emploi^d	0.01	0.01	0.01	–	–	–	0.05	0.06	0.06	1.11	1.48	1.25	0.31^j	0.36^j	0.42^j	2.99^j	3.86^j	4.42^j	0.01	0.01	0.01
4.1. Incitation à l'embauche	0.01	0.01	0.01	–	–	–	0.04	0.04	0.04	0.35	0.40	0.38	0.24	0.30	0.37	1.94	2.81	3.41	0.01	0.01	0.01
4.2. Incitation au maintien des emplois	–	–	–	–	–	–	0.02	0.01	0.02	0.77	1.08	0.88	–	–	–	–	–	–	–	–	–
5. Emploi protégé et réadaptation	0.05	0.05	0.06	0.95	0.96	1.18	0.04	0.04	0.03	0.12	0.12	0.13	0.67	0.84	0.89	0.02	0.02	0.02
5.1. Emploi protégé	0.04	0.04	0.04	0.77	0.82	0.89	0.04	0.04	0.03	0.09	0.11	0.11	0.48	0.75	0.80	–	–	–
5.2. Réadaptation	0.01	0.02	0.02	0.17	0.15	0.29	–	–	–	–	–	–	–	0.01	0.01	0.02	0.02	0.01	0.01
6. Création directe d'emplois	0.08^c	0.07^c	0.05^c	0.69	0.63	0.48	0.04	0.04	0.04	0.14	0.18	0.19	0.34	0.35	0.34	2.37	2.36	2.69	0.02	0.02	0.02
7. Aides à la création d'entreprises	0.01	0.01	0.01	0.05	0.06	0.05	0.01	0.01	0.01	0.06	0.05	0.06	–	–	–	0.02	0.02	0.02	0.01	0.01	0.01
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^h	0.56	0.50	0.42	4.93	4.50	4.16	1.23	1.14	1.02	5.67	5.21	4.80	1.49	1.39	1.25	13.79	13.30	12.30	0.62	0.59	0.56
8.1. Prestation de chômage complet	0.56 ^d	0.50 ^d	0.42 ^d	4.93	4.50	4.16	1.09	1.01	0.90	5.60	5.16	4.74	1.29	1.23	1.10	10.93	10.66	9.75	0.62	0.59	0.56
dont : Assurance chômage	–	–	–	–	–	–	0.67	0.62	0.55	3.21	2.93	2.72	1.29	1.23	1.10	10.93	10.66	9.75	0.62	0.59	0.56
8.2. 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	–	–	–	–	–	–	0.01	0.01	0.01	0.07	0.05	0.06	0.14	0.13	0.11	2.86	2.64	2.55	–	–	–
8.4. 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.01	0.01	0.01	–	–	–	0.13	0.13	0.11	–	–	–	0.06	0.04	0.03	–	–	–	–	–	–
9. Préretraite^d	–	–	–	–	–	–	0.28	0.25	0.22	1.57	1.45	1.33	0.84^k	0.79^k	0.75^k	5.14^k	4.96^k	4.73^k	–	–	–
TOTAL (1-9)	0.94	0.85	0.74				2.14	2.11	1.93				3.52	3.40	3.29				0.94	0.90	0.84
Mesures actives (1-7)	0.38	0.34	0.32				0.63	0.71	0.68				1.19	1.22	1.30				0.32 ⁿ	0.30 ⁿ	0.29 ⁿ
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.17	0.15	0.14	2.13	1.82	1.89	0.46	0.54	0.51	3.23 ^h	3.93 ^h	3.84 ^h	0.97	1.02	1.08	7.97	9.25	10.29	0.16 ⁿ	0.15 ⁿ	0.15 ⁿ
Mesures passives (8 et 9)	0.56	0.50	0.42	4.93	4.50	4.16	1.51	1.40	1.25	7.24	6.66	6.13	2.33	2.18	2.00	18.93	18.26	17.02	0.62	0.59	0.56

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/els/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Années fiscales commençant le 1^{er} juillet.

c) Les versements de garantie de ressources aux participants à la formation (catégorie 2) et au « Work for the Dole » (catégorie 6) sont habituellement des prestations de chômage, reportées dans la catégorie 8. Les versements aux participants à la CDEP (« Measures for Indigenous Australians ») sont reportés dans la catégorie 6.

d) Les prestations « Mature Age », « Partner Allowances » (hors prestations de retraite) et « Youth Allowances » sont comprises ; les prestations « Widow Allowances » sont exclues.

e) Coût de personnel du service d'assurance chômage.

f) Inclut les Fondations pour l'emploi créées par les entreprises dans les cas de réductions à grande échelle de la main-d'œuvre ; elles n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

g) Des ajustements pour double-comptage, justifiés dans les cas de participation simultanée à deux ou plusieurs programmes (par exemple le budget des centres de formation et les allocations de formation) sont appliqués aux totaux par catégories (comme 2 « Formation » ou 8 « Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi ») mais pas aux sous-catégories.

h) Le nombre de participants de la catégorie 5 « Emploi protégé et réadaptation » n'est pas inclus.

i) Les coûts administratifs des organismes de paiement syndicaux et auxiliaires sont inclus.

j) Inclut l'allocation de garantie de ressources des travailleurs à temps partiel, qui est similaire à une prestation de chômage partiel versée à un taux réduit en cas de gains intermédiaires. Elle n'a pas été ventilée dans les sous-catégories. Inclut le programme des « titres-services » qui ne concerne pas que les chômeurs.

k) Les données ont été révisées par rapport aux précédentes publications : elles incluent les allocations payées aux personnes dispensées de recherche d'emploi.

l) Années fiscales commençant le 1^{er} avril.

m) Service d'aide à l'emploi.

n) Inclut les « Ententes de développement des ressources humaines autochtones », qui n'ont pas été ventilées dans les catégories.

o) Les participants aux programmes de la catégorie 5.2 « Réadaptation » ne sont pas inclus.

