



Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011



Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011



Les Perspectives de l'emploi de l'OCDE

Présentent une évaluation annuelle des principales évolutions et des perspectives des marchés du travail des pays membres. Chaque numéro contient en outre plusieurs chapitres consacrés à des aspects spécifiques sur le fonctionnement des marchés du travail et à leurs implications pour les politiques afin de promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Des statistiques de référence sont également disponibles.

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. L'évaluation des perspectives du marché du travail des divers pays ne correspond pas nécessairement à celle qu'en donnent les autorités nationales concernées.

Ce numéro est basé sur des contributions de Jérôme Mercier et Paul Swaim (chapitre 1), Alexander Hijzen, Ann Vourc'h et Theodora Xenogiani (chapitre 2), Andrea Bassanini et Danielle Venn (chapitre 3), et Glenda Quintini (chapitre 4). Mark Keese a édité ce volume. Le travail de recherche a été effectué par Sébastien Martin et Agnès Puymoyen. Le support statistique supplémentaire a été réalisé par Dana Blumin, Sylvie Cimper et Pascal Marianna, et le travail éditorial a été effectué par Marlène Mohier et Louise Schets.

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.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2011), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Éditions OCDE.
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2011-fr

ISBN 978-92-64-11584-2 (imprimé)
ISBN 978-92-64-11591-0 (PDF)

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Crédits photo : Couverture © Ikoneimages/Inmagine.

Version révisée, septembre 2011.

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

© OCDE 2011

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

| | |
|---|-----|
| Acronymes et abréviations | 9 |
| Éditorial – Un chantier inachevé : Investir en faveur des jeunes | 11 |
| Chapitre 1. Soutien des revenus des chômeurs : le filet de sécurité a-t-il bien fonctionné lors de la « Grande récession » ? | 15 |
| Résultats clés | 16 |
| Introduction | 18 |
| 1. Quel a été l'impact de la « Grande récession » sur les marchés du travail des pays de l'OCDE ? | 20 |
| 2. Quels filets de protection étaient en place lorsque la récession a commencé et comment ont-ils évolué ? | 37 |
| 3. Les filets de protection sociale ont-ils été sensibles à la hausse du chômage durant la récession ? | 46 |
| 4. Quels enseignements tirer de la « Grande récession » au sujet de l'aide au revenu en faveur des chômeurs durant une récession profonde ? | 69 |
| Conclusions | 82 |
| Notes | 84 |
| Bibliographie | 89 |
| Chapitre 2. Effets sur le marché du travail des systèmes de protection sociale dans les économies émergentes | 93 |
| Résultats clés | 94 |
| Introduction | 96 |
| 1. Protection sociale et marché du travail dans les économies émergentes | 97 |
| Partie A. L'incidence des systèmes d'indemnisation du chômage sur les résultats au plan professionnel | 101 |
| 2. Caractérisation des systèmes d'indemnisation du chômage dans les économies émergentes | 101 |
| 3. L'incidence des systèmes d'indemnisation du chômage sur les résultats en termes d'emploi : le cas du Brésil | 106 |
| 4. Construire des systèmes d'indemnisation du chômage efficaces dans les économies émergentes | 116 |
| Partie B. Impact des programmes de transferts monétaires sur les résultats en termes d'emploi. | 121 |
| 5. Les programmes de transferts monétaires dans les économies émergentes | 121 |
| 6. Impact des transferts monétaires sur les résultats en termes d'emploi : étude de cas sur l'Afrique du Sud | 124 |
| 7. Enjeux de l'action publique et arbitrages délicats | 136 |

| | |
|---|-----|
| Partie C. Étendre la couverture des régimes de santé : les défis pour le marché du travail | 139 |
| 8. Les régimes de santé et leur couverture | 139 |
| 9. Les effets sur le marché du travail de la protection maladie/la protection sociale : étude de cas relative au Mexique. | 144 |
| 10. Les défis auxquels doivent répondre les politiques publiques | 152 |
| Conclusions | 156 |
| Notes | 158 |
| Bibliographie | 163 |
| Chapitre 3. La volatilité des gains : causes et conséquences | 169 |
| Résultats clés | 170 |
| Introduction | 171 |
| 1. Volatilité des gains individuels | 173 |
| 2. Conséquences de la volatilité des gains | 181 |
| 3. Fluctuations conjoncturelles des gains au niveau global. | 187 |
| 4. Politiques et institutions, et fluctuations cycliques des gains et des salaires .. | 191 |
| 5. Politiques et institutions, et fluctuations cycliques de la répartition des gains .. | 198 |
| Conclusions | 200 |
| Notes | 202 |
| Bibliographie | 205 |
| Annexe 3.A1. Construction des données et sources | 209 |
| Chapitre 4. Bon pour le poste : surqualifié ou insuffisamment compétent ? | 213 |
| Résultats clés | 214 |
| Introduction | 216 |
| 1. Comment expliquer l'inadéquation des qualifications ? | 217 |
| 2. L'inadéquation des qualifications reflète-t-elle une inadéquation des compétences ? | 220 |
| 3. Quelles sont les causes de l'inadéquation des qualifications ? | 224 |
| 4. Quelle importance l'inadéquation des qualifications a-t-elle pour les décideurs ? | 235 |
| 5. Quelles politiques du marché du travail, de l'éducation et de la formation peuvent garantir qu'il n'y ait pas sous-utilisation des qualifications et des compétences disponibles ? | 239 |
| Conclusions | 247 |
| Notes | 249 |
| Bibliographie | 253 |
| Annexe 4.A1. Sources des données et questions méthodologiques | 257 |
| Annexe 4.A2. Surqualification et sous-qualification graves | 261 |
| Annexe statistique | 263 |
| Tableaux | |
| 1.1. Niveau des indemnités de chômage en fonction de la durée de l'épisode de chômage | 42 |
| 1.2. Répartition par quintile des prestations de chômage/d'assistance chômage et d'aide sociale en Australie et aux États-Unis | 67 |

| | |
|--|-----|
| 2.1. Typologie des systèmes d'indemnisation du chômage dans les économies émergentes | 103 |
| 2.2. Principaux programmes de transferts monétaires dans les pays émergents . . . | 122 |
| 2.3. Il existe une corrélation entre le fait de percevoir le <i>Child Support Grant</i> et les résultats enregistrés sur le plan professionnel | 133 |
| 2.4. L'incidence du <i>Child Support Grant</i> sur le marché du travail varie en fonction des ménages | 134 |
| 2.5. Les régimes sociaux d'assurance maladie | 143 |
| 4.1. Glossaire des termes clés | 216 |
| 4.2. Inadéquation des qualifications et des compétences, pays de l'UE19, Estonie, Norvège, Slovaquie, Suisse et Turquie, 2005 | 225 |
| 4.3. Déterminants de l'inadéquation des qualifications et des compétences, 2005 . . | 230 |
| 4.4. Probabilité d'une inadéquation après une cessation d'emploi | 233 |
| A. Taux de chômage harmonisés dans les pays de l'OCDE | 266 |
| B. Rapport emploi/population, taux d'activité et taux de chômage | 267 |
| C. Rapport emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par groupe d'âge | 270 |
| D. Rapport emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2009 | 279 |
| E. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel | 281 |
| F. Fréquence de l'emploi temporaire | 283 |
| G. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi . . . | 285 |
| H. Fréquence du chômage de longue durée | 287 |
| I. Dispersion des salaires, écarts salariaux hommes-femmes et fréquence des bas salaires | 290 |
| J. Salaires annuels moyens pour l'ensemble de l'économie | 291 |
| K. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE | 292 |

Graphiques

| | |
|--|----|
| 1.1. L'impact de la crise et du début de la reprise sur le marché du travail varie fortement selon les pays | 21 |
| 1.2. Comparaison des trajectoires du taux de chômage observées lors des précédentes récessions et de la « Grande récession » | 22 |
| 1.3. La sensibilité du chômage et de la durée du travail à la baisse de la production a considérablement varié d'un pays de l'OCDE à l'autre | 24 |
| 1.4. Le repli de l'emploi a particulièrement touché les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les hommes | 25 |
| 1.5. Le repli de l'emploi a pris la forme d'une hausse du chômage plutôt que d'une baisse des taux d'activité, 2007 T4-2010 T4 | 26 |
| 1.6. Le taux de chômage et les indicateurs plus larges du tassement du marché du travail diminuent lentement, mais le chômage de longue durée continue d'augmenter | 27 |
| 1.7. Évolution des taux de chômage selon la durée dans quelques pays, 2007 T1 à 2010 T4 | 29 |

| | |
|--|----|
| 1.8. Le risque de chômage de longue durée s'est surtout accru pour les hommes, les jeunes et les travailleurs semi-qualifiés | 33 |
| 1.9. En 2007, les dépenses au titre des programmes du marché du travail ont été relativement faibles dans la plupart des pays où le chômage a ensuite fortement augmenté | 34 |
| 1.10. Évolution prévue et effective des ressources consacrées aux politiques du marché du travail, 2009 à 2011 | 36 |
| 1.11. Impact des modifications récemment apportées au montant des prestations de chômage et à la durée d'indemnisation sur la générosité globale des régimes | 43 |
| 1.12. Revenu net des bénéficiaires de l'aide sociale par rapport au revenu médian et à d'autres seuils de pauvreté, 2007 et 2009 | 45 |
| 1.13. Évolution des dépenses de prestations sociales durant la crise de 2008-09 par rapport aux tendances historiques de la sensibilité moyenne dans les pays de l'OCDE | 47 |
| 1.14. Évolution des dépenses des administrations publiques entre 2007 et 2009 | 49 |
| 1.15. Sensibilité des dépenses publiques en termes réels à l'impact de la récession sur le PIB réel et le nombre total d'heures travaillées | 50 |
| 1.16. Évolution du nombre de bénéficiaires de prestations de chômage en proportion de la population active (15-64 ans) à mesure de la progression de la crise | 52 |
| 1.17. Évolution du nombre de bénéficiaires de prestations de chômage en pourcentage de l'évolution du nombre de chômeurs. | 54 |
| 1.18. Évolution du nombre de bénéficiaires de prestations de chômage en pourcentage de l'évolution du nombre de chômeurs, par groupe d'âge | 55 |
| 1.19. Différences entre les groupes de main-d'œuvre quant aux bénéficiaires de prestations de chômage par rapport au nombre de chômeurs déclarés en 2009 | 57 |
| 1.20. Proportion d'individus d'âge actif vivant dans un ménage dont aucun membre ne travaille et ne percevant pas d'indemnités de chômage | 60 |
| 1.21. Évolution du nombre de bénéficiaires de l'aide sociale/assistance chômage en pourcentage de l'évolution du nombre de personnes d'âge actif vivant dans un ménage dont aucun membre ne travaille et du nombre de chômeurs dans quelques pays, 2007-09 | 62 |
| 1.22. Pourcentage de la perte de revenu marchand subie entre 2007 et 2009 compensée par une réduction de la fiscalité et une augmentation des transferts aux États-Unis, par grand dispositif de transferts | 66 |
| 1.23. Incitations à retravailler : le passage des prestations de chômage à l'emploi, 2009 | 71 |
| 1.24. Incitations à travailler : le passage de l'aide sociale à l'emploi, 2009 | 72 |
| 2.1. Les dépenses publiques sociales sont généralement faibles dans les économies émergentes | 97 |
| 2.2. La couverture d'assurance sociale demeure limitée, en particulier chez les plus vulnérables | 99 |
| 2.3. Les systèmes non contributifs sont les plus importants pour les ménages pauvres | 99 |

| | |
|--|-----|
| 2.4. Les indemnités de licenciement représentent la principale forme d'indemnisation du chômage dans les économies émergentes. | 104 |
| 2.5. Taux de bénéficiaires de prestations de chômage | 105 |
| 2.6. L'assurance chômage et les indemnités de licenciement ont tendance à allonger la durée du chômage au Brésil | 112 |
| 2.7. L'incidence de l'indemnisation du chômage sur la durée du chômage au Brésil est plus forte chez les ménages qui subissent des contraintes de liquidité. | 114 |
| 2.8. L'indemnisation du chômage réduit le taux de retour à l'emploi dans le secteur formel au Brésil | 115 |
| 2.9. Les transferts monétaires destinés aux personnes âgées sont plus généreux que ceux qui ciblent les ménages pauvres | 124 |
| 2.10. Impact de la Old Age Pension sur les résultats en termes d'emploi | 130 |
| 2.11. Dépenses publiques de santé | 140 |
| 2.12. Les trois dimensions de la couverture maladie | 140 |
| 2.13. Couverture de la population par les régimes de santé contributifs et non contributifs. | 141 |
| 2.14. Dépenses à la charge des patients, 2008. | 144 |
| 2.15. Coin fiscal majoré, 2010 | 146 |
| 2.16. L'impact du <i>Seguro Popular</i> sur l'activité informelle | 152 |
| 2.17. Ménages affiliés au <i>Seguro Popular</i> par déciles de revenu, 2008 | 156 |
| 3.1. Incidence de la volatilité des gains bruts provenant du travail d'une année à l'autre | 176 |
| 3.2. Volatilité des gains et mobilité de la main-d'œuvre : relation complémentaire ou phénomène de substitution ? | 178 |
| 3.3. Probabilité estimée de volatilité des gains d'une année à l'autre en fonction de caractéristiques personnelles et d'emploi | 180 |
| 3.4. Décomposition de la variation du revenu disponible des ménages résultant de la volatilité globale des gains individuels. | 183 |
| 3.5. Effet d'un gros choc sur les gains vis-à-vis de l'incidence de la pauvreté et des difficultés financières parmi les ménages | 186 |
| 3.6. Élasticité des gains salariaux totaux par rapport à l'écart de production, 1971-2007 | 188 |
| 3.7. Impact des prestations de chômage et du coin fiscal sur l'élasticité des gains salariaux totaux par rapport à l'écart de production global | 193 |
| 3.8. Impact du salaire minimum légal sur l'élasticité des gains salariaux totaux par rapport à l'écart de production | 195 |
| 3.9. Impact de la protection de l'emploi pour les contrats réguliers sur l'élasticité des gains totaux par rapport à l'écart de production | 196 |
| 3.10. Élasticité à l'écart de production de la composante cyclique du ratio des gains des travailleurs à niveau de formation élevé/faible par rapport à l'écart de production | 199 |
| 3.11. Impact en pourcentage de la protection de l'emploi visant les contrats réguliers sur l'élasticité des fluctuations au niveau des branches du ratio des gains des travailleurs ayant un niveau de formation élevé/faible par rapport à l'écart de production. | 200 |
| 4.1. Indicateurs de l'inadéquation des qualifications, OCDE et certains autres pays, 2005 | 221 |

| | |
|---|-----|
| 4.2. Évaluations subjectives de l'inadéquation des compétences, pays de l'UE19, Estonie, Norvège, Slovénie, Suisse et Turquie, 2005 | 223 |
| 4.3. Compréhension de textes (suivis, schématiques) et numération selon la situation en termes d'inadéquation, dans certains pays | 226 |
| 4.4. Domaine d'études et probabilité de surqualification, 2004 | 228 |
| 4.5. Emploi sans rapport avec le domaine d'études et surqualification, 2004. | 229 |
| 4.6. Probabilité de surqualification et état de la conjoncture | 234 |
| 4.7. Probabilité d'inadéquation dans le premier emploi et état de la conjoncture à l'entrée sur le marché du travail | 234 |
| 4.8. Impact de l'inadéquation des qualifications et des compétences sur les salaires | 236 |
| 4.9. Satisfaction dans l'emploi et inadéquation des qualifications et des compétences. | 238 |
| 4.10. Recherche d'emploi en cours d'emploi et inadéquation des qualifications et des compétences | 239 |
| 4.A2.1. Indicateurs d'une forte inadéquation des qualifications, OCDE et certains autres pays, 2005 | 262 |

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.

Acronymes et abréviations

| | |
|----------------|---|
| AC | Assistance chômage |
| ARRA | American Recovery and Reinvestment Act |
| AS | Aide sociale |
| CAD | Dollar canadien |
| CITE | Classification internationale type de l'éducation |
| CITP | Classification internationale type des professions |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho (Brésil) |
| CPS | Current Population Survey (États-Unis) |
| CSG | Child Support Grant (Afrique du Sud) |
| EECT | Enquête européenne sur les conditions de travail |
| EFT-UE | Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne |
| EITC | Earned Income Tax Credit (Crédit d'impôt au titre du revenu du travail) (États-Unis) |
| ENIGH | Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares |
| ENOE | Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo |
| ESS | Enquête sociale européenne |
| EU-SILC | Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie |
| EUC | Emergency unemployment compensation |
| FGTS | Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Brésil) |
| GHS | General Household Survey |
| HILDA | Household Income and Labour Dynamics in Australia |
| IC | Indemnités d'assurance chômage |
| ISSP | International Social Survey Programme |
| MGO | Moindres carrés ordinaires |
| MISSOC | Mutual Information System on Social Protection (Commission européenne) |
| NAIRU | Taux de chômage associé à un taux d'inflation stable |
| PAMT | Politiques actives du marché du travail |
| PASIS | Pensión Asistencial (Chili) |
| PCM | Panel communautaire des ménages |
| PIAAC | Programme international de l'OCDE pour l'évaluation des compétences des adultes |
| PIB | Produit intérieur brut |
| PISA | Programme international sur le suivi des acquis des élèves |
| PME | Perquisa Mensal de Emprego (Brésil) |
| SD | Seguro Desemprego (Brésil) |
| SNAP | Supplemental Nutrition Assistance Programme (Programme supplémentaire d'aide alimentaire) |
| SPE | Service public de l'emploi |
| SUF | Subsidio Unico Familiar (Chili) |
| TANF | Temporary Assistance for Needy Families |
| TIEM | Taux d'imposition effective moyen |
| ZAR | Rand sud-africain |

Éditorial

Un chantier inachevé : Investir en faveur des jeunes

*La reprise se fait attendre ce qui affecte
les perspectives de l'emploi et du chômage*

La reprise se fait réellement attendre et les perspectives de l'emploi et du chômage à court terme en sont affectées. Dès avant le récent ralentissement économique, les créations d'emplois étaient faibles dans certains grands pays de l'OCDE, notamment aux États-Unis et au Japon. En conséquence, en juillet 2011, le taux de chômage de l'OCDE était en recul de 0.6 point de pourcentage par rapport au pic de 8.8 % enregistré durant la grande récession d'octobre 2009. En juillet 2011, on enregistrait encore 44.5 millions de chômeurs, soit presque 13.4 million de plus qu'avant la crise.

*Plusieurs pays ont réussi à maintenir des taux
de chômage faibles mais d'autres ont été
particulièrement affectés*

Dans le même temps, la grande récession et la reprise qui l'a suivie ont été marquées par de grandes différences en termes de performance des marchés du travail. D'un côté, sept pays de l'OCDE (Australie, Autriche, Corée, Japon, Luxembourg, Norvège et Suisse) ont réussi à maintenir des taux de chômage de 3½-5½ % ; à l'autre extrême, six pays enregistraient encore des taux de chômage à deux chiffres en juillet 2011 (Espagne, Estonie, Grèce, Irlande, Portugal, République slovaque) et le taux de chômage aux États-Unis demeure élevé à plus de 9 %. C'est pour ce groupe de pays que la lenteur de la reprise est particulièrement préoccupante.

*Dans les pays où le chômage a nettement
augmenté, ce sont les jeunes, les travailleurs
temporaires et les chômeurs de longue durée
qui ont été le plus touchés*

Dans les pays où le chômage a nettement augmenté, les principaux touchés ont été les jeunes (voir ci-dessous), les travailleurs temporaires et les chômeurs de longue durée (qui sont sans emploi depuis un an ou plus). Les épisodes de chômage prolongés sont particulièrement dommageables car ils aboutissent à une mise à l'écart définitive du marché du travail sous l'effet de la dégradation des compétences et de la perte d'estime de soi et de motivation. Le chômage de longue durée est aussi associé à un risque accru de pauvreté, de problèmes de santé et d'échec scolaire pour les enfants des travailleurs concernés.

S'il est capital de stimuler la croissance de l'emploi, des mesures plus vastes sont également indispensables pour remédier aux problèmes structurels du marché du travail

Pour lutter efficacement contre le chômage de longue durée, il est impératif de promouvoir une croissance économique créatrice d'emplois. Toutefois, il est possible que cela ne suffise pas à compenser les multiples occasions perdues avant la crise, lorsque des conditions économiques plus favorables n'avaient pas été mises à profit pour combler durablement les inégalités de revenu et d'accès à des emplois correctement rémunérés et productifs. En fait, comme l'OCDE l'indique dans la suite à paraître au rapport *Croissance et inégalités* de 2008, certaines de ces inégalités se sont même creusées.

Certains jeunes risquent plus particulièrement de se couper du marché du travail, et ce risque a été renforcé par la crise

Il est particulièrement important de n'épargner aucun effort pour améliorer durablement la situation des jeunes durement touchés par la récession sur le marché du travail (voir chapitre 1). Au premier trimestre 2011, le taux de chômage des jeunes (de 15 à 24 ans) s'élevait à 17.3 % dans la zone OCDE, contre 7 % pour les adultes (25 ans et plus).

Cela étant, ces chiffres ne reflètent qu'une partie des problèmes auxquels les jeunes sont confrontés sur le marché du travail. D'une manière générale, les jeunes qui ne sont ni dans l'emploi, ni scolarisés, ni en formation (NEET ou neither in employment, nor in education or training) constituent une catégorie fortement exposée au risque de marginalisation et d'exclusion, risque qui augmente proportionnellement au temps passé en dehors du monde du travail. Au dernier trimestre 2010, ce groupe représentait 12.6 % de l'ensemble des jeunes de 15 à 24 ans dans les 30 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données – contre 10.6 % en 2008 – ce qui correspond à 22.3 millions de jeunes, soit 14.6 millions d'inactifs non scolarisés et 7.7 millions de chômeurs.

Compte tenu de la faiblesse de la reprise de l'emploi, une proportion importante et croissante des jeunes, même parmi ceux qui auraient trouvé un emploi dans des circonstances plus propices, risquent de connaître de longues périodes de chômage ou d'inactivité, avec d'éventuelles conséquences négatives à long terme pour leur carrière, c'est-à-dire un phénomène de stigmatisation. Ils pourraient par exemple avoir des difficultés à trouver un emploi pendant un certain temps et être durablement sous-payés par rapport à leurs homologues. Les jeunes qui achèveront leurs études dans les prochaines années auront probablement plus de mal à trouver un emploi que les générations précédentes.

On cherche depuis longtemps à lutter contre l'exclusion des jeunes du marché du travail mais il n'existe pas de solution miracle

Les difficultés rencontrées sur le marché du travail par certaines catégories de jeunes ne sont pas nouvelles et préoccupent les pouvoirs publics depuis de nombreuses années. Ainsi, les problématiques propres aux jeunes constituent un thème récurrent des

réflexions menées par l'OCDE sur les politiques de l'emploi au cours des 50 dernières années.

Il ressort clairement de ces travaux qu'il n'existe aucune solution toute faite pour garantir à tous les jeunes un bon départ dans la vie active. Si certains pays obtiennent de meilleurs résultats que d'autres dans ce domaine, tous sont confrontés à la même problématique : venir en aide à un noyau dur de jeunes qui risquent de se trouver exclus du marché du travail. L'accélération des créations d'emplois, si elle fait partie intégrante de la solution, ne pourra pas aider tous les jeunes, à moins d'être accompagnée d'autres mesures. L'étude publiée par l'OCDE en 2010, *Des débuts qui comptent ! Des emplois pour les jeunes*, qui faisait la synthèse des conclusions tirées de 16 études de cas par pays, a mis en évidence un vaste éventail de bonnes pratiques permettant d'aider les jeunes à bien amorcer leur carrière.

Les efforts doivent porter sur deux fronts pour remédier, d'un côté, aux sérieux obstacles structurels qui freinent l'insertion des jeunes sur le marché du travail et, de l'autre, à l'augmentation du nombre de jeunes non scolarisés et inactifs sous l'effet de la crise.

Il faut s'attaquer aux problèmes structurels

Dans un premier temps, des politiques appropriées doivent être mises en œuvre pour garantir enfin à tous les jeunes un bon départ dans la vie active. Pour commencer, des mesures « préventives » doivent être prises pour améliorer l'accueil et l'éducation des jeunes enfants, notamment ceux qui sont issus de familles modestes et défavorisées. Pour qu'elles soient efficaces, ces mesures doivent être maintenues tout au long de la scolarité obligatoire, ce qui permettra aussi de lutter contre l'abandon scolaire.

Outre ces mesures, des efforts doivent être consentis pour parvenir à une meilleure adéquation entre les compétences acquises à l'école et les besoins du marché du travail. Comme l'indique le chapitre 4, une grande partie des jeunes travailleurs sont trop qualifiés par rapport à leur emploi, même si la proportion tend à diminuer avec l'âge. Pour remédier aux problèmes d'inadéquation des compétences, les systèmes éducatifs doivent être plus réactifs face à l'évolution des besoins et les choix éducatifs doivent être renforcés, au moyen notamment d'une amélioration de l'offre d'enseignement et de formation professionnels.

Enfin, il convient de supprimer les obstacles à l'emploi des jeunes. Avec une forte segmentation du marché du travail, due à une réglementation trop stricte des contrats d'embauche à durée indéterminée, les premiers emplois de courte durée risquent de ne pas jouer leur rôle de tremplin vers des emplois plus stables et de devenir des voies sans issue. S'il est fixé trop haut par rapport au salaire moyen, le salaire minimum peut également dissuader les employeurs d'embaucher des jeunes peu qualifiés et sans expérience. C'est précisément pour cette raison que certains pays ont institué pour les jeunes un salaire inférieur au salaire minimum.

En dépit des pressions budgétaires, il est essentiel de maintenir un niveau de ressources suffisant pour lutter de manière efficace contre la forte augmentation du chômage des jeunes

Dans un deuxième temps, l'action publique doit être ciblée de manière à remédier à la hausse du chômage des jeunes provoquée par la crise économique et financière récente.

De nombreux pays étant de plus en plus obligés d'assainir leurs finances publiques, il est important que les gouvernements accordent la priorité aux mesures offrant un bon rapport coût-efficacité pour améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail. L'action publique doit donc se concentrer sur les jeunes les plus démunis, notamment les chômeurs de longue durée et les jeunes les plus exposés au risque d'exclusion.

On constate que les programmes d'aide à la recherche d'emploi permettent d'agir en amont et avec un maximum d'efficacité dans le cas des jeunes qui sont prêts à entrer dans la vie active. Une extension temporaire du dispositif de protection sociale peut aussi s'avérer cruciale pour éviter la pauvreté chez les jeunes chômeurs. Comme l'indique le chapitre 3, les revenus des jeunes travailleurs sont particulièrement instables. Certains pays ont décidé d'accorder des aides salariales pour inciter les employeurs à recruter de jeunes chômeurs peu qualifiés. Cependant, pour éviter les effets d'aubaine bien connus associés à ces subventions (c'est-à-dire les embauches qui auraient eu lieu de toute façon), ces aides doivent être ciblées, par exemple sur les petites et moyennes entreprises ou sur les contrats d'apprentissage. Dans de nombreux pays, il conviendrait sans doute aussi d'offrir davantage de possibilités de combiner études et travail, par le biais par exemple de l'apprentissage ou d'autres programmes d'enseignement et de formation professionnels en alternance.

Enfin, les jeunes les plus exposés au risque d'exclusion sociale doivent faire l'objet de mesures d'aide plus ciblées et plus intensives. Si la rescolarisation peut s'avérer contre-productive pour cette catégorie de jeunes, les programmes de formation dispensés en dehors du cadre scolaire traditionnel, conjugués à des expériences fréquentes en entreprise et à un accompagnement par des adultes, sont souvent plus efficaces pour ces jeunes coupés de l'école et du monde du travail.

L'investissement en faveur des jeunes doit être l'un des principaux objectifs de l'action publique visant à améliorer durablement la situation économique et sociale de chacun

Investir en faveur des jeunes et leur garantir un bon départ dans la vie active doivent être deux objectifs essentiels de l'action publique, faute de quoi le noyau dur de jeunes laissés pour compte risque fort de subsister, voire d'augmenter, avec des perspectives très limitées en termes d'emploi et de revenu. Compte tenu du vieillissement de la population, les pays de l'OCDE ne peuvent tout simplement pas prendre le risque de s'exposer aux coûts économiques et sociaux que cela représenterait.



John P. Martin
Directeur,
Direction de l'emploi, du travail
et des affaires sociales de l'OCDE

Chapitre 1

Soutien des revenus des chômeurs : le filet de sécurité a-t-il bien fonctionné lors de la « Grande récession » ?

Le taux de chômage de la zone OCDE n'a que modestement reculé depuis qu'il a atteint, fin 2009, son niveau le plus élevé depuis la Seconde Guerre mondiale et le chômage de longue durée continue d'augmenter. Ce chapitre examine dans quelle mesure les systèmes de protection sociale des pays de l'OCDE ont résisté à la « Grande récession » et tente d'identifier les enseignements qui peuvent être tirés de cette expérience. Les constatations auxquelles il aboutit permettent de mieux comprendre comment fonctionnent les régimes d'indemnisation du chômage et les dispositifs de « dernier recours », comme l'aide sociale, durant une forte récession. Ce chapitre montre qu'il existe des lacunes potentiellement importantes dans le filet de protection en faveur des chômeurs et présente les avantages et inconvénients de l'adoption de mesures de crise destinées à revaloriser le montant des droits et à élargir la couverture durant une récession profonde.

Résultats clés

La « Grande récession » de 2008-09 a représenté un « test de résistance » sévère pour le filet de protection sociale des pays de l'OCDE. Elle a entraîné une forte hausse des taux de chômage et une augmentation du nombre de chômeurs ayant une durée du chômage supérieure ou égale à un an. Au sein de la zone OCDE dans son ensemble :

- Le taux de chômage est passé de 5.7 % au premier trimestre 2008 (taux le plus faible depuis le début des années 80) à 8.7 % au quatrième trimestre 2009, soit un niveau sans précédent depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale.
- Alors que le PIB progresse depuis près de deux ans, le taux de chômage de la zone OCDE restait élevé au premier trimestre 2011, à 8.3 %, ce qui représentait 44.8 millions de chômeurs, et ne devrait retrouver les niveaux antérieurs à la crise que lentement.
- Bien que le chômage total ait amorcé un repli en 2010, début 2011, le chômage de longue durée continuait d'augmenter.

L'ampleur de la hausse du chômage observée durant la récession a fortement varié d'un pays de l'OCDE à l'autre. L'Espagne, l'Estonie et l'Irlande sont les pays qui ont subi la hausse la plus forte (comprise entre 10 et 15 points de pourcentage) et, en Espagne et en Irlande, la reprise du marché du travail se fait encore attendre. Au contraire, dans certains pays, notamment en Allemagne, la hausse du chômage a été faible et de courte durée. Au sein de la zone OCDE dans son ensemble, ce sont les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les hommes qui ont été le plus durement frappés par le recul de l'emploi observé pendant la crise.

C'est dans les pays où la hausse du taux de chômage a été forte et prolongée que la proportion de travailleurs confrontés à de longs épisodes de chômage a le plus augmenté. Il s'agit souvent de pays comme les États-Unis et l'Islande, où la main-d'œuvre au chômage était auparavant relativement fluide et où la durée du chômage atteignait rarement un an. Bon nombre des pays les plus durement touchés par la hausse du chômage investissaient relativement peu, avant la récession, dans les régimes d'indemnisation du chômage et les dispositifs destinés à aider les demandeurs d'emploi à retrouver un emploi. Il est donc permis de se demander si ces pays ont été en mesure de renforcer suffisamment ces programmes dans un laps de temps court.

Le système de soutien des revenus en faveur des demandeurs d'emploi comporte en principe deux grands piliers. Le premier pilier, ou pilier supérieur, est essentiellement constitué d'indemnités de chômage, qui ont vocation à fournir une aide au revenu temporaire aux travailleurs entre deux emplois. Le second pilier, ou pilier inférieur, consiste en prestations d'aide sociale, dites de « dernier recours », destinées à garantir un revenu minimum à la fraction la plus précaire de la population, qui peut comprendre des personnes au chômage ayant épuisé leurs droits aux indemnités de chômage ou n'y ouvrant pas droit. Une bonne coordination de ces deux piliers est indispensable pour

atténuer l'impact du chômage sur le bien-être des travailleurs et de leur famille pendant une récession profonde.

Face à la récession de 2008-09, les deux piliers ont apporté une aide renforcée aux chômeurs, compensant ainsi une partie de la baisse du revenu des ménages et contribuant à amortir la chute de la demande totale. De fait, en moyenne, l'augmentation des transferts de revenu au profit des individus et des familles, notamment sous forme de prestations de chômage et d'aide sociale, a représenté environ 40 % de la hausse totale des dépenses publiques durant la crise. L'Espagne, les États-Unis et l'Irlande font partie des pays où cette augmentation des transferts publics a été la plus importante, ce qui est en cohérence avec la très forte montée du chômage observée dans ces pays. Bien qu'une grande partie de l'augmentation des dépenses de prestations sociales soit imputable à des modifications automatiques déclenchées par la hausse du chômage et du sous-emploi, les réformes discrétionnaires ont aussi joué un rôle. La majorité des pays de l'OCDE ont adopté des mesures de crise pour renforcer le filet de protection en faveur des chômeurs, améliorant par exemple la générosité des régimes d'indemnisation du chômage ou élargissant leur couverture à des publics qui ne pouvaient jusqu'alors pas y accéder, comme les jeunes ou les travailleurs temporaires licenciés. Malgré ces initiatives, la hausse des dépenses sociales induite par la montée du chômage de 2009 a été globalement conforme à celle observée lors des précédentes récessions, si ce n'est que les dépenses ont été moins sensibles à la chute du PIB réel que par le passé.

Une comparaison des taux de remplacement nets garantis aux chômeurs indemnisés (revenu disponible d'un chômeur percevant des indemnités de chômage en pourcentage de son revenu disponible lorsqu'il travaille à temps plein en contrepartie d'un salaire égal au salaire national moyen) en 2007 et en 2009 révèle que dans la majorité des pays, l'amélioration de la générosité des prestations a été limitée voire inexistante, ce qui semble montrer que bon nombre des mesures de crise adoptées ont eu un impact mineur ou nul sur le montant des droits. La générosité des prestations a connu une augmentation modeste dans environ un tiers des pays, dont le Canada, l'Irlande, l'Islande et l'Italie, et une forte augmentation aux États-Unis en raison d'un allongement de la durée maximale d'indemnisation, qui a presque quadruplé, et d'un certain nombre de revalorisations modestes du montant des droits.