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	République tchèque						Danemark						Finlande						France					
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
1. SPE et administration^a	0.13	0.13	0.13				0.32	0.30	0.28				0.18	0.17	0.16				0.23	0.24	0.22			
<i>dont : 1.1. Services de placement et assimilés^a</i>	0.04	0.04	0.04				0.05	0.06	0.06				0.10	0.10	0.10				0.16	0.17	0.15			
<i>1.2. Administration des prestations^a</i>				0.16 ^b	0.14 ^b	0.14 ^b				0.05 ^g	0.05 ^g	0.04 ^g				0.08	0.07	0.07			
2. Formation professionnelle	0.01	0.01	0.01	0.12	0.14	0.14	0.50	0.43	0.33	1.69	1.51	1.84	0.37	0.37	0.37	1.85	1.83	1.86	0.29ⁱ	0.29ⁱ	0.27ⁱ	1.99	1.98	2.05
2.1. Formation institutionnelle	0.01	0.01	0.01	0.12	0.14	0.14	0.49 ^c	0.41 ^c	0.31 ^c	1.46	1.23	1.49	0.29	0.30	0.30	1.17	1.16	1.20	0.13	0.11	0.09	0.89	0.84	0.85
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.06	0.06	0.06	0.51	0.52	0.48	-	-	-	-	-	-
2.3. Formation en alternance	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.02
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.03	0.23	0.28	0.35	0.02	0.01	0.02	0.17	0.15	0.18	0.07	0.08	0.08	1.00	1.03	1.09
4. Incitations à l'emploi^a	0.04	0.03	0.02	0.45	0.32	0.25	0.25	0.21	0.13	1.09	0.91	0.76	0.16^h	0.15^h	0.14^h	0.99^h	0.87^h	0.89^h	0.12	0.12	0.13	1.89	1.97	1.89
4.1. Incitation à l'embauche	0.04	0.03	0.02	0.41	0.29	0.23	0.25	0.21	0.13	1.09	0.91	0.76	0.11	0.10	0.08	0.73	0.59	0.60	0.12	0.12	0.13	1.89	1.97	1.89
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	0.04	0.03	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Emploi protégé et réadaptation	0.03	0.05	0.07	0.31	0.40	0.51	0.51	0.58	0.56	2.22	2.32	2.15	0.10	0.10	0.09	0.32	0.33	0.31	0.07	0.07	0.07	0.47	0.47	0.50
5.1. Emploi protégé	0.03	0.05	0.07	0.31	0.40	0.51	0.27	0.36	0.38	1.46	1.63	1.68	0.02	0.02	0.02	0.11	0.13	0.12	0.07	0.07	0.07	0.47	0.47	0.50
5.2. Réadaptation	-	-	-	-	-	-	0.24	0.22	0.18	0.75	0.69	0.46	0.08	0.07	0.07	0.20	0.20	0.20	-	-	-	-	-	-
6. Création directe d'emplois	0.03	0.03	0.02	0.18	0.18	0.14	-	-	-	-	-	-	0.07	0.09	0.08	0.36	0.50	0.51	0.18	0.20	0.20	0.97	1.01	1.29
7. Aides à la création d'entreprises	-	-	-	0.11	0.08	0.07	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.14	0.16	0.17	-	0.01	0.03	0.24	0.28	0.37
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a	0.24	0.23	0.20	2.68	2.57	2.24	1.67	1.30	0.98	5.92	4.71	3.56	1.47	1.29	1.05	9.64	8.62	7.20	1.53	1.34	1.20	9.38	8.98	7.90
8.1. Prestation de chômage complet	0.24	0.23	0.20	2.68	2.57	2.24	1.65 ^d	1.28 ^d	0.96 ^d	5.92	4.71	3.56	1.35	1.18	0.96	8.51	7.58	6.30	1.53	1.34	1.20	9.37	8.97	7.89
<i>dont : Assurance chômage</i>	0.24	0.23	0.20	2.68	2.57	2.24	1.32 ^e	0.98 ^e	0.69 ^e	4.68	3.55	2.46	0.85	0.75	0.63	4.00	3.56	3.06	1.38	1.18	1.05	7.82	7.42	6.39
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.11	0.10	0.08	1.12	1.04	0.91	-	-	-	0.01	0.01	0.01
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	0.01	0.01	-	-	-	0.02	0.01	0.02	-	-	-	0.01	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Preretraite^a	-	-	-	-	-	-	0.67^f	0.57^f	0.52^f	2.59	2.24	2.11	0.44	0.40	0.38	1.80	1.71	1.69	0.06	0.05	0.04	0.39	0.29	0.27
TOTAL (1-9)	0.49	0.49	0.46				3.92	3.38	2.81				2.79	2.58	2.28				2.48	2.30	2.16			
Mesures actives (1-7)	0.25	0.26	0.25				1.58	1.52	1.31				0.89	0.89	0.86				0.89	0.92	0.92			
<i>dont : Catégories 2 à 7 seulement</i>	0.12	0.13	0.12	1.16	1.13	1.12	1.26	1.22	1.02	5.00	4.74	4.75	0.71	0.72	0.70	3.66	3.69	3.74	0.66	0.68	0.69	5.55	5.71	6.09
Mesures passives (8 et 9)	0.24	0.23	0.20	2.68	2.57	2.24	2.34	1.86	1.50	8.51	6.95	5.67	1.90	1.69	1.43	11.44	10.33	8.90	1.58	1.38	1.24	9.77	9.27	8.17

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/els/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Trois quarts des coûts d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants (le dernier quart concerne l'administration de prestations hors du champ de cette base de données), qui fournissent certains services de placement et assimilés.

c) Comprend l'allocation versée aux participants à la mesure « Specially arranged activation » mais pas les dépenses des services correspondants.

d) Comprend les prestations d'aide sociale reçues par les bénéficiaires au chômage mais pas celles reçues par les inactifs.

e) Comprend les prestations de chômage partiel et les prestations de chômage à temps partiel.

f) Prestations de preretraite (*efterløn*) versées uniquement aux bénéficiaires préalablement au chômage avant leur entrée dans le dispositif.

g) Les coûts d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants sont inclus.

h) Les taux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.