Le nombre de chômeurs indemnisés par le premier pilier a augmenté dans tous les pays de l'OCDE, cette hausse ayant représenté près de 60 % de l'augmentation du nombre de chômeurs. L'écart entre la progression du nombre de chômeurs et celle du nombre de chômeurs indemnisés a généralement été plus faible dans les pays qui ont temporairement allongé la durée d'indemnisation ou dont le premier pilier était déjà renforcé par un régime d'assistance chômage. Cette tendance a été particulièrement évidente en Espagne, aux États-Unis, en Finlande, en Irlande et au Portugal. Les jeunes chômeurs et autres demandeurs d'emploi ayant une expérience professionnelle limitée ou nulle ainsi que les chômeurs de longue durée sont moins susceptibles de percevoir des indemnités de chômage que les autres chômeurs.

Le deuxième pilier du système de soutien des revenus (essentiellement constitué de l'aide sociale) n'a pas été aussi sensible à la hausse du chômage. Il est fréquent que des conditions de ressources restrictives visant à orienter les prestations vers la population la plus fragile soient appliquées. De ce fait, des familles normalement autonomes qui font l'expérience du chômage de longue durée durant une forte récession peuvent avoir des

difficultés à accéder aux prestations relevant du dernier pilier ou être contraintes de commencer par utiliser leur épargne, y compris, parfois, de vendre leur logement, ce qui peut compromettre leur situation économique à long terme.

L'analyse présentée dans ce chapitre semble indiquer que l'on pourrait améliorer le fonctionnement des systèmes de soutien des revenus destinés à soutenir les chômeurs durant une forte récession, marquée par un risque de chômage de longue durée anormalement élevé. Selon toute vraisemblance, le principal enseignement à tirer de la « Grande récession » est qu'il est plus facile d'apporter une aide au revenu suffisante aux chômeurs durant une forte récession lorsqu'il existe déjà, au moment où la conjoncture se retourne, un système de protection sociale bien conçu en faveur des travailleurs (c'est-à-dire un système qui garantit des prestations suffisamment généreuses et couvrant un public suffisamment large, alliées à des mesures actives et à un système fiscal et de transferts garantissant qu'il est rentable de travailler).

Plusieurs leçons peuvent également être tirées au sujet des mesures que devraient adopter les pouvoirs publics pour réformer le système de soutien des revenus lorsque la situation du marché de l'emploi se dégrade brutalement. Premièrement, pendant une récession, période durant laquelle il est particulièrement difficile de trouver un emploi si bien que des familles habituellement autonomes peuvent avoir besoin d'aide plus longtemps, il pourrait être judicieux d'allonger temporairement la durée maximale d'indemnisation par les régimes d'indemnisation du chômage. Cet allongement peut s'effectuer soit à travers des mesures ponctuelles soit à travers un mécanisme automatique liant la durée d'indemnisation à la situation de l'emploi. Il peut être particulièrement indiqué dans les pays où la durée d'indemnisation est normalement courte et où les chômeurs ont difficilement accès au deuxième pilier. Par ailleurs, le rôle très important que peuvent jouer les systèmes d'aide sociale et autres dispositifs appartenant au deuxième pilier en tant que systèmes complémentaires du régime d'indemnisation du chômage pendant une récession profonde montre que le moment est venu de réévaluer si les conditions de patrimoine et autres règles ne rendent pas l'accès des chômeurs de longue durée à ces prestations trop difficile lorsque le marché du travail est déprimé. Cependant, avant d'adopter une mesure temporaire ou définitive pour permettre aux chômeurs d'accéder plus facilement à ces prestations en période de récession, il faut impérativement procéder à une évaluation rigoureuse afin de déterminer si cette mesure ne risque pas de réduire l'efficacité des incitations au travail ou d'accroître les dépenses publiques.

Introduction

La récession mondiale de 2008-09 continue de peser sur le marché du travail de nombreuses économies de l'OCDE. Bien que la reprise économique soit en cours depuis le deuxième trimestre 2009, les taux de chômage demeurent élevés dans beaucoup de pays et devraient ne diminuer que progressivement (OCDE, 2011a). De plus, début 2011, le chômage de longue durée continuait d'augmenter¹. Cette persistance d'un chômage élevé alors que la reprise est déjà bien engagée n'est pas inhabituelle après une récession grave², mais pourrait avoir des effets durables. Elle suscite en outre des inquiétudes particulières à l'heure où de nombreux gouvernements s'engagent dans la voie de l'assainissement budgétaire et où beaucoup des mesures temporaires mises en œuvre pour aider les chômeurs durant la récession cessent de s'appliquer (OCDE, 2010a).

La persistance d'un chômage élevé dans le sillage de la « Grande récession » constitue un problème complexe pour les responsables de l'action publique. L'un des aspects de ce problème, auquel le présent chapitre est largement consacré, est la nécessité d'apporter une aide au revenu adéquate aux nombreux travailleurs privés d'emploi, en particulier à ceux qui connaissent de longues périodes de chômage. Bien que le besoin de soutien des revenus augmente indiscutablement lorsque le marché du travail est déprimé, l'objectif ultime doit être de faire reculer le chômage le plus rapidement possible. Il est donc essentiel que ce soutien soit conçu de façon à ne pas favoriser un accroissement persistant de la dépendance à l'égard des prestations et, au contraire, à aider les bénéficiaires de prestations à trouver le plus rapidement possible un emploi adapté (De Serres *et al.*, 2011 ; OCDE, 2009a)³. Par ailleurs, et bien que cet aspect ne soit pas analysé dans le présent chapitre, la hausse récente du chômage exige que les responsables publics appliquent des politiques macroéconomiques et structurelles de nature à favoriser une croissance plus forte de l'emploi ainsi que des politiques actives du marché du travail (PAMT) propres à aider les demandeurs d'emploi à accéder aux emplois créés durant la reprise et, si nécessaire, à la formation dont ils ont besoin pour occuper ces emplois⁴.

La section 1 de ce chapitre présente une vue d'ensemble de l'évolution du chômage durant la récession de 2008-09 et le début de la période de reprise, actualisant les analyses de la crise de l'emploi présentées dans les éditions 200 et 2010 des *Perspectives de l'emploi* et portant une attention particulière à l'augmentation du chômage de longue durée. Les fortes disparités entre pays au niveau de la mesure dans laquelle la chute de la production s'est traduite par une hausse du chômage ont également suscité un vif intérêt parmi les chercheurs (OCDE, 2010a). Le présent chapitre montre que ces disparités ont perduré jusqu'au début de la reprise et concernent également la hausse du chômage de longue durée au sein de la zone OCDE. Bon nombre des pays dont le marché du travail a été le plus durement frappé investissaient relativement peu dans les programmes du marché du travail avant la crise de l'emploi et ont peut-être eu, de ce fait, d'autant plus de difficultés à faire face à la montée spectaculaire du chômage.

Les trois dernières sections du chapitre portent sur le fonctionnement des dispositifs de soutien des revenus en faveur des personnes qui ont perdu leur emploi et des autres personnes au chômage, évaluant dans quelle mesure ils ont résisté à la « Grande récession » et examinant les enseignements qui peuvent être tirés de la crise pour la conception et le fonctionnement de ces dispositifs. La section 2 décrit les principales caractéristiques des dispositifs d'aide au revenu en faveur des chômeurs déjà en place dans les pays de l'OCDE avant la récession de 2008-09. Elle passe en revue les nombreuses réformes définitives ou temporaires que les pays ont introduites face à la crise pour accroître la générosité des prestations ou étendre la couverture. La section 3 analyse la façon dont ces systèmes ont réagi à la montée du chômage et à l'allongement de sa durée durant la récession de 2008-09, sous l'angle à la fois du niveau des dépenses et du nombre de bénéficiaires. Enfin, la section 4 examine les enseignements que l'on peut tirer de l'expérience des différents pays durant la « Grande récession » pour la conception et le fonctionnement des systèmes de soutien des revenus en faveur des travailleurs qui ont perdu leur emploi et autres chômeurs.

1. Quel a été l'impact de la « Grande récession » sur les marchés du travail des pays de l'OCDE ?

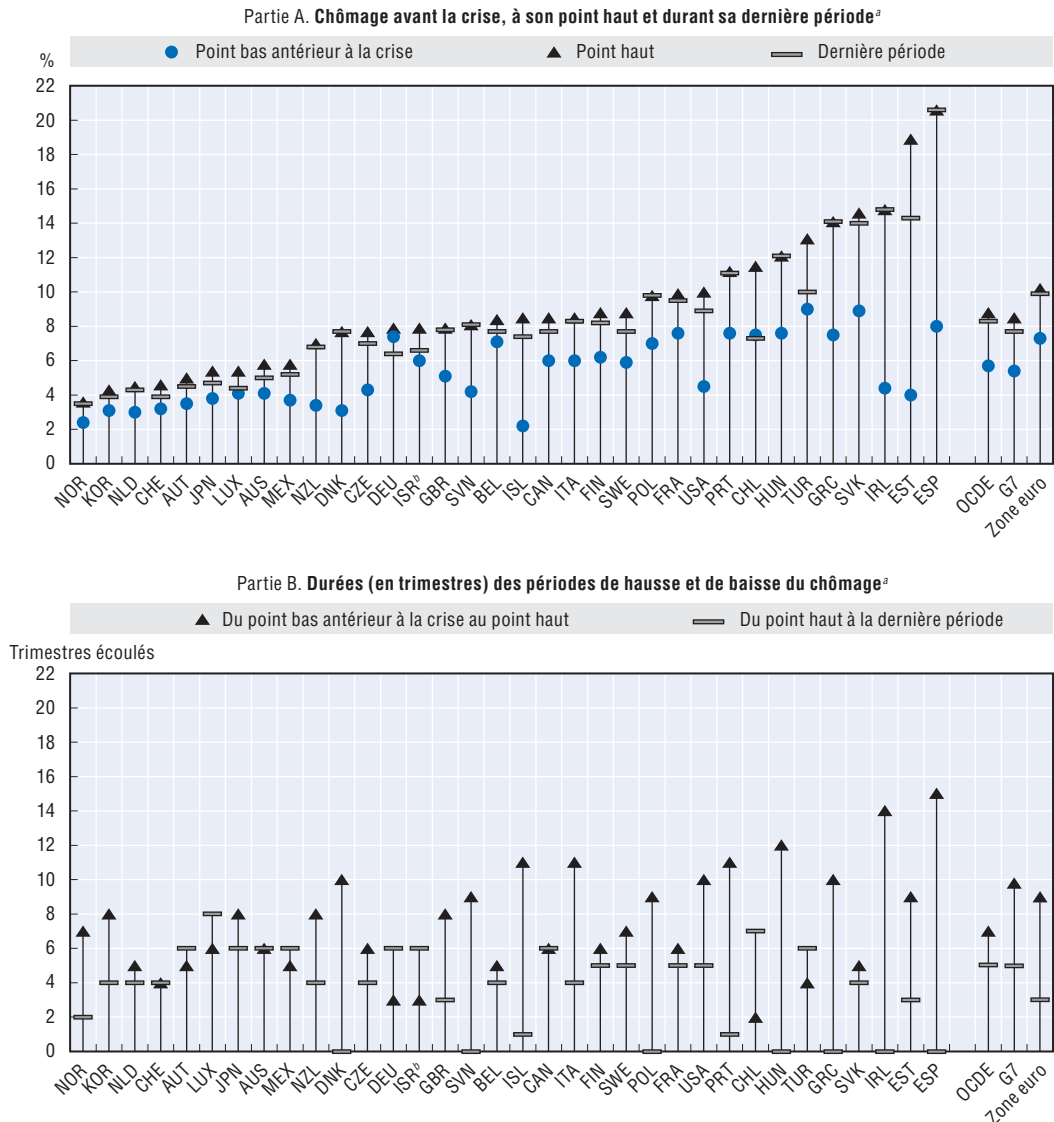
Situation générale du marché du travail

La récession de 2008-09 a entraîné une forte hausse des taux de chômage au sein de la zone OCDE et la reprise, pourtant commencée depuis près de deux ans, n'a permis d'éliminer qu'un cinquième de cette hausse (graphique 1.1, partie A). Le taux de chômage moyen de la zone OCDE est passé de 5.7 % au premier trimestre 2008 (son niveau le plus faible au cours de la période récente) à 8.7 % au quatrième trimestre 2009, soit un niveau sans précédent depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. Cette hausse de 3.1 points de pourcentage représente approximativement 17 millions de chômeurs supplémentaires. Le PIB réel de la zone OCDE progresse depuis le premier trimestre 2009 mais dans beaucoup de pays, cette croissance n'a, jusqu'à une période récente, pas été suffisante pour que ces travailleurs soient nombreux à retrouver un emploi. De ce fait, la zone OCDE affichait un taux de chômage de 8.3 % au premier trimestre 2011, comptant ainsi 44.8 millions de chômeurs⁵. La moitié environ de la baisse de 0.5 point de pourcentage du taux de chômage observée depuis fin 2009 a eu lieu entre le dernier trimestre 2010 et le premier trimestre 2011, ce qui semble indiquer que la reprise du marché du travail connaît peut-être une accélération.

L'ampleur de la hausse du chômage observée durant la récession a fortement varié d'un pays de l'OCDE à l'autre, des différences étant constatées même entre des pays qui ont connu une contraction similaire de leur PIB réel (OCDE, 2010a). Il existe également de fortes disparités au niveau de l'importance du recul du chômage depuis le point haut atteint durant la récession, même si, récemment encore, ce recul était limité voire inexistant dans la majorité des pays. L'Espagne, l'Estonie et l'Irlande sont les pays qui ont subi la hausse du chômage la plus forte (comprise entre 10 et 15 points de pourcentage). De surcroît, en Espagne et en Irlande, la reprise du marché du travail se fait encore attendre, ce qui alimente la crainte de voir les taux de chômage très élevés qui prévalent actuellement persister longtemps⁶. Bien que moins durement touchés, les États-Unis, la Grèce, l'Islande et la République slovaque ont vu leur taux de chômage augmenter de plus de 5 points de pourcentage durant la « Grande récession » ; dans tous ces pays sauf en Grèce, le chômage a toutefois amorcé une décrue ces derniers trimestres. Au contraire, dans certains pays, le chômage n'a que peu augmenté. En Allemagne, en particulier, il n'a progressé que de 0.5 point de pourcentage avant de renouer avec la tendance à la baisse antérieure à la récession et dans cinq autres pays, il a augmenté de moins de 1.5 point de pourcentage. Dans quelques pays, il a connu une progression moyenne à forte mais a par la suite nettement reculé jusqu'à retrouver un niveau proche de celui enregistré avant la crise (Israël et Turquie par exemple) voire un niveau inférieur (Chili). Bien que l'Allemagne et le Chili soient les deux seuls pays de l'OCDE à afficher, début 2011, un chômage inférieur au niveau antérieur à la crise, on compte sept autres pays dans lesquels la hausse du chômage est restée inférieure à 1 point de pourcentage (Australie, Belgique, Corée, Israël, Japon, Luxembourg et Suisse).

La durée de la période de hausse du chômage est comprise entre moins de quatre trimestres en Allemagne, au Chili et en Israël et 14 et 15 trimestres en Irlande et en Espagne et 12 en Hongrie (graphique 1.1, partie B)⁷. Étant donné que la récession s'est déclenchée avec une synchronisation inédite – en raison du large impact de la paralysie des marchés financiers survenue fin 2008 et de la forte chute des échanges mondiaux qui a rapidement suivi – ces différences impliquent que le nombre de trimestres écoulés depuis que le taux

Graphique 1.1. **L'impact de la crise et du début de la reprise sur le marché du travail varie fortement selon les pays**



Note : Les pays sont classés dans l'ordre croissant de leur taux de chômage à son point haut.

a) La date du point bas (point haut) correspond au début de l'épisode de hausse (baisse) ininterrompue du taux de chômage trimestriel harmonisé de l'OCDE depuis le premier trimestre 2006. Pour la majorité des pays, les dernières données disponibles se rapportent au premier trimestre 2011. Le tableau 1.A1.1 figurant en annexe de l'OCDE (2011c) fournit un ensemble complet de dates et de données.

b) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : Calculs de l'OCDE d'après la Base de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE.

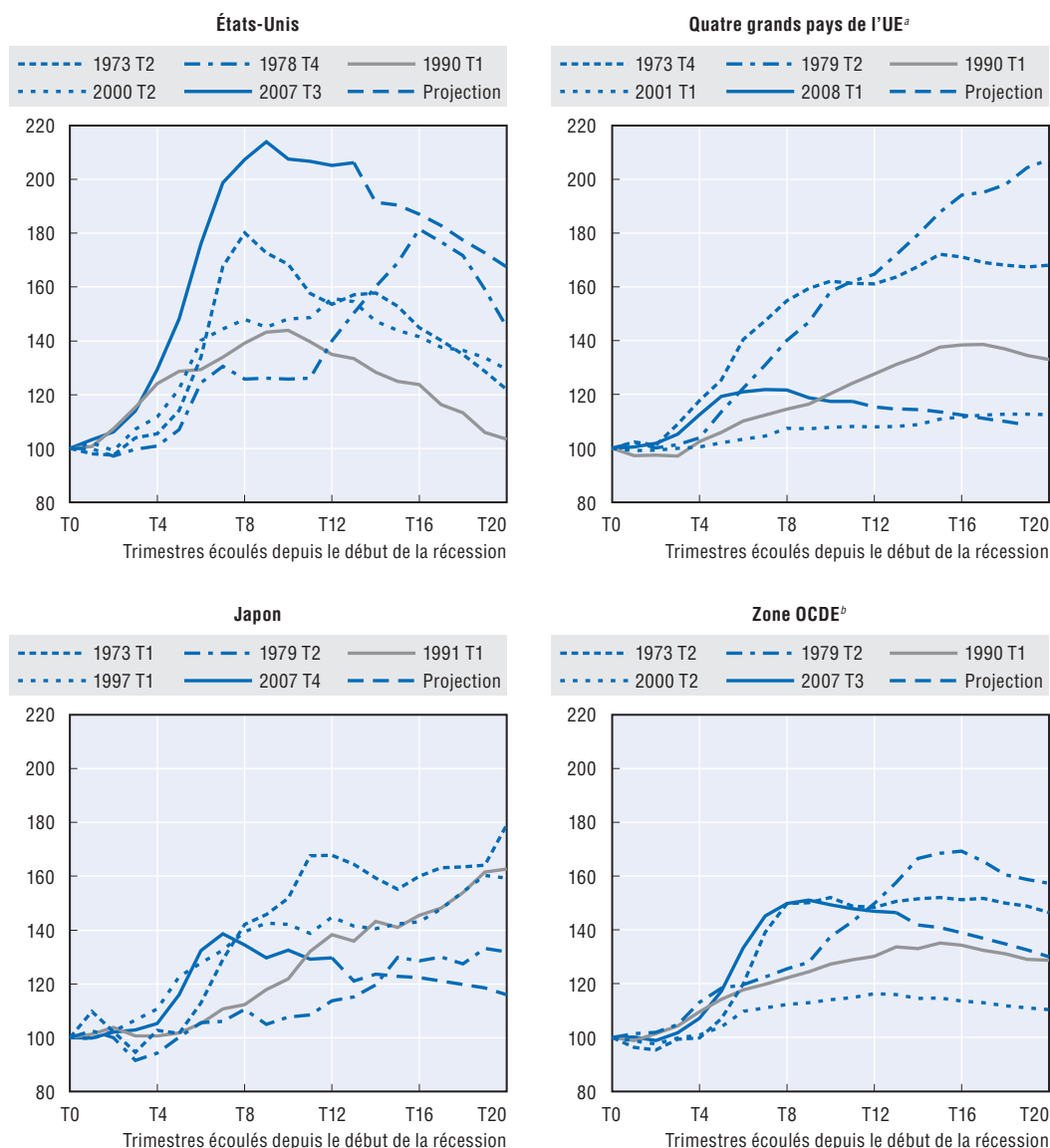
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932480693>

de chômage a atteint son niveau maximal est lui aussi très variable. Le chômage n'a pour l'instant pas amorcé de décrue dans sept pays tandis qu'il baisse depuis huit trimestres au Luxembourg, sept trimestres au Chili et six trimestres en Allemagne, en Australie, en Autriche, au Canada, en Israël, au Mexique et en Turquie. Début 2011, il était en repli par rapport à son point haut depuis un an au moins dans plus de la moitié des pays de l'OCDE. Ce reflux était toutefois léger dans de nombreux cas, puisqu'il n'a atteint 1 point de pourcentage au moins que dans huit pays (Allemagne, Chili, Estonie, États-Unis, Islande, Israël, Suède, Turquie).

Le chômage ayant maintenant amorcé une décrue par rapport à son niveau le plus élevé, à la fois dans la zone OCDE prise globalement et dans la majorité des pays, il est possible d’avoir une idée relativement claire de l’incidence que la « Grande récession » a eue sur le marché du travail comparativement aux précédentes récessions de l’après-guerre. Dans la plupart des pays, la hausse proportionnelle du taux de chômage observée dans le sillage de la récente crise n’a pas été très différente de celle constatée après les autres fortes récessions survenues depuis 1970 (graphique 1.2). La hausse de 114 % du taux

Graphique 1.2. Comparaison des trajectoires du taux de chômage observées lors des précédentes récessions et de la « Grande récession »


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



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

b) Le tableau 1.A1.2 figurant en annexe de OCDE (2011c) fournit des données pour un plus large éventail de pays.

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

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932480712>

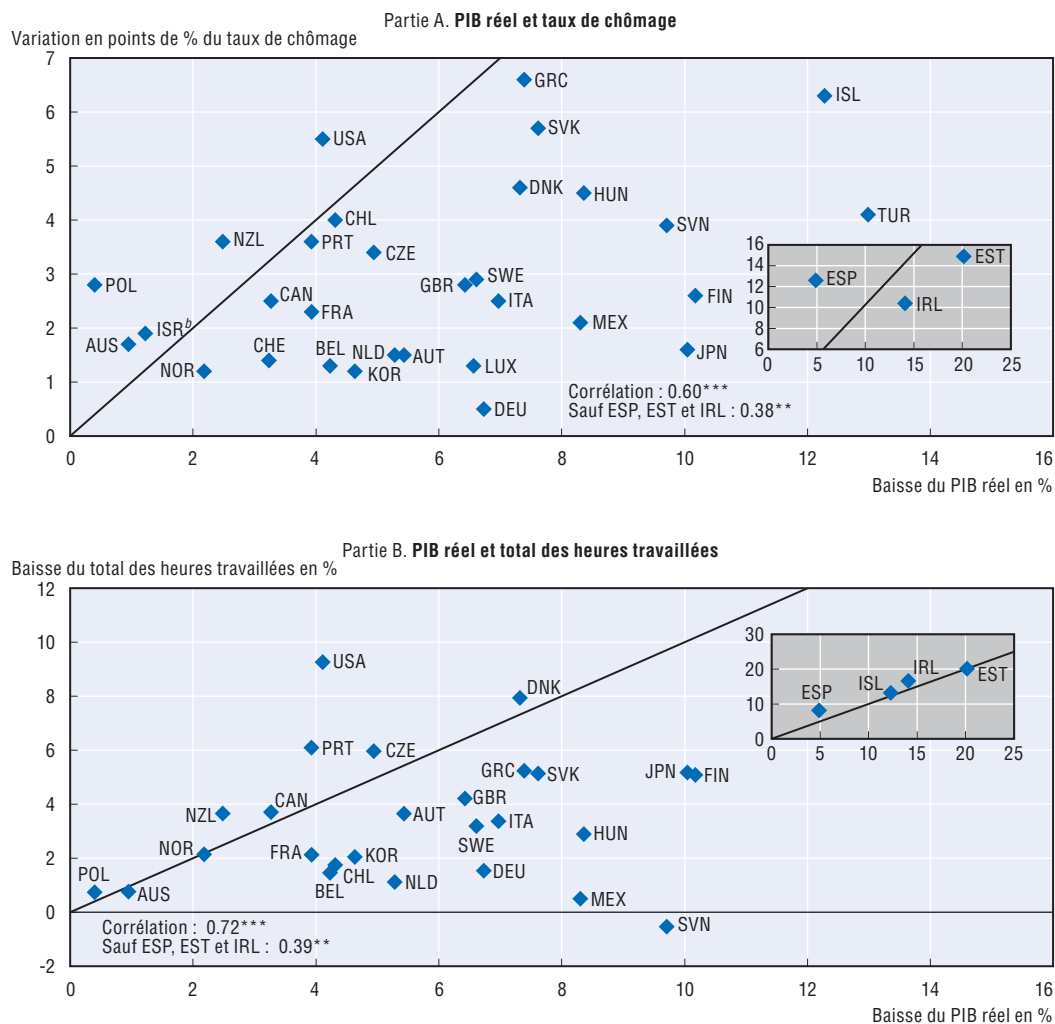
de chômage qu'ont connue les États-Unis est certes sans précédent au cours de cette période, de même que l'augmentation qu'ont subie l'Espagne, l'Irlande et l'Islande. Toutefois, tous les autres pays de l'OCDE avaient déjà assisté à une hausse proportionnelle du chômage équivalente voire plus élevée au cours d'au moins une des autres récessions de l'après-guerre [voir le tableau 1.A1.2 figurant en annexe de OCDE (2011c) pour des données par pays]. De même, la hausse de 51 % observée pour la zone OCDE dans son ensemble était nettement inférieure à l'augmentation de près de 70 % entraînée par la récession du début des années 1980⁸.

L'une des raisons pour lesquelles, dans la plupart des pays, la hausse du chômage a finalement été de l'ordre de celle constatée lors des précédentes récessions de l'après-guerre réside dans le fait que les mesures radicales prises par les pouvoirs publics pour stabiliser les marchés financiers, associées à des plans de relance budgétaire d'envergure et à une politique monétaire très expansionniste ont enrayé relativement vite la forte chute de la production. Bien que, jusqu'à une période récente, la reprise qui a résulté de ces mesures n'ait généralement pas été suffisamment vigoureuse pour induire une forte croissance de l'emploi, la période de recul de l'emploi et, par conséquent, de hausse du chômage, a été relativement courte au regard de l'ampleur de la récession. Par exemple, le taux de chômage de la zone OCDE n'a augmenté que pendant neuf trimestres, contre 15 trimestres durant les récessions qui ont commencé en 1973 et 1990 et 16 trimestres durant celle qui s'est amorcée en 1979 (graphique 1.2)⁹. Une autre des raisons pour lesquelles la hausse du chômage est restée inférieure à ce qui était attendu dans bon nombre de pays est que les employeurs ont déployé des efforts inhabituels pour limiter les licenciements lorsque la demande a chuté (politique dite de « rétention de main-d'œuvre »). Ce phénomène s'explique en partie par le fait que dans certains pays, les pouvoirs publics ont utilisé les dispositifs de chômage partiel pour inciter à privilégier la réduction du temps de travail par rapport aux suppressions d'emplois (Hijzen et Venn, 2011 ; OCDE, 2010a)¹⁰. Enfin, il semble aussi que l'amélioration progressive des politiques visant à favoriser la réinsertion des bénéficiaires d'indemnités de chômage et autres prestations de remplacement du revenu à laquelle plusieurs pays sont parvenus au cours des deux dernières décennies ait contribué à atténuer la hausse du chômage au cours de la crise (OCDE, 2009a et 2009c). On peut, à cet égard, citer l'exemple de l'Allemagne, des Pays-Bas et du Royaume-Uni.

Comme le montre la partie A du graphique 1.3, la hausse du chômage durant la récession de 2008-09 a été supérieure à la chute du PIB réel dans six pays, en particulier en Espagne et aux États-Unis, les employeurs ayant licencié massivement. En revanche, dans un beaucoup plus grand nombre de pays de l'OCDE, dont l'Allemagne et le Japon, la chute du PIB réel a été nettement plus importante que la hausse du chômage du fait que les entreprises ont mené une politique résolue de rétention de main-d'œuvre¹¹.

Si, dans beaucoup de pays, cette politique a contribué à limiter l'impact de la crise en termes de hausse du chômage, elle a probablement moins contribué à atténuer ses effets sur le revenu d'activité des travailleurs. Lorsque l'emploi diminue moins que la production durant une récession, la production par travailleur doit également baisser à travers une réduction soit du nombre moyen d'heures travaillées par salarié soit de la productivité horaire. La diminution de la productivité du travail se traduit par une baisse des revenus d'activité associée, dans une proportion quelconque, à une diminution des rendements des autres facteurs de production (y compris une baisse des bénéfices). En réalité, la partie B du graphique 1.3 montre que la diminution du nombre total d'heures travaillées

Graphique 1.3. **La sensibilité du chômage et de la durée du travail à la baisse de la production a considérablement varié d'un pays de l'OCDE à l'autre^a**



Note : Les droites à 45° sont indiquées à titre de référence. Dans la partie A, la droite correspond à un coefficient d'Okun égal à 1.

a) Les impacts conjoncturels sont calculés sur la base de périodes de référence différentes pour chaque série et chaque pays : i) augmentation en points de pourcentage du point bas antérieur à la crise au point haut pour les taux de chômage ; ii) diminution en pourcentage du point haut antérieur à la crise au point bas pour le PIB réel et le total des heures travaillées.

b) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

*, **, *** : statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement.

Source : Calculs de l'OCDE réalisés d'après des données trimestrielles issues des bases de données *Principaux indicateurs économiques* et *Statistiques de la population active* de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932480731>

parallèlement à la baisse de la production a été plus uniforme d'un pays à l'autre. La raison en est que le nombre moyen d'heures travaillées par salarié tend à diminuer davantage avec la production dans les pays où l'emploi a connu un recul relativement limité et qu'un nombre d'heures travaillées plus faible va en principe de pair avec une rémunération plus basse. Ces tendances rappellent utilement que l'augmentation du risque de chômage ne constitue pas la seule difficulté à laquelle sont confrontés les travailleurs durant une récession. L'analyse des dispositifs de soutien des revenus présentée dans les sections 2 à 4 du présent chapitre portera néanmoins sur les chômeurs parce qu'ils ont généralement des besoins plus importants en matière de remplacement du revenu et parce que

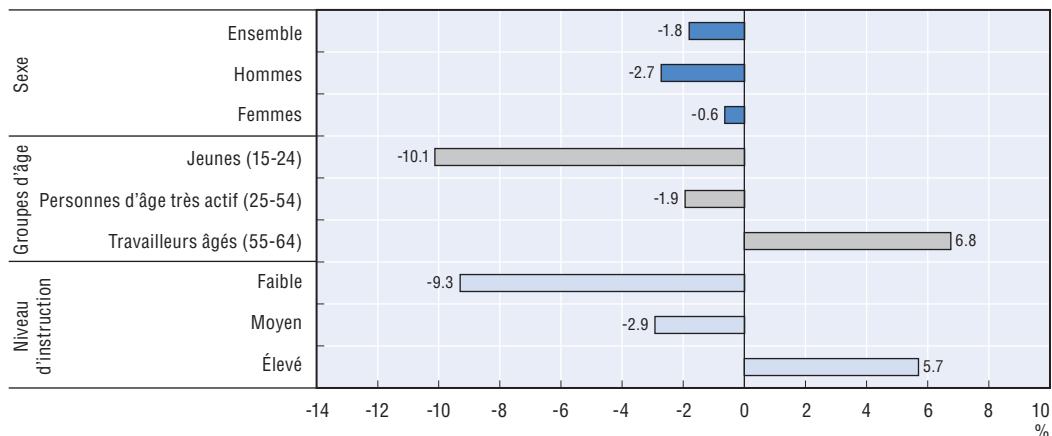
l'instabilité conjoncturelle des revenus d'activité est en majeure partie imputable à la variation de l'emploi, plus qu'à celle de la rémunération ou de la durée du travail moyenne (voir le chapitre 3 de la présente publication).

Certaines catégories de travailleurs ont été affectées plus durement que d'autres par le repli de l'emploi qui s'est produit durant la crise. Ainsi, dans la zone OCDE, alors qu'au quatrième trimestre 2010 l'emploi total avait reculé de 1.8 % par rapport au niveau auquel il s'établissait trois ans plus tôt, l'emploi des jeunes (15-24 ans) s'était replié de 10.1 % (voir graphique 1.4). Cette forte dégradation de la situation de l'emploi des jeunes est particulièrement préoccupante parce que le chômage et autres difficultés professionnelles rencontrées au début de la vie active sont susceptibles d'hypothéquer les perspectives de carrière à long terme (OCDE, 2010c ; Scarpetta *et al.*, 2010). Les pays de l'OCDE ont adopté un certain nombre de mesures de crise destinées à aider les jeunes à affronter la crise économique, à la fois en leur offrant davantage de possibilités de formation et en les aidant à acquérir une expérience professionnelle utile. Il n'est cependant pas encore possible d'évaluer jusqu'à quel point ces mesures ont permis de réduire les conséquences négatives du chômage. Le chômage des jeunes est d'autant plus préoccupant que bien souvent, les jeunes n'ouvrent pas droit aux prestations de chômage alors qu'ils ne peuvent pas toujours compter sur le soutien économique de leurs parents. D'autre part, les suppressions d'emplois ont été beaucoup plus nombreuses au niveau des postes peu qualifiés (9.3 %) que des postes semi-qualifiés (2.9 %), tandis que l'emploi des travailleurs qualifiés a en réalité progressé de 5.7 %. Les suppressions d'emplois ont aussi davantage touché les hommes que les femmes. Enfin, et il s'agit là d'une caractéristique remarquable du cycle en cours, l'emploi des seniors (55-64 ans) a progressé de plus de 6.8 % en moyenne entre le quatrième trimestre 2007 et le quatrième trimestre 2010.

Comme le montre le graphique 1.5, les différences observées entre les catégories de travailleurs au niveau de l'évolution de l'emploi se retrouvent dans une large mesure au niveau de la hausse du chômage au sein de ces catégories, la dégradation de la situation de


Graphique 1.4. Le repli de l'emploi a particulièrement touché les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les hommes

Évolution de l'emploi en pourcentage, 2007 T4-2010 T4



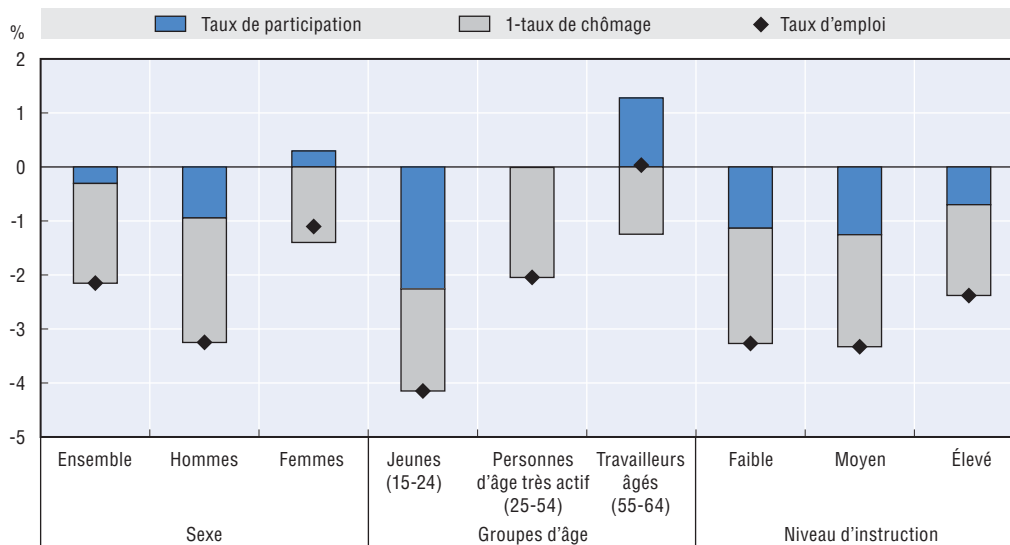
Note : Les données ne sont pas corrigées des variations saisonnières. La moyenne OCDE correspond à la moyenne pondérée pour les pays de l'OCDE sauf le Chili et Israël, auxquels s'ajoutent l'Australie, le Japon et la Nouvelle-Zélande pour les données sur le niveau d'instruction.

Source : Estimations réalisées par l'OCDE sur la base des enquêtes nationales sur la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932480750>


Graphique 1.5. Le repli de l'emploi a pris la forme d'une hausse du chômage plutôt que d'une baisse des taux d'activité, 2007 T4-2010 T4

Évolution en points de pourcentage de la moyenne OCDE des effectifs de différentes catégories de travailleurs en proportion de la population d'âge actif^a



a) Les données n'ont pas été ajustées des variations saisonnières. Moyenne pondérée pour 27 pays de l'OCDE (hors Australie, Chili, Israël, Japon, Mexique, Nouvelle-Zélande et Suisse).

Source : Estimations réalisées par l'OCDE sur la base des enquêtes nationales sur la population active.

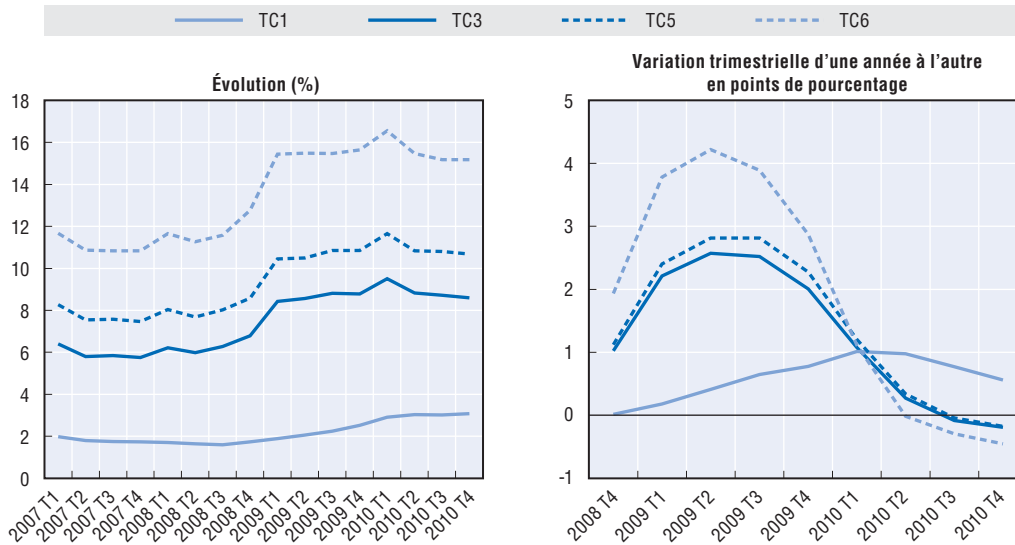
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932480769>

l'emploi n'ayant généralement pas eu pour effet d'inciter les travailleurs à quitter massivement la population active. Ainsi, le taux d'emploi total de la population d'âge actif a diminué de 2.2 points de pourcentage et 86 % de ce déficit d'emplois a pris la forme d'une hausse du chômage, le taux d'activité n'ayant diminué que de 0.3 point de pourcentage¹². Toutefois, on observe des écarts intéressants au niveau de l'évolution des taux d'activité des différentes catégories professionnelles, les jeunes ayant eu tendance à se retirer de la population active tandis que le taux d'activité des femmes et des seniors a augmenté. La progression du taux d'activité des femmes pourrait s'expliquer par un effet « travailleur ajouté » induit par le nombre élevé de licenciements parmi les hommes, tandis que celle, encore plus marquée, du taux d'activité des seniors représente une rupture nette par rapport aux récessions précédentes, lors desquelles le nombre de départs en retraite anticipée avait fortement augmenté dans beaucoup de pays¹³. Le fait que la crise ait eu, globalement, une incidence limitée sur les taux d'activité est certes encourageant, mais la chute du taux d'activité des jeunes conduit à s'interroger sur la proportion de jeunes qui acquièrent du capital humain supplémentaire de nature à améliorer leur future capacité d'emploi par rapport au pourcentage de ceux qui risquent de s'éloigner progressivement du marché du travail.

D'autre part, le nombre de travailleurs découragés et autres personnes en marge du marché du travail a augmenté environ deux fois moins que le nombre de chômeurs (voir l'écart entre TC5 et TC3 sur le graphique 1.6), ce qui témoigne également de la bonne tenue générale des taux d'activité. Si l'on adopte un indicateur encore plus large du tassement du marché du travail, tenant également compte des travailleurs en situation de sous-emploi parce qu'ils ne parviennent pas à effectuer autant d'heures de travail qu'ils le souhaiteraient, on constate que depuis 2007, cet indicateur (TC6) a augmenté presque

Graphique 1.6. Le taux de chômage et les indicateurs plus larges du tassement du marché du travail diminuent lentement, mais le chômage de longue durée continue d'augmenter

Autres indicateurs du tassement du marché du travail, moyenne OCDE, 2007 T4-2010 T4^{a,b}



TC : Taux de chômage.

Autres indicateurs du tassement du marché du travail :

TC1 : Personnes au chômage depuis au moins un an, en pourcentage de la population active.

TC3 : Taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT).

TC5 : Chômeurs plus personnes en marge du marché du travail, en pourcentage de la population active plus les personnes en marge du marché du travail.

TC6 : Chômeurs plus personnes en marge du marché du travail plus travailleurs sous-employés, en pourcentage de la population active plus les personnes en marge du marché du travail.


Personnes en marge du marché du travail : personnes non comptabilisées dans la population active et n'ayant pas recherché d'emploi au cours des quatre semaines précédentes mais souhaitant travailler et disponibles pour occuper un emploi. Les travailleurs découragés constituent un sous-groupe formé de celles, parmi les personnes en marge du marché du travail, qui ne recherchent pas d'emploi parce qu'elles sont convaincues de ne pas pouvoir en trouver.

Personnes en situation de sous-emploi : regroupent les travailleurs à temps plein travaillant moins d'une semaine complète (au cours de la semaine de référence de l'enquête) pour des raisons économiques et les travailleurs à temps partiel qui n'ont pas trouvé de poste à temps plein alors qu'ils le souhaitaient. Aux États-Unis, cette catégorie regroupe les travailleurs à temps plein qui, au cours de la semaine de référence de l'enquête, ont travaillé à temps partiel pour des raisons économiques, à raison de 1 à 34 heures de travail, et les travailleurs à temps partiel qui n'ont pas réussi à trouver un poste à temps plein.

a) La moyenne OCDE est une moyenne pondérée pour 29 pays. Pour des raisons de non-disponibilité des données, elle ne tient pas compte des pays suivants : Chili, Corée, Israël, Mexique et Suisse. Les résultats se rapportant aux différents pays sont présentés sur le graphique 1.A1.1 figurant en annexe de OCDE (2011c).

b) Les indicateurs du tassement du marché du travail utilisés pour réaliser ce graphique n'ont pas été corrigés des variations saisonnières. C'est pourquoi la valeur de TC3 est légèrement différente des taux de chômage corrigés des variations saisonnières qui apparaissent sur les autres graphiques.

Source : Estimations réalisées par l'OCDE sur la base de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) pour les pays européens et des enquêtes nationales sur la population active pour les autres pays.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932480788>

autant que le taux de chômage conventionnel en raison d'une forte hausse du nombre de travailleurs sous-employés, effectuant un petit nombre d'heures de travail¹⁴. Bien que cet indicateur plus large montre que les répercussions de la récession sur le marché du travail n'affectent pas seulement les personnes habituellement comptabilisées parmi les chômeurs, il est aussi utile de s'intéresser plus particulièrement au groupe plus restreint que forment les chômeurs de longue durée (définis, dans la présente étude, comme les personnes au chômage ininterrompu depuis au moins un an). Comme on pouvait s'y attendre étant donné la dynamique du chômage, le graphique 1.6 montre que le chômage

de longue durée (TC1) a amorcé sa décline plus tardivement que le chômage total et les indicateurs plus larges du tassement du marché du travail et qu'il a même continué d'augmenter pendant le quatrième trimestre 2010, alors que les autres indicateurs ont atteint leur point haut au premier trimestre 2010. Un chômage de longue durée élevé posant des problèmes particuliers en termes de politique publique, son évolution récente est analysée de façon plus approfondie dans les paragraphes qui suivent.

Dans quelle mesure le chômage de longue durée a-t-il augmenté ?

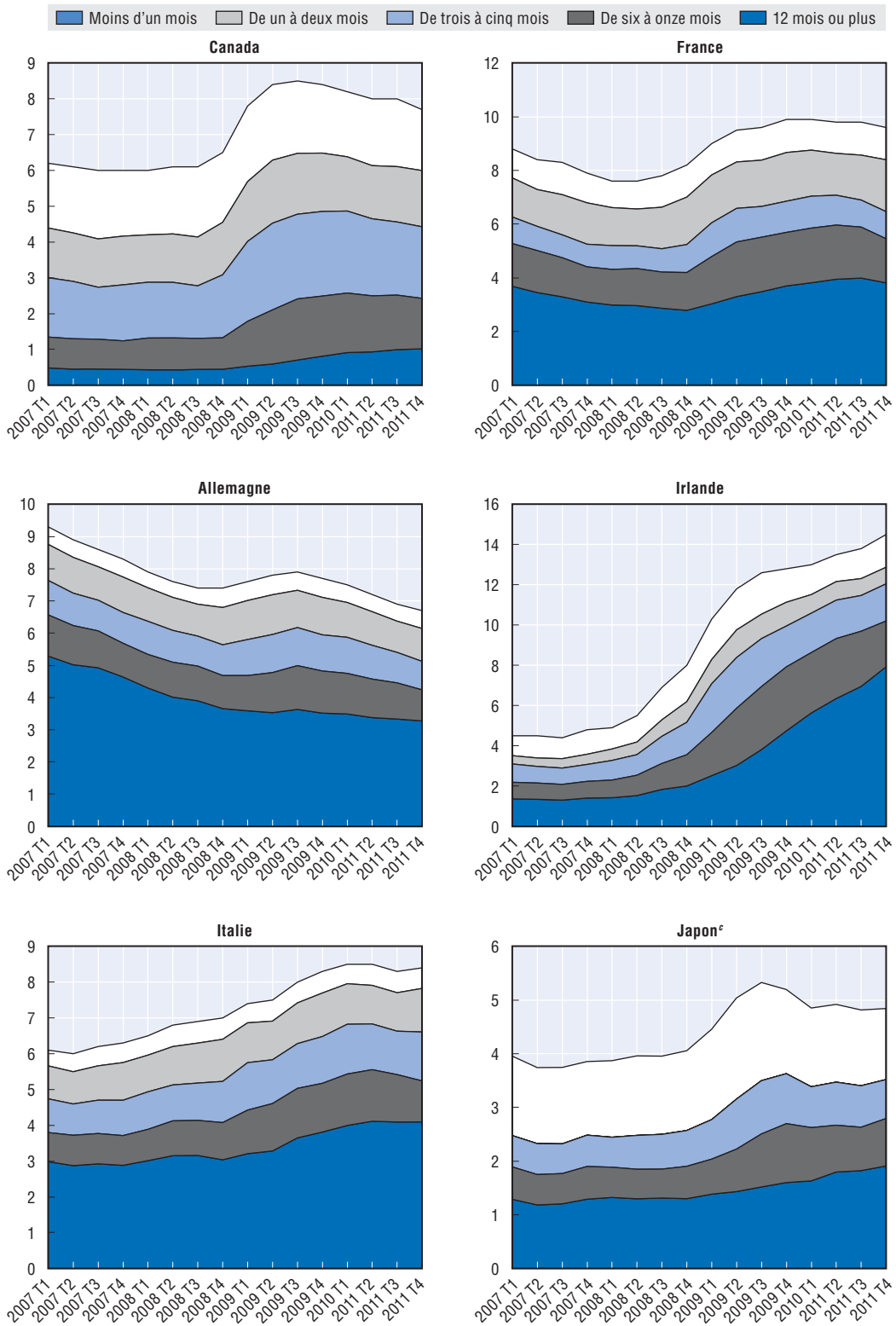
L'impact d'une récession sur la durée du chômage est difficile à apprécier du fait que le *taux d'entrée* dans le chômage (arrivée de nouveaux chômeurs en pourcentage de l'emploi total) augmente alors que le *taux de sortie* du chômage (proportion de chômeurs retrouvant un emploi ou sortant de la population active) diminue. Bien que ces évolutions tendent l'une comme l'autre à accroître le nombre de chômeurs, elles ont des effets de compensation sur la répartition par durée des épisodes de chômage au début d'une récession : la forte hausse du taux d'entrée entraîne une augmentation rapide du nombre de personnes au chômage de courte durée, tandis que la diminution du taux de sortie n'entraîne qu'une progression lente du nombre de chômeurs de longue durée bien que les demandeurs d'emploi voient leurs chances de retrouver un poste se dégrader immédiatement¹⁵. *In fine*, c'est le taux de sortie qui détermine la durée du chômage en régime stationnaire, mais le début d'une récession n'a rien d'un processus stationnaire.

Le graphique 1.7 présente l'évolution des taux de chômage par durée depuis 2007 dans quelques pays [cette évolution est présentée pour un plus grand nombre de pays dans l'annexe de OCDE (2011c), graphique 1.A1.3]. Le taux de chômage total est représenté par une droite et les zones grisées montrent la composition du chômage total selon sa durée. Le graphique révèle qu'une augmentation importante et durable du taux de chômage total est généralement associée à une forte hausse du nombre de travailleurs connaissant de longs épisodes de chômage, même si cette hausse se produit avec un certain décalage dans le temps. On observe toutefois de fortes disparités en ce qui concerne l'accroissement ou non de la part du chômage de longue durée dans le chômage total et l'ampleur de cet accroissement. Il apparaît également clairement que la récente poussée du chômage de longue durée a été particulièrement forte dans plusieurs pays où l'offre de main-d'œuvre disponible était auparavant relativement fluide et où la durée du chômage atteignait rarement un an. Les États-Unis font partie de ces pays. L'encadré 1.1 analyse, sur une période plus longue, la hausse du chômage de longue durée dans ce pays.

Le graphique 1.7 confirme aussi que le chômage de longue durée se constitue plus lentement que le chômage de courte durée au début d'une récession. De ce fait, la part des chômeurs privés d'emploi depuis au moins un an a reculé au début de la récession de 2008-09, lorsque le chômage a commencé à augmenter, mais a fini par connaître une hausse importante dans les pays où la montée du chômage a été forte et durable [voir le graphique 1.A1.2 en annexe de OCDE (2011c)]. S'agissant de la zone OCDE dans son ensemble, il existe un décalage de quatre trimestres entre le moment où le taux de chômage a commencé à augmenter et celui où l'incidence relative du chômage de longue durée (proportion de personnes sans emploi depuis un an au moins parmi l'ensemble des chômeurs) a commencé à progresser. Toutefois, ce décalage a été très variable d'un pays à l'autre et a probablement été influencé à la fois par les pratiques et institutions nationales en matière de marché du travail et par la nature du choc provoqué par la récession. En réalité, l'ampleur et la durée de la hausse du chômage induite par la récession constituent

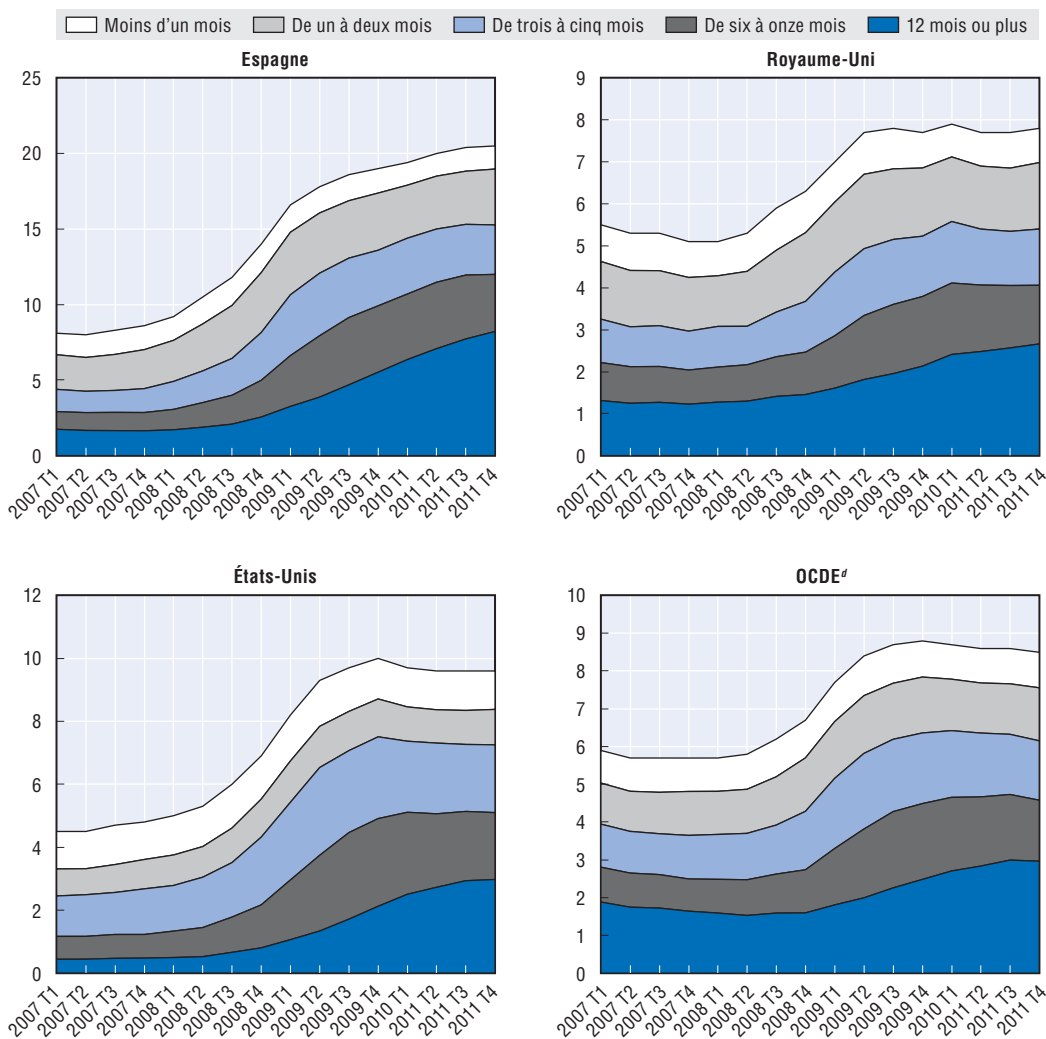
Graphique 1.7. **Évolution des taux de chômage selon la durée dans quelques pays^a, 2007 T1 à 2010 T4**

Pourcentage de la population active totale^b



Graphique 1.7. **Évolution des taux de chômage selon la durée dans quelques pays^a, 2007 T1 à 2010 T4 (suite)**

Pourcentage de la population active totale^b



- a) Le graphique 1.A1.3 figurant en annexe de OCDE (2011c) présente les résultats pour un plus grand nombre de pays.
 b) Les séries sur le chômage par durée ne sont pas corrigées des variations saisonnières mais ont été lissées à l'aide de moyennes mobiles centrées sur trois trimestres.
 c) Le chômage d'une durée inférieure à un mois correspond en réalité au chômage d'une durée inférieure à trois mois.
 d) La durée de chômage pour l'OCDE est une moyenne pondérée tenant compte des pays suivants : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Japon, Luxembourg, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède, Suisse et Turquie.

Source : Calculs effectués par l'OCDE d'après la Base de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE pour les taux de chômage et la Base de données sur les Statistiques de la population active de l'OCDE pour le chômage par durée.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932480807>

le facteur qui a le plus influencé l'ampleur de l'accroissement du risque de chômage de longue durée puisque bon nombre des pays qui ont connu la hausse la plus forte de l'incidence relative du chômage de longue durée ont des marchés du travail sur lesquels les flux étaient élevés avant la crise¹⁶.

Après avoir montré que la récession de 2008-09 a entraîné une forte augmentation du chômage de longue durée dans certains pays et une progression plus limitée dans

Encadré 1.1. Analyse historique de la montée spectaculaire du chômage de longue durée aux États-Unis à la suite de la « Grande récession »

La montée spectaculaire du chômage de longue durée qu'ont récemment connue les États-Unis conduit à rechercher si le pays a déjà été confronté à une telle hausse au cours du passé. Le graphique ci-après montre que l'augmentation après la crise est sans précédent au cours des dernières décennies. Même si la récession en W qui a duré de 1979 à 1982 avait entraîné une augmentation du taux de chômage total jusqu'à un niveau presque identique à celui atteint dans le sillage de la « Grande récession » (le point haut s'étant établi à 10.7 % au quatrième trimestre 1982 et à 10 % au quatrième trimestre 2009), la part des chômeurs privés d'emploi depuis un an ou plus avait atteint un niveau nettement inférieur (les points hauts s'étant établis respectivement à 14.2 et 31.4 %). Le niveau très élevé du chômage de longue durée observé actuellement s'explique, entre autres, par le fait qu'il résulte à la fois d'une hausse tendancielle sur plus longue période et de l'impact de la dernière récession. Pour isoler ce facteur tendanciel, il suffit d'examiner le point bas enregistré par le chômage de longue durée durant les phases d'expansion qui ont précédé les récessions de 1979-82, 1990-92, 2000-01 et 2007-09. Ce point bas s'est successivement établi à 3.9 %, 5.3 %, 6 % et 9.7 %, ce qui montre clairement que le risque de chômage de longue durée était orienté à la hausse. Toutefois, le niveau très élevé qu'il affiche actuellement s'explique aussi par le fait que la hausse qu'il a connue lors de la dernière récession était d'une ampleur sans précédent : la proportion de personnes ayant une durée du chômage d'un an ou plus a en effet augmenté de 21.7 points de pourcentage, soit une progression égale à plus du double de la plus forte augmentation constatée jusqu'alors en période de récession (plus de 10 points de pourcentage entre 1979 et 1983).

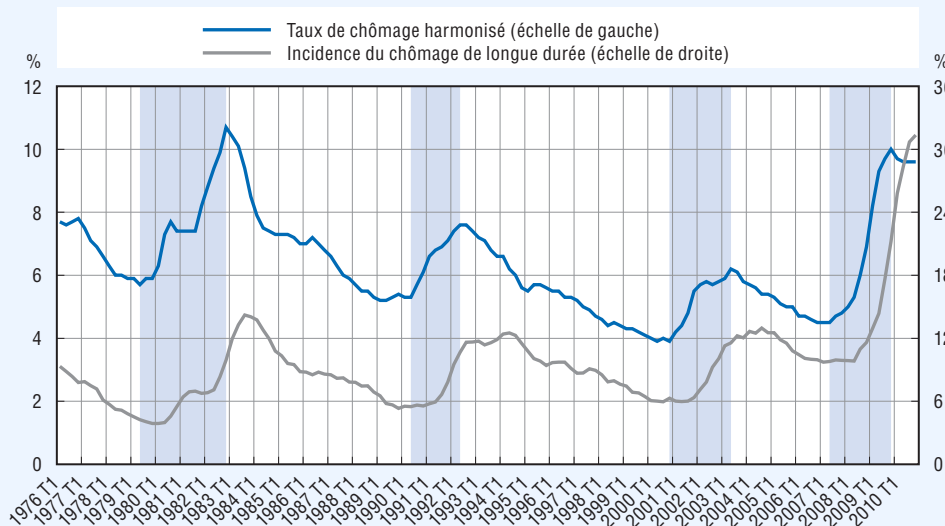
Plusieurs facteurs ont joué un rôle déterminant dans ces évolutions. S'agissant de la hausse tendancielle, il semble que le vieillissement de la population active et le renforcement des liens des femmes avec le marché du travail aient eu une influence. Ce second point est illustré par le fait que, alors que la proportion de femmes privées d'emploi depuis un an ou plus parmi les femmes au chômage était auparavant inférieure à la proportion correspondante parmi les hommes, cet écart entre les sexes s'était en grande partie comblé lorsque la dernière récession s'est amorcée, le chômage de longue durée des femmes s'établissant à 99 % de celui des hommes au début de la récession de 2007-09 contre 69 % lorsque la récession de 1979-82 a commencé (Junankar, 2011). Ce rapprochement pourrait s'expliquer par une moindre propension des femmes qui perdent leur emploi et ont des perspectives professionnelles médiocres à se retirer de la population active. Le chômage de longue durée a néanmoins continué d'augmenter plus fortement parmi les hommes que parmi les femmes durant la dernière récession, sans doute parce que les hommes sont surreprésentés dans les secteurs les plus cycliques (OCDE, 2009a).

Un certain nombre de chercheurs ont récemment analysé divers facteurs susceptibles d'expliquer la très forte hausse du chômage de longue durée qu'ont connue les États-Unis au cours de la récente récession, en particulier l'impact de l'allongement substantiel de la durée maximale d'indemnisation par l'assurance chômage. Si l'allongement de la durée d'indemnisation pendant une période de récession est une pratique courante aux États-Unis, celui qui est intervenu durant la récession de 2008-09 a été d'une ampleur beaucoup plus grande et a donc pu avoir une incidence plus forte sur le comportement de recherche d'emploi, d'autant plus qu'il était associé à plusieurs mesures visant à accroître la générosité des prestations*. Aaronson *et al.* (2010) ont peut-être été les premiers à évaluer cet impact. S'appuyant sur des études déjà réalisées au sujet de la sensibilité de la recherche d'emploi à la durée d'indemnisation, ils ont constaté que l'allongement de la durée maximale d'indemnisation par l'assurance chômage expliquait 10 à 15 % de l'augmentation totale de la durée du chômage observée depuis juillet 2008, ce qui représente une hausse de 0.7 point de pourcentage du chômage (pour une hausse totale de 5.5 points de pourcentage). Daly *et al.* (2011) aboutissent à des estimations similaires (0.4 à 0.8 points de pourcentage). Fujita (2010) constate un impact sensiblement plus fort (1.7 point de pourcentage), mais Kroft et Notowidigdo (2011) comme Schmieder *et al.* (2011) aboutissent à un impact plus léger (0.4-0.45 point de pourcentage). Bien qu'il existe une forte incertitude au sujet de l'ampleur de l'impact de l'allongement de la durée d'indemnisation, ces


Encadré 1.1. Analyse historique de la montée spectaculaire du chômage de longue durée aux États-Unis à la suite de la « Grande récession » (suite)

études montrent que cet allongement a contribué à l'augmentation de la durée des épisodes de chômage mais ne constitue pas le seul facteur d'explication.

Chômage de longue durée et taux de chômage aux États-Unis, de 1976 T1 à 2010 T4



Source : Calculs effectués par l'OCDE d'après les fichiers de base de l'enquête Current Population Survey (CPS).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481149>

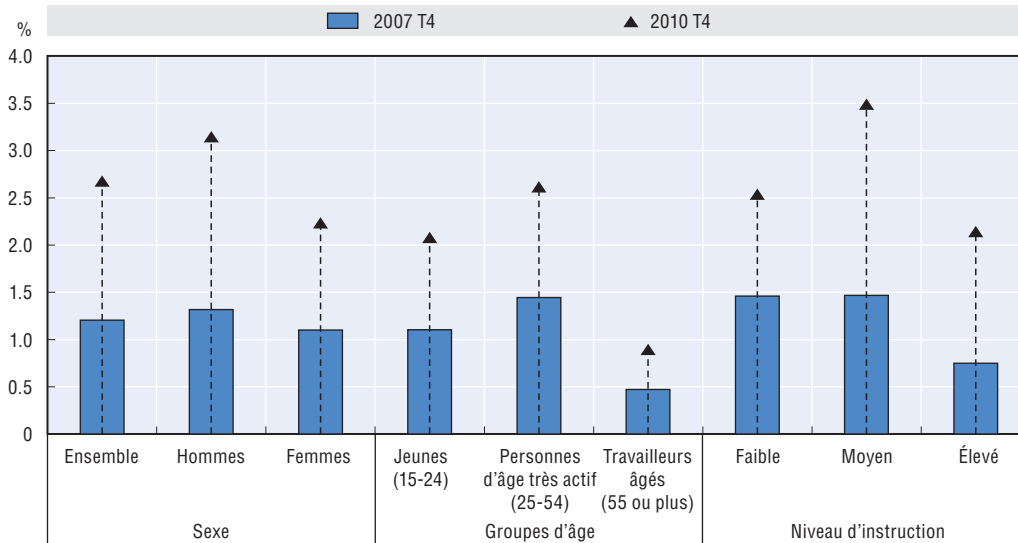
* Aux États-Unis, la durée maximale d'indemnisation, généralement limitée à six mois, a été allongée et a atteint 99 semaines dans certains états. En outre, le montant des prestations a été temporairement revalorisé, de même que l'aide accordée en vertu de la législation fédérale COBRA à certains demandeurs d'emploi pour leur permettre de financer leurs primes d'assurance maladie. Toutefois, la plupart de ces mesures ont déjà cessé de s'appliquer (ces réformes sont examinées de façon plus précise dans la section 2).

beaucoup d'autres, il importe d'identifier les catégories professionnelles qui supportent l'essentiel de cette hausse. Le graphique 1.8 présente l'évolution de l'incidence du chômage de longue durée entre le quatrième trimestre 2007 et le quatrième trimestre 2010 au sein de la population d'âge actif et de groupes définis par le sexe, l'âge et le niveau de qualification. La part de la population d'âge actif ayant une durée du chômage d'au moins un an est passée de 1.2 à 2.7 %. L'augmentation du chômage de longue durée a été nettement plus marquée parmi les hommes que parmi les femmes (1.8 contre 1.1 point de pourcentage) et également plus forte parmi les jeunes et la population d'âge très actif (1 et 1.2 point de pourcentage respectivement) que parmi les seniors (0.4 point de pourcentage). à noter qu'elle a été particulièrement prononcée parmi les jeunes malgré la baisse sensible du taux d'activité de ce groupe d'âge et que la hausse du taux d'activité des seniors n'a pas entraîné d'augmentation du taux de chômage de longue durée. Par ailleurs, et c'est là un autre enseignement notable, le chômage de longue durée a davantage augmenté parmi les travailleurs semi-qualifiés (2 points de pourcentage) que parmi les travailleurs peu qualifiés et qualifiés.

Le graphique 1.8 offre certes un aperçu des catégories de travailleurs dont le risque de chômage de longue durée a le plus augmenté, mais il ne donne pas d'indications claires au


Graphique 1.8. Le risque de chômage de longue durée s'est surtout accru pour les hommes, les jeunes et les travailleurs semi-qualifiés

Personnes au chômage depuis un an ou plus en pourcentage de la population d'âge actif, moyenne OCDE^a



a) Moyenne pondérée pour 27 pays de l'OCDE (hors Australie, Chili, Israël, Japon, Mexique, Nouvelle-Zélande et Suisse).

Source : Estimations réalisées par l'OCDE sur la base des enquêtes nationales sur la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932480826>

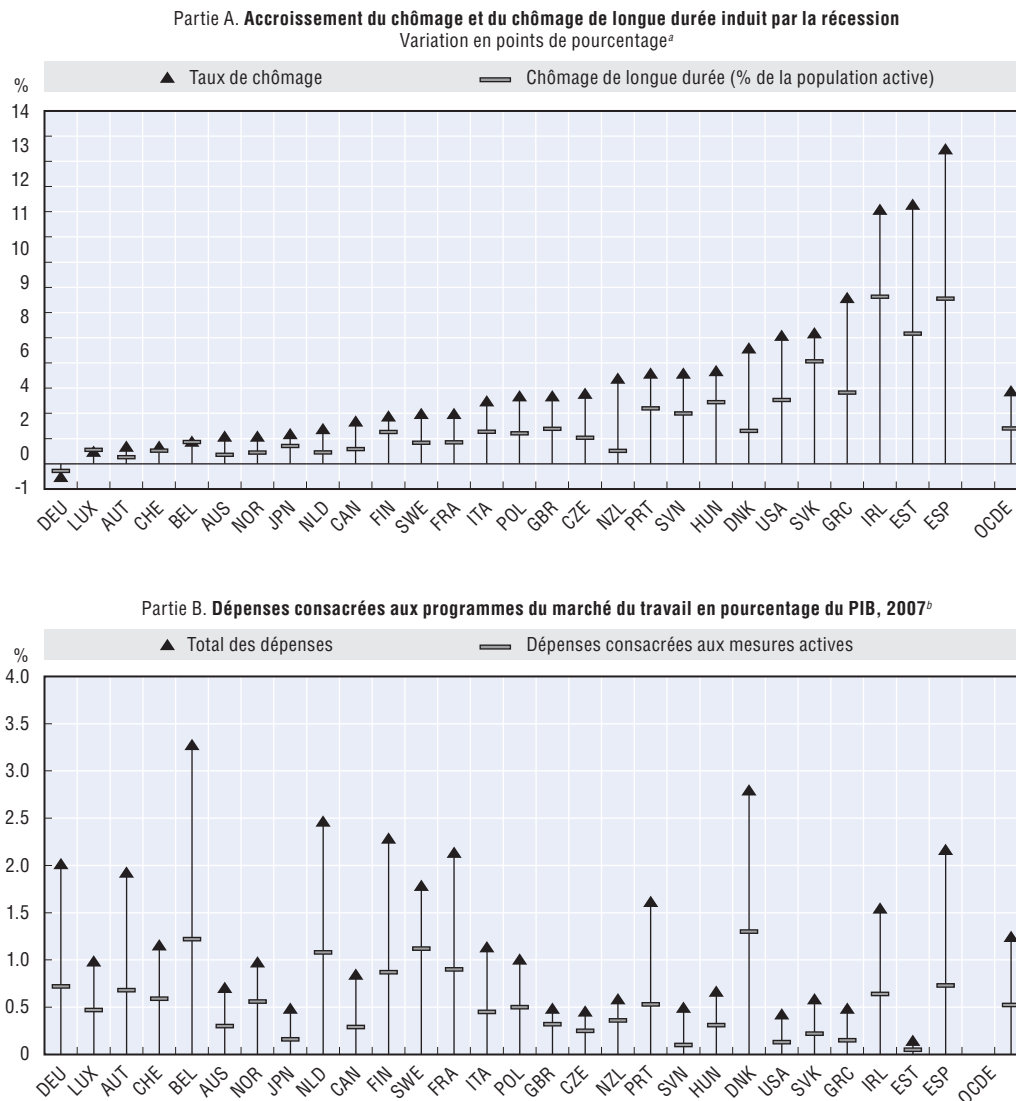
sujet du profil démographique de la population des chômeurs de longue durée, dont l'effectif est désormais plus élevé, parce qu'il ne tient pas compte des différences de taille entre les catégories étudiées. Le graphique 1.A1.4 figurant en annexe de OCDE (2011c) montre que dans la plupart des pays de l'OCDE, les hommes ont représenté la majorité des chômeurs de longue durée supplémentaires, de même que les personnes d'âge très actif et moyennement qualifiées. Toutefois, certains pays se démarquent de façon notable. Ainsi, en Espagne et en Islande, les travailleurs peu qualifiés ont représenté plus de la moitié des chômeurs de longue durée supplémentaires (ils en ont représenté 46 % en Italie).