i) Inclut les allocations de formation qui n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Allemagne						Grèce			Hongrie						Irlande					
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
1 SPE et administration^a	0.29	0.27	0.27				0.09	0.09	0.08				0.12^f	0.12^f	0.12^f			
<i>dont : 1.1. Services de placement et assimilés^a</i>	0.13	0.13	0.15				0.01	0.03	..	-	-	-				0.04	0.04	0.04			
1.2. Administration des prestations ^a	0.06	0.05	0.04							0.03 ^g	0.03 ^g	0.03 ^g			
2 Formation professionnelle	0.25	0.31^b	0.28^b	1.50	3.42^b	2.92^b	0.04	0.05	..	0.04	0.06	0.06	0.34	0.33	0.32	0.24^h	0.24^h	0.25^h	1.36^h	1.27^h	1.51^h
2.1. Formation institutionnelle	0.15	0.21	0.18	1.06	1.10	1.12	0.01	0.01	..	0.04	0.06	0.06	0.34	0.33	0.32	0.13	0.13	0.13	0.80	0.73	0.88
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	-	-	-	-	-	..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.3. Formation en alternance	-	-	-	-	-	-	0.03	0.03	..	-	-	-	-	-	-	0.07	0.07	0.08	0.35	0.33	0.42
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	0.06	0.06	0.06	0.57	0.68	0.87	-	-	..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4 Incitations à l'emploi^a	0.05^c	0.06^c	0.06^c	0.23^c	0.31^c	0.37^c	0.02	0.06	..	0.10	0.08	0.10	0.87	0.83	0.76	0.05	0.03	0.04	0.31	0.20	0.25
4.1. Incitation à l'embauche	0.05	0.06	0.06	0.22	0.31	0.37	0.02	0.06	..	0.09	0.08	0.10	0.77	0.78	0.67	0.05	0.03	0.04	0.31	0.20	0.25
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	..	0.01	0.01	-	0.10	0.05	0.09	-	-	-	-	-	-
5 Emploi protégé et réadaptation	0.12	0.01^b	0.01^b	0.37	0.06^b	0.06^b	-	0.01	..	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.09	0.07	0.14
5.1. Emploi protégé	0.01	0.01	0.01	0.05	0.04	0.04	-	0.01	..	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.09	0.07	0.14
5.2. Réadaptation	0.11	- ^b	- ^b	0.32	- ^b	- ^b	-	-	..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6 Création directe d'emplois	0.08	0.09	0.07	0.69	0.90	0.86	-	-	..	0.06	0.05	0.04	0.39	0.40	0.39	0.21	0.21	0.21	1.21	1.13	1.08
7 Aides à la création d'entreprises	0.09	0.12	0.08	0.79	0.98	0.72	-	0.02	..	0.01	-	-	0.10	0.08	0.04	-	-	-	0.26	0.21	0.22
8 Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a	2.29^d	2.04^d	1.57^d	16.47^{d,e}	16.47^{d,e}	15.15^{d,e}	0.40	0.38	..	0.38	0.35	0.36	3.08	3.35	3.27	0.76	0.79	0.84	7.28	6.99	6.94
8.1. Prestation de chômage complet	2.20	1.98	1.52	16.34	16.47	15.25	0.35	0.33	..	0.38	0.35	0.36	3.08	3.35	3.27	0.67	0.69	0.75	7.28	6.99	6.94
<i>dont : Assurance chômage</i>	1.20	0.99	0.70	4.21	3.48	2.59	0.34	0.33	..	0.35	0.32	0.36	2.66	2.12	2.23	0.26	0.26	0.29	3.11	2.92	2.96
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	0.04	0.03	0.02	0.48	0.33	0.16	0.06	0.05	..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.05	0.04	0.03	-	-	-	-	-	..	-	-	-	-	-	-	0.10	0.10	0.10	-	-	-
9 Préretraite^a	0.05	0.05	0.06	0.22	0.25	0.25	-	-	..	0.01	0.01	-	0.13	0.12	-	0.06	0.06	0.07	0.55	0.53	0.49
TOTAL (1-9)	3.23	2.95	2.40				0.69	0.64	0.65				1.46	1.46	1.53			
Mesures actives (1-7)	0.88	0.85	0.77				0.30	0.28	0.29				0.63	0.61	0.62			
<i>dont : Catégories 2 à 7 seulement</i>	0.59	0.58	0.50	3.57	5.67	4.92	0.06	0.14	..	0.20	0.19	0.21	1.70	1.64	1.51	0.51	0.49	0.50	3.23	2.88	3.19
Mesures passives (8 et 9)	2.34	2.09	1.63	16.69	16.71	15.40	0.40	0.38	..	0.39	0.36	0.36	3.21	3.47	3.27	0.83	0.85	0.91	7.83	7.51	7.44

a) À partir de 2006, les dépenses de réadaptation sont réaffectées principalement à la catégorie 2.

b) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.

c) Les totaux de la catégorie 8 comprennent un ajustement pour le double-comptage des participants.

d) La catégorie 1 comprend le service local de l'emploi, les Job Clubs, les frais généraux, les frais de pension et de personnel du FÁS, à l'exception des services de formation (qui apparaissent dans la catégorie 2) et des services aux entreprises.

e) Estimation du Secrétariat basée sur le rapport entre les coûts d'administration des prestations et les prestations versées pour un large éventail de prestations (comme publiés dans les rapports annuels du DSFA, le ministère des Affaires sociales).

f) Inclut les programmes de formation au niveau local (Local Training Initiative) ainsi que le programme « Specialist Training Providers » qui n'ont pas été ventilés dans les sous-catégories.

g) Estimation du Secrétariat basée sur le rapport entre les coûts d'administration des prestations et les prestations versées pour un large éventail de prestations (comme publiés dans les rapports annuels du DSFA, le ministère des Affaires sociales).

h) Inclut les programmes de formation au niveau local (Local Training Initiative) ainsi que le programme « Specialist Training Providers » qui n'ont pas été ventilés dans les sous-catégories.

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Italie			Japon ^f			Corée			Luxembourg			Mexique								
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB					
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005-06	2006-07	2007-08	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
1. SPE et administration^a	0.09	0.09	0.09				0.19	0.14	0.12	0.03	0.03	0.03	0.05	0.04	0.05				.. ^k	.. ^k	.. ^k
dont : 1.1. Services de placement et assimilés ^a	0.01	0.01	0.01				0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.02			
1.2. Administration des prestations ^a	0.05 ^b	0.05 ^b	0.05 ^b				0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01			
2. Formation professionnelle	0.20	0.18	0.18	0.04	0.04	0.03	0.04	0.05	0.06	0.12	0.12	0.10	1.01	1.10	1.03	0.01^l	0.01^l	0.01^l
2.1. Formation institutionnelle	..	0.01	0.04 ^g	0.03 ^g	0.03 ^g	0.04 ^h	0.04 ^h	0.04 ^h	0.02	0.01	0.01
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.01	0.01	0.01	0.30	0.23	0.28	0.08	0.09	0.07	0.78	0.84	0.72
2.3. Formation en alternance	..	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.13	0.16	0.17
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	0.15 ^c	0.13 ^c	0.13 ^c	2.15	2.26	2.44	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.10	0.10	0.14
4. Incitations à l'emploi^d	0.21^d	0.18^d	0.15^d	2.84^d	2.68^d	2.55^d	0.02	0.01	0.01	0.02	0.03	0.03	0.19ⁱ	0.20ⁱ	0.22ⁱ	3.30^j	3.63^j	4.71^j
4.1. Incitation à l'embauche	0.21 ^e	0.18 ^e	0.15 ^e	2.77	2.61	2.47	0.02	0.01	0.01	0.02	0.03	0.03	0.02	0.02	0.02	1.14	1.26	1.60
4.2. Incitation au maintien des emplois	0.03	0.05	0.06	0.37	0.52	0.67
5. Emploi protégé et réadaptation	0.02	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.02
5.1. Emploi protégé	0.02	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.02
5.2. Réadaptation
6. Création directe d'emplois	0.01	0.01	0.01	0.18	0.14	0.11	0.01	0.01	0.13^j	0.10^j	0.10^j	0.93^j	0.82^j	0.82^j
7. Aides à la création d'entreprises	0.05	0.04	0.03	0.04	0.03	0.01
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a	0.72	0.68	0.62	2.85	2.71	2.62	0.43	0.40	0.33	0.22	0.24	0.27	0.46	0.42	0.38	3.65	3.53	3.23
8.1. Prestation de chômage complet	0.61	0.58	0.54	2.27	2.17	2.20	0.43	0.40	0.32	0.22	0.24	0.27	0.40	0.35	0.34	2.43	2.37	2.38
dont : Assurance chômage	0.53	0.51	0.49	2.22	2.13	2.17	0.22	0.24	0.27
8.2. 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	0.11	0.11	0.09	0.58	0.54	0.42	0.03	0.04	0.01	1.22	1.16	0.85
8.4. 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.03	0.02	0.02
9. Préretraite^a	0.10	0.11	0.09	0.39	0.32	0.28	0.19	0.17	0.16	0.65	0.60	0.61
TOTAL (1-9)	1.38	1.29	1.17				0.68	0.59	0.49	0.34	0.37	0.41	1.15	1.07	1.02				0.02	0.01	0.01
Mesures actives (1-7)	0.57	0.50	0.46				0.25	0.19	0.16	0.13	0.13	0.14	0.50	0.48	0.48				0.02	0.01	0.01
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.48	0.41	0.37	5.52	5.35	5.40	0.06	0.05	0.05	0.10	0.10	0.11	0.45	0.44	0.44	5.28	5.58	6.58	0.02	0.01	0.01
Mesures passives (8 et 9)	0.81	0.79	0.71	3.24	3.03	2.90	0.43	0.40	0.33	0.22	0.24	0.27	0.65	0.59	0.54	4.31	4.14	3.84