Les moyens disponibles pour aider les demandeurs d'emploi sont-ils à la hauteur du problème ?

La section précédente a montré que le chômage, y compris de longue durée, a connu une hausse sensible dans le sillage de la récession de 2008-09, même si de fortes disparités sont observées à cet égard entre les pays de l'OCDE. Le nombre de chômeurs qui ont besoin d'aide ayant beaucoup plus augmenté dans certains pays que dans d'autres, il est utile d'examiner dans quelle mesure les pays les plus durement touchés étaient préparés lorsque la conjoncture s'est retournée. Le graphique 1.9 juxtapose les hausses récentes du chômage total et du chômage de longue durée et le niveau des dépenses publiques consacrées aux programmes actifs et passifs du marché du travail en 2007. Il en ressort notamment les constatations suivantes :

- Dans 7 des 11 pays qui ont vu leur taux de chômage augmenter plus que la moyenne OCDE, les dépenses engagées au titre des programmes du marché du travail en part du PIB ont été inférieures à la moyenne OCDE en 2007. Ces dépenses ont été particulièrement faibles dans plusieurs des pays les plus durement touchés, notamment l'Estonie, les États-Unis, la Grèce et la République slovaque (qui ont tous vu leur taux de

Graphique 1.9. En 2007, les dépenses au titre des programmes du marché du travail ont été relativement faibles dans la plupart des pays où le chômage a ensuite fortement augmenté



Note : Les pays sont classés dans l'ordre croissant selon l'augmentation de leur taux de chômage.

- a) Évolution entre le point le plus bas antérieur à la crise du taux de chômage trimestriel corrigé des variations saisonnières et le dernier taux disponible (en général 2010 T4). Les données sur le chômage de longue durée ne sont pas corrigées des variations saisonnières mais ont été lissées à l'aide de moyennes mobiles centrées sur trois trimestres.
b) Les données relatives à la Grèce ne tiennent pas compte des dépenses au titre des services publics de l'emploi.

Source : Calculs effectués par l'OCDE d'après la Base de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE pour le taux de chômage, les enquêtes nationales sur la population active pour le chômage de longue durée et la Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932480845>

chômage augmenter de plus de 5 points de pourcentage et le chômage de longue durée croître fortement aussi). Toutefois, les trois autres pays où la hausse du chômage a été supérieure à 5 points de pourcentage ont consacré un budget légèrement supérieur à la moyenne aux programmes du marché du travail en 2007 (Espagne, Irlande et Portugal) et le Danemark, dont les dépenses ont été nettement supérieures à la moyenne OCDE, a vu son taux de chômage progresser de 4.6 points de pourcentage.

- Le montant moyen des dépenses montre clairement que les pays les plus durement touchés sont aussi ceux qui avaient relativement peu investi dans les programmes du marché du travail avant la crise : les 11 pays qui ont subi une hausse du chômage supérieure à la moyenne ont consacré 1.1 % du PIB aux programmes du marché du travail en moyenne, contre 1.4 % du PIB pour les 17 pays dans lesquels l'augmentation du chômage a été inférieure à la moyenne OCDE. En 2007, le budget consacré aux programmes du marché du travail a même été encore plus faible dans les six pays où le taux de chômage a augmenté de plus de 5 points, puisqu'il s'est établi à tout juste 0.9 % du PIB en moyenne. En outre, dans l'ensemble, les pays les plus durement touchés ont affecté une part plus faible du budget consacré aux programmes du marché du travail à des mesures actives que les pays dont le marché du travail a mieux résisté à la récession. La part des dépenses engagées au titre des mesures actives s'est établie à 36 % en moyenne dans les 6 pays les plus durement touchés, contre 39 % dans l'ensemble des 12 pays qui ont subi une augmentation du chômage supérieure à la moyenne et 43 % dans les pays où l'augmentation du chômage est restée inférieure à la moyenne OCDE.

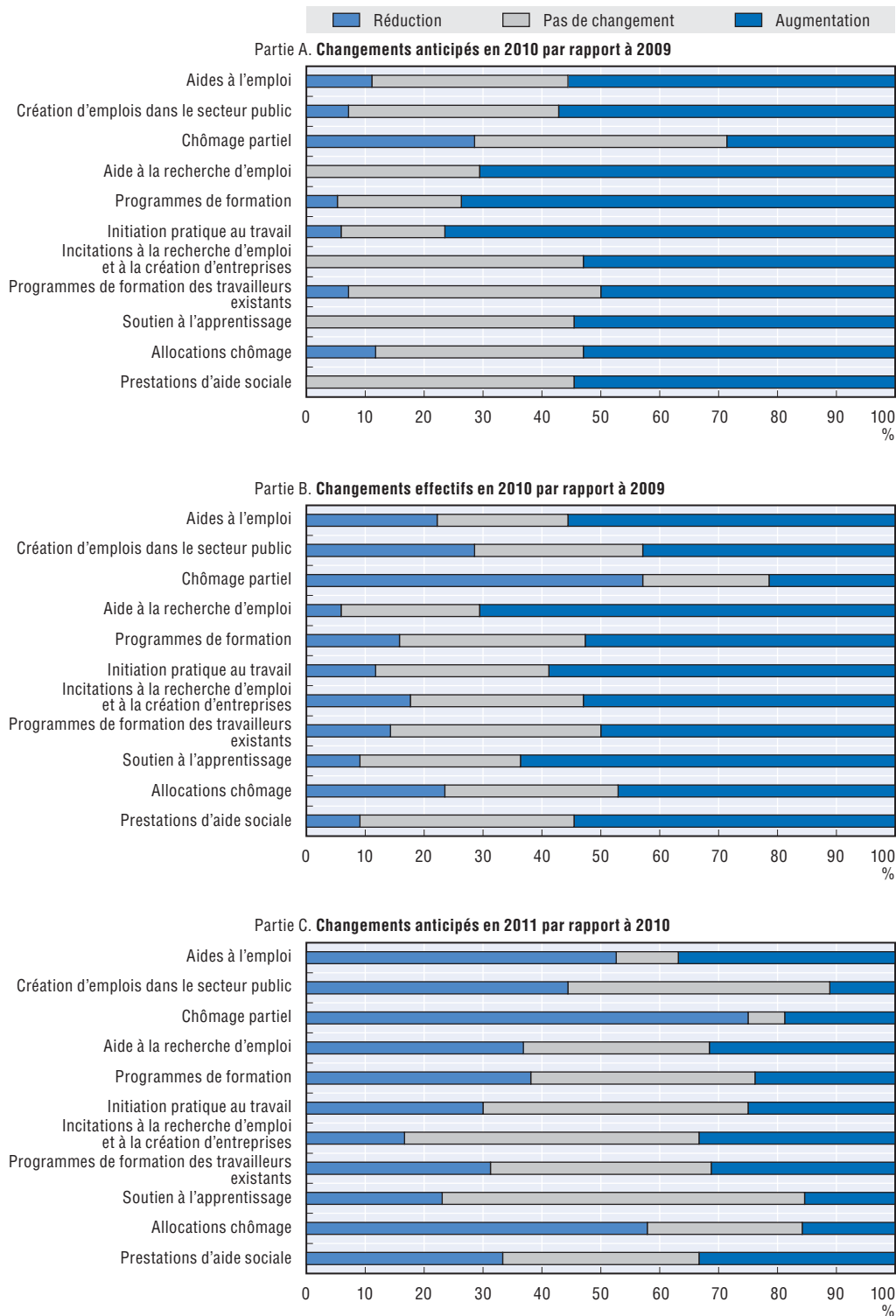
Face à ce constat, il est permis de se demander si les pays les plus durement touchés, qui, au moment où ils ont abordé la récession, investissaient relativement peu dans les programmes du marché du travail actifs comme passifs, n'ont pas eu des difficultés à renforcer ou compléter ces programmes pour faire face à la forte hausse du chômage. La suite de ce chapitre tente d'apporter des réponses à cette question, même si elle porte beaucoup plus sur les mesures passives de soutien des revenus que sur les mesures actives destinées à favoriser le retour à l'emploi, les données relatives au fonctionnement des programmes actifs durant la crise étant encore peu nombreuses¹⁷.

Début 2010, parmi les pays qui ont répondu au questionnaire de l'OCDE, rares sont ceux qui prévoyaient une diminution des ressources consacrées aux politiques du marché du travail au cours de cette année, tandis que les pays qui pronostiquaient une stabilité de ces dépenses par rapport à 2009 étaient à peu près aussi nombreux que ceux qui prévoyaient une hausse (OCDE, 2010a). Selon toute vraisemblance, ces prévisions reflétaient l'idée largement partagée selon laquelle la situation de l'emploi resterait difficile, voire continuerait de se dégrader en 2010. Elles s'expliquent aussi probablement par le fait que les nombreuses mesures de crise adoptées fin 2008 et début 2009, lorsque le chômage s'est envolé, devaient rester en vigueur (OCDE, 2009b). Les informations recueillies dans un nouveau questionnaire de l'OCDE permettent de comparer les dépenses *prévisionnelles* et celles qui ont réellement été *engagées* en 2010 (graphique 1.10, parties A et B)¹⁸. Les dépenses effectives ont finalement été inférieures aux prévisions dans un nombre considérable de pays. Il en est notamment très souvent ainsi pour les dépenses au titre des dispositifs de chômage partiel, mais aussi assez souvent pour celles engagées au titre des mesures actives et passives. Cette diminution inattendue des dépenses s'explique probablement par le fait que le chômage a moins augmenté que prévu dans certains pays et aussi par une baisse rapide du nombre de bénéficiaires de dispositifs de chômage partiel dans des pays comme l'Allemagne, où la reprise économique a été à la fois relativement rapide et relativement vigoureuse. Le fait que le nombre de bénéficiaires de dispositifs nouveaux ou existants ait été inférieur aux prévisions (ou que le déploiement des nouveaux dispositifs ait été plus lent que prévu) pourrait être un autre facteur d'explication.

S'agissant de l'avenir, bon nombre de pays prévoient, pour 2011, une stabilité ou une diminution des dépenses engagées au titre des programmes du marché du travail par rapport à leur niveau de 2010 (graphique 1.10, partie C). L'amélioration attendue de la

Graphique 1.10. Évolution prévue et effective des ressources consacrées aux politiques du marché du travail, 2009 à 2011

En pourcentage des réponses



Source : Calculs effectués par l'OCDE sur la base des réponses au questionnaire de l'OCDE *Employment and Social Policies in the Economic Downturn and Early Recovery*.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932480864>

situation de l'emploi explique probablement en grande partie qu'au moins la moitié des pays pronostiquent une diminution non négligeable des dépenses de prestations de chômage et de chômage partiel et de celles engagées au titre des aides à l'emploi et que d'autres pays, minoritaires mais relativement nombreux, prévoient une baisse de toutes les catégories de dépenses. Selon toute vraisemblance, cette diminution des dépenses s'explique aussi par le fait que les mesures temporaires adoptées pendant la crise vont cesser de s'appliquer (OCDE, 2010a) et par l'effort d'assainissement budgétaire engagé au niveau de l'administration dans son ensemble. à noter toutefois qu'un nombre considérable de pays continuent de s'attendre à une hausse des dépenses dans la plupart des domaines de la politique du marché du travail. En réalité, environ un tiers des pays qui ont répondu au questionnaire prévoient une hausse des dépenses engagées au titre des aides à l'emploi, de l'aide à la recherche d'emploi, des incitations à la recherche d'emploi et à la création d'entreprises, des programmes de formation pour les travailleurs existants et des prestations d'aide sociale en 2011. La disparité frappante entre pays au niveau de l'évolution des dépenses cette année s'explique sans nul doute par le fait que, comme expliqué précédemment, la situation de l'emploi a connu une évolution très variable et par des différences au niveau de la marge de manœuvre budgétaire disponible pour financer les dépenses au titre des programmes du marché du travail.

Cette analyse qualitative de l'évolution des ressources consacrées aux programmes du marché du travail ces dernières années témoigne de la nature contracyclique de ces dépenses mais ne permet ni d'apprécier si les mesures actives et passives ont été ou non suffisamment renforcées durant la récession de 2008-09, ni de se prononcer sur le rapport coût-efficacité des dépenses engagées¹⁹. Les sections 2 à 4 du présent chapitre analysent de façon beaucoup plus approfondie le fonctionnement des dispositifs d'indemnisation du chômage et d'aide sociale pendant la crise et tirent des conclusions préliminaires sur ceux qui se sont révélés efficaces et ceux qui ont besoin d'être améliorés dans la perspective de crises ultérieures. Il ne sera possible de réaliser une analyse similaire pour les programmes actifs que lorsque davantage de données sur les dépenses engagées et le nombre de bénéficiaires seront disponibles.

2. Quels filets de protection étaient en place lorsque la récession a commencé et comment ont-ils évolué ?

Les pays de l'OCDE disposent, dans leur quasi-totalité, de systèmes de protection sociale qui sont destinés à atténuer l'impact des pertes de revenu sur le niveau de vie des travailleurs et de leur famille mais dont on craint qu'ils n'aient un effet désincitatif sur l'offre de main-d'œuvre. Cette section porte sur les principales composantes du filet de protection vers lequel la population d'âge actif peut se tourner pour se procurer un revenu en cas de chômage, examinant notamment les modifications qui leur ont été apportées, en termes de structure et de générosité, en réaction à la récente récession. Les indemnités de chômage et les prestations d'aide sociale/d'assistance chômage font l'objet d'un examen approfondi, tandis que d'autres dispositifs aidant de façon non négligeable les travailleurs à affronter une récession n'entrent pas dans le champ du présent chapitre. Ainsi, les prestations liées à l'exercice d'un emploi, conçues pour faciliter la réinsertion sur le marché du travail ou apporter un soutien supplémentaire aux personnes qui travaillent déjà, notamment à celles dont la durée de travail diminue en raison de la crise, ne sont pas examinées parce qu'elles s'adressent surtout aux personnes qui occupent un emploi²⁰. De même, les programmes actifs du marché du travail, qui ont vocation à aider les chômeurs

à retrouver un emploi et constituent un volet essentiel de la stratégie adoptée par les pouvoirs publics pour atténuer l'impact des récessions sur les travailleurs, ne sont pas analysées dans le présent chapitre (voir OCDE, 2009a, 2009b et 2010a pour un examen approfondi de ces programmes dans un contexte de récession).

Bien que les systèmes de protection sociale varient fortement en termes de structure et d'envergure d'un pays à l'autre de l'OCDE, ils comportent en principe deux grands piliers destinés à garantir une aide au revenu aux travailleurs qui perdent leur emploi et autres chômeurs : les régimes d'assurance chômage (ci-après dénommés régimes d'indemnisation du chômage) et les systèmes d'aide sociale. En outre, il existe parfois des régimes d'assistance chômage qui peuvent intervenir à la place ou en complément des régimes d'indemnisation du chômage et qui constituent souvent un pilier de niveau intermédiaire entre les piliers inférieur et supérieur. Les paragraphes qui suivent visent notamment à apprécier si les différents piliers du système de soutien des revenus en faveur des chômeurs fonctionnent efficacement lorsqu'une récession sévère entraîne une augmentation du besoin de ce type d'aide. à noter toutefois que dans quelques pays de l'OCDE, dont l'Australie et la Nouvelle-Zélande, le système de soutien des revenus en faveur des chômeurs ne comporte qu'un pilier, si bien que les problématiques étudiées ici se posent dans des termes quelque peu différents.

Les régimes d'indemnisation du chômage constituent le premier pilier, ou pilier supérieur, du système de soutien des revenus et ont principalement deux objectifs. Le premier consiste à remplacer temporairement une fraction de la perte de revenu subie par les travailleurs qui perdent leur emploi et qui remplissent les conditions requises (objectif de lissage de la consommation), si bien que le montant des indemnités est en général lié au montant du revenu d'activité antérieur (à concurrence d'un plafond). Deuxièmement, d'un point de vue macroéconomique, les régimes d'indemnisation du chômage contribuent à soutenir la demande totale en période de ralentissement de la conjoncture parce qu'ils remplissent une fonction de stabilisateur budgétaire automatique (Chase, 2007). Ces régimes sont, par nature, très sensibles à l'évolution de la situation de l'emploi et représentent en général la première ligne de défense pour atténuer l'impact d'un tassement du marché du travail sur le niveau de vie des travailleurs qui perdent leur emploi et de leur famille. Toutefois, ils sont généralement réservés aux demandeurs d'emploi (excluant les non-salariés)²¹ qui ont suffisamment cotisé à l'assurance chômage ou qui justifiaient d'une certaine ancienneté à la date de leur licenciement, si bien que les nouveaux arrivants sur le marché du travail, les travailleurs peu rémunérés ou temporaires et les non-salariés sont susceptibles d'être moins bien protégés (Immervoll, 2009).

La plupart des pays de l'OCDE sont aussi dotés de dispositifs de chômage partiel ou de réduction du temps de travail, parfois intégrés au régime d'indemnisation du chômage. Ces dispositifs visent à préserver l'emploi et à offrir une aide au revenu aux travailleurs dont la durée de travail a été réduite en raison de la faiblesse temporaire de la demande durant une crise touchant l'ensemble de l'économie. Dans certains pays, ils ont représenté une composante importante des solutions adoptées en réaction à la crise actuelle (c'est par exemple le cas en Allemagne, en Belgique, en Italie et au Japon). Bien qu'ils ne fassent pas partie des systèmes de soutien des revenus étudiés dans le présent chapitre, ces systèmes et leur rôle durant la récession de 2008-09 sont brièvement décrits dans l'encadré 1.2.

Le deuxième pilier, ou pilier inférieur, du système de soutien des revenus, qui s'adresse aux personnes n'ouvrant pas ou plus droit aux indemnités de chômage, est en

Encadré 1.2. Préserver l'emploi à l'aide de dispositifs de chômage partiel

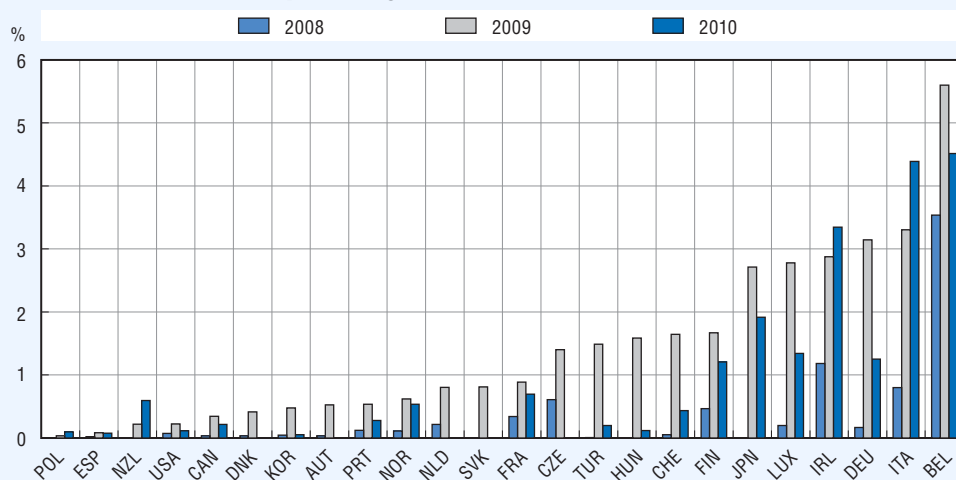
Une réduction du nombre total d'heures travaillées peut prendre la forme d'une diminution de la durée moyenne du travail par travailleur (par exemple une diminution des heures supplémentaires) et/ou d'une réduction du nombre de travailleurs (par exemple à travers des licenciements). Il peut être plus équitable et plus rentable de réduire la durée moyenne de travail par travailleur que de réduire les effectifs parce que cette solution permet : i) de partager plus équitablement le coût de l'ajustement entre les membres du personnel ; et ii) d'éviter que des facteurs transitoires ne détruisent une adéquation précieuse entre les compétences des salariés et les emplois (OCDE, 2009a). Encourager, dans la mesure du possible, les employeurs à pratiquer une politique de « rétention du personnel » durant une crise économique peut aussi alléger la charge qui pèse sur les systèmes publics de protection sociale en faveur des demandeurs d'emploi.

Pour toutes ces raisons, la plupart des pays de l'OCDE sont dotés d'un système de chômage partiel dans le cadre duquel, si certaines conditions sont remplies (par exemple en présence d'une réduction vérifiable de la demande de produits), les entreprises ou les salariés perçoivent une aide financière en contrepartie d'une réduction temporaire de la durée du travail par travailleur. Ces dispositifs ont deux objectifs. Premièrement, ils visent à préserver des emplois dans les entreprises temporairement confrontées à une faiblesse de la demande en favorisant le partage du travail. Deuxièmement, ils ont vocation à fournir une aide au revenu aux salariés dont la durée de travail est réduite en raison d'un raccourcissement de la semaine de travail ou d'une mise au chômage technique. Dans le sillage de la récente crise, des dispositifs de ce type ont été créés en Hongrie, au Mexique, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas, en Pologne, en République slovaque et en République tchèque. Par ailleurs, de nombreux pays ont élargi la couverture ou accru la générosité des dispositifs existants ou ont assoupli les conditions d'accès ou allégé les obligations administratives afin d'encourager leur utilisation.

Comme le montre le graphique ci-après, le stock moyen de bénéficiaires d'un dispositif de chômage partiel en pourcentage de l'ensemble des salariés a nettement augmenté entre 2007 et 2009. Cette hausse a été particulièrement forte en Allemagne, en Belgique, en Italie, au Luxembourg et au Japon.

Taux mensuel moyen d'utilisation du chômage partiel pour quelques années

En pourcentage de l'ensemble des salariés



Note : Les pays sont classés par ordre croissant selon la proportion de salariés affiliés à un dispositif de chômage partiel en 2009.

Source : Estimations réalisées d'après des données administratives issues du questionnaire OCDE-UE et de la Base de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481168>

Encadré 1.2. **Préserver l'emploi à l'aide de dispositifs de chômage partiel** (suite)

Venn (2011), qui ont analysé le fonctionnement de ces systèmes au cours de cette période, démontrent qu'ils ont fortement contribué à sauver des emplois durant la crise, surtout en Allemagne et au Japon. Cependant, cet impact positif ne concerne généralement que les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, ce qui pourrait renforcer encore la segmentation du marché du travail entre les travailleurs.

Depuis le départ, l'un des principaux défis à relever en ce qui concerne la conception et le fonctionnement des dispositifs de chômage partiel consiste à garantir que la subvention destinée à favoriser la « rétention de main-d'œuvre » ne se transforme pas en une subvention aux salaires quasi définitive qui, en subventionnant des emplois qui ne sont plus compétitifs, empêcherait des changements structurels nécessaires. S'il n'est pas encore possible de se prononcer sur les effets à long terme des dispositifs de chômage partiel, les premières données disponibles à la suite de la récente crise indiquent que des dispositifs bien conçus sont susceptibles de contribuer fortement à réduire le nombre de personnes privées d'emploi exclusivement tributaires de l'aide au revenu durant une récession sans pour autant faire obstacle à une réallocation de la main-d'œuvre propre à permettre des gains d'efficacité. Dans la plupart des pays pour lesquels on dispose de données, le recours aux dispositifs de chômage partiel a commencé à régresser en 2010. À ce stade, il n'est pas possible de distinguer la part de cette diminution qui peut être attribuée à une amélioration de la situation économique de celle qui s'explique par le fait que bon nombre des entreprises et des salariés qui ont eu recours à un dispositif de chômage partiel durant la récession ont désormais atteint la durée maximale de versement de la subvention prévue par ces dispositifs (la durée médiane prévue par les régimes en place en 2009 était de 12 mois). La diminution du recours au chômage partiel observée entre 2009 et 2010 est variable selon les pays et ce recours a même continué de progresser en Italie.

principe composé de systèmes d'aide sociale qui fournissent une aide au revenu aux ménages disposant de ressources insuffisantes pour pourvoir à leurs besoins (Adema, 2006). Ces systèmes sont souvent qualifiés de dispositifs de « dernier recours » parce qu'ils viennent en général en complément des autres revenus (de source publique ou privée) qu'un individu ou un ménage a accumulés ou perçoit ou auxquels il peut prétendre. L'ouverture des droits est souvent subordonnée aux besoins spécifiques du ménage, évalués en fonction de ses conditions de vie ainsi que des ressources et du patrimoine dont il dispose. Les prestations d'aide sociale sont en général calculées de façon à garantir un niveau minimum de ressources et ne sont donc pas modulées en fonction du revenu d'activité que percevait le demandeur d'emploi. En outre, leur durée de versement n'est en principe pas expressément limitée dans le temps²² mais les conditions de ressources et de patrimoine peuvent être très restrictives (Immervoll, 2009).

Par ailleurs, un certain nombre de pays sont dotés de dispositifs généralement dénommés dispositifs d'assistance chômage. En Australie et en Nouvelle-Zélande, le système de soutien des revenus en faveur des chômeurs d'âge actif est exclusivement composé d'un système d'assistance chômage soumis à condition de ressources, auquel tout individu peut avoir accès indépendamment de son expérience professionnelle dès lors qu'il remplit les conditions de ressources requises. Dans d'autres pays, le système d'assistance chômage fait office de pilier inférieur (par exemple au Royaume-Uni, en Irlande et en Allemagne) et offre souvent une aide au revenu temporaire de niveau intermédiaire aux personnes qui n'ont pas accès aux régimes d'indemnisation du chômage ou arrivent en fin de droits (c'est le cas en Espagne, en Estonie, en Finlande, en Hongrie, au Portugal et en Suède) ; l'assistance chômage consiste parfois en une prolongation temporaire, éventuellement ciblée, de l'aide au revenu garantie par le

premier pilier pour les personnes qui ont épuisé leurs droits aux indemnités de chômage (Autriche, France et Grèce). Les allocations d'assistance chômage sont en principe d'un montant plus faible que les indemnités de chômage et peuvent, dans certains cas, être complétées par des prestations d'aide sociale. Elles sont en général soumises à condition de ressources et leur montant est prédéfini, si bien qu'il dépend moins du revenu d'activité antérieur que celui des indemnités de chômage. Toutefois, les critères de ressources sont très souvent moins restrictifs que ceux appliqués pour l'octroi d'allocations d'aide sociale (Immervoll, 2009). Dans l'analyse empirique présentée ci-après, les régimes d'indemnisation du chômage recouvrent les régimes d'assurance chômage/emploi ainsi que les dispositifs d'assistance chômage qui font office de pilier supérieur du système de soutien des revenus en faveur des demandeurs d'emploi et les systèmes d'aide sociale recouvrent à la fois les systèmes d'aide sociale *stricto sensu* et les dispositifs d'assistance chômage qui font office de pilier inférieur du système de soutien des revenus.

Régimes d'indemnisation du chômage

Les longs épisodes de chômage peuvent avoir des répercussions très négatives sur la capacité des individus et des ménages à honorer leurs obligations financières et à conserver leur niveau de vie. Par conséquent, le montant des prestations auxquelles les chômeurs sont susceptibles de prétendre et la durée potentielle de versement de ces prestations sont deux éléments importants à prendre en compte dans l'examen de la capacité des régimes d'indemnisation du chômage à atténuer les effets de la récession sur les individus et leur famille.

Le tableau 1.1 présente, pour les individus d'âge très actif ouvrant droit aux indemnités de chômage, les taux de remplacement nets (c'est-à-dire après impôt) garantis à différentes étapes d'un épisode de chômage. Les résultats correspondent à des moyennes établies sur la base de différents niveaux de revenu d'activité et de différentes situations familiales et tiennent compte des impôts et des avantages liés à la famille en vigueur en 2009²³. Ces taux de remplacement permettent d'avoir une vision synthétique de la générosité des indemnités au cours de la première année pleine de récession et, par conséquent, de l'impact de la plupart des mesures adoptées pour améliorer l'indemnisation du chômage au début de la récession, mais ne donnent pas d'indication sur les évolutions ultérieures²⁴. En principe, c'est pendant la première année d'un épisode de chômage que l'indemnisation de la perte de revenu est la plus élevée. Dans les pays de l'OCDE, les chômeurs touchent en moyenne plus de 50 % du revenu d'activité qu'ils percevaient avant de perdre leur emploi. Dans certains pays, le montant des indemnités diminue fortement lorsque le bénéficiaire entame sa deuxième année de chômage (il devient par exemple inférieur à 10 % du dernier salaire au Luxembourg, en Italie, au Japon et en Corée). Cette baisse est principalement due à l'épuisement des droits aux indemnités de chômage temporaires et au fait que l'on suppose que le bénéficiaire n'ouvre pas droit à l'aide sociale et aux aides au logement, qui font l'objet d'une analyse spécifique ci-après. Une baisse similaire est observée dans d'autres pays au début de la troisième année de chômage (par exemple aux Pays-Bas et en Suisse) ou de la quatrième année (Suède et Islande).

Le graphique 1.11 met en évidence sur la générosité de l'indemnisation des modifications que les pays de l'OCDE ont apportées, en réponse à la crise, au montant et à la durée de versement maximale des prestations. Il présente pour 2007 et 2009 la moyenne du taux de remplacement net calculée sur les deux premières années d'un épisode de chômage. Bien que la générosité de l'indemnisation soit restée plutôt stable entre 2007

Tableau 1.1. Niveau des indemnités de chômage en fonction de la durée de l'épisode de chômage


Taux de remplacement nets à différentes étapes d'un épisode de chômage, en pourcentage, 2009^a

| | Année 1 | Année 2 | Année 3 | Année 4 | Année 5 | Moyenne sur cinq ans |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|----------------------|
| Belgique | 71.2 | 64.6 | 64.6 | 64.6 | 64.6 | 65.9 |
| Danemark | 72.6 | 73.4 | 73.4 | 73.4 | 9.7 | 60.5 |
| Autriche | 61.8 | 58.7 | 58.7 | 58.7 | 58.7 | 59.3 |
| Irlande | 58.6 | 58.8 | 58.8 | 58.8 | 58.8 | 58.8 |
| Portugal | 79.3 | 78.9 | 55.7 | 38.9 | 4.7 | 51.5 |
| Nouvelle Zélande | 50.8 | 50.8 | 50.8 | 50.8 | 50.8 | 50.8 |
| Australie | 49.1 | 49.1 | 49.1 | 49.1 | 49.1 | 49.1 |
| Allemagne | 64.9 | 49.4 | 43.3 | 37.1 | 37.1 | 46.4 |
| France | 67.3 | 67.3 | 30.0 | 30.0 | 30.0 | 44.9 |
| Finlande | 60.1 | 57.8 | 32.5 | 32.5 | 32.5 | 43.0 |
| Islande ^b | 66.9 | 64.4 | 64.4 | 8.9 | 8.9 | 42.7 |
| Suède | 60.9 | 59.7 | 56.5 | 19.4 | 7.7 | 40.9 |
| Norvège | 72.9 | 73.9 | 18.1 | 17.5 | 17.5 | 40.0 |
| Espagne | 67.7 | 63.7 | 23.5 | 23.5 | 12.6 | 38.2 |
| Royaume-Uni | 33.0 | 32.6 | 32.6 | 32.6 | 32.6 | 32.7 |
| Pays-Bas | 72.6 | 61.0 | 5.3 | 5.3 | 5.3 | 29.9 |
| Canada | 61.9 | 15.5 | 15.5 | 15.5 | 15.5 | 24.8 |
| Luxembourg | 85.1 | 9.3 | 9.3 | 9.3 | 9.3 | 24.5 |
| Suisse | 80.7 | 40.4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 24.2 |
| Slovénie | 56.7 | 12.2 | 12.2 | 12.2 | 12.2 | 21.1 |
| Hongrie | 45.9 | 12.9 | 12.9 | 12.9 | 12.9 | 19.5 |
| Grèce | 53.2 | 10.1 | 4.4 | 4.4 | 4.4 | 15.3 |
| Estonie | 49.3 | 13.0 | 4.6 | 4.6 | 4.6 | 15.2 |
| Pologne | 44.1 | 7.5 | 7.5 | 7.5 | 7.5 | 14.8 |
| République slovaque | 37.9 | 9.0 | 9.0 | 9.0 | 9.0 | 14.8 |
| République tchèque | 29.7 | 8.8 | 8.8 | 8.8 | 8.8 | 13.0 |
| États-Unis | 44.9 | 16.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 12.3 |
| Japon | 45.5 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 11.5 |
| Italie | 46.7 | 1.6 | 1.6 | 1.6 | 1.6 | 10.6 |
| Turquie | 45.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 9.1 |
| Corée | 30.4 | 0.6 | 0.6 | 0.6 | 0.6 | 6.6 |
| Médiane | 58.6 | 40.4 | 15.5 | 12.9 | 9.3 | 29.9 |

a) Les pays sont classés par ordre décroissant selon l'indicateur global de générosité (moyenne sur cinq ans). Les calculs tiennent compte des revenus en espèces (à l'exclusion, par exemple, des cotisations versées par l'employeur à l'assurance maladie ou retraite pour les travailleurs et des transferts en nature pour les chômeurs) ainsi que de l'impôt sur le revenu et de la part salariale des cotisations sociales obligatoires. L'objectif étant de déterminer le rôle des indemnités de chômage, on suppose que les familles disposant de ressources faibles ne perçoivent pas de prestations d'aide sociale ou d'aides au logement pour compléter leur revenu. Les éventuelles indemnités de licenciement ne sont pas prises en compte non plus. Les taux de remplacement nets ont été calculés pour un travailleur d'âge très actif (40 ans) ayant une carrière professionnelle « longue » et ininterrompue. Ils correspondent à des moyennes sur 12 mois, calculées en tenant compte de quatre familles types (personne seule, couples comptant un apporteur de revenu, avec et sans enfants) et de deux revenus d'activité (67 % et 100 % du salaire moyen à temps plein). Le plafonnement des prestations abaisse les taux de remplacement pour les individus qui perçoivent un salaire supérieur à la moyenne. Voir OCDE (2007a) pour de plus amples informations.

b) Pour l'Islande, le taux de remplacement net ne tient pas compte de la mesure de décembre 2010 qui a fait passer la durée d'indemnisation de trois à quatre ans avec effet rétroactif.