- a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/els/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).
- b) Estimations du Secrétariat basées sur les coûts totaux d'administration et de personnel afférent au versement des allocations au sein de l'Institut national de sécurité sociale (comptes généraux de l'INPS et rapport annuel 2005).
- c) Les données se composent principalement des exemptions de cotisations de sécurité sociale de l'employeur, non limitées aux chômeurs ou aux travailleurs menacés de perdre leur emploi. La « Formation après la scolarité obligatoire et les études » est incluse dans la catégorie 2 mais non dans cette sous-catégorie.
- d) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.
- e) Beaucoup de dépenses de cette catégorie concernent les allègements fiscaux destinés aux entreprises qui ont augmenté l'emploi total et la conversion de contrats temporaires en contrats permanents, sans autre condition liée au statut dans l'emploi.
- f) Années fiscales commençant le 1^{er} avril.
- g) Inclut la rémunération des stagiaires des programmes d'éducation et la formation, mais pas les indemnités de chômage versées.
- h) Dépenses pour les programmes de formation destinés aux chômeurs. Dans le cas des programmes mixtes, la part estimée.
- i) Comprend l'aide au réemploi et les mesures d'intégration et de réintégration professionnelle des travailleurs handicapés qui n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.
- j) Comprend des estimations du Secrétariat dans la catégorie 6 pour les « Mesures spéciales ».
- k) 0.002 % du PIB.
- l) Inclut un certain nombre de programmes non ventilés dans les sous-catégories.

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Pays-Bas			Nouvelle-Zélande ^e			Norvège			Pologne														
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active								
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005-06	2006-07	2007-08	2005-06	2006-07	2007-08	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007			
1. SPE et administration^a	0.48	0.46	0.41				0.11	0.11	0.11				0.12	0.12	0.11				0.07	0.09	0.10			
dont : 1.1. Services de placement et assimilés ^a	0.24 ^b	0.26 ^b	0.24 ^b				0.02	0.02	0.01				0.05	0.06	0.05				-	-	0.01			
1.2. Administration des prestations ^a	0.23	0.19	0.17				0.07	0.07	0.07				0.02 ^k	0.01 ^k	0.01 ^k						
2. Formation professionnelle	0.13^{b,c}	0.11^{b,c}	0.10^{b,c}	1.63	1.54	1.38	0.18^b	0.18^b	0.16^b	1.09	1.12	1.18	0.37	0.26	0.23	1.64	1.42	1.28	0.10	0.10	0.10	0.65	0.58	0.54
2.1. Formation institutionnelle	0.06	0.05	0.04	0.44	0.44	0.42	0.07	0.06	0.06	0.26	0.24	0.24	0.35 ^l	0.25 ^l	0.22 ^l	1.42	1.25	1.13	0.02	0.02	0.02	0.08	0.05	0.06
2.2. Formation sur le lieu de travail	-	-	-	0.07	0.05	0.04	0.01	-	-	-	-	-	0.02	0.01	0.01	0.22	0.17	0.15	0.02	0.02	0.02	0.15	0.11	0.11
2.3. Formation en alternance	0.03	0.02	0.01	0.47	0.41	0.13	0.10	0.11	0.10	0.83	0.87	0.94	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	0.04 ^d	0.03 ^d	0.04 ^d	0.90	0.88	1.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.06	0.06	0.06	0.43	0.42	0.40
4. Incitations à l'emploiⁱ	0.02^e	-^e	-^e	0.30	0.07	0.01	0.02	0.02	0.01	0.03	0.02	0.03	0.23	0.19	0.20	0.04	0.05	0.07	0.53	0.58	0.63
4.1. Incitation à l'embauche	0.02	-	-	0.30	0.07	0.01	0.02	0.02	0.01	0.03	0.02	0.03	0.23	0.19	0.20	0.03	0.03	0.05	0.27	0.26	0.27
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	..	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.02	0.27	0.31	0.36
5. Emploi protégé et réadaptation	0.53	0.49	0.47	1.79	1.72	1.80	0.06	0.05	0.05	1.35	1.21	1.13	0.14	0.13	0.14	0.47	0.52	0.55	0.16	0.16	0.17
5.1. Emploi protégé	0.43	0.42	0.41	1.19	1.18	1.17	0.02	0.02	0.02	0.73	0.68	0.65	0.12	0.11	0.13	0.39	0.45	0.49	0.16	0.15	0.16
5.2. Réadaptation	-	-	-	-	-	-	0.03	0.03	0.03	0.62	0.53	0.47	0.03	0.02	0.02	0.08	0.07	0.07	-	-	-	0.01	0.01	0.01
6. Création directe d'emplois	0.15^e	0.12^e	0.11^e	0.48	0.46	0.41	-	-	-	0.07	0.05	0.05	0.33	0.31	0.27	0.03	0.02	0.02	0.06	0.05	0.06
7. Aides à la création d'entreprises	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.03	0.04	0.05	0.02	0.02	0.02
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^h	2.01^f	1.70^f	1.39^f	8.57	7.52	6.38	0.43^l	0.34^l	0.23^l	1.90	1.11	0.85	0.72^m	0.50^m	0.42^m	4.36	2.89	2.05	0.30	0.26	0.19	2.18	1.84	1.49
8.1. Prestation de chômage complet	2.01 ^f	1.70 ^f	1.39 ^f	8.57	7.52	6.38	0.43 ^l	0.34 ^l	0.23 ^l	1.90	1.11	0.85	0.57	0.43	0.36	4.36	2.89	2.05	0.30	0.26	0.19	2.18	1.84	1.49
dont : Assurance chômage	1.06	0.89	0.67	4.34	3.71	2.93	-	-	-	-	-	-	0.35	0.21	0.14	3.22	2.01	1.30
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.10	0.06	0.06	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.05	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Préretraite^g	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.55	0.45	0.33	2.92	2.46	1.94
TOTAL (1-9)	3.31	2.89	2.49				0.82	0.72	0.58				1.45	1.08	0.97				1.28	1.16	1.01			
Mesures actives (1-7)	1.30	1.19	1.09				0.39	0.38	0.35				0.74	0.58	0.56				0.42	0.45	0.50			
dont : Catégories 2 à 7 seulement	0.82	0.73	0.68	4.20 ^b	3.79 ^b	3.61 ^b	0.27	0.26	0.24	2.44 ^j	2.32 ^j	2.30 ^j	0.62	0.47	0.45	2.68	2.46	2.32	0.36	0.36	0.40	2.70 ⁿ	2.68 ⁿ	2.74 ⁿ
Mesures passives (8 et 9)	2.01	1.70	1.39	8.57	7.52	6.38	0.43	0.34	0.23	1.90	1.11	0.85	0.72	0.50	0.42	4.36	2.89	2.05	0.86	0.71	0.51	5.10	4.30	3.43

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/els/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Le programme de « Comprehensive reintegration/flexible reintegration » est principalement inclus dans la catégorie 1.1.

c) Les prestations de chômage versées aux participants à la formation sont incluses.

d) Réductions d'impôts versées à l'employeur pour chaque apprenti qui ne gagne pas plus de 130 % du salaire minimum.

e) La composante des subventions salariales de la mesure « Flexible reintegration budget » pour les municipalités est affectée à la catégorie 6 afin d'améliorer la cohérence de la série temporelle.

f) Inclut les prestations d'aide sociale versées aux bénéficiaires inactifs aussi bien qu'aux chômeurs.

g) Années fiscales commençant le 1^{er} juillet.

h) Inclut les prestations de formation (souvent versées aux participants à une formation intégrée, catégorie 2.3) et l'allocation de soutien à la formation qui couvre les dépenses afférentes, mais pas les prestations de chômage qui sont versées à beaucoup d'autres participants.

i) Exclut les prestations de formation et inclut des prestations de chômage versées aux participants aux programmes actifs.

j) Le nombre de participants de la catégorie 4 « Incitations à l'emploi », 6 « Création directe d'emploi » ou 7 « Aides à la création d'entreprises » n'est pas inclus.

k) Les coûts d'administration des prestations de réadaptation sont inclus.

l) Principalement composé des prestations de réadaptation versées aux participants scolarisés.

m) Inclut les prestations de réadaptation versées dans l'intervalle entre les mesures de réadaptation, mais exclut les prestations de chômage et de réadaptation versées aux participants des programmes actifs.

n) Le nombre de participants de certaines mesures de la catégorie 5.1 « Emploi protégé » n'est pas inclus.

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Portugal						République slovaque						Espagne ^d						Suède					
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active ^d			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
1. SPE et administration^a	0.18	0.15	0.14				0.17	0.17	0.11				0.13	0.13	0.13				0.22	0.23	0.21			
<i>dont</i> : 1.1. Services de placement et assimilés ^a	0.04	0.03	0.03				0.06	0.09	0.04				0.03	0.04	0.03				0.10	0.11	0.10			
1.2. Administration des prestations ^a	0.03 ^b	0.03 ^b	0.02 ^b							0.02	0.02	0.02				0.04 ^h	0.04 ^h	0.04 ^h			
2. Formation professionnelle	0.29	0.26	0.20	0.92	0.86	0.81	0.02	0.01	–	0.17	0.09	0.02	0.17	0.16	0.15	1.41	1.74	1.49	0.33ⁱ	0.33ⁱ	0.20ⁱ	1.07	1.10	0.79
2.1. Formation institutionnelle	0.17	0.15	0.11	0.39	0.38	0.37	0.02	0.01	–	0.17	0.09	0.02	0.09	0.09	0.09	0.69	0.98	0.90	0.20	0.20	0.11	0.52	0.54	0.27
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.04	0.04	0.04	0.16	0.17	0.17	–	–	–	–	–	–	0.06	0.06	0.05	0.71	0.76	0.56	–	–	–	–	0.02	–
2.3. Formation en alternance	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	0.08	0.07	0.05	0.36	0.30	0.26	–	–	–	–	–	–	0.01	0.01	0.01	–	–	–	–	–	–	–	–	–
4. Incitations à l'emploi^a	0.16	0.13	0.12	1.56	1.42	1.39	0.03	0.02	0.02	0.59	0.53	0.32	0.30^e	0.33^e	0.33^e	12.47^e	12.40^e	16.69^e	0.50^e	0.58^e	0.50^e	2.45^e	2.77^e	2.11^e
4.1. Incitation à l'embauche	0.15	0.12	0.12	1.49	1.36	1.34	0.03	0.02	0.02	0.59	0.53	0.32	0.24 ^f	0.25 ^f	0.24 ^f	10.86 ^f	10.54 ^f	12.86 ^f	0.45	0.51	0.48	2.25	2.50	2.02
4.2. Incitation au maintien des emplois	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0.06	0.07	0.08	1.20	1.54	3.47	–	–	–	–	–	–
5. Emploi protégé et réadaptation	0.04	0.04	0.04	0.10	0.10	0.11	0.01	0.01	0.01	0.01	0.03	0.04	0.02	0.02	0.02	0.20	0.20	0.23	0.21	0.20	0.18	0.74	0.78	0.72
5.1. Emploi protégé	–	–	–	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.03	0.04	0.02	0.02	0.02	0.19	0.20	0.22	0.18	0.17	0.17	0.56	0.56	0.56
5.2. Réadaptation	0.04	0.04	0.04	0.09	0.09	0.10	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0.02	0.03	0.01	0.19	0.22	0.17
6. Création directe d'emplois	0.03	0.03	0.02	0.38	0.38	0.40	0.06	0.05	0.04	4.02	3.94	2.46	0.09	0.08	0.08	..	1.04	..	–	–	–	–	–	–
7. Aides à la création d'entreprises	–	–	–	0.11	0.08	0.08	0.05	0.04	0.04	0.43	0.78	0.69	0.06	0.08	0.09	..	0.74	1.16	0.03	0.03	0.02	0.12	0.11	0.06
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a	1.19	1.12	0.99	5.49	5.47	5.12	0.17^c	0.12^c	0.10^c	1.46	3.68	3.12	1.42	1.39	1.41	6.20	6.17	6.41	1.17	0.96	0.66	7.64	6.94	5.39
8.1. Prestation de chômage complet	1.16	1.09	0.95	5.45	5.42	4.85	0.17	0.12	0.10	1.46	3.68	3.12	1.39	1.36	1.37	6.19	6.17	6.40	0.80	0.65	0.39	4.33	3.76	2.74
<i>dont</i> : Assurance chômage	0.96	0.89	0.75	4.14	4.10	3.52	0.17	0.12	0.10	1.46	3.68	3.12	1.04	1.02	1.04	3.28	3.33	3.51	0.80 ^j	0.65 ^j	0.39 ^j	4.33 ^j	3.76 ^j	2.74 ^j
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	–	–	0.01	0.03	0.05	0.08	–	–	–	–	–	–	0.01	–	–	0.01	0.01	0.01	0.34	0.28	0.26	3.31	3.19	2.65
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	0.03	0.03	0.03	–	–	0.19	0.01	–	–	–	–	–	0.02	0.03	0.03	–	–	–	0.03	0.02	0.02	–	–	–
9. Préretraite^a	0.13	0.11	0.10	0.22	0.37	0.52	0.09	0.22	0.26	0.62	1.68	1.82	0.03	0.04	0.04	–	–	–	–	–	–
TOTAL (1-9)	2.01	1.84	1.62				0.61	0.66	0.59				2.22	2.24	2.25				2.46	2.32	1.79			
Mesures actives (1-7)	0.69	0.61	0.53				0.34	0.32	0.22				0.78	0.80	0.80				1.29	1.36	1.12			
<i>dont</i> : Catégories 2 à 7 seulement	0.52	0.46	0.39	3.07	2.84	2.79	0.17	0.14	0.12	5.22	5.36	3.54	0.65	0.67	0.68	14.13	16.13	19.58	1.07	1.13	0.91	4.39	4.76	3.68
Mesures passives (8 et 9)	1.32	1.23	1.09	5.71	5.84	5.64	0.27 ^c	0.34 ^c	0.36 ^c	2.07	5.36	4.94	1.45	1.43	1.45	6.21	6.18	6.42	1.17	0.96	0.66	7.64	6.94	5.39