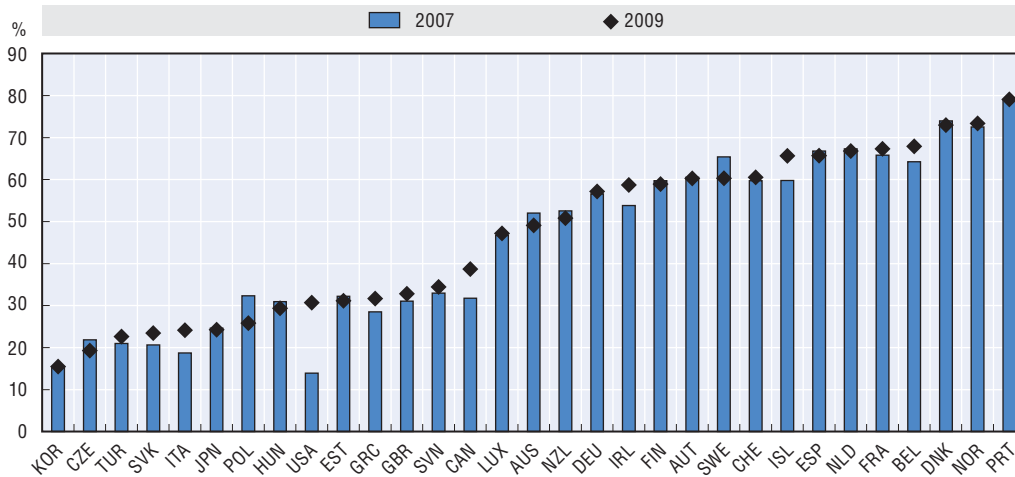
Source : Modèles impôts-prestations de l'OCDE (www.oecd.org/els/social/workincentives).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481947>

et 2009 dans la plupart des pays, elle a sensiblement augmenté dans certains d'entre eux, en particulier aux États-Unis. Aux États-Unis, l'allongement de la durée d'indemnisation est intervenue très rapidement et a été beaucoup plus généreux que lors des récessions

Graphique 1.11. Impact des modifications récemment apportées au montant des prestations de chômage et à la durée d'indemnisation sur la générosité globale des régimes


Taux de remplacement nets moyens pour un épisode de chômage de deux ans^a



Note : Les pays sont classés par ordre croissant selon l'indicateur de générosité pour 2009 (moyenne sur deux ans du taux de remplacement net).

a) Les calculs tiennent compte des revenus en espèces (à l'exclusion, par exemple, des cotisations versées par l'employeur à l'assurance maladie ou retraite pour les travailleurs et des transferts en nature pour les chômeurs) ainsi que de l'impôt sur le revenu et de la part salariale des cotisations sociales obligatoires. L'objectif étant de déterminer le rôle des indemnités de chômage, on suppose que les familles disposant de ressources faibles ne perçoivent pas de prestations d'aide sociale ou d'aides au logement pour compléter leur revenu. Les éventuelles indemnités de licenciement ne sont pas prises en compte non plus. Les taux de remplacement nets ont été calculés pour un travailleur d'âge très actif (40 ans) ayant une carrière professionnelle « longue » et ininterrompue. Ils correspondent à des moyennes sur 24 mois, calculées en tenant compte de quatre familles types (personne seule, couples comptant un apporteur de revenu, avec et sans enfants) et de deux revenus d'activité (67 et 100 % du salaire moyen à temps plein). Le plafonnement des prestations abaisse les taux de remplacement pour les individus qui perçoivent un salaire supérieur à la moyenne. Voir OCDE (2007a) pour de plus amples informations.

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

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932480883>

précédentes, cette durée, qui était de 26 semaines en 2007 ayant atteint jusqu'à 99 semaines en 2009 avec des différences selon les états. La durée d'indemnisation a aussi sensiblement augmenté au Canada, où le mécanisme de prolongation automatique lié à la hausse des taux de chômage a été renforcé par une prolongation temporaire de la durée d'indemnisation de cinq semaines pour tous les travailleurs remplissant les conditions requises et une prolongation plus généreuse pour certains groupes (la prolongation peut par exemple atteindre 20 semaines pour les travailleurs de longue date)²⁵. La prolongation des droits est principalement motivée par la volonté d'éviter que le montant des prestations de soutien des revenus perçues par les chômeurs ne diminue rapidement et radicalement à une période où il est particulièrement difficile de trouver un emploi ; elle constitue en outre un outil de relance budgétaire lorsque le chômage est élevé. Elle peut également contribuer à réduire la proportion d'actifs qui a recours à d'autres systèmes publics de soutien des revenus comportant un risque plus élevé de dépendance durable à l'égard des prestations et d'érosion des compétences, comme l'aide sociale, les prestations d'invalidité et les régimes de retraite (De Serres *et al.*, 2011 ; OCDE, 2010d).

D'autres pays ont augmenté le montant des prestations en pourcentage du salaire moyen, soit à travers une réforme officielle (Grèce, Italie, Belgique et Turquie par exemple), soit à travers l'indexation automatique des prestations (Islande et Irlande par exemple).

D'après les taux de remplacement nets présentés sur le graphique 1.11, ces hausses semblent avoir été très modestes. Une autre des réformes adoptées en réaction à la crise a consisté à assouplir les conditions d'ouverture des droits pour élargir la couverture. Ainsi, en Finlande, en France, en Israël et au Japon, la modification des conditions d'ouverture des droits a permis aux travailleurs temporaires ou occasionnels d'accéder plus facilement au pilier supérieur du système de soutien des revenus [voir le tableau 1.A1.6 figurant en annexe de OCDE (2011c) pour de plus amples informations]. Toutefois, les taux de remplacement nets présentés par le graphique 1.11 ne donnent pas d'information sur le point de savoir si ces mesures ont réellement élargi le public couvert par les régimes d'indemnisation du chômage.

Dispositifs d'aide sociale

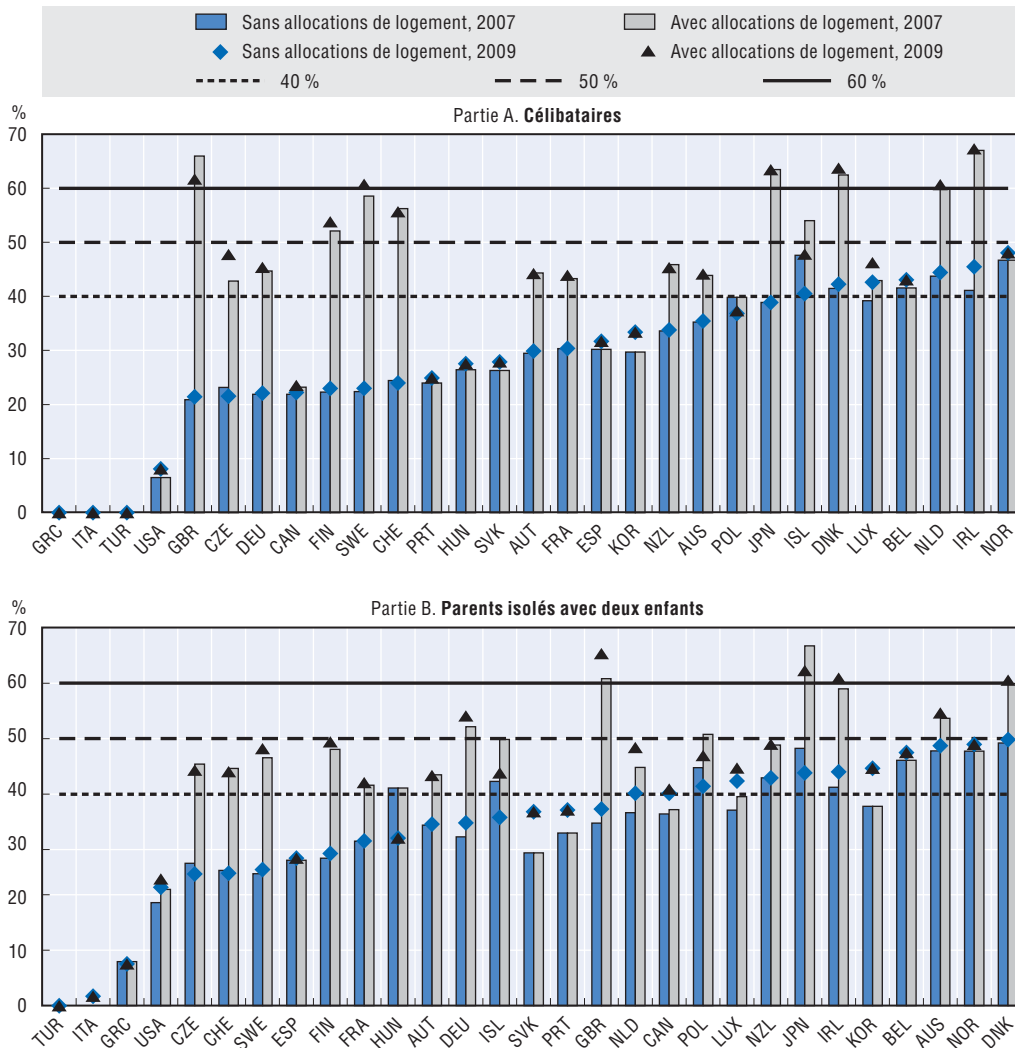
Bien qu'elle ne vise pas nécessairement spécifiquement les chômeurs, l'aide sociale peut apporter un soutien aux travailleurs qui en ont besoin parce qu'ils sont encore sans emploi après avoir épuisé leurs droits aux indemnités de chômage ou n'ouvraient pas droit à ces indemnités, même au début de leur période de chômage. Au sein de la zone OCDE, l'importance de l'aide accordée par ces dispositifs est très variable d'un pays à l'autre. Ces différences s'expliquent probablement en partie par des conceptions différentes des rôles respectifs de l'état, de l'entourage et de la famille dans l'aide aux personnes d'âge actif en difficulté. De plus, dans certains pays, les prestations d'aide sociale sont conçues pour prévenir les situations de dénuement extrême, tandis que dans d'autres, elles ont vocation à limiter l'exclusion sociale (Adema, 2006).

En période de récession, le délai dans lequel les travailleurs privés d'emploi peuvent accéder à l'aide sociale après avoir épuisé leurs droits aux indemnités de chômage peut être une source de difficulté, en particulier lorsqu'aucun autre membre du ménage ne travaille. De même, la différence entre le niveau de revenu garanti par l'aide sociale et celui garanti par les régimes d'indemnisation du chômage et le fait qu'il faille éventuellement avoir « basculé dans la pauvreté » pour pouvoir prétendre à l'aide sociale peuvent poser des problèmes.

Le graphique 1.12 présente, à des fins de comparaison, le montant de l'aide garantie par le pilier inférieur du système de soutien des revenus par rapport au revenu médian équivalent des ménages (c'est-à-dire au revenu corrigé pour neutraliser les effets de la taille du ménage) et d'autres seuils de pauvreté, correspondant à 40, 50 et 60 % du revenu médian des ménages. La générosité de l'aide sociale est évaluée séparément pour les personnes seules sans enfant et avec enfants. Le graphique montre clairement que le montant des prestations est souvent faible au regard des définitions de la pauvreté relative couramment utilisées, en particulier lorsque l'on ne tient pas compte des aides au logement. En général, il est plus faible pour les personnes seules que pour les familles monoparentales. Ainsi, hors aides au logement, le montant des prestations d'aide sociale auxquelles peut prétendre une personne seule n'excède pas 30 % du revenu médian dans environ la moitié des pays de l'OCDE pour lesquels on dispose d'informations contre seulement 10 pays dans le cas des familles monoparentales. Cette situation reflète peut-être une conception générale selon laquelle les personnes seules doivent se tourner vers d'autres sources d'aide, comme leur entourage ou leur famille, lorsqu'elles ont des difficultés. Elle pourrait aussi être le résultat des efforts déployés par les pays pour atténuer les effets de la pauvreté sur les enfants. Pour les personnes qui vivent en location, les aides au logement contribuent parfois de façon importante à améliorer le niveau de vie. En

Graphique 1.12. **Revenu net des bénéficiaires de l'aide sociale par rapport au revenu médian et à d'autres seuils de pauvreté^a, 2007 et 2009**


En pourcentage du revenu médian des ménages



Note : Les pays sont classés dans l'ordre croissant selon le revenu net hors aides au logement en 2009.

a) Les résultats font apparaître les droits à prestations des personnes seules ne disposant d'aucune autre source de revenu. Toutes les prestations en espèces pertinentes sont prises en compte (aide sociale, prestations de parent isolé, autres prestations familiales et, selon ce qui est indiqué, aides au logement), de même que les impôts sur le revenu et les cotisations sociales le cas échéant. Pour les États-Unis, les résultats tiennent aussi compte des prestations « quasi monétaires » (programme d'aide alimentaire *Supplemental Nutrition Assistance Programme*). On suppose que les enfants ont entre quatre et six ans. Les comparaisons sont effectuées sur la base de revenus médians équivalents (l'échelle d'équivalence est la racine carrée de la taille du ménage). Le revenu médian des ménages a été calculé à partir de données se rapportant à 2005 ou à une année voisine et est exprimé en prix de 2007 et 2009.

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

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932480902>

Grèce, en Italie et en Turquie²⁶, l'aide sociale en faveur des chômeurs d'âge actif et de leur famille est limitée, voire inexistante, au niveau national.

Face à la récente récession, plusieurs pays ont modifié les règles régissant l'octroi et le montant des prestations d'aide sociale. Le graphique 1.12 met en évidence l'évolution, entre 2007 et 2009, du montant des prestations perçues par une personne seule et une

famille monoparentale²⁷. Dans un certain nombre de pays, comme l'Allemagne, le Canada, la Corée, les États-Unis, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, la République slovaque et le Royaume-Uni, le montant des prestations a légèrement augmenté pour les familles monoparentales. Dans d'autres, comme le Japon, la Pologne et surtout la Hongrie, il a diminué entre 2007 et 2009. Le montant des prestations versées aux personnes seules est en général resté stable entre 2007 et 2009 et a augmenté légèrement en Corée, en Irlande, au Luxembourg et en République tchèque.

3. Les filets de protection sociale ont-ils été sensibles à la hausse du chômage durant la récession ?

Tous les pays de l'OCDE ont renforcé l'aide apportée par les deux piliers du système de soutien aux chômeurs en réponse à la récession, même si des différences sont observées dans l'ampleur de ce renforcement. Cette section présente une première analyse de cette réponse. Elle commence par un examen de l'évolution des dépenses sociales totales par rapport aux tendances historiques. Elle analyse ensuite l'évolution du nombre de bénéficiaires d'indemnités de chômage et de prestations d'aide sociale pour identifier les groupes risquant de rester à l'écart du filet de protection. Enfin, elle présente de courtes études de cas sur les États-Unis et l'Australie, dans lesquelles elle examine la façon dont les systèmes de protection sociale ont réagi à la crise au niveau des ménages, en s'attachant plus particulièrement à leur impact redistributif²⁸.

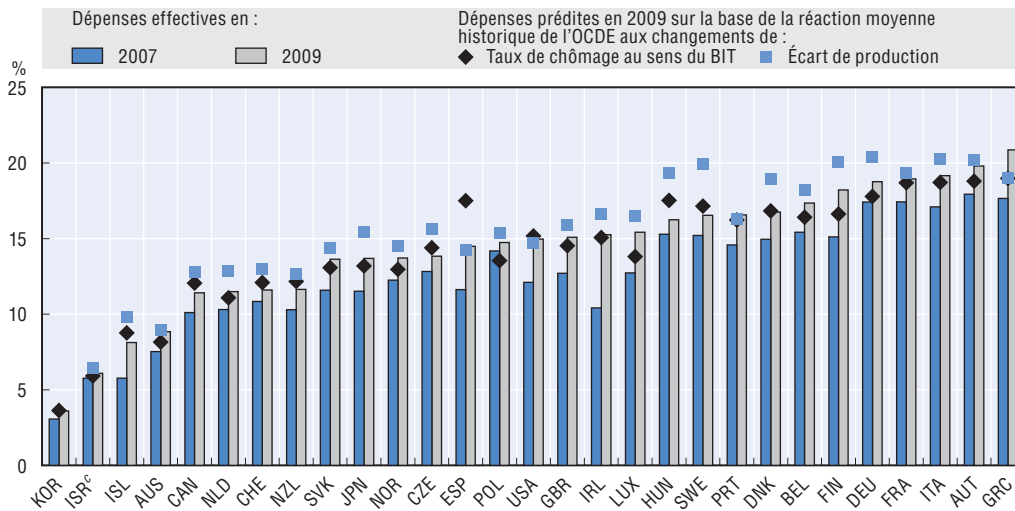
Évolution des dépenses sociales entre 2007 et 2009

Évolution par rapport aux tendances historiques

Comme le montre le graphique 1.13, entre 2007 et 2009, les dépenses de prestations sociales²⁹ ont progressé en part du PIB dans tous les pays de l'OCDE, principalement en raison d'une augmentation du nombre de personnes remplissant les conditions requises pour bénéficier d'une aide au revenu. La hausse moyenne non pondérée s'est établie à 1.9 point de pourcentage, ce qui est non négligeable mais reflète à la fois une augmentation des dépenses publiques et une diminution du PIB. C'est en Irlande que la hausse a été la plus forte, la part des dépenses de prestations dans le PIB ayant progressé de près de 5 points de pourcentage, tandis qu'elle a augmenté de près de 3 points en Espagne, aux États-Unis, en Finlande et en Grèce. Tous ces pays à l'exception de la Finlande font aussi partie de ceux où le taux de chômage a augmenté de plus de 5 points de pourcentage.

Le graphique 1.13 présente aussi, à des fins de comparaison, l'évolution des dépenses de prestations sociales que peut laisser présager une crise de l'ampleur de celle qui est survenue, établie à l'aide d'une analyse historique de la sensibilité des dépenses de prestations sociales au cycle économique entre 1970 et 2007. Afin de mieux identifier les déterminants des dépenses sociales durant une récession, on a utilisé deux indicateurs différents pour représenter l'ampleur de la récession : i) l'augmentation du taux de chômage harmonisé et ii) la diminution de l'écart de production³⁰. L'évolution des dépenses sociales en réaction à la hausse du chômage observée durant la récente récession est en général très proche de celle que pouvait laisser présager une analyse historique de l'élasticité moyenne dans les pays de l'OCDE. En revanche, les dépenses de prestations sociales se sont révélées beaucoup moins sensibles à la diminution de l'écart de production que ce qui aurait pu être prévu d'après les tendances historiques, le modèle de prévision simple aboutissant à une surévaluation des dépenses pour 2009 dans 24 des 28 pays étudiés³¹. Cette différence s'explique par la conjugaison de deux facteurs, à savoir l'impact

Graphique 1.13. **Évolution des dépenses de prestations sociales^a durant la crise de 2008-09 par rapport aux tendances historiques de la sensibilité moyenne dans les pays de l'OCDE^b**




Note : Les pays sont classés dans l'ordre croissant selon le montant de leurs dépenses de prestations sociales en 2009.

a) Prestations sociales versées par les administrations publiques en pourcentage du PIB.

b) Les élasticités moyennes pour l'ensemble de l'OCDE de la réaction des dépenses de prestations sociales, respectivement, au changement de taux de chômage et de l'écart de production ont été estimées par des régressions sur données de panel non équilibré sur la période 1970-2007 (voir tableau d'annexe 1.A1.7 dans OCDE, 2011c, pour plus de détails). Les valeurs prédites d'après l'écart de production ne sont pas indiquées pour la Corée parce qu'on ne dispose d'aucune donnée sur l'écart de production pour ce pays.

c) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

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

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932480921>

du lien étroit entre les droits à prestations et l'évolution du taux de chômage, qui est particulièrement évident pour les dépenses d'indemnités de chômage, et le fait que dans un nombre considérable de pays de l'OCDE, la hausse du chômage induite par la récession a été étonnamment limitée (en d'autres termes, le coefficient d'Okun a affiché des valeurs historiquement faibles, voir OCDE, 2010a).

On constate de fortes disparités entre pays au niveau de ces tendances, ce qui n'est guère surprenant étant donné qu'il existe d'importantes différences entre les systèmes nationaux de protection sociale, que les pays n'ont pas tous pris autant de mesures discrétionnaires pour élargir la couverture ou accroître la générosité des prestations sociales en faveur des chômeurs et que, dans certains pays, peu nombreux, les employeurs ont licencié massivement lorsque le PIB a chuté (en particulier en Espagne et aux États-Unis) tandis que dans d'autres, plus nombreux, ils ont pratiqué une politique résolue de « rétention de la main-d'œuvre » (notamment en Allemagne et au Japon). Il est possible de dégager les profils suivants :

- L'Espagne et les États-Unis apparaissent, sur le graphique 1.13, comme les seuls pays où les dépenses sociales pronostiquées d'après la hausse du chômage sont supérieures à celles prévues d'après la diminution de l'écart de production, même si la différence est beaucoup plus importante pour l'Espagne (où le coefficient d'Okun était légèrement supérieur à 2) que pour les États-Unis (où il était légèrement supérieur à 1)³². Comme on pouvait s'y attendre, l'Espagne se distingue par des dépenses sociales beaucoup plus faibles que ce que laissait présager la hausse du chômage. Le fait qu'en Espagne, les

perdes d'emplois aient surtout concerné les travailleurs temporaires et peu qualifiés (souvent étrangers) employés dans le secteur de la construction concourt probablement à expliquer que l'augmentation des dépenses sociales ait été si faible au regard de la hausse du chômage³³. La Grèce et le Portugal sont les deux seuls autres pays qui, en 2009, ont affiché des dépenses sociales supérieures à celles qui auraient pu être attendues d'après la diminution de l'écart de production. Dans ces deux pays, les emplois supprimés durant la crise ont aussi été étonnamment nombreux par rapport à la chute du PIB réel.

- Dans un nombre beaucoup plus grand de pays de l'OCDE, le budget consacré aux dépenses sociales en 2009 a été égal ou supérieur à ce que pouvait laisser présager la hausse du taux de chômage, mais il a été égal ou inférieur à ce qui pouvait être pronostiqué d'après la diminution de l'écart de production. Il en va ainsi en Allemagne, en Australie, en Autriche, en Belgique, en Finlande, en France, en Irlande, en Israël, en Italie, au Japon, au Luxembourg, en Norvège, aux Pays-Bas, en Pologne, en République slovaque et au Royaume-Uni. Il s'agit aussi en général de pays où une politique de rétention de main-d'œuvre étonnamment forte a été appliquée durant la récession, si bien que la hausse du chômage a été limitée au regard de la chute de la production.
- Quatre pays, en l'occurrence la Hongrie, l'Islande, la République tchèque et la Suède, ont dépensé nettement moins que ce qui pouvait être prévu d'après l'évolution effective à la fois du taux de chômage et de l'écart de production. Les dépenses ont également été, quoique dans une bien moindre mesure, inférieures aux prévisions réalisées sur la base de ces deux critères au Canada, au Danemark, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas et en Suisse.
- La Grèce est le seul pays qui affiche des dépenses nettement plus élevées que ce qui aurait pu être prévu d'après l'évolution du taux de chômage et de l'écart de production. Le Portugal a cependant aussi légèrement dépassé les dépenses qui pouvaient être pronostiquées d'après ces deux critères.

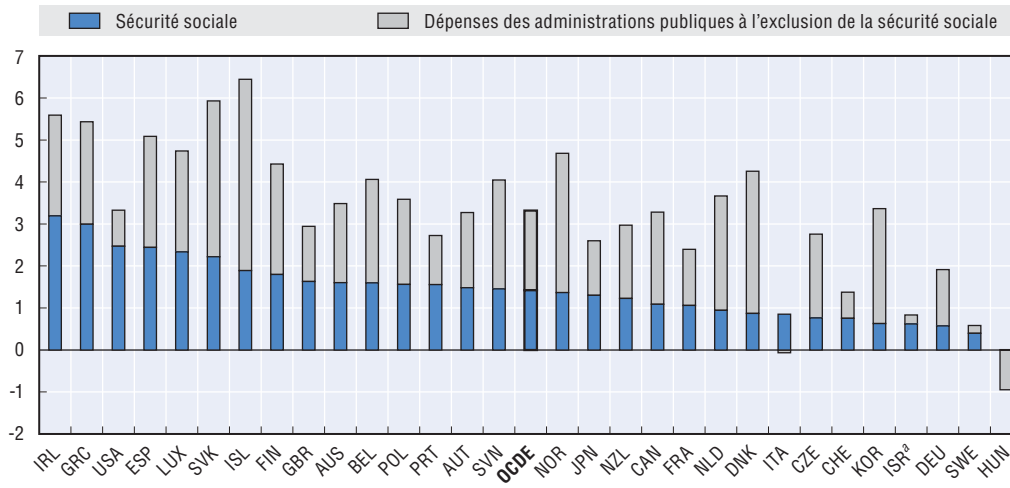
Évolution des dépenses des administrations publiques par rapport à l'évolution générale du PIB

Les précédents paragraphes portaient sur l'évolution des dépenses de prestations sociales en part du PIB. Or, l'une des limites de cet indicateur tient au fait que son augmentation peut fort bien s'expliquer par la seule diminution du PIB, sans qu'il y ait augmentation des dépenses de prestations sociales à proprement parler. Le graphique 1.14 vient donc compléter l'analyse précédente et présente l'évolution des dépenses des administrations publiques entre 2007 et 2009 en termes réels absolus³⁴. Il distingue deux composantes : les dépenses de prestations sociales des administrations publiques et les dépenses des administrations publiques autres que les dépenses de prestations sociales. Cette décomposition est susceptible d'apporter un éclairage sur le rôle de stabilisation que joue la hausse des dépenses publiques en atténuant l'impact de la crise économique sur la demande totale³⁵.

Dans tous les pays de l'OCDE à l'exception de la Hongrie, les dépenses des administrations publiques, dont les dépenses de prestations sociales, ont augmenté en termes réels et atténué la baisse du PIB réel entre 2007 et 2009 (Oh et Reis, 2011). Dans la plupart des pays, les dépenses réelles correspondant aux prestations sociales versées aux individus et aux ménages ont connu une hausse comprise entre 1 et 3 % du PIB de 2007 au

Graphique 1.14. Évolution des dépenses des administrations publiques entre 2007 et 2009


Évolution réelle absolue par rapport au PIB de 2007



Note : Les pays sont classés dans l'ordre décroissant selon l'évolution des dépenses de prestations sociales.

a) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

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

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932480940>

cours de la période 2007-09, tandis que les dépenses des administrations publiques en termes réels ont connu une augmentation comprise entre 2.5 et 5 %³⁶. La hausse des dépenses de prestations sociales a représenté en moyenne environ 40 % de l'augmentation des dépenses totales des administrations publiques.

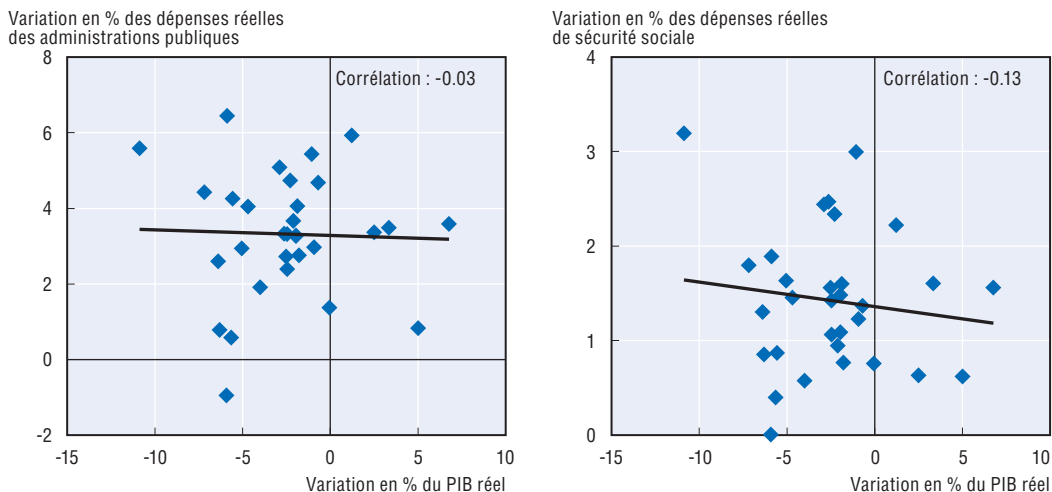
L'évolution des dépenses des administrations publiques et, en particulier, des dépenses de prestations sociales durant la crise a davantage suivi celle de la situation de l'emploi que celle du PIB. Le graphique 1.15 analyse le lien entre la hausse des dépenses des administrations publiques et des dépenses de prestations sociales des administrations publiques (par rapport au PIB de 2007) d'une part, et l'évolution du PIB réel et du nombre total d'heures travaillées d'autre part. Entre 2007 et 2009, il n'y a pas eu de corrélation significative entre l'évolution du PIB et celle des dépenses des administrations publiques ou des dépenses de prestations sociales. En revanche, il existe une corrélation statistiquement significative à -0.46 entre l'évolution du nombre total d'heures travaillées et l'augmentation des dépenses de prestations sociales. Ainsi, en moyenne dans les pays de l'OCDE, une diminution de 1 % du nombre total d'heures travaillées a entraîné un accroissement des dépenses de prestations sociales égal à environ 0.1 % du PIB antérieur à la hausse du chômage.

Ces corrélations varient selon les pays. Ainsi, dans des pays comme l'Australie, l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, la Pologne par exemple, les dépenses de prestations sociales en termes réels ont connu une augmentation supérieure à la moyenne au regard de l'ampleur de l'évolution du nombre total d'heures travaillées, tandis que dans des pays comme l'Allemagne, la Hongrie, la République tchèque et la Suède, cette augmentation a été inférieure à la moyenne compte tenu de l'ampleur du choc induit par la récession sur le marché du travail. à noter toutefois qu'une variation du nombre total d'heures travaillées peut ne pas aller de pair avec une hausse des aides publiques ; il en va par exemple ainsi dans le cas où des travailleurs cessent d'effectuer des heures supplémentaires ou lorsqu'un

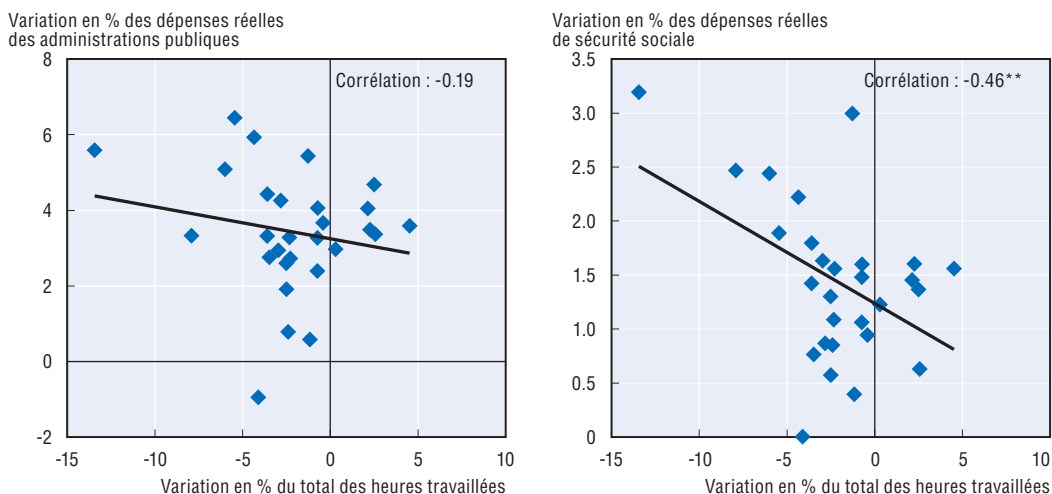
Graphique 1.15. Sensibilité des dépenses publiques en termes réels à l'impact de la récession sur le PIB réel et le nombre total d'heures travaillées

Évolution entre 2007 et 2009, en pourcentage

Partie A. Réactivité des dépenses totales des administrations publiques et de sécurité sociale aux variations du PIB réel




Partie B. Réactivité des dépenses totales des administrations publiques et de sécurité sociale aux heures totales travaillées



*, **, ***: statistiquement significatif aux seuils de 10 %, 5 % et 1 % respectivement.

Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE et Statistiques de la population active de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932480959>

accord de réduction du temps de travail n'entrant pas dans le champ d'application d'un dispositif de chômage partiel a été conclu entre les salariés et les employeurs³⁷.

Au niveau macroéconomique, il ressort de cette première analyse que le soutien supplémentaire accordé aux ménages durant la récession de 2008-09 a été globalement conforme aux mesures adoptées par les pouvoirs publics lors des crises économiques antérieures pour faire face à l'évolution de la situation de l'emploi. Toutefois, l'analyse ne permet pas de déterminer qui a bénéficié de ce soutien supplémentaire, à quelle hauteur et pendant combien de temps. La partie qui suit tente d'apporter un éclairage sur ces aspects, en se concentrant plus particulièrement sur le soutien destiné aux chômeurs.

Prestations de chômage perçues par les demandeurs d'emploi durant la récession et au début de la reprise

Augmentation du nombre de bénéficiaires de prestations

Conformément aux tendances récemment observées au niveau du montant total des transferts publics en faveur des personnes et des ménages (voir *supra*), la part des bénéficiaires de prestations de chômage dans la population d'âge actif a progressé durant la crise dans tous les pays de l'OCDE, en particulier dans ceux qui ont été frappés de plein fouet par cette « Grande récession ». Les données administratives relatives aux effectifs des régimes d'indemnisation du chômage permettent d'apprécier l'importance relative de ces effectifs et leur augmentation pendant la crise. En général, les données administratives permettent d'obtenir des informations d'actualité et exactes sur les effectifs. Le nombre de bénéficiaires de prestations de chômage a été exprimé en part de la population d'âge actif, selon la méthodologie utilisée pour calculer le « taux de dépendance à l'égard des prestations » (Immervoll *et al.*, 2004). Cet indicateur diffère du traditionnel « taux de couverture par les régimes d'indemnisation du chômage », qui rapporte le nombre de bénéficiaires de prestations de chômage au nombre total de chômeurs. Le taux de dépendance à l'égard des prestations se prête mieux à des comparaisons internationales dans la mesure où il tient compte du fait que certains régimes d'assurance chômage sont plus susceptibles que d'autres de servir des prestations à des individus non répertoriés comme des chômeurs dans les enquêtes sur la population active. Ainsi, certains régimes autorisent les bénéficiaires à cumuler prestations et emploi ou accordent des prestations aux inactifs. Dans la présente section, les dispositifs d'assistance chômage et la prolongation temporaire du droit aux indemnités de chômage sont, dans la mesure du possible, présentés séparément des régimes d'indemnisation constituant le premier pilier, ce qui permet de mettre en évidence la contribution de chacun de ces dispositifs. En outre, regrouper les données relatives aux régimes d'indemnisation et celles relatives à l'assistance chômage peut entraîner une surestimation, les chômeurs qui perçoivent à la fois des indemnités de chômage et des prestations d'assistance chômage au cours de la même année risquant d'être comptabilisés deux fois³⁸.