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/els/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Estimation du Secrétariat de l'OCDE basée sur le rapport du coût de l'administration des prestations sur les prestations versées (2.1 %) pour un large éventail de prestations (publié par l'IGFSS, *Conta da Segurança Social* 2007).

c) N'inclut pas l'aide sociale, qui est la forme de garantie de ressources reçue par la majorité des chômeurs inscrits.

d) Les catégories 1 à 7 incluent les dépenses des communautés autonomes et des municipalités (en supplément aux montants publiés par Eurostat).

e) Les totaux de la catégorie 4 comprennent les dépenses publiques non nulles de la catégorie 3 d'Eurostat « Rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » pour l'Allemagne, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.

f) Inclut une subvention à l'employeur pour la conversion des contrats temporaires en contrats permanents, sans autre condition liée au statut dans l'emploi.

g) Les données sur le nombre de participants n'incluent pas les participants des programmes municipaux.

h) Frais d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants.

i) Inclut les allocations versées aux participants à la mesure « Activités de conseil, services d'orientation et de placement » mais pas les services correspondant (qui sont dans la catégorie 1). Ces dépenses n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

j) Les données comprennent l'assurance de base (« Basic Insurance ») qui n'est pas contributive.

Tableau J. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE^a (suite)

Catégories et sous-catégories de programme	Suisse			Royaume-Uni ^d			États-Unis ^f			Moyenne non pondérée OCDE ^l											
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active			Dépenses publiques en pourcentage du PIB			Nombre de participants en pourcentage de la population active					
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005-06	2006-07	2007-08	2005-06	2006-07	2007-08	2005-06	2006-07	2007-08	2005	2006	2007	2005	2006	2007
1. SPE et administration^a	0.13	0.13	0.12				0.39	0.28	0.28				0.03	0.03	0.03	0.17	0.16	0.15			
<i>dont</i> : 1.1. Services de placement et assimilés ^a				0.22	0.14	0.14				0.01	0.01	0.01	0.06	0.06	0.06			
1.2. Administration des prestations ^a	0.04	0.04	0.04				0.07 ^e	0.06 ^e	0.06 ^e				0.02 ^g	0.02 ^g	0.02 ^g	0.05	0.05	0.05			
2. Formation professionnelle	0.28	0.23	0.19	0.91	0.77	0.64	0.03	0.02	0.02	0.15	0.13	0.07	0.05	0.05	0.04	0.17	0.16	0.14	1.15	1.22	1.18
2.1. Formation institutionnelle	0.27	0.22	0.18	0.88	0.74	0.62	0.01	0.02	0.02	0.09	0.12	0.07	0.02	0.02	0.02	0.11	0.11	0.09	0.80	0.81	0.79
2.2. Formation sur le lieu de travail	0.01	0.01	0.01	0.04	0.04	0.03	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.17	0.16	0.14
2.3. Formation en alternance	-	-	-	-	-	-	0.01	-	-	0.06	-	-	0.02	0.02	0.02	0.01	0.01	0.01	0.08	0.08	0.07
2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.02	0.29	0.31	0.34
4. Incitations à l'emploi^a	0.08	0.08	0.06	0.68	0.66	0.56	0.01	0.01	0.01	..	0.11	0.14	-	-	-	0.10	0.10	0.10	1.67	1.63	1.83
4.1. Incitation à l'embauche	0.08 ^b	0.08 ^b	0.06 ^b	0.68	0.66	0.56	0.01	0.01	0.01	..	0.11	0.14	-	-	-	0.08	0.08	0.08	1.35	1.30	1.38
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00	0.01	0.01	0.12	0.15	0.24
5. Emploi protégé et réadaptation	0.24	0.23	0.22	0.87	0.87	0.88	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.06	0.03	0.03	0.03	0.09	0.09	0.09	0.55	0.55	0.57
5.1. Emploi protégé	0.24	0.23	0.22	0.87	0.87	0.88	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.06	-	-	-	0.06	0.07	0.07	0.37	0.40	0.42
5.2. Réadaptation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	..	0.03	0.03	0.03	0.02	0.02	0.01	0.11	0.09	0.09
6. Création directe d'emplois									0.01	0.03	0.02		0.01	0.01	0.01	0.06	0.06	0.05	0.64	0.66	0.58
7. Aides à la création d'entreprises	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.02	0.01	0.13	0.17	0.18
8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a	0.91	0.75	0.57	3.62	3.13	2.49	0.19	0.19	0.16	2.98	3.19	2.78	0.24	0.24	0.31	0.83	0.74	0.64	5.92	5.62	5.02
8.1. Prestation de chômage complet	0.88 ^c	0.73 ^c	0.57 ^c	3.39	3.01	2.44	0.19	0.19	0.16	2.98	3.19	2.78	0.24	0.24	0.31	0.78	0.69	0.60	5.49	5.22	4.67
<i>dont</i> : Assurance chômage	0.83	0.68	0.52	3.39	3.01	2.44	0.24	0.24	0.30	0.56	0.49	0.42	3.67	3.42	2.95
8.2, 8.3. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	0.03	0.02	0.01	0.21	0.11	0.03	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03	0.03	0.02	0.43	0.40	0.34
8.4, 8.5. Indemnités de licenciement et indemnités en cas de faillite	-	-	-	0.02	0.02	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.02	0.01	0.00	0.00	0.01
9. Préretraite^a																0.12	0.12	0.11	0.82	0.81	0.76
TOTAL (1-9)	1.66	1.42	1.17				0.63	0.51	0.48				0.38	0.38	0.43	1.59	1.47	1.32			
Mesures actives (1-7)	0.75	0.67	0.60				0.44	0.33	0.32				0.13 ^h	0.13 ^h	0.13 ^h	0.62	0.59	0.56			
<i>dont</i> : Catégories 2 à 7 seulement	0.62	0.54	0.48	2.48	2.31	2.10	0.05	0.04	0.05	0.23	0.30	0.29	0.10 ^h	0.10 ^h	0.10 ^h	0.44	0.43	0.40	3.99	4.20	4.28
Mesures passives (8 et 9)	0.91	0.75	0.57	3.62	3.13	2.49	0.19	0.19	0.16	2.98	3.19	2.78	0.24	0.24	0.31	0.95	0.86	0.75	6.70	6.39	5.75