Dans la majorité des pays, au début de la crise, les bénéficiaires de prestations de chômage, y compris de prestations d'assistance chômage, représentaient moins de 2 % de la population d'âge actif (graphique 1.16). Dans quelques pays, 4 à 6 % de la population d'âge actif percevaient des prestations de chômage. Parmi eux figuraient des pays qui apportent une assistance chômage à un très grand nombre de chômeurs (par exemple l'Allemagne, la Finlande, l'Irlande et, à titre temporaire, l'Espagne) et d'autres dotés de régimes d'assurance chômage plus complets couvrant des épisodes de chômage « plus longs » (comme la Belgique, la France et le Portugal). Toutefois, la part des bénéficiaires de prestations de chômage dans la population d'âge actif reflétait aussi la situation de l'emploi antérieure à la crise (par exemple la faiblesse du taux de chômage en Australie, au Danemark, en Nouvelle-Zélande et aux Pays-Bas). Le déclenchement de la crise a été suivi d'une hausse de la proportion de la population bénéficiaire de prestations de chômage dans tous les pays pour lesquels on dispose de données, mais l'ampleur de cette hausse et son évolution dans le temps varient selon les pays. Dans des pays comme l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, l'Irlande et la Nouvelle-Zélande, où la crise et son impact sur le marché du travail ont été particulièrement longs et marqués, la proportion de la population d'âge actif

Graphique 1.16. **Évolution du nombre de bénéficiaires de prestations de chômage en proportion de la population active (15-64 ans) à mesure de la progression de la crise^a**



Note : Les pays sont classés dans l'ordre croissant selon la valeur constatée pendant la phase 3.

- a) Les phases de la crise de l'emploi correspondent à des périodes de 12 mois, ce qui évite tout biais lié aux variations saisonnières du nombre de bénéficiaires de prestations de chômage. Les quatre phases (au maximum) qui apparaissent sur le graphique sont définies séparément pour chaque pays comme suit : la phrase 1 correspond à la période de 12 mois centrée autour du point bas du taux de chômage harmonisé de l'OCDE (« début de la crise ») ; la phase 2 correspond aux 12 mois suivant le début de la crise ; la phase 3 est la période écoulée entre le 13^e et le 24^e mois suivant le début de la crise ; la phase 4 commence plus de deux ans après le début de la crise. Les pays sont classés dans l'ordre croissant selon la proportion de bénéficiaires d'indemnités de chômage et/ou de prestations d'assistance chômage au cours de la phase 3.
- b) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>. Pour le Royaume-Uni, les résultats correspondent au nombre total de bénéficiaires de l'Allocation de demandeur d'emploi (*jobseeker's Allowance*) (allocation contributive et allocation soumise à condition de ressources).

Source : Estimations réalisées par l'OCDE d'après les données administratives et les enquêtes nationales trimestrielles sur la population active.
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932480978>

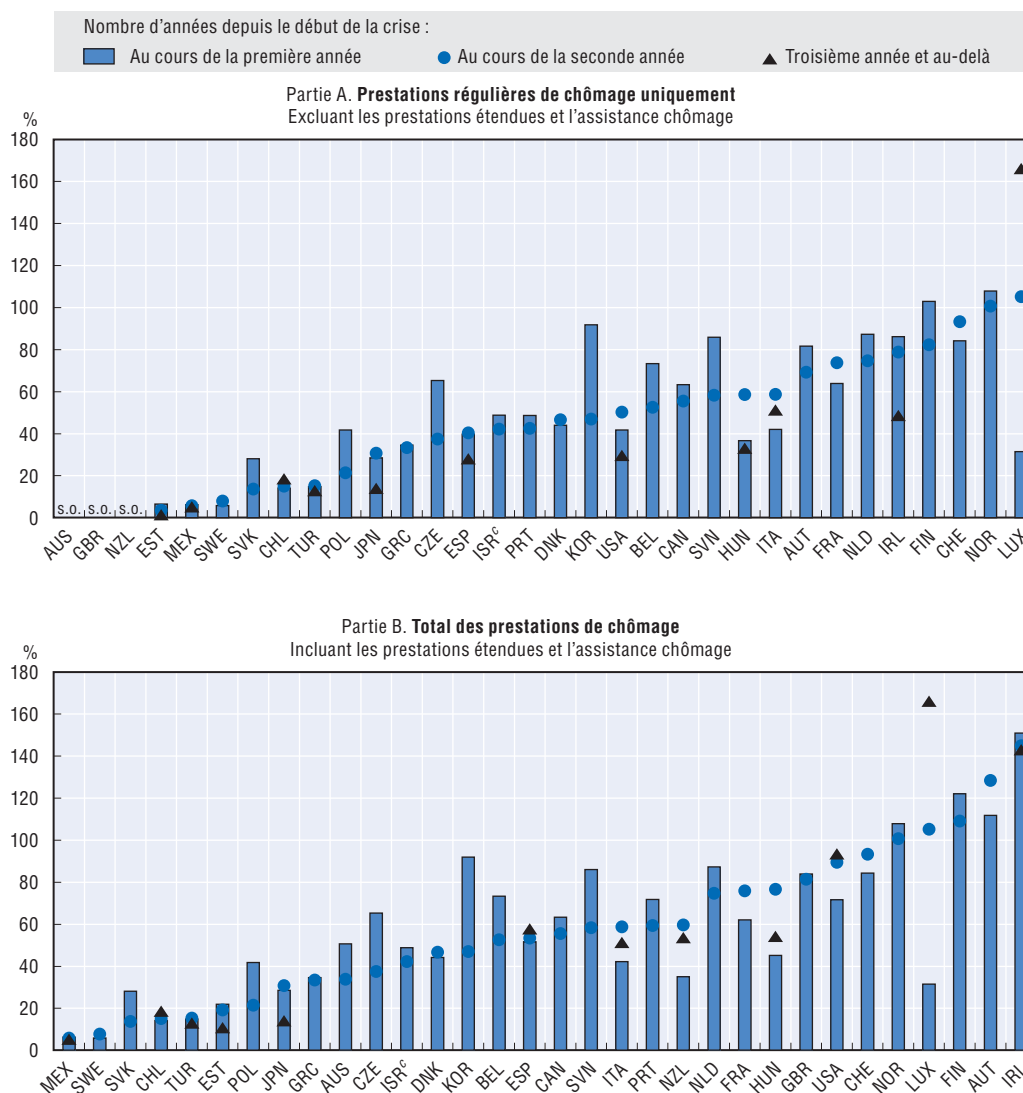
bénéficiaire de prestations de chômage a plus que doublé³⁹. En revanche, l'augmentation a été très limitée au Japon, au Mexique, en Pologne et en Suède, bien que la Suède ait été confrontée à une forte hausse du chômage. Dans 13 des 34 pays de l'OCDE, le nombre de bénéficiaires de prestations a déjà commencé à diminuer par rapport au sommet atteint pendant la crise mais dans la plupart des pays, il reste

nettement plus élevé qu'avant la crise, l'Allemagne étant le seul pays où la hausse s'est totalement inversée.

Le lien entre la dégradation de la situation de l'emploi et l'augmentation du nombre de bénéficiaires est analysé plus précisément sur le graphique 1.17, qui compare l'évolution du nombre de bénéficiaires de prestations de chômage et celle du nombre de chômeurs, mesurée dans les deux cas par rapport aux niveaux antérieurs à la crise⁴⁰. Le graphique donne ainsi une idée approximative de la *couverture marginale*, autrement dit permet d'apprécier dans quelle mesure la hausse du nombre de bénéficiaires a suivi la progression du chômage. Il ressort de la partie A que la hausse du nombre de bénéficiaires a été inférieure à celle du nombre de chômeurs, ce qui signifie qu'une forte proportion des « nouveaux » chômeurs a été potentiellement contrainte de se tourner vers la famille ou l'entourage et/ou vers le pilier inférieur du système de soutien des revenus. Dans un certain nombre de pays, l'augmentation du nombre de bénéficiaires a été plus conforme à la hausse du chômage durant la deuxième année de la crise qu'au cours de la première. Il en va ainsi au Chili, en France, en Hongrie, au Japon, au Luxembourg et aux États-Unis dans le cadre du régime d'indemnisation du chômage « ordinaire ». Il est permis d'en déduire que les travailleurs qui ont perdu leur emploi au début de la crise (par exemple les non-salariés ou les travailleurs temporaires ou occasionnels) avaient moins de chances de justifier d'une expérience professionnelle récente suffisante pour ouvrir droit aux indemnités de chômage que ceux qui ont perdu leur emploi plus tard pendant la crise.

Le droit aux prestations de chômage étant limité dans le temps dans la plupart des pays, la coïncidence entre l'augmentation du nombre de bénéficiaires de prestations et la hausse du nombre de chômeurs a eu tendance à diminuer à partir de la troisième année de la crise dans les pays où, il y a peu de temps encore, la reprise du marché du travail se faisait attendre. En Espagne, aux États-Unis et en Irlande par exemple, le marché du travail est resté déprimé pendant près de trois ans. Dans ces trois pays, l'assurance chômage « ordinaire » a cessé de suivre le rythme de l'augmentation du nombre de chômeurs lorsque la crise est entrée dans sa troisième année, ce qui signifie que de plus en plus de demandeurs d'emploi ont peut-être été privés d'aide. Il n'en reste pas moins que, comme le montre la partie B du graphique 1.17, l'allongement de la durée d'indemnisation appliqué aux États-Unis et les dispositifs d'assistance chômage en place en Espagne et en Irlande ont joué un rôle déterminant, permettant aux systèmes de soutien des revenus de faire face à l'augmentation du nombre de chômeurs au fil du temps. à noter cependant que dans un certain nombre de pays, l'augmentation de la part de la population d'âge actif qui est passée du chômage à l'inactivité à mesure que la crise a progressé peut aussi concourir à expliquer que les régimes d'assurance chômage ordinaires soient, en apparence, parvenus à faire face à la montée du chômage⁴¹. Comme pour le graphique 1.16, la prise en compte de l'assistance chômage dans le graphique 1.17 peut aussi entraîner une surestimation liée à un phénomène de double comptabilisation.


Dans le cas de l'Irlande (et de la Finlande), lorsque l'assistance chômage est prise en compte, l'augmentation du nombre de bénéficiaires devient supérieure à la hausse du chômage. Ce phénomène s'explique principalement par le fait que dans ces deux pays, les dispositifs d'assistance chômage font aussi office de pilier inférieur du système de soutien des revenus pour tous les demandeurs d'emploi et les personnes qui viennent de quitter la population active. En revanche, dans certains pays, la hausse du nombre de bénéficiaires depuis le début de la crise a représenté moins de 40 % de l'augmentation du nombre de chômeurs, en particulier lorsque le marché du travail est entré dans sa deuxième année de

Graphique 1.17. **Évolution du nombre de bénéficiaires de prestations de chômage en pourcentage de l'évolution du nombre de chômeurs^{a, b}**

s.o. : sans objet.

- a) Évolution appréciée par rapport aux chiffres qui prévalaient au début de la crise, selon la définition donnée dans la note a) du graphique 1.16 (cf. phase 1).
- b) Les pays sont classés dans l'ordre croissant selon l'évolution entre le début et la deuxième année de la crise.
- c) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : Calculs effectués par l'OCDE d'après des données administratives et la Base de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932480997>

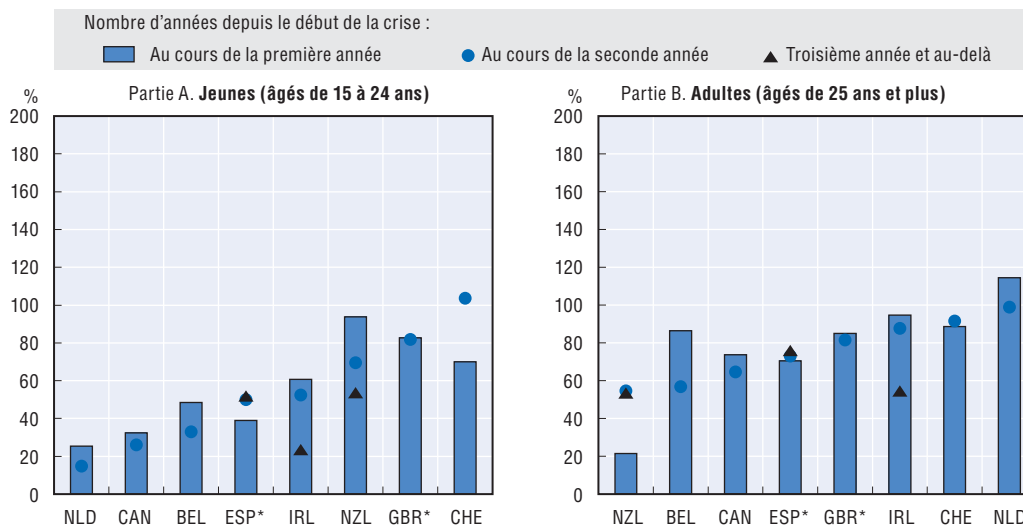
morosité⁴². Il est permis d'en déduire que dans ces pays, le premier pilier du système de soutien des revenus a certes réagi à l'évolution du marché du travail mais a comparativement moins contribué à atténuer l'impact de la crise sur les demandeurs d'emploi. Cette situation pourrait s'expliquer par l'allongement de la durée moyenne des épisodes de chômage, qui est devenue supérieure à la durée d'indemnisation prévue par ces régimes (en général de 3 à 12 mois), et peut-être par une « discordance » entre le type

de travailleurs pouvant prétendre à ces régimes d'assurance et les travailleurs qui ont perdu leur emploi durant la récente crise.

Par exemple, la hausse du nombre de bénéficiaires par rapport à l'augmentation du nombre de chômeurs est en général plus faible pour les jeunes que pour les adultes (graphique 1.18). Cette tendance est particulièrement nette au Canada, en Espagne, en Irlande et aux Pays-Bas. En revanche, cette hausse est plus élevée pour les jeunes que pour les adultes en Nouvelle-Zélande et quasiment identique pour tous les groupes d'âge au Royaume-Uni. Ces constats reflètent probablement les caractéristiques et la structure des systèmes de prestations de chômage dans ces pays, où les prestations sont exclusivement versées par un régime d'assistance chômage sous condition de ressources, ne tenant pas compte de l'expérience professionnelle et de la situation dans l'emploi du travailleur.

Graphique 1.18. Évolution du nombre de bénéficiaires de prestations de chômage en pourcentage de l'évolution du nombre de chômeurs, par groupe d'âge^a

Régimes d'indemnisation du chômage ordinaires
(hors prolongation des droits et assistance chômage)



Note : Les pays sont classés dans l'ordre croissant selon l'évolution relative du nombre de bénéficiaires de prestations de chômage au cours de la seconde année.

* Tient compte des bénéficiaires d'indemnités de chômage ou de prestations d'assistance chômage et non des bénéficiaires d'indemnités de chômage seulement.

a) Évolution appréciée par rapport aux chiffres qui prévalaient au début de la crise, selon la définition donnée dans la note a) du graphique 1.16 (cf. phase 1).

Source : Calculs effectués par l'OCDE d'après des données administratives et la Base de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481016>

Les comparaisons entre l'augmentation du nombre de bénéficiaires de prestations de chômage et celle du taux de chômage depuis le début de la crise doivent être interprétées avec prudence. Ainsi, tous les bénéficiaires de prestations ne sont pas nécessairement au chômage, certains d'entre eux étant susceptibles de cumuler des prestations de chômage et un revenu d'activité provenant d'un emploi à temps partiel ou occasionnel, tandis que d'autres peuvent tout simplement avoir quitté la population active faute de perspectives professionnelles. De même, certains jeunes chômeurs peuvent choisir de prolonger ou de reprendre des études ou une formation à plein-temps plutôt que de chercher un emploi. Il

n'en reste pas moins que les tendances récentes indiquent qu'en moyenne dans la zone OCDE, environ 40 % des individus qui ont perdu leur emploi durant la crise n'ont pas été aidés par le pilier supérieur du système de soutien des revenus. Dans la section suivante, on tente d'identifier les groupes de chômeurs susceptibles d'être davantage exposés au risque de ne pas être pris en charge par ce pilier.

Personnes risquant de rester à l'écart du premier pilier du système de soutien des revenus

Les caractéristiques démographiques et les antécédents professionnels sont des critères déterminants pour l'accès aux prestations de chômage. Pour un certain nombre de pays, il est possible d'utiliser les enquêtes sur la population active pour identifier les bénéficiaires de prestations. Les données recueillies par ces enquêtes donnent des informations sur certaines des principales caractéristiques socioéconomiques des bénéficiaires que ne fournissent habituellement pas les sources de données administratives. Elles n'en présentent pas moins des limites, en premier lieu parce qu'elles sont souvent faussées par la sous-déclaration et les erreurs de classement (Immervoll, 2004). C'est la raison pour laquelle l'analyse présentée dans la partie qui suit repose sur la répartition des bénéficiaires de prestations en fonction de diverses caractéristiques et non sur leur nombre absolu. La sous-déclaration et les erreurs de classement peuvent certes fausser aussi bien la répartition des bénéficiaires que leur nombre absolu, mais leur impact sur la répartition est souvent plus faible.

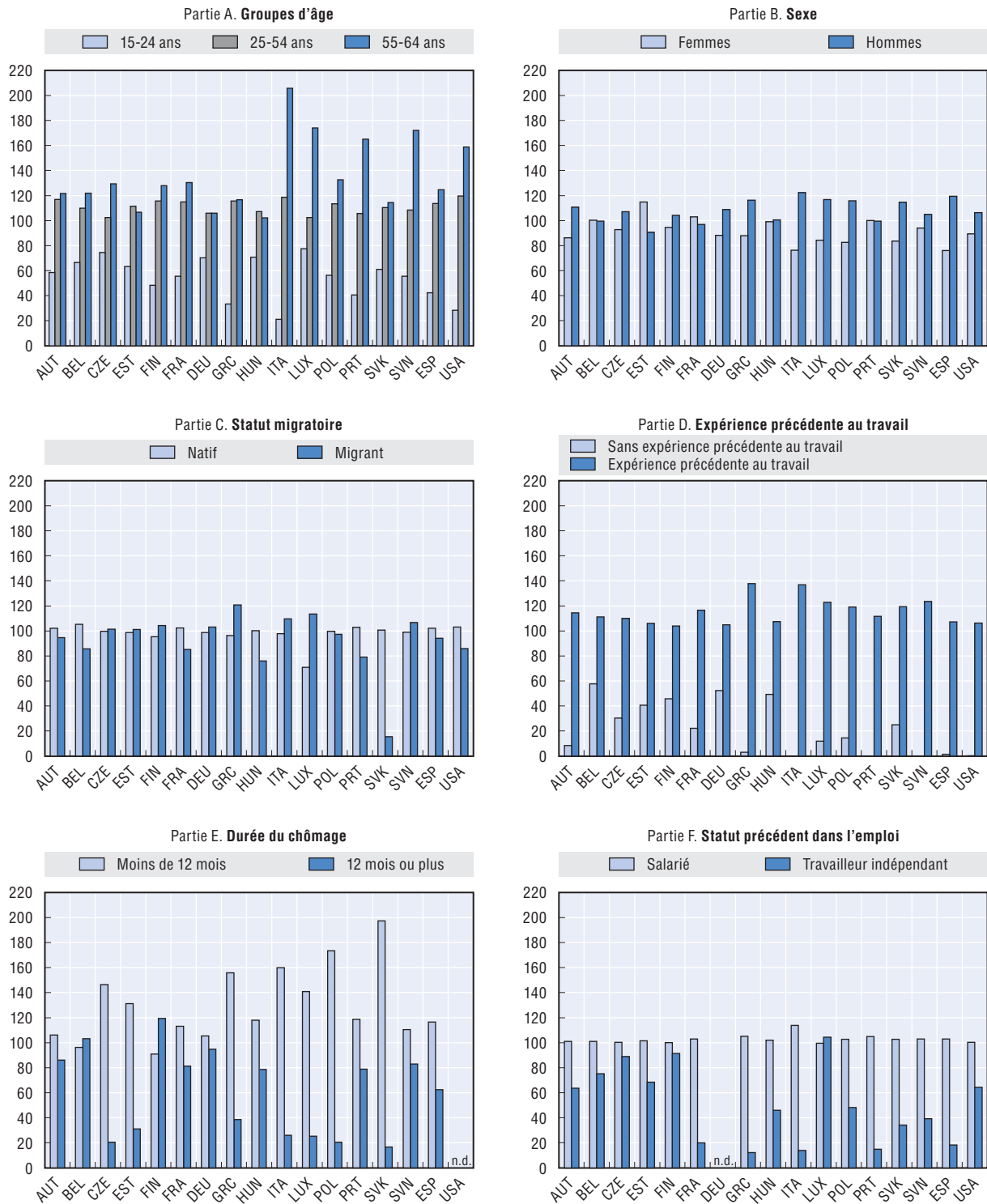
Le graphique 1.19 présente le ratio normalisé qui rapporte le nombre de bénéficiaires de prestations de chômage au nombre de chômeurs, étant entendu que le ratio moyen pour la population d'âge actif dans son ensemble est fixé à 100. Calculer ce ratio revient à calculer la probabilité qu'ont des sous-groupes de chômeurs caractérisés par certains critères démographiques et professionnels de percevoir des prestations par rapport à la moyenne. Dans cette section, la répartition des bénéficiaires de prestations est présentée par sexe, âge et statut migratoire ainsi que selon l'expérience professionnelle, la situation dans l'emploi avant la perte d'emploi et la durée du chômage.

Dans les pays de l'OCDE pour lesquels les données nécessaires sont disponibles, le ratio normalisé reflète en général la structure et les caractéristiques du pilier supérieur du système de soutien des revenus en faveur des personnes qui ont perdu leur emploi. Par exemple, les individus totalement ou partiellement en marge du marché du travail sont moins susceptibles de bénéficier d'indemnités d'assurance chômage du fait même de la façon dont les régimes d'indemnisation sont conçus. Comme le montre la partie A du graphique 1.19, dans la plupart des pays de l'OCDE, la probabilité de percevoir des prestations soumises à une condition de chômage tend à augmenter avec l'âge. Le ratio est inférieur à la moyenne pour le groupe âgé de 15 à 24 ans dans tous les pays et, dans certains pays, il peut être inférieur à la moitié du ratio moyen (par exemple en Espagne, aux États-Unis, en Grèce, en Italie et au Portugal).

Comme le montre la partie B du graphique 1.19, le ratio est nettement plus élevé pour les hommes que pour les femmes en Allemagne, en Autriche, en Espagne, en Grèce, en Italie, au Luxembourg, en Pologne et en République slovaque. Ce résultat pourrait s'expliquer par la structure du marché du travail et par la nature des emplois généralement occupés par les femmes. Par exemple, il est possible que les femmes soient plus susceptibles d'occuper des emplois occasionnels, temporaires ou à temps partiel. En revanche, en Belgique, en France, en Hongrie et au Portugal, le ratio est approximativement

Graphique 1.19. Différences entre les groupes de main-d'œuvre quant aux bénéficiaires de prestations de chômage par rapport au nombre de chômeurs déclarés en 2009

Ratio pour l'ensemble des chômeurs = 100



n.d. : données non disponibles.

Source : Estimations réalisées par l'OCDE sur la base de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) et de la Current Population Survey (CPS), supplément de mars.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481035>

le même pour les hommes et pour les femmes. De même, comme le montre la partie C, le nombre de bénéficiaires de prestations varie relativement peu selon le statut migratoire (sauf en République slovaque). Ce résultat pourrait être lié au fait que le statut migratoire a été déterminé en fonction du pays de naissance. Il s'ensuit que les personnes identifiées comme des migrants forment un groupe très hétérogène en termes de durée de résidence dans le pays d'accueil, de pays d'origine et de caractéristiques socioéconomiques. Or, selon une récente étude des prestations sociales dont bénéficient les migrants en Europe, il existe souvent d'importantes différences en la matière entre les migrants originaires d'un autre état membre de l'Union européenne et ceux originaires d'un pays extérieur à l'Union européenne (Barret et Maître, 2011).

En règle générale, les régimes d'indemnisation du chômage s'adressent aux chômeurs qui ont suffisamment cotisé au régime d'assurance chômage ou qui justifiaient d'une certaine durée d'activité à la date à laquelle ils ont perdu leur emploi. De ce fait, comme le montre la partie D du graphique 1.19, dans la majorité des pays pour lesquels des données sont disponibles, les chômeurs sans expérience professionnelle ont peu de chances d'ouvrir droit aux indemnités de chômage. L'Allemagne, la Belgique, l'Estonie et la Hongrie font exception à cette règle, même si la proportion de chômeurs indemnisés parmi les personnes sans expérience professionnelle reste inférieure de 40 à 60 % à la moyenne. Cette différence pourrait s'expliquer par le fait que les régimes d'assurance chômage de ces pays subordonnent l'ouverture des droits à des conditions d'expérience professionnelle moins restrictives, ainsi que par le rôle joué par les dispositifs d'assistance chômage complémentaires en faveur des personnes qui ont épuisé leurs droits aux indemnités d'assurance chômage ou qui n'y ouvriraient pas droit, même au début de leur épisode de chômage.

La proportion de chômeurs indemnisés varie aussi selon la durée d'un épisode de chômage (partie E du graphique 1.19). Dans les pays où les régimes d'assurance chômage couvrent des épisodes comparativement « plus longs », comme l'Autriche la Belgique, la France, le Portugal et la Slovénie (pour les seniors), être au chômage pendant plus d'un an n'entraîne pas de diminution sensible de la probabilité d'ouvrir droit à des indemnités de chômage. Au contraire, dans les pays où les régimes d'assurance chômage prévoient des durées d'indemnisation plus courtes, comme l'Estonie, l'Italie, le Luxembourg et la Pologne, la probabilité de percevoir des indemnités est faible à partir de la deuxième année de chômage.

De même, la situation dans l'emploi antérieure à la période de chômage a une incidence sur la probabilité d'ouvrir droit à des indemnités de chômage. Comme le montre la partie F du graphique 1.19, les salariés ont généralement plus de chances d'être indemnisés que les non-salariés, en particulier en Espagne, en France, en Grèce, en Italie et au Portugal⁴³. Dans un certain nombre de pays, les travailleurs non salariés n'ont pas accès aux régimes d'indemnisation du chômage pour des raisons à la fois théoriques et pratiques, notamment en raison de la difficulté à distinguer les périodes de travail des périodes de chômage et à établir les raisons de la cessation d'activité (O'Leary et Wandner, 1997). Il en va par exemple ainsi au Canada (sauf pour les pêcheurs indépendants), en Corée, aux États-Unis, en Grèce, en France, en Israël, en Italie, au Japon, en Norvège, au Portugal et en Suisse. Ailleurs, par exemple en Finlande, en Hongrie, en République slovaque, en République tchèque, en Slovénie et en Suède, les travailleurs non salariés ont la faculté de s'affilier au régime public d'assurance chômage à titre volontaire s'ils remplissent certaines conditions. Enfin, les dispositifs d'assistance chômage destinés à aider – temporairement ou pour une durée indéterminée – les personnes exclues du bénéfice des indemnités de chômage dès le début de leur épisode de chômage sont parfois

accessibles aux chômeurs qui étaient auparavant travailleurs non salariés. Ces dispositifs sont en place en Allemagne, en Australie, en Espagne, en Estonie, en Irlande, en Finlande, en Nouvelle-Zélande et en Suède.

Selon ces premières constatations, il est possible qu'une proportion non négligeable de chômeurs n'ait pas bénéficié du premier pilier du système de soutien des revenus et ait dû se tourner vers le pilier inférieur (l'aide sociale) lorsque les ménages dans lesquels ils vivaient n'avaient pas suffisamment de revenus d'autres sources, tels que le revenu d'activité d'un autre adulte membre du ménage. Les individus concernés sont disproportionnellement des personnes jeunes, qui ne justifient d'aucune expérience professionnelle ou ont une expérience limitée ou qui ont été au chômage relativement longtemps. Le fait qu'ils n'aient pas accès aux indemnités de chômage ne signifie pas nécessairement qu'ils soient contraints de se tourner vers le pilier inférieur du système de soutien des revenus, les ménages pouvant mettre en œuvre des stratégies d'adaptation pour atténuer les conséquences d'une perte de revenu temporaire. Toutefois, un certain nombre de personnes ont l'aide sociale pour unique ou principale source de revenu, à tout le moins pendant un certain temps. La partie suivante porte sur les ménages en situation de précarité, plus susceptibles d'avoir eu à se tourner vers le pilier inférieur du système de soutien des revenus, et examine dans quelle mesure ces différences de degré de précarité coïncident avec l'évolution récente des effectifs des bénéficiaires de l'aide sociale.

Évolution récente des effectifs de l'aide sociale

Par nature, l'aide apportée dans le cadre du premier pilier est axée sur la compensation de la perte de revenu de la personne qui a perdu son emploi plutôt que sur la situation du ménage et de la famille. À l'inverse, l'aide apportée aux chômeurs par le dernier pilier pendant une récession est axée sur la situation familiale de la personne privée d'emploi et tient compte du fait qu'en principe, une famille partage ses ressources. L'aide apportée par la famille peut revêtir de multiples formes, telles que, pour les jeunes au chômage, un retour au domicile parental ou, dans les autres cas, la vie commune avec un conjoint qui a encore un emploi (OCDE, 2011b). L'ampleur des difficultés causées par la perte de revenu peut donc varier de façon non négligeable d'un individu à l'autre et les dispositifs d'aide sociale sont conçus pour que ces différences soient prises en compte dans l'examen des droits.

De ce fait et parce qu'il applique des conditions de ressources restrictives (de revenu et de patrimoine par exemple), le pilier inférieur du système de soutien des revenus est en principe moins sensible que le pilier supérieur à l'évolution de la situation du marché de l'emploi. Par exemple, en raison des règles de ciblage appliquées, les chômeurs doivent généralement puiser dans leur épargne et, dans certains cas, vendre une partie de leurs actifs non financiers avant de pouvoir prétendre à l'aide sociale. En outre, l'ouverture des droits dépend en principe de la situation professionnelle et des revenus des autres membres du ménage. C'est pourquoi les effectifs de l'aide sociale sont surtout sensibles à l'évolution du nombre de personnes non bénéficiaires d'indemnités de chômage vivant dans un foyer dont aucun membre ne travaille⁴⁴.

Comme le montre la partie A du graphique 1.20, dans la plupart des pays, la proportion d'inactifs ou de chômeurs qui ne perçoivent pas d'indemnités de chômage et qui vivent dans des ménages dont aucun membre ne travaille était plus élevée en 2009 qu'en 2007 et en 2008. Cette augmentation a été particulièrement forte en Espagne, en Estonie et aux États-Unis, ce qui s'explique principalement par l'ampleur et la durée de la crise dans ces pays. Parmi les

Graphique 1.20. **Proportion d'individus d'âge actif^a vivant dans un ménage dont aucun membre ne travaille et ne percevant pas d'indemnités de chômage**



Note : Les pays sont classés par ordre croissant selon la proportion en 2009.

- a) Pour les besoins de ce graphique, les individus d'âge actif sont définis comme les personnes de 15 à 54 ans parce qu'une part non négligeable des personnes sans emploi âgées de 55 à 64 ans sont retraitées.
- b) Le niveau de qualification « faible » est un niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire ; le niveau « moyen » correspond au deuxième cycle de l'enseignement secondaire et le niveau « élevé » à un niveau supérieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

Source : Estimations réalisées par l'OCDE sur la base de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) et de la Current Population Survey (CPS), supplément de mars.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481054>

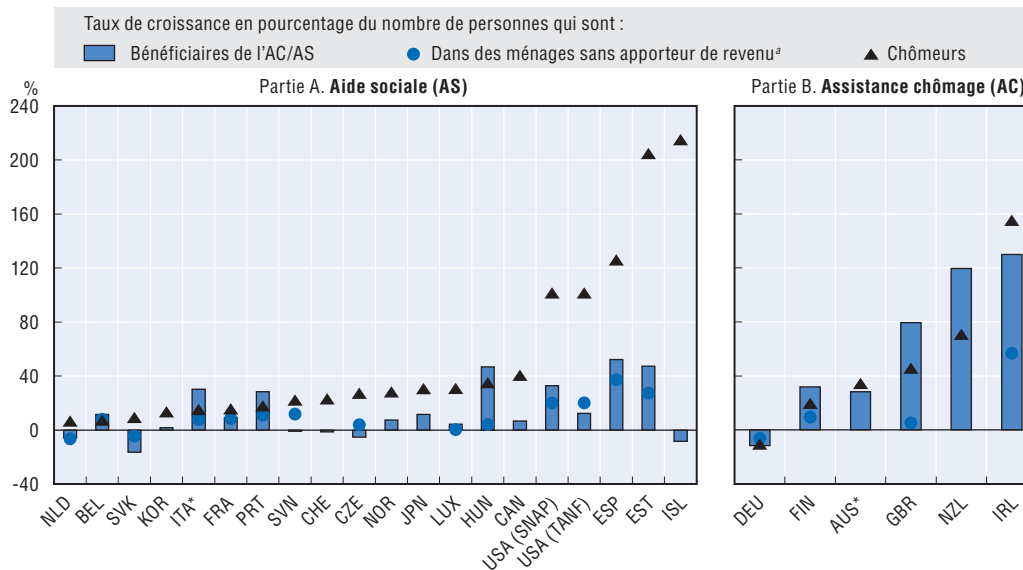
types de familles étudiés dans la partie B, ce sont les individus qui vivent en couple qui ont le moins de risques de vivre dans un ménage dont aucun membre ne travaille et ne perçoit des indemnités de chômage. Ce résultat reflète le rôle de stabilisation du revenu des ménages joué par les couples comptant deux apporteurs de revenu lorsque le chômage augmente durant une récession. La croissance continue du taux d'activité des femmes ces dernières décennies et la bonne tenue de ce taux durant les crises économiques a bien souvent accru la capacité des familles à amortir les effets des pertes de revenu (OCDE, 2001b). Les ménages ne comptant qu'un adulte, qu'il s'agisse de personnes seules ou de familles monoparentales, ont en principe trois à quatre fois plus de risques de voir leur situation financière se précariser lorsqu'ils ne travaillent pas. La raison en est qu'ils sont moins en mesure d'atténuer la perte de revenu liée au chômage, par exemple en se reposant temporairement sur le revenu du conjoint ou d'un parent durant un épisode de chômage, et ont par conséquent plus de risques de devoir se tourner vers le pilier inférieur du système de soutien des revenus.

De même, la proportion d'individus qui vivent dans des ménages dont aucun membre ne travaille et qui ne perçoivent pas d'indemnités de chômage est plus forte parmi les personnes peu qualifiées (partie C). Peut-être faut-il en déduire que ces individus se heurtent à des obstacles supplémentaires lorsqu'ils veulent accéder au marché du travail et ont davantage de probabilités d'occuper des emplois précaires (occasionnels, temporaires ou à temps partiel par exemple), souvent plus sensibles à l'évolution de la conjoncture économique, si bien qu'ils risquent davantage de ne pas pouvoir être indemnisés dans le cadre du premier pilier.

Une analyse simple comparant l'évolution des effectifs de l'aide sociale au cours de la période 2007-09 à l'augmentation du nombre de personnes d'âge actif vivant dans des ménages dont aucun membre ne travaille et ne percevant ni indemnités de chômage ni prestations d'assistance chômage montre que les dispositifs d'aide sociale concourent de façon non négligeable à aider les chômeurs les plus fragiles mais ne parviennent à toucher qu'une faible proportion du groupe plus important que forment les chômeurs en période de récession (graphique 1.21, partie A). Il n'est toutefois pas possible de tirer des conclusions trop affirmatives parce que l'on ne dispose de données que jusqu'à fin 2009, date à laquelle la capacité de l'aide sociale à compléter efficacement les régimes d'indemnisation du chômage n'avait pas encore été pleinement testée dans la majorité des pays. Même en 2009, dans plusieurs de ces pays, dont les États-Unis (pour le *Temporary Assistance for Needy Families*, programme d'aide temporaire aux familles en difficulté) et la République tchèque, la croissance des effectifs de l'aide sociale a été sensiblement inférieure à l'augmentation du nombre de personnes potentiellement non bénéficiaires d'indemnités de chômage vivant dans des ménages dont aucun membre ne travaille. Ce constat pourrait s'expliquer par l'application de conditions d'accès à l'aide sociale particulièrement restrictives. Au contraire, le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale en Espagne, en Estonie, en Hongrie, en Italie et au Portugal et le nombre de bénéficiaires de bons d'alimentation (*Food Stamps*) aux États-Unis a connu une croissance supérieure à l'augmentation du nombre d'individus d'âge actif ne percevant pas d'indemnités de chômage et vivant dans des ménages dont aucun membre ne travaille. Cette situation pourrait s'expliquer par l'application de conditions de ressources moins restrictives (par exemple l'application d'un plafond de patrimoine plus élevé ou l'absence de plafond) et par le fait que la crise a eu un impact plus fort sur les chômeurs et leur famille.

Des données similaires relatives aux bénéficiaires de prestations d'assistance chômage sont présentées dans la partie B du graphique 1.21, mais seulement pour six pays. Dans ces pays, l'évolution des effectifs de l'assistance chômage a été plus conforme à celle du nombre de chômeurs qu'à celle du nombre d'adultes vivant dans des ménages dont aucun membre

Graphique 1.21. Évolution du nombre de bénéficiaires de l'aide sociale/assistance chômage en pourcentage de l'évolution du nombre de personnes d'âge actif vivant dans un ménage dont aucun membre ne travaille et du nombre de chômeurs dans quelques pays, 2007-09



Note : Les pays sont classés dans l'ordre croissant selon le taux de croissance du chômage.

AS : aide sociale ; SNAP : *Supplemental Nutrition Assistance Programme* (programme supplémentaire d'aide alimentaire, a remplacé le programme de bons d'alimentation *Food Stamps*) ; TANF : *Temporary Assistance for Needy Families* (programme d'aide temporaire aux familles en difficulté) ; AC : assistance chômage ; IC : indemnités d'assurance chômage.

* La comparaison porte sur 2008 et 2009 pour l'Australie et l'Italie.

a) La croissance du nombre de bénéficiaires de l'aide sociale présentée dans la partie A est comparée à l'augmentation du nombre de personnes d'âge actif (15-54 ans) non bénéficiaires de prestations d'assurance/d'assistance chômage et vivant dans un ménage dont aucun membre ne travaille et la croissance du nombre de bénéficiaires de l'assistance chômage présentée dans la partie B est comparée à la croissance du nombre total de personnes d'âge actif (15-54 ans) vivant dans un ménage dont aucun membre ne travaille.

Source : Estimations réalisées par l'OCDE sur la base de données communiquées par les administrations nationales, de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) et de la *Current Population Survey* (CPS), supplément de mars, pour les données sur les ménages sans apporteur de revenu et de la Base de données des Principaux indicateurs économiques de l'OCDE pour les taux de chômage harmonisés.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481073>

ne travaille. Il s'agit là de résultats logiques étant donné que les conditions de ressources régissant l'accès à l'assistance chômage sont généralement moins restrictives que celles appliquées à l'aide sociale, si bien que comparativement à l'aide sociale, l'assistance chômage n'est pas aussi strictement réservée aux ménages les plus défavorisés. Il s'ensuit que les dispositifs d'assistance chômage couvrent plus largement le groupe plus important que forment les chômeurs durant une récession que ne le fait l'aide sociale. Selon toute vraisemblance, ces différences sont aussi dues à la proportion relativement forte de personnes qui ne font pas valoir leurs droits à l'aide sociale, qui s'explique elle-même par le sentiment de stigmatisation associé au bénéfice de l'aide sociale et par des pratiques administratives parfois jugées trop intrusives (Bargain et al., 2010).

Cette analyse confirme que le pilier inférieur du système de soutien des revenus vise en général les chômeurs les plus fragiles. En dehors des périodes de récession, ce mode de répartition des prestations peut sembler souhaitable ou optimal parce qu'il permet de garantir que les prestations profitent effectivement aux ménages les plus défavorisés sur le plan économique et limite le risque de dépendance à l'égard des prestations. Toutefois, si le ciblage du pilier inférieur du système de soutien des revenus est trop restrictif, de plus en plus de

ménages frappés par la crise risquent de se retrouver sans soutien ou de ne bénéficier que d'un soutien limité en cas de réduction inattendue de leurs revenus durant une période de récession marquée par une forte montée du chômage de longue durée. Selon toute vraisemblance, ce sont les ménages sans enfant qui sont les plus exposés à ce risque et ceux qui vivent dans des pays où les régimes d'indemnisation du chômage qui constituent le premier pilier ont une couverture relativement faible ou prévoient des durées d'indemnisation courtes. En plus de poser des problèmes d'équité, un système d'aide sociale trop peu sensible à l'évolution de la situation de l'emploi accroît le risque de voir les chômeurs de longue durée se tourner, en cas de récession grave, vers d'autres prestations de remplacement du revenu caractérisées, à l'instar des prestations d'invalidité (voir encadré 1.3), par des taux de sortie très faibles même lorsque la situation de l'emploi est satisfaisante.

Encadré 1.3. Incidence de la crise sur l'évolution récente du nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité

Les prestations d'invalidité constituent un volet important du système de protection sociale en faveur de la population d'âge actif mais sont censées apporter une solution, non aux difficultés professionnelles résultant d'une crise économique, mais aux problèmes de santé. Dans les pays de l'OCDE, en moyenne, environ 6 % de la population âgée de 20 à 65 ans bénéficiaient de prestations d'invalidité en 2007, ce qui représentait un coût de 1.2% du PIB, soit un budget environ deux fois plus élevé que celui consacré aux prestations de chômage avant la crise (OCDE, 2010d). Étant donné l'importance de ce budget et le niveau très faible des taux de sortie du système de prestations d'invalidité, il est important de ne pas assouplir le critère médical d'accès à ces prestations en réponse à une augmentation du chômage induite par une récession.

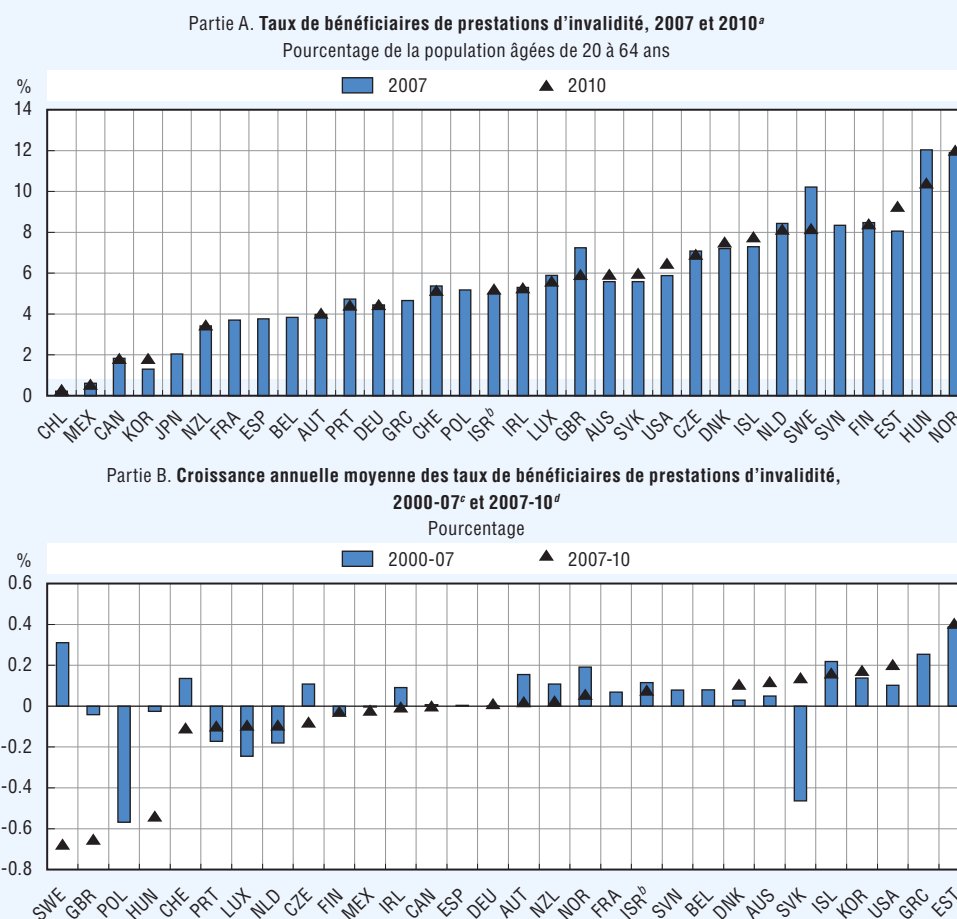
Dans un certain nombre de pays, au cours des précédentes récessions, les taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité ont augmenté dans le sillage de la hausse du chômage parce que le régime d'indemnisation de l'invalidité faisait, dans une certaine mesure, office de solution de remplacement des indemnités de chômage, en particulier pour les chômeurs de longue durée (Rupp et Stapleton, 1996 ; Autor et Duggan, 2003 ; Bratsberg *et al.*, 2010). L'expérience prouve également que les bénéficiaires de prestations d'invalidité sont beaucoup moins susceptibles de recommencer à travailler, même une fois que la reprise est bien engagée, que les bénéficiaires d'indemnités de chômage présentant des caractéristiques similaires. Il importe donc d'éviter le passage du régime d'indemnisation du chômage au régime d'indemnisation de l'invalidité, sauf lorsque des raisons médicales le justifient (Kemp *et al.*, 2006 ; OCDE, 2003b et 2010d). D'après la partie A du graphique ci-après, la part de la population bénéficiaire de prestations d'invalidité est comprise entre moins de 1 % au Mexique et au Chili et environ 12 % en Norvège. Dans la plupart des pays, les taux de bénéficiaires de 2009 et 2010 sont comparables à ceux observés en 2007, ce qui semble indiquer que la « Grande récession » ne s'est pas encore soldée par une envolée du nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité. Toutefois, n'examiner que les taux de bénéficiaires sur une période aussi courte peut induire en erreur parce que l'évolution des effectifs des bénéficiaires de prestations d'invalidité se fait en général sentir progressivement. La partie B permet de mieux apprécier le risque qu'il y a à se concentrer sur les flux d'entrée en invalidité. Elle compare la hausse annuelle, en points de pourcentage, du taux de bénéficiaires antérieur à la crise (au cours de la période 2000-07) à celle observée après le début de la crise (de 2007 à 2009 ou 2010 selon l'année à laquelle se rapportent les dernières données disponibles).

Dans un certain nombre de pays, au cours des précédentes récessions, les taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité ont augmenté dans le sillage de la hausse du chômage parce que le régime d'indemnisation de l'invalidité faisait, dans une certaine mesure, office de solution de remplacement des indemnités de chômage, en particulier pour les chômeurs de longue durée (Rupp et Stapleton, 1996 ; Autor et Duggan, 2003 ; Bratsberg *et al.*, 2010). L'expérience prouve également que les bénéficiaires de prestations d'invalidité sont beaucoup moins susceptibles de recommencer à travailler, même une fois que la reprise est bien engagée, que les bénéficiaires d'indemnités de chômage présentant des caractéristiques similaires. Il importe donc d'éviter le passage du régime d'indemnisation du chômage au régime d'indemnisation de

Encadré 1.3. Incidence de la crise sur l'évolution récente du nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité (suite)

l'invalidité, sauf lorsque des raisons médicales le justifie (Kemp *et al.*, 2006 ; OCDE, 2003b et 2010d). D'après la partie A du graphique ci-après, la part de la population bénéficiaire de prestations d'invalidité est comprise entre moins de 1 % au Mexique et au Chili et environ 12 % en Norvège. Dans la plupart des pays, les taux de bénéficiaires de 2009 et 2010 sont comparables à ceux observés en 2007, ce qui semble indiquer que la « Grande récession » ne s'est pas encore soldée par une envolée du nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité. Toutefois, n'examiner que les taux de bénéficiaires sur une période aussi courte peut induire en erreur parce que l'évolution des effectifs des bénéficiaires de prestations d'invalidité se fait en général sentir progressivement. La partie B permet de mieux apprécier le risque qu'il y a à se concentrer sur les flux d'entrée en invalidité. Elle compare la hausse annuelle, en points de pourcentage, du taux de bénéficiaires antérieur à la crise (au cours de la période 2000-07) à celle observée après le début de la crise (de 2007 à 2009 ou 2010 selon l'année à laquelle se rapportent les dernières données disponibles).

Évolution récente des effectifs de bénéficiaires de prestations d'invalidité



Note : Les pays sont classés dans l'ordre croissant selon le taux de bénéficiaires en 2010 dans la partie A et selon l'augmentation du taux de bénéficiaires entre 2007 et 2010 dans la partie B.

a) 2009 pour l'Allemagne, la Finlande, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suisse.

b) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

c) 1999-2007 pour le Mexique et 2001-07 pour l'Estonie.

d) 2007-09 pour l'Allemagne, la Finlande, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suisse.

Source : Estimations réalisées par l'OCDE sur la base de données administratives.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481187>

Encadré 1.3. **Incidence de la crise sur l'évolution récente du nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité** (suite)

Il serait certes prématuré de tirer des conclusions définitives, mais il ressort de ces données que les taux de bénéficiaires ont commencé à s'orienter à la hausse à partir du début de la crise au Danemark, en Australie, en République slovaque, en Corée et aux États-Unis et qu'ils continuent d'augmenter en Estonie, en Islande, en Israël et en Norvège. Il est néanmoins possible que des facteurs autres que le cycle économique aient une incidence sur l'évolution récente du nombre de bénéficiaires, si bien qu'il est difficile d'isoler l'impact de la récente montée du chômage (OCDE, 2010d). Au nombre de ces facteurs figurent le vieillissement de la population, la prévalence de l'invalidité augmentant avec l'âge (OCDE, 2010d), et les réformes des régimes d'invalidité. Par exemple, juste avant le début de la crise, la Suède, le Royaume-Uni, la Hongrie et la Suisse ont mis en œuvre des réformes structurelles qui se sont traduites par une diminution des taux de bénéficiaires.

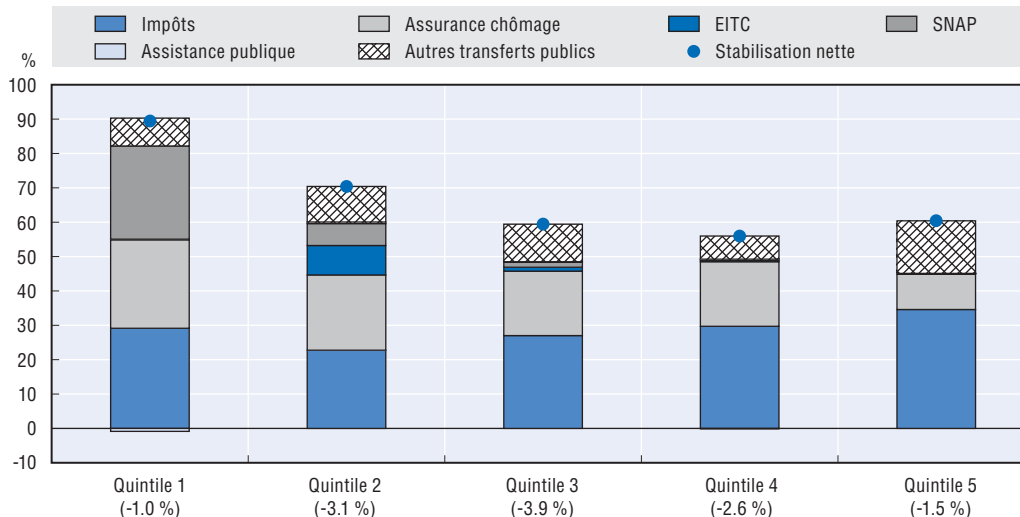
Impact des deux piliers du système de soutien des revenus sur la répartition des revenus : aperçu pour deux pays

Dans cette partie, la capacité des systèmes de protection du revenu à atténuer l'impact des pertes de revenu d'activité sur le revenu des ménages est analysée plus précisément à l'aide de microdonnées sur les ménages individuels. Malheureusement les données au niveau du ménage les plus récentes se rapportent à l'année de référence 2008 pour la majorité des pays de l'OCDE et ne peuvent donc pas être utilisées pour évaluer les performances des dispositifs de soutien des revenus durant la Grande récession⁴⁵. Toutefois, on dispose de données se rapportant à 2009 pour deux pays, en l'occurrence les données de la *Current Population Survey* (CPS) pour les États-Unis et celles de l'enquête auprès des ménages *Household Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA) pour l'Australie. Le choc provoqué par la récession sur le marché du travail a certes été plus marqué et plus durable aux États-Unis qu'en Australie, mais ces deux pays se prêtent à une étude de cas intéressante parce qu'ils appliquent des stratégies différentes pour cibler les prestations d'aide au revenu destinées aux chômeurs.

Aux États-Unis, la récession a provoqué des pertes élevées au niveau du revenu du travail et d'autres types de revenus marchands. Le graphique 1.22 présente une analyse de la capacité du système fiscal et de transferts à amortir ces pertes pour différents niveaux de l'échelle des revenus. L'analyse porte uniquement sur les personnes vivant dans des ménages qui ont à leur tête un individu d'âge actif et sont de ce fait exposés à un risque de perte de revenu liée à la récession. Le pourcentage de revenu marchand perdu entre 2007 et 2009 et compensé par une diminution des impôts et une augmentation des prestations servies par les principaux dispositifs publics de transferts s'adressant à la population d'âge actif est présenté séparément pour chacun des quintiles de revenu disponible corrigé (c'est-à-dire de revenu des ménages corrigé pour neutraliser les effets de la taille des familles). C'est au niveau du quintile inférieur que ce pourcentage est le plus élevé et entre le milieu et le sommet de l'échelle des revenus qu'il est le plus faible. La compensation de la perte de revenu est comprise entre 89 % pour le premier quintile et environ 60 % pour les ménages appartenant aux troisième, quatrième et cinquième quintiles. Bien que le système fiscal et de transferts ait constitué un amortisseur important, le revenu moyen des ménages en termes réels a connu une baisse sensible dans les cinq quintiles de revenu (voir les chiffres entre parenthèses sous chaque quintile sur le graphique 1.22). Comparativement au revenu disponible moyen en 2007, la diminution a été relativement

Graphique 1.22. Pourcentage de la perte de revenu marchand subie entre 2007 et 2009 compensée par une réduction de la fiscalité et une augmentation des transferts aux États-Unis, par grand dispositif de transferts^a

Personnes vivant dans des ménages dont le chef est d'âge actif (18 à 65 ans), par quintile de revenu, prix de 2007



a) On utilise un revenu corrigé de l'inflation et équivalent calculé à l'aide de la racine carrée de la taille du ménage. Les valeurs figurant entre parenthèses sous le numéro du quintile correspondent à la variation du revenu disponible corrigé entre 2007 et 2009.

Source : Estimations réalisées par l'OCDE sur la base de la *Current Population Survey (CPS)*, supplément de mars.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481092>

limitée pour les ménages appartenant aux premier et cinquième quintiles et plus forte pour ceux du troisième quintile.

De tous les systèmes publics de transferts analysés, c'est l'assurance chômage qui a le plus contribué à compenser les pertes de revenu dans l'ensemble des quintiles. Le programme d'aide alimentaire *Supplemental Nutrition Assistance Programme* (qui a remplacé les bons d'alimentation ou *Food Stamps*) a aussi joué un rôle important pour les ménages situés en bas de l'échelle des revenus, tandis que les programmes d'aide publique (comme le *Temporary Assistance for Needy Families*) n'ont joué qu'un rôle marginal⁴⁶. à noter que l'impact du crédit d'impôt au titre du revenu du travail (*earned-income tax credit*, EITC) a été mineur pour les ménages appartenant au premier quintile mais fort pour ceux qui appartiennent aux deuxième et (dans une moindre mesure) troisième quintiles. Il est permis d'en déduire que, du fait de la crise, une plus forte proportion de la population d'âge actif a pu prétendre à l'EITC entre 2007 et 2009 à la fois en raison d'une baisse des revenus d'activité et de modifications temporaires de l'EITC qui se sont appliquées en 2009⁴⁷. Dans l'ensemble, le système fiscal et de transferts a permis que la pauvreté n'augmente pas en 2009 par rapport à son niveau de 2007 (Sherman, 2011) malgré la forte hausse du chômage.

Étant donné que l'Australie a connu une récession de faible ampleur et de courte durée, une analyse comme celle effectuée ci-dessus, comparant la part de la perte de revenu compensée par une diminution des impôts et/ou une hausse des principaux transferts publics en faveur de la population d'âge actif, ne serait pas significative. Le revenu moyen corrigé a même augmenté en termes réels dans la majorité des quintiles entre 2007 et 2009. Il demeure toutefois intéressant de comparer la répartition des prestations de chômage entre les différents quintiles aux États-Unis et en Australie, à la


fois avant et après la récession. En Australie, environ 70 % des allocations de chômage (*NewStart* et *Youth Allowance*) s'adressent aux ménages des deux quintiles inférieurs. À l'inverse, aux États-Unis, la courbe de la répartition des indemnités de chômage est une courbe en cloche, 70 % des prestations étant destinés aux deuxième, troisième et quatrième quintiles, tandis qu'une proportion relativement plus faible est destinée aux premier et cinquième quintiles. Dans les deux pays, la crise n'a pas induit de modification sensible de la répartition des indemnités de chômage. La répartition des prestations d'aide sociale est similaire dans les deux pays, la majeure partie de ces prestations étant versée aux deux premiers quintiles. Dans le sillage de la crise de 2008-09, la répartition des prestations versées par le dernier pilier du système de soutien des revenus aux États-Unis a légèrement évolué, la part des prestations perçues par les deuxième et troisième quintiles ayant augmenté. Cette évolution résulte principalement des modifications temporaires apportées au *Supplemental Nutrition Assistance Programme* (SNAP).

Tableau 1.2. Répartition par quintile des prestations de chômage/d'assistance chômage et d'aide sociale en Australie et aux États-Unis

Pourcentage des dépenses totales (prix de 2007) par quintile de revenu, chef de famille âgé de 18 à 65 ans

| Partie A. Australie | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|-------|
| | Quintile 1 | Quintile 2 | Quintile 3 | Quintile 4 | Quintile 5 | Total |
| Avant la crise (2008) | | | | | | |
| Allocations de chômage <i>Newstarts Allowance</i> et <i>Youth Allowance</i> | 47 | 24 | 15 | 8 | 6 | 100 |
| Allocation parentale (personne seule et en couple), allocation de veuvage, allocation pour conjoint et allocation maladie | 51 | 30 | 11 | 5 | 2 | 100 |
| Année 2009 | | | | | | |
| Allocations de chômage <i>NewStart</i> et <i>Youth Allowances</i> | 43 | 26 | 13 | 10 | 8 | 100 |
| Allocation parentale (personne seule et en couple), allocation de veuvage, allocation pour conjoint et allocation maladie | 53 | 30 | 10 | 6 | 1 | 100 |
| Partie B. États-Unis | | | | | | |
| | Quintile 1 | Quintile 2 | Quintile 3 | Quintile 4 | Quintile 5 | Total |
| Avant la crise (2007) | | | | | | |
| Assurance chômage | 11 | 21 | 25 | 25 | 18 | 100 |
| Aide publique et SNAP | 77 | 18 | 4 | 1 | 0 | 100 |
| Année 2009 | | | | | | |
| Assurance chômage | 11 | 22 | 26 | 24 | 17 | 100 |
| Aide publique et SNAP | 68 | 24 | 7 | 1 | 0 | 100 |

Source : Estimations réalisées par l'OCDE sur la base des enquêtes *Household Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA) pour l'Australie et *Current Population Survey* (CPS), supplément de mars, pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481966>

Comparaison des approches

Bien que limitée à deux pays, cette analyse permet une comparaison intéressante de deux approches différentes de l'aide au revenu en faveur des chômeurs. Comme la majorité des pays de l'OCDE, les États-Unis sont dotés d'un système qui comporte deux piliers, à savoir un pilier supérieur visant à aider temporairement les chômeurs qui remplissent les conditions requises et un pilier inférieur qui s'adresse aux personnes en difficulté financière. Le premier pilier est un régime public d'assurance couvrant le risque de perte temporaire de revenu, dans le cadre duquel l'octroi des prestations est déclenché par la perte d'emploi involontaire et le montant des droits est fonction des antécédents professionnels et du salaire antérieur. L'ouverture et le montant des droits ne dépendent

pas des autres revenus perçus par la famille ou le ménage. En revanche, en Australie, il existe un seul dispositif, qui consiste en un programme d'assistance chômage soumis à condition de ressources et s'adressant à l'ensemble des chômeurs d'âge actif. Il apporte une aide aux demandeurs d'emploi sans limitation de durée tant qu'ils remplissent les conditions requises. L'ouverture et le montant des droits ne dépendent ni des antécédents professionnels ni du salaire antérieur et en général, une condition de revenu est appliquée. Il est possible que les droits ne soient pas ouverts ou que leur montant soit réduit si le patrimoine du demandeur est supérieur à un certain plafond⁴⁸.

Ces deux approches présentent des avantages et des inconvénients. Dans les pays dotés d'un système à deux piliers, comme les États-Unis, le premier pilier est en général très sensible à l'évolution de la situation de l'emploi et verse des prestations d'un montant relativement élevé, en particulier au début d'un épisode de chômage. Toutefois, une telle architecture peut poser des problèmes d'équité parce que les individus qui ont un lien très fort avec le marché du travail peuvent prétendre à des prestations relativement élevées dans le cadre du premier pilier tandis que les autres chômeurs n'ont, dans le meilleur des cas, accès qu'à des prestations moins généreuses dans le cadre du deuxième pilier.

Un système à un seul pilier comme celui en place en Australie traite les chômeurs de façon plus uniforme tout en ciblant les familles qui ont le plus besoin de prestations. Toutefois, le montant des droits est en général relativement faible, en particulier au début d'un épisode de chômage, parce qu'il est fréquent que les chômeurs n'aient pas droit aux prestations immédiatement en raison des conditions de ressources. Ces dispositifs risquent aussi de réduire l'incitation du conjoint du bénéficiaire à travailler du fait que le critère de ressources s'applique en général au niveau du ménage ou de la famille.

On peut considérer qu'une architecture à deux piliers comme celle en place aux États-Unis remplit mieux l'objectif de lissage de la consommation parce que le régime d'indemnisation du chômage qui constitue le premier pilier couvre la majorité des chômeurs ayant des antécédents professionnels stables et sert des prestations dont le montant est fonction du revenu d'activité antérieur. Bien que l'architecture à un seul pilier qu'illustre le système australien n'offre pas un soutien aussi large pour lisser la consommation, le système cible les chômeurs qui vivent dans des familles à faible revenu. Ces familles risquent davantage de rencontrer des contraintes de liquidité que d'autres ménages comptant un membre au chômage et tirent par conséquent un meilleur parti des prestations, ce qui leur permet d'éviter de réduire brutalement leur consommation (Chetty, 2008). De plus, une approche plus ciblée peut aller de pair avec un multiplicateur budgétaire plus élevé dans la mesure où une plus forte proportion des prestations est destinée aux personnes qui disposent des ressources familiales les plus faibles et ont peut-être aussi une plus forte propension à consommer. Toutefois, ce dernier avantage risque d'être annulé si le critère de ressources se traduit aussi par une diminution des dépenses de prestations.

Bien que limitée à deux études de cas nationales, cette analyse met en évidence les compromis inhérents au choix du nombre de piliers d'un système de soutien des revenus et à la définition du montant et de la durée des droits, de la couverture et des conditions d'accès pour chacun des piliers. Dans certains pays, des facteurs institutionnels, par exemple le fait que les différents piliers dépendent de différents échelons de gouvernement, peuvent compliquer encore le choix de la structure la plus adaptée. En outre, la vision qu'a la société des rôles respectifs de l'état, de l'entourage et de la famille en matière d'aide aux chômeurs et aux inactifs a aussi une influence.

4. Quels enseignements tirer de la « Grande récession » au sujet de l'aide au revenu en faveur des chômeurs durant une récession profonde ?

La section 3 a permis d'apprécier dans quelle mesure les différents systèmes d'aide au revenu en faveur des personnes ayant perdu leur emploi et des autres chômeurs ont accru leur soutien en réponse à la récession de 2008-09. D'un point de vue qualitatif au moins, les deux piliers de ces systèmes ont été renforcés conformément à leurs rôles respectifs : les régimes d'indemnisation du chômage ont joué un rôle moteur dans l'aide aux chômeurs, en particulier à ceux qui avaient un emploi relativement stable et qui vivent dans des familles à revenu moyen, tandis que les dispositifs d'aide sociale ont garanti un minimum de revenu aux personnes qui ne disposent pas d'autres ressources. Toutefois, la façon dont les deux piliers ont réagi à la dégradation de la situation de l'emploi montre aussi qu'une récession de grande ampleur comporte des risques d'une part d'aggravation des difficultés économiques et d'autre part de dépendance excessive à l'égard des prestations. Le fait que le chômage ait augmenté nettement plus que le nombre de bénéficiaires de prestations porte à croire que certains des chômeurs « sont passés entre les mailles du filet » ; à cet égard, la situation des jeunes et des chômeurs de longue durée est particulièrement préoccupante. Parallèlement, le nombre de personnes qui dépendent de prestations pendant une période prolongée a augmenté, ce qui conduit à se demander si elles sont réellement engagées dans une démarche de recherche d'emploi et ne risquent pas de perdre progressivement tout lien avec le marché du travail.

Même si la logique sur laquelle reposent les systèmes de soutien des revenus peut être la même que la conjoncture économique soit bonne ou mauvaise, il existe peut-être de bonnes raisons de réformer certaines règles lorsque le marché du travail est déprimé. Pour apporter un éclairage sur cette question, la présente section commence par revisiter l'éternel problème qu'est la recherche du moyen de concilier au mieux la générosité des prestations et les mécanismes d'incitation au travail, posant notamment la question de savoir s'il y a lieu de tenir compte de la situation conjoncturelle. Elle examine ensuite s'il serait souhaitable de moduler la durée d'indemnisation du chômage en fonction de la situation conjoncturelle, en l'allongeant lorsque la situation de l'emploi se dégrade et en la réduisant à mesure de la reprise du marché du travail. Enfin, elle analyse s'il serait souhaitable d'assouplir les conditions de ressources appliquées dans le cadre de l'aide sociale afin de garantir une aide au revenu de base plus sensible à l'évolution de la situation de l'emploi. Comme on ne dispose pas encore d'une vision d'ensemble des performances des systèmes de soutien des revenus durant la « Grande récession », la présente section vise à apporter un éclairage sur des sujets qui devront faire l'objet d'études complémentaires et non à tirer des conclusions définitives pour l'élaboration des politiques publiques.

Accroître la redistribution ou renforcer les incitations au travail – quel est le juste équilibre ?

L'un des problèmes récurrents qui se posent lorsque l'on cherche à définir le niveau de l'aide au revenu – dans le cadre des régimes d'indemnisation du chômage comme de l'aide sociale – a trait à la recherche d'un équilibre optimal entre la générosité des prestations et la mise en place de mécanismes financiers de nature à inciter les bénéficiaires à rechercher un emploi. Comme décrit dans la section 2, la générosité de l'aide apportée par le pilier supérieur comme par le pilier inférieur est très variable d'un pays de l'OCDE à l'autre, ce qui montre que les pays ont opté pour des solutions différentes à ce problème. La recherche

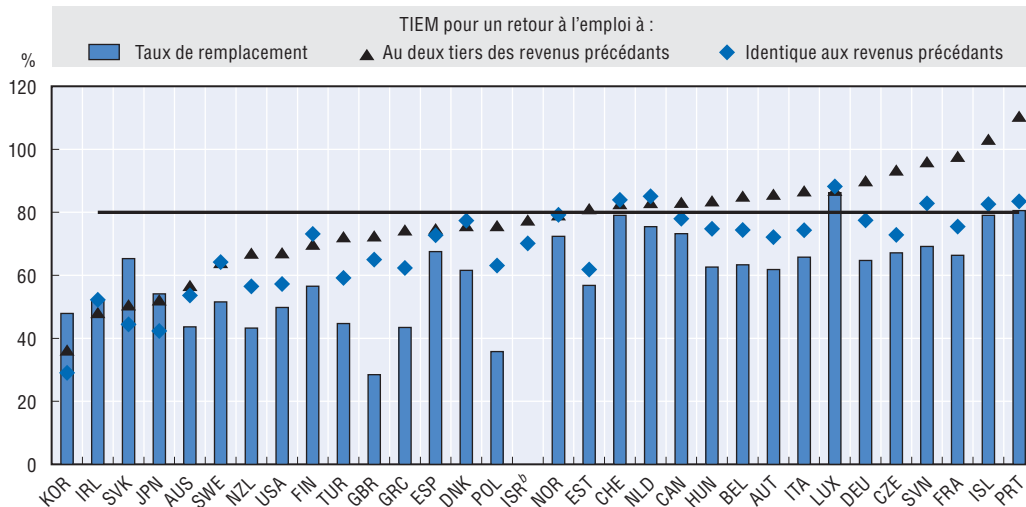
de cet équilibre n'est pas fondamentalement différente lorsque le marché du travail est déprimé pendant une récession profonde, mais il est possible que le point d'équilibre optimal ne soit alors pas le même que lorsque la demande de main-d'œuvre est dynamique. Un système plus généreux présente l'intérêt, dans un contexte de crise, d'alléger un peu plus les difficultés économiques des individus et des familles après la perte de leur revenu d'activité, qui intervient à une période où ils risquent tout particulièrement de rencontrer des contraintes de liquidité (Bender *et al.*, 2010). Des prestations de chômage plus généreuses sont aussi susceptibles de renforcer les stabilisateurs automatiques durant une récession. Il faut cependant mettre ces avantages potentiels en balance avec le risque qu'un système de soutien des revenus trop généreux ne nuise à l'efficacité des mécanismes destinés à favoriser la recherche d'emploi et n'accentue ainsi le risque de chômage de longue durée. Une telle situation aurait un coût à court terme sous forme de baisse du PIB et d'augmentation des dépenses publiques et accroît le risque d'effets d'hystérèse en matière de chômage (dus, par exemple, à une dégradation du capital humain pendant la période de chômage).

Le graphique 1.23 montre que le risque d'apparition de « pièges du chômage » tend à augmenter avec la générosité des prestations, en particulier si le salaire auquel les chômeurs peuvent prétendre en retrouvant un emploi risque d'être inférieur à celui qu'ils percevaient avant d'être au chômage. Toutefois, il montre aussi qu'il est possible de dissocier partiellement la générosité des prestations des mécanismes qui dissuadent de recommencer à travailler⁴⁹. Il juxtapose les taux de remplacement nets que garantissent les régimes d'indemnisation du chômage et les taux d'imposition effectifs moyens (TIEM) applicables en cas de reprise d'un emploi pour un salaire moyen identique au salaire antérieur ou égal aux deux tiers de ce salaire. Ces taux d'imposition permettent de mesurer l'intérêt financier d'une reprise d'activité pour un travailleur stable et percevant le salaire moyen qui vient de perdre son emploi⁵⁰. Les principales conclusions qui peuvent en être tirées sont les suivantes :

- Le taux d'imposition effectif moyen applicable aux bénéficiaires d'indemnités de chômage qui retrouvent un emploi dans lequel ils perçoivent un salaire identique à leur salaire antérieur est compris entre 60 et 80 % dans la plupart des pays (en d'autres termes, la hausse de la rémunération nette est comprise entre 20 et 40 %) et le TIEM moyen (non pondéré) s'établit à 68 %. Tous pays confondus, la corrélation entre le taux de remplacement net garanti par les régimes d'indemnisation du chômage et le TIEM s'établit à 0.68, ce qui démontre l'existence d'une corrélation forte entre générosité des prestations et faiblesse de l'incitation financière à accepter un emploi. Toutefois, d'autres aspects du système fiscal et de transferts, par exemple les prestations liées à l'exercice d'un emploi, ont aussi une incidence sur les TIEM.
- En général, pour les chômeurs qui acceptent un poste moins bien rémunéré que leur emploi antérieur, le TIEM est plus élevé. Lorsque le salaire perçu dans le cadre du nouvel emploi est égal à deux tiers du salaire antérieur, le TIEM s'établit à 80 % au moins dans la plupart des pays et le TIEM moyen (non pondéré) atteint 77 %. Tous pays confondus, la corrélation entre le taux de remplacement net garanti par les régimes d'indemnisation du chômage et le TIEM chute pour s'établir à 0.59, ce qui signifie que l'éventail des politiques budgétaires dans son ensemble influence davantage le rendement net de l'acceptation d'un emploi peu rémunéré. Ainsi, les prestations liées à l'exercice d'un emploi et les exonérations de l'impôt sur le revenu des personnes physiques jouent un rôle plus important pour les travailleurs peu rémunérés.

Graphique 1.23. Incitations à retravailler : le passage des prestations de chômage à l'emploi, 2009


Taux d'imposition effectif moyen (TIEM) et taux de remplacement net pour un travailleur percevant le salaire moyen^a



Note : Les pays sont classés dans l'ordre croissant selon le TIEM applicable en cas de reprise d'un emploi rémunéré à raison des deux tiers du salaire antérieur.

- a) Les taux de remplacement nets présentés ont été calculés pour un travailleur qui vient tout juste de perdre son emploi et qui perçoit des indemnités de chômage (à l'issue d'un délai de carence, le cas échéant) calculées sur la base d'un salaire antérieur égal au salaire moyen à temps plein, tandis que les TIEM sont ceux applicables à ce même travailleur dans l'hypothèse où il retravaillerait à temps plein en contrepartie de deux niveaux de salaire horaire différents, à savoir le salaire moyen et les deux tiers du salaire moyen. On suppose qu'aucune allocation d'aide sociale ne vient compléter son revenu, ni pendant sa période de chômage ni après sa reprise d'activité. Les impôts sur le revenu éventuellement dus au titre des indemnités de chômage sont calculés en fonction du montant annualisé des prestations (montant mensuel multiplié par 12) même si la durée maximale d'indemnisation est inférieure à 12 mois. Après la reprise d'activité, on suppose que des prestations liées à l'emploi subordonnées à la reprise d'une activité peuvent être versées. Les taux de remplacement et les TIEM présentés correspondent à des moyennes calculées en tenant compte de trois types de ménages, à savoir un ménage composé d'une personne seule, un couple comptant un apporteur de revenu, avec enfants et sans enfant. Lorsqu'il y a des enfants on suppose qu'ils sont âgés de quatre et six ans et on ne tient pas compte de prestations ou de coûts liés à la garde des enfants.
- b) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

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

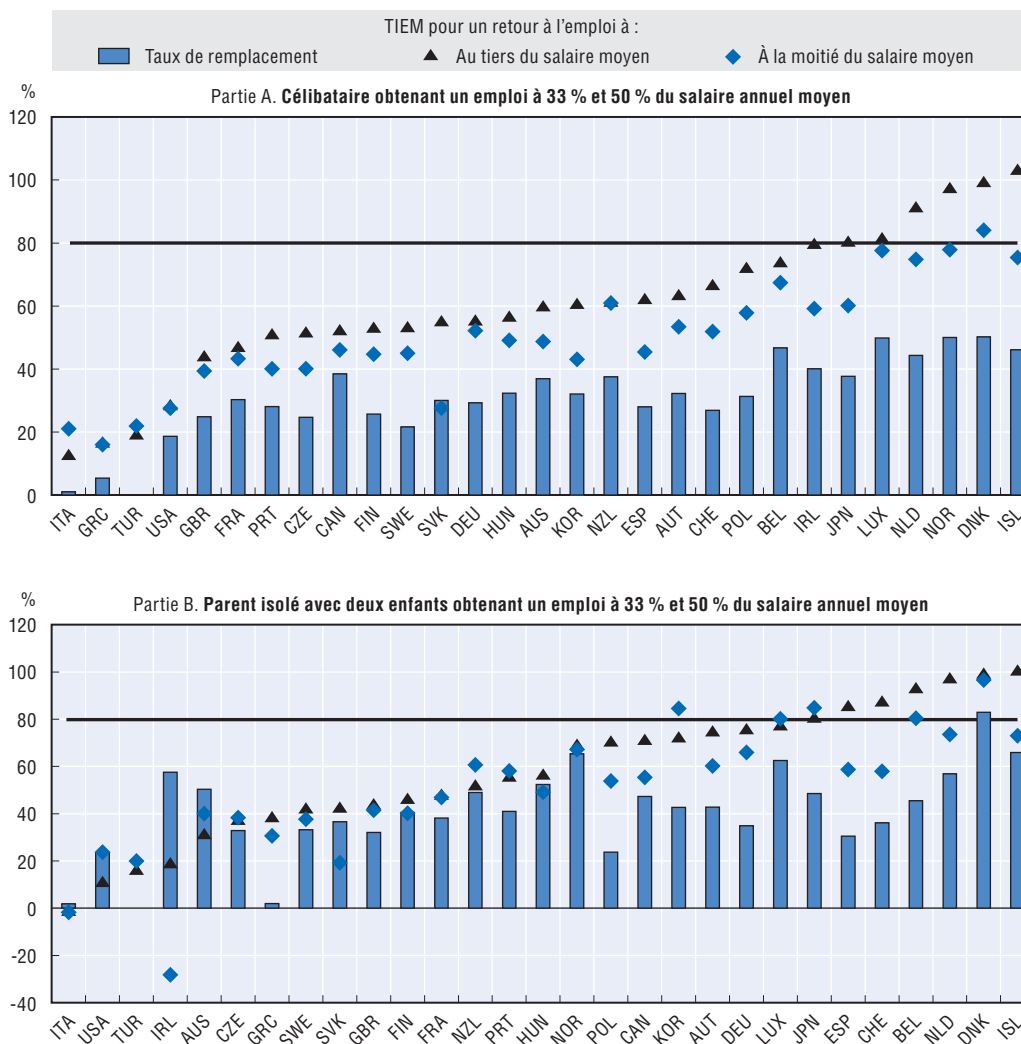
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481111>

- Ces TIEM relativement élevés s'appliquent tant que le travailleur continue d'ouvrir droit aux indemnités de chômage. L'effet dissuasif sur la recherche d'emploi qui va de pair avec des prestations plus généreuses est donc vraisemblablement plus préoccupant dans les pays où la durée maximale d'indemnisation est longue.

La contre-incitation au travail peut aussi être forte pour les chômeurs qui ne peuvent pas prétendre au premier pilier mais perçoivent des prestations du pilier inférieur du système de soutien des revenus. Il en va souvent ainsi pour les personnes qui ne peuvent accéder qu'à des emplois peu rémunérés, parce qu'une grande partie de leur (modeste) salaire brut est absorbée par une diminution de leurs prestations et une augmentation des impôts sur le revenu ou des prélèvements sociaux. Le graphique 1.24 présente les TIEM applicables à une personne seule bénéficiaire de l'aide sociale qui accepte un emploi offrant une rémunération égale soit à un tiers soit à la moitié du salaire moyen à temps plein⁵¹. Ces TIEM sont juxtaposés à un taux de remplacement (net) égal au revenu disponible de l'individu lorsqu'il est au chômage et perçoit des prestations d'aide sociale, exprimé en pourcentage de son revenu disponible lorsqu'il travaille à temps plein pour une

Graphique 1.24. Incitations à travailler : le passage de l'aide sociale à l'emploi, 2009

Taux d'imposition effectif moyen (TIEM) et taux de remplacement net pour un chômeur n'ouvrant pas droit aux indemnités de chômage^{a, b}



Note : Les pays sont classés dans l'ordre croissant selon le TIEM appliqué en cas de reprise d'un emploi rémunéré à raison d'un tiers du salaire moyen.

- a) Le taux de remplacement net est égal au revenu disponible d'un individu lorsqu'il est au chômage et perçoit des prestations d'aide sociale, exprimé en pourcentage de son revenu disponible lorsqu'il travaille à temps plein pour une rémunération égale au salaire moyen. On suppose que l'intéressé n'ouvre pas droit aux indemnités de chômage (par exemple parce qu'il a épuisé ses droits).
- b) Les taux d'imposition effectifs moyens (TIEM) ont été calculés dans deux situations pour une personne qui recommence à travailler en contrepartie d'un salaire relativement faible. Ces TIEM correspondent à la situation d'une personne au chômage et bénéficiaire de prestations d'aide sociale qui recommence à travailler pour un salaire égal à 33 % ou à 50 % du salaire moyen à temps plein. On tient compte de prestations liées à l'emploi subordonnées à la reprise d'une activité, mais on exclut les aides au logement. Lorsqu'il y a des enfants, on suppose qu'ils sont âgés de quatre et six ans et on ne tient pas compte de prestations ou de coûts liés à la garde des enfants.

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

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481130>

rémunération égale au salaire moyen. Les principales conclusions qui peuvent être tirées sont les suivantes :

- Les prestations d'aide sociale sont généralement faibles par rapport au revenu d'activité net d'un travailleur percevant le salaire moyen, représentant 31 % de ce salaire pour les personnes seules sans enfant et 41 % pour les familles monoparentales. Il s'agit là d'un taux nettement inférieur au taux de remplacement moyen de 60 % garanti par les indemnités de chômage du premier pilier (voir graphique 1.23 *supra*).
- Bien que les prestations d'aide sociale soient généralement faibles, le TIEM applicable aux chômeurs qui acceptent un emploi peu rémunéré peut être relativement élevé, même s'il l'est généralement un peu moins que celui applicable aux bénéficiaires d'indemnités de chômage. Comme pour les indemnités de chômage, le problème lié au fait qu'il est financièrement peu rentable de recommencer à travailler se pose avec moins d'acuité à mesure que la rémunération du nouvel emploi augmente parce que la reprise partielle des prestations par l'impôt joue alors un rôle moindre.
- Les taux de remplacement et les TIEM sont très variables d'un pays étudié à l'autre. Dans un petit nombre de pays, caractérisés par le niveau relativement élevé de l'aide au revenu versée aux personnes qui ne travaillent pas, le TIEM est égal à 80 % au moins, ce qui signifie que le rendement net d'une reprise d'activité est relativement faible, ce qui peut avoir pour conséquence de longues périodes de prise en charge par l'aide sociale.
- Les TIEM relativement élevés s'expliquent en général par des interactions complexes entre la structure des prestations et celle de l'impôt, qui peuvent comporter de nombreuses composantes. Il s'ensuit qu'il n'existe pas de solution simple pour remédier au niveau élevé des TIEM, mais aussi qu'il reste possible de dissocier la générosité des prestations des contre-incitations au travail. Des pays comme la Belgique, le Canada, les États-Unis, la France, le Royaume-Uni et la Suède ont introduit des prestations liées à l'exercice d'un emploi afin de favoriser le passage de la protection sociale à l'emploi, tout en accordant un soutien supplémentaire aux personnes qui occupent déjà un emploi peu rémunéré⁵².
- S'agissant des familles monoparentales, la partie B montre qu'il est parfois possible de réaliser des avancées à la fois sur le front des incitations au travail et sur celui du renforcement de la redistribution. Ainsi, en Australie, en Irlande et en Nouvelle-Zélande le montant des prestations est comparable à celui des prestations versées en Belgique, au Japon et aux Pays-Bas mais les TIEM sont nettement moins élevés.

Les mécanismes d'incitation financière ne sont pas les seuls facteurs qui pèsent dans la décision des bénéficiaires de prestations de reprendre ou non une activité. Les politiques actives du marché du travail, par exemple l'obligation de rechercher un emploi et d'être disponible pour occuper un emploi assortie d'un suivi régulier et de l'application de sanctions touchant les prestations, peuvent contribuer à compenser les contre-incitations financières induites par les prestations (OCDE, 2009c). De fait, dans certains pays, il n'est pas possible de vivre durablement de prestations, en particulier en dehors des périodes de récession. Au nombre des autres facteurs susceptibles de favoriser la reprise d'activité figurent les engagements financiers (par exemple un emprunt immobilier), la stigmatisation des personnes inactives et des considérations à long terme en matière de revenu et de perspectives de carrière de nature à inciter un chômeur à accepter un emploi même s'il s'ensuit une baisse du revenu familial dans un premier temps (OCDE, 2007b). Par ailleurs, diverses caractéristiques du marché du travail, par exemple l'existence d'un salaire minimum et son montant, le rôle des conventions collectives dans la définition du

montant des salaires ou la place relative de contrats de travail plus précaires, peuvent aussi fortement contribuer à inciter un bénéficiaire d'indemnités de chômage ou de prestations d'aide sociale à reprendre une activité.

Les incitations financières à travailler peuvent se révéler moins efficaces lorsque la demande de main-d'œuvre est déprimée dans un contexte de récession, même si l'on dispose de très peu de données à cet égard. Il ressort de plusieurs études récentes que la contribution des indemnités de chômage à l'allongement de la durée des épisodes de chômage et à la hausse du chômage total est plus faible durant une récession, essentiellement en raison des externalités plus faibles de la recherche d'emploi (« effets de congestion »). Ainsi, Kroft et al. (2011) constatent que l'élasticité de la durée du chômage au taux de remplacement garanti par les indemnités de chômage aux États-Unis diminue à mesure que le taux de chômage augmente. De même, Schmieder et al. (2011) observent que la durée d'indemnisation a un effet moindre durant une récession. Il ressort aussi de ces deux études que le niveau optimal de la générosité des indemnités de chômage augmente durant une récession parce que le rôle de lissage de la consommation de ces indemnités pour les chômeurs confrontés à des contraintes de liquidité revêt plus d'importance. Toutefois, il s'agit là de toutes premières données, qu'il convient de mettre en balance avec celles, beaucoup plus nombreuses, dont on dispose au sujet du lien entre les augmentations définitives du montant des prestations et de la durée d'indemnisation d'une part et l'augmentation du taux d'équilibre du chômage compatible avec une inflation stable (NAIRU) d'autre part (De Serres et al., 2011). Ce dernier point montre combien il est important de bien structurer les incitations financières et d'associer l'octroi de prestations à des mesures actives de nature à favoriser le retour à l'emploi tout au long du cycle économique.

Faut-il moduler le montant des prestations au cours du cycle économique ?

L'ampleur de la crise de 2008-09 dans certains pays a contraint les pouvoirs publics à allonger la durée maximale de versement des indemnités de chômage ordinaires de façon à ce que l'aide au revenu soit plus à la mesure des difficultés rencontrées par les chômeurs sur le marché du travail et soutienne davantage la demande totale (Shierholz et Mishel, 2010). Les modifications ponctuelles de la durée d'indemnisation qui en ont résulté conduisent à examiner s'il est souhaitable de modifier cette durée en fonction de la situation conjoncturelle et, dans l'affirmative, s'il faudrait que cette modification se fasse de façon plus systématique (Moyen et Stähler, 2009)⁵³.

Le Canada, les États-Unis, l'Islande et Israël sont des exemples de pays qui ont récemment modifié les paramètres de leurs régimes d'indemnisation du chômage en réponse à l'évolution de la situation de l'emploi. Au Canada, le nombre d'heures de travail requis pour ouvrir droit aux indemnités ordinaires et la durée d'indemnisation prévue par le régime d'assurance emploi varient automatiquement en fonction du taux de chômage de la région où réside le chômeur (il existe 58 régions économiques sur l'ensemble du territoire canadien). S'inspirant du mécanisme automatique intégré au régime ordinaire, le Canada a, dans le cadre d'une mesure discrétionnaire, décidé de prolonger temporairement, en 2009 et 2010, la durée d'indemnisation des travailleurs justifiant d'une carrière longue⁵⁴. En Israël, la couverture du régime a été temporairement élargie à travers une réduction de la durée de travail à laquelle est subordonnée l'ouverture des droits (il faut avoir travaillé pendant 9 des 18 mois précédant la demande au lieu de 12 des 18 mois précédant la demande), applicable dès lors que le taux de chômage national dépasse 7.5 %. La mesure a commencé à s'appliquer en juin 2009 et a cessé en février 2010, le taux de

chômage étant redevenu inférieur à 7.5 %. En décembre 2010, l'Islande a, à titre temporaire et avec effet rétroactif, porté la durée d'indemnisation de trois à quatre ans pour les chômeurs qui avaient déposé leur demande d'indemnisation au-delà de fin avril 2008 et ceux qui la déposaient avant le 30 juin 2011 (banque centrale islandaise, 2011). Aux États-Unis, la législation de certains états prévoit, dans le cadre des dispositifs de prolongation des droits, de prolonger automatiquement l'indemnisation par l'assurance chômage lorsque le taux de chômage dépasse un certain seuil. En outre, le programme d'urgence d'indemnisation du chômage (*Emergency Unemployment Compensation, EUC*), entré en vigueur en juillet 2008, comporte quatre piliers et prévoit ainsi un allongement de la durée d'indemnisation d'une durée variable selon le taux de chômage de l'état où réside le chômeur (National Employment Law Project, 2010). L'allongement prévu par le programme EUC est discrétionnaire, non automatique, et a été modifié à plusieurs reprises depuis 2008 (la mesure a même brièvement cessé de s'appliquer).

Si l'on part du principe que les régimes d'indemnisation du chômage ont, entre autres, un objectif de lissage de la consommation durant une période marquée par le chômage, il est logique d'allonger la durée d'indemnisation pendant une récession, période caractérisée par une augmentation de la durée du chômage, afin que le pourcentage de chômeurs qui épuisent leurs droits reste globalement conforme à celui observé en dehors des périodes de récession, en particulier pour les régimes qui prévoient une durée d'indemnisation courte, puis de revenir à la durée normale lorsque le marché du travail redémarre (Schmieder *et al.*, 2011 ; Woodbury et Rubin, 1997). L'allongement temporaire de la durée d'indemnisation pendant une récession peut aussi être considéré comme une bonne solution pour réduire le risque de retrait de la population active qui peut entraîner une dépendance durable à l'égard des prestations d'invalidité ou d'autres régimes de protection sociale dont les bénéficiaires sont peu nombreux à reprendre une activité, même une fois que la demande de main-d'œuvre s'oriente de nouveau à la hausse (De Serres *et al.*, 2011 ; OCDE, 2010d). Enfin, l'allongement de la durée d'indemnisation renforce le soutien d'une demande totale qui serait faible en l'absence de mesures de ce type et agit ainsi comme un stabilisateur économique.

Toutefois, allonger la durée d'indemnisation pendant une récession peut aussi présenter des inconvénients. Il est en particulier possible qu'une durée d'indemnisation plus longue incite les chômeurs à retarder leur reprise d'activité (voir, par exemple, Aaronson *et al.*, 2010 ; Bender *et al.*, 2010 ; Chetty, 2008 ; Daly *et al.* 2011 ; Fujita, 2011 ; OCDE, 2006a). Dans l'idéal, pour atténuer cet effet négatif, il faudrait assortir l'allongement temporaire de la durée d'indemnisation d'un renforcement du suivi de la recherche d'emploi et des mesures actives. Toutefois, il n'est pas certain que cela soit réalisable dans la pratique. Dans les pays où la durée d'indemnisation est relativement courte en particulier, et où cette courte durée peut être considérée comme le principal mécanisme du système en place censé encourager un retour à l'emploi, renforcer le suivi de la recherche d'emploi et les mesures actives pour les rapprocher des pratiques observées dans les pays où la durée d'indemnisation est relativement longue est une entreprise qui risque d'être difficile voire impossible à mettre en œuvre à brève échéance.

Il semble donc que l'on soit face à un paradoxe : l'allongement de la durée d'indemnisation semble être une mesure particulièrement adaptée dans les pays où la durée normale d'indemnisation est courte, mais ces pays sont en général aussi ceux où le renforcement des mesures d'activation paraît le plus difficile. Toutefois, une durée d'indemnisation plus longue ne signifie pas nécessairement que le montant des droits

doive être identique pendant l'intégralité de la période. Il serait par exemple envisageable de faire en sorte que ce montant soit plus élevé au début de la période de chômage puis plus faible à d'autres étapes ou encore qu'il diminue en fonction de la durée de l'épisode de chômage, ce qui, pour certains auteurs, correspond à un modèle optimal d'assurance chômage (Shavell et Weiss, 1979 ; Hopenhayn et Nicolini, 1997 ; Kiley, 2003).

Moduler la durée de l'indemnisation à l'échelon infranational comme le font le Canada et les États-Unis peut être un moyen d'orienter les prestations vers les bassins d'emploi les plus durement touchés par une crise économique (par exemple, s'agissant de la crise actuelle, le Sud de l'Ontario au Canada ou l'état du Michigan aux États-Unis)⁵⁵. Toutefois, les mécanismes de ce type tendent à rendre les systèmes de prestations plus généreux dans les régions qui accusent un retard persistant, si bien que l'on peut avancer qu'il existe des solutions plus efficaces pour atténuer les disparités régionales durables. D'autre part, moduler la durée d'indemnisation selon les régions peut aussi poser des problèmes d'équité si le mécanisme se révèle trop redistributif en faveur des régions où le marché du travail est relativement peu dynamique (Mendelsohn et Medow, 2010). à l'échelle individuelle, on pourrait en effet juger injuste que des travailleurs licenciés justifiant d'une expérience professionnelle identique ne bénéficient pas de la même indemnisation pour la simple raison qu'ils vivent dans des lieux différents ; en outre, la modulation de la durée d'indemnisation selon les régions pourrait aussi réduire les incitations à quitter les régions en retard pour aller vers les régions en expansion, en particulier en dehors des périodes de récession⁵⁶.

Par ailleurs, l'établissement d'un lien entre durée d'indemnisation et situation de l'emploi pose un certain nombre de questions pratiques, par exemple sur le point de savoir si les modifications doivent être décidées ponctuellement ou être automatiques. Si l'on admet que la durée d'indemnisation doit être liée à l'évolution de la situation de l'emploi, opter pour un allongement résultant de décisions ponctuelles/discrétionnaires de préférence à un allongement automatique ne semble pas optimal, un mécanisme automatique permettant vraisemblablement d'adapter les règles des régimes d'indemnisation à l'évolution du marché de l'emploi de façon plus opportune, plus transparente et plus prévisible (Woodbury et Rubin, 1997). Toutefois, les mécanismes automatiques présentent aussi des inconvénients parce qu'il est difficile de définir une règle optimale (voir *infra*). En outre, des considérations politiques peuvent aussi faire préférer des modifications ponctuelles, qui prouvent de façon tangible que les pouvoirs publics réagissent pour aider les travailleurs au moment où ils en ont besoin. Cependant, toujours pour des raisons politiques, les modifications discrétionnaires peuvent faire l'objet de retards imprévisibles et il peut être difficile de revenir sur une mesure discrétionnaire d'allongement de la durée d'indemnisation lorsque le marché du travail se redresse.

Les avantages relatifs d'un mécanisme automatique par rapport aux décisions ponctuelles ou discrétionnaires dépendent en réalité vraisemblablement de la durée normale d'indemnisation. S'agissant des régimes qui prévoient une durée d'indemnisation relativement longue (supérieure à deux ans par exemple), il n'y a guère de raison d'opter pour un mécanisme qui allongerait automatiquement la durée d'indemnisation au début d'une récession. à ce stade, il est en effet difficile de prévoir comment la situation de l'emploi va évoluer à moyen terme, au moment où le pourcentage élevé de chômeurs qui épuisent leurs droits risque de devenir préoccupant si la crise est profonde et prolongée. En outre, lorsque la durée d'indemnisation est relativement longue, on dispose de davantage de temps pour apprécier la gravité de la crise avant de décider s'il faut ou non modifier les

règles, ce qui fait des décisions discrétionnaires une solution plus séduisante. Dans les pays où la durée normale d'indemnisation est relativement courte (inférieure à un an par exemple), il est plus improbable que les décisions discrétionnaires constituent un moyen de réagir au bon moment à l'évolution de la conjoncture. Il peut en effet s'écouler un certain temps avant que les responsables politiques ne prennent conscience d'un changement de la situation de l'emploi et fassent adopter la législation nécessaire à la mise en œuvre d'une réforme, si bien qu'une première vague d'individus frappés par la crise risque de bénéficier d'une protection moins généreuse que celle consentie aux vagues suivantes. Dans ce contexte, un mécanisme automatique est susceptible d'aider les chômeurs de façon plus opportune et plus prévisible.

Qu'il procède d'un mécanisme automatique ou d'une décision discrétionnaire, l'allongement temporaire de la durée d'indemnisation soulève aussi un problème de champ d'application, c'est-à-dire, plus précisément, pose la question de savoir si la mesure doit s'appliquer aux nouveaux demandeurs d'indemnités de chômage seulement ou aussi à ceux dont les droits sont déjà ouverts, voire aux chômeurs qui ont épuisé leurs droits. L'Islande offre une bonne illustration du choix d'allonger temporairement, avec effet rétroactif, la durée d'indemnisation en faveur des chômeurs déjà indemnisés, qui avaient perdu leur emploi au moment le plus difficile de la crise et étaient par conséquent plus susceptibles d'avoir été confrontés au chômage de longue durée. De même, la prolongation de la durée d'indemnisation introduite aux États-Unis en vertu du programme EUC en juin 2008 s'appliquait aussi rétroactivement aux personnes qui venaient d'épuiser leurs droits (Isaacs et Whittaker, 2011).

Par définition, l'introduction d'un mécanisme automatique suppose de fixer des seuils de déclenchement de la modification. Ces seuils doivent être définis en fonction de données sur la situation de l'emploi facilement accessibles, d'actualité et aussi peu sensibles que possible aux réformes des politiques publiques⁵⁷. Au Canada et aux États-Unis par exemple, ils sont fixés en fonction des taux de chômage régionaux. Il pourrait aussi être envisagé de les définir en fonction de l'évolution du taux de chômage, de celle du rapport postes vacants/chômage ou de l'évolution du nombre total d'heures travaillées. En outre, au fil du temps, ces seuils peuvent devenir obsolètes ou perdre en pertinence. Par conséquent, il serait bon qu'ils soient réexaminés régulièrement (par exemple une fois tous les cinq ou dix ans). Un mécanisme automatique introduit cependant une certaine rigidité dans la façon dont les pouvoirs publics réagissent à l'évolution de la conjoncture. Cette réaction est, par nature, définie en fonction d'événements passés et pourrait par conséquent se révéler insuffisamment adaptée à la situation du moment. La solution pourrait être d'opter pour un mécanisme semi-automatique, dans le cadre duquel la modification des règles serait déclenchée automatiquement tandis que sa nature ne serait pas définie à l'avance (Bhadwal *et al.*, 2009). L'établissement d'un lien entre durée d'indemnisation et cycle économique pose aussi l'importante question du financement, en particulier dans le cas des régimes d'assurance chômage financés par des cotisations salariales abondées. Une solution de choix pour réduire le risque qu'un mécanisme automatique n'aille de pair avec des dépenses publiques excessives consiste à limiter l'ampleur de la modification automatique possible en définissant une fourchette (voir encadré 1.4 pour une illustration du fonctionnement de ce mécanisme au Canada).

En somme, il existe des arguments en faveur de l'établissement d'un lien plus direct entre la durée d'indemnisation et les fluctuations de la situation de l'emploi, mais l'établissement de ce lien pose un certain nombre de problèmes pratiques difficiles à

Encadré 1.4. Exemple concret de mécanisme automatique établissant un lien entre la durée d'indemnisation du chômage et le cycle économique

Au Canada, le régime d'assurance emploi comporte un mécanisme spécialement conçu pour lui permettre de s'adapter automatiquement aux fluctuations des marchés du travail locaux, les conditions d'accès devenant moins restrictives et la durée d'indemnisation plus longue lorsque le taux de chômage augmente. Toutefois, ce mécanisme est conçu de façon à ce que l'allongement automatique de la durée d'indemnisation ne situe dans une fourchette prédéfinie.

Au Canada, l'accès aux indemnités de chômage et la durée d'indemnisation dépendent du nombre d'heures de travail prises en compte par le régime d'assurance et de la région économique, au sens de l'assurance emploi, dans laquelle réside un individu. Par exemple, un individu de 40 ans qui vient de perdre son emploi et justifie d'une carrière longue et ininterrompue pourra percevoir les indemnités ordinaires de l'assurance emploi pendant une durée maximale comprise entre 36 et 45 semaines selon le taux de chômage de la région économique dans laquelle il réside. Plus précisément, dans cet exemple, la durée maximale d'indemnisation s'établit à 36 semaines si le taux de chômage régional est inférieur ou égal à 6 % et augmente d'une semaine à chaque fois que le taux de chômage augmente d'un point de pourcentage au-delà de 6 %, à concurrence de 45 semaines (en d'autres termes, la durée maximale d'indemnisation est atteinte lorsque le taux de chômage dépasse 10 %).

Exemple de durée d'indemnisation variable durant la crise et au début de la reprise

Un habitant de Kitchener, Ontario, âgé de 40 ans, ayant récemment perdu son emploi, justifiant d'une carrière longue et ininterrompue et sollicitant des indemnités de chômage ordinaires entre les mois de mars et avril d'une année donnée

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---|------|------|------|------|
| Taux de chômage régional (%) | 5.1 | 9.1 | 10.1 | 6.7 |
| Durée d'indemnisation ordinaire par l'assurance emploi (semaines) | 36 | 44 | 45 | 38 |

Note : Ne tient pas compte de la prolongation supplémentaire de cinq semaines de l'indemnisation par l'assurance emploi accordée aux demandeurs dont les droits étaient ouverts au 1^{er} mars 2009 et à ceux dont les droits ont été ouverts entre le 1^{er} mars 2009 et le 11 septembre 2010. Par ailleurs, les 20 semaines d'indemnisation supplémentaires accordées aux chômeurs justifiant d'une carrière longue et ayant déposé leur demande entre le 4 janvier 2009 et le 11 septembre 2010 n'est pas prise en compte non plus.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481985>

Le taux de chômage régional utilisé pour décider du déclenchement de la modulation automatique de l'accès aux droits et de la durée d'indemnisation est égal, pour un mois donné, à la moyenne, sur les trois mois précédents, du taux de chômage corrigé des variations saisonnières. L'utilisation d'une moyenne mobile sur trois mois permet de lisser les variations mensuelles de l'estimation du chômage, en particulier pour les petites régions, mais provoque un léger décalage par rapport à la situation réelle des marchés du travail régionaux (Bishop et Burleton, 2009).

Le Canada offre un exemple concret de situation dans laquelle on a établi un lien entre l'accès aux prestations de chômage et la durée d'indemnisation d'une part et la situation conjoncturelle d'autre part tout en limitant l'ampleur des modifications possibles au moyen de durées d'indemnisation maximales prédéfinies. Ce type de système facilite la gestion du risque financier associé à l'augmentation de la souplesse inhérente à l'ajustement automatique.

résoudre. Il n'en reste pas moins que lier certaines caractéristiques des régimes d'indemnisation du chômage, comme la durée d'indemnisation, au cycle économique pourrait aider à mieux concilier les objectifs concurrents de ces régimes, qui consistent, d'une part à offrir une assurance de « courte durée » entre deux épisodes de chômage et, d'autre part, à garantir un minimum de revenu aux personnes confrontées à des épisodes

de chômage plus longs. Selon toute vraisemblance, cette stratégie pourrait être particulièrement adaptée dans des pays où la durée d'indemnisation normale par les régimes d'indemnisation du chômage est relativement courte et où les chômeurs qui ne peuvent pas prétendre aux indemnités de chômage ou qui ont épuisé leurs droits n'ont qu'un accès limité aux prestations servies par le deuxième pilier.

Le pilier inférieur des systèmes de soutien des revenus devrait-il être plus sensible à la conjoncture ?

Comme l'a démontré la section 3, dans certains pays de l'OCDE, une forte proportion de chômeurs ou de demandeurs d'emploi n'ouvre pas droit aux indemnités de chômage. Lorsque la couverture des régimes d'indemnisation du chômage est limitée, le dernier pilier du système de soutien des revenus doit pouvoir garantir un revenu minimum aux personnes qui ont perdu leur emploi et autres chômeurs, en particulier quand le marché