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/els/emploi/perspectives. Les sous-catégories 1.1 et 1.2 comprennent uniquement les dépenses identifiées séparément. Les participants aux mesures actives ne doivent pas être additionnés à ceux des mesures passives (ils peuvent être comptabilisés dans les deux).

b) Les données se composent principalement du programme « Gains intermédiaires », qui est similaire à une prestation de chômage partiel versée selon un taux dégressif.

c) Exclut les prestations de chômage versées aux participants des programmes actifs.

d) La couverture des données sur les dépenses et sur les participants en Irlande du Nord est incomplète. Années fiscales débutant le 1^{er} avril.

e) Comprend l'administration des prestations de chômage (Job Seekers Allowance – JSA) et toutes les autres prestations destinées aux personnes d'âge actif (invalidité, garantie de ressources et certaines prestations additionnelles), alors que seules les JSA sont comprises dans la catégorie 8.

f) Années fiscales commençant le 1^{er} octobre.

g) Les données se composent principalement des coûts de fonctionnement des bureaux gérant l'assurance chômage. Sont aussi incluses diverses activités au niveau national telles que l'information, la recherche et l'évaluation.

h) Inclut les activités de travail et connexes du TANF (0.02 % du PIB). Les autres dépenses du TANF (0.20 % du PIB) pour la garde des enfants, le transport, la famille, les travailleurs sociaux, etc., l'administration et les prestations en espèces ne sont pas incluses.

i) Estimations. Pour la Grèce et la Nouvelle-Zélande, les données portent sur 2006 au lieu de 2007. Pour certaines années et certains pays, les dépenses des sous-catégories sont estimées en appliquant la part correspondante dans la catégorie calculée pour les pays où les données sont disponibles. La couverture des sous-catégories Services de placement et assimilés (1.1) et Administration des prestations (1.2) est erratique, seules les données non manquantes ont donc été prises en compte. Les chiffres sur les participants sont des moyennes calculées pour les pays où les données sont disponibles pour la sous-catégorie, la catégorie ou le total.

Source : Pour les pays de l'Union européenne et la Norvège : Eurostat (2009), *Labour Market Policy, 2009 Édition* et données sous-jacentes détaillées fournies à l'OCDE par Eurostat avec quelques ajustements du Secrétariat. Pour les autres pays : Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail.

Les publications de l'OCDE sur l'emploi et les sujets qui y sont liés

La Réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi : un examen approfondi des facteurs susceptibles d'expliquer la dégradation des performances des marchés du travail. L'édition 2006 des *Perspectives de l'emploi* de l'OCDE présente une réévaluation globale de la « Stratégie de l'OCDE pour l'emploi ». Pour de plus amples informations sur celles-ci, voir www.oecd.org/els/emploi/strategie.

Viellissement et politiques de l'emploi : une série d'études réalisées (essentiellement en anglais avec un résumé en français en début d'ouvrage) dans 21 pays sur la meilleure façon de promouvoir les perspectives d'emploi pour les travailleurs âgés (Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Japon, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni, Suède et Suisse).

Des emplois pour les jeunes : une série d'études réalisées (essentiellement en anglais avec un résumé en français en début d'ouvrage) dans 16 pays sur la transition de l'école à l'emploi (déjà publiés : Australie, Belgique, Canada, Corée, France, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, République slovaque et Royaume-Uni).

OECD Reviews of Labour Market and Social Policies : une série de rapports (en anglais seulement) sur les défis posés aux marchés du travail et aux politiques sociales. Déjà publiés : Chili et Slovaquie.

A Profile of Immigrant Populations in the 21st Century (en anglais uniquement) : quelques-unes des données les plus complètes disponibles à ce jour sur l'origine et les caractéristiques de la population immigrée des pays de l'OCDE (publié en 2008).

Bébés et employeurs : comment réconcilier travail et vie de famille : une série d'ouvrages montrant en quoi les politiques de réforme des systèmes de fiscalité/prestations, les politiques de gestion des systèmes de garde des enfants, ainsi que les politiques de l'emploi orientent le comportement des parents sur le marché du travail et peuvent avoir des répercussions sur le développement de la famille (Vol. 1 : Australie, Danemark et Pays-Bas, 2002 ; Vol. 2 : Autriche, Irlande et Japon, 2003 ; Vol. 3 : Nouvelle-Zélande, Portugal et Suisse, 2004 ; Vol. 4 : Canada, Finlande, Royaume-Uni et Suède, 2005 ; Vol. 5 : Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE, 2007).

Objectif Croissance : fait le point sur les progrès accomplis récemment dans la mise en œuvre des réformes ayant pour but d'améliorer la productivité du travail et l'utilisation des ressources en main-d'œuvre. Propose un ensemble d'indicateurs internationalement comparables permettant aux pays d'évaluer leur performance économique et leurs politiques structurelles dans un large éventail de domaines.

Croissance et inégalité : un rapport montrant une augmentation quasi générale de l'inégalité des revenus dans les pays de l'OCDE durant les deux dernières décennies mais pour laquelle l'explication diffère de celle généralement avancée par les médias.

Panorama de la santé : une publication biannuelle sur les données les plus récentes et les tendances de différents aspects des performances des systèmes de santé des pays de l'OCDE.

Perspectives des migrations internationales : une publication annuelle qui analyse les développements récents des mouvements et des politiques migratoires dans les pays de l'OCDE.

Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques : une publication bisannuelle sur les politiques publiques et privées en matière de pensions et de retraite dans 30 pays de l'OCDE ainsi que des prévisions des revenus dont les travailleurs actuellement en activité disposeront au moment de leur retraite.

Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles : comment réduire les flux d'entrée dans les régimes d'indemnisation maladie et invalidité grâce à une bonne gestion de la maladie, aussi bien pour les travailleurs que pour les chômeurs ? (Vol. 1 : Australie, Espagne, Luxembourg et Royaume-Uni, 2006 ; Vol. 2 : Norvège, Pologne et Suisse, 2007 ; Vol. 3 : Danemark, Finlande, Irlande et Pays-Bas, 2008).

Panorama de la société : une publication bisannuelle offrant des informations sur divers thèmes de politique sociale dont la démographie, les caractéristiques familiales, le marché du travail, l'emploi des mères de famille, les prestations hors emploi, la pauvreté persistante, les dépenses sociales et de santé, le bien-être subjectif ou encore les taux de suicide.

Les impôts sur les salaires 2006-2007 : fournit des données sans équivalent sur l'impôt sur le revenu versé par les salariés et sur les cotisations de sécurité sociales qui s'appliquent sur les salariés et les employeurs dans les pays de l'OCDE.

Une série de documents de travail sur les **Politiques actives du marché du travail et les stratégies d'activation** est également disponible sur www.oecd.org/els/emploi/pamt.

D'AUTRES PUBLICATIONS SUR L'EMPLOI PEUVENT ÊTRE CONSULTÉES SUR LE SITE
www.oecd.org/els/emploi

NOUVEAU

Statistiques de l'emploi : les chiffres clés

Quelle est la situation de l'emploi dans votre pays ?
Quelles sont les performances des marchés du travail dans l'OCDE ?

Des tableaux détaillés sur chacun des pays de l'OCDE avec des chiffres clés sur le marché du travail et les politiques mises en place dans votre pays et des comparaisons avec les moyennes de l'OCDE

Comment y accéder?

Accès gratuit sur www.oecd.org/emploi/chiffrescles

Par exemple, vous voulez savoir comment se situe l'Australie ?

Le marché du travail en Australie

	Unit	1998	2007	2008	2008 OECD-Total
Unemployment rate	% of labour force	7.8	4.4	4.3	6.0
Youth unemployment rate	% of youth labour force (15-24)	14.6	9.4	8.9	12.4
Long-term unemployment 12 months and over)	% of total unemployment	29.7	15.4	14.9	25.9
Employment rate	% of working age population	67.9	72.8	73.2	66.5
Employment rate of women	% of female population (15-64)	59.6	66.1	66.7	57.5
Employment rate of older workers	% of population aged 55-64	43.9	56.6	57.4	53.6
Temporary employment	% of dependent employment	4.6	12.3
Part-time employment	% of total employment	..	23.7	23.8	15.5
Average annual working time	Hours per worker	1 788	1 717	1 721	1 766
Average annual wage	2007 USD PPPs	37 020	42 019
Growth of real GDP	% change from previous year	5.1	4.2	2.3	0.8
Employment growth	% change from previous year	1.7	2.9	2.1	0.7
Wage growth	% change from previous year	1.8	1.1

Les politiques de l'emploi et les institutions en Australie

	Unit (earlier, latest years)	Earlier year	Latest year	Latest year OECD-Total
Public expenditure on labour market policies				
Active measures	% of GDP (1998, 2007)	0.4	0.3	0.6
Passive measures	% of GDP (1998, 2007)	1.1	0.4	0.8
Ratio of minimum to median wage	Ratio (1999, 2007)	0.60	0.54	0.46
Employment protection (EP)				
Overall EP strictness	Scale 0-6 (1998, 2008)	1.5	1.4	2.1
EP strictness for regular employment	Scale 0-6 (1998, 2008)	1.5	1.4	2.1
EP strictness for temporary employment	Scale 0-6 (1998, 2008)	0.9	0.9	1.8
Additional requirements for collective dismissals	Scale 0-6 (1998, 2008)	2.9	2.9	3.0
Labour taxes (for a single person without children)				
At 100 % of the average wage	% of labour costs (2000, 2008)	30.6	26.9	37.4
At 67 % of the average wage	% of labour costs (2000, 2008)	25.4	21.9	33.5
Unemployment benefits	% of previous earnings (1997, 2007)	26.5	20.2	24.7
Union membership	% of employees (1997, 2007)	29.6	18.5	..

ÉDITIONS OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
IMPRIMÉ EN FRANCE
(81 2009 15 2 P) ISBN 978-92-64-06795-0 – n° 56880 2009

Perspectives de l'emploi de l'OCDE

FAIRE FACE À LA CRISE DE L'EMPLOI

La crise de l'emploi : quelles sont les conséquences pour les politiques sociales et de l'emploi ?
Comment les travailleurs subissent-ils la crise économique actuelle ? Quels sont les groupes de population les plus affectés ? Que peuvent faire les gouvernements pour permettre aux travailleurs de traverser la tempête, tout en posant les jalons d'une reprise solide ?

Comment les caractéristiques des branches d'activité, des entreprises et des travailleurs façonnent-elles les flux d'emploi et de main-d'œuvre ?

Comment les caractéristiques des branches d'activité, des entreprises et des travailleurs influent-elles sur les flux d'emploi et de main-d'œuvre ? Quelle est l'ampleur de la réallocation des emplois et des travailleurs ? Quelles sont les entreprises qui créent et suppriment le plus d'emplois ? La réallocation de la main-d'œuvre s'opère-t-elle vers les entreprises les plus efficaces ?

Le travail est-il le meilleur antidote contre la pauvreté ?

Comment le risque de pauvreté au travail varie-t-il en fonction des caractéristiques de l'emploi et des foyers ? Que font les pays de l'OCDE pour lutter contre la pauvreté au travail ? Quels sont les rôles respectifs des systèmes de transferts sociaux et du salaire minimum ?

Prestations d'invalidité : voies d'accès et de sortie. Évaluation du rôle des politiques publiques et des situations individuelles

La santé de certains groupes de population se dégrade-t-elle ? La progression du nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité reflète-t-elle véritablement l'état de santé des travailleurs ou bien une évolution particulière du marché du travail ? Que font les pays de l'OCDE pour faciliter l'accès des personnes handicapées au monde du travail ?

www.oecd.org/els/emploi/perspectives

Le texte complet de cet ouvrage est disponible en ligne aux adresses suivantes :

www.sourceocde.org/emploi/9789264067950

www.sourceocde.org/questionssociales/9789264067950

Les utilisateurs ayant accès à tous les ouvrages en ligne de l'OCDE peuvent également y accéder via :

www.sourceocde.org/9789264067950

SourceOCDE est une bibliothèque en ligne qui a reçu plusieurs récompenses. Elle contient les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'OCDE. Pour plus d'informations sur ce service ou pour obtenir un accès temporaire gratuit, veuillez contacter votre bibliothécaire ou SourceOECD@oecd.org.

2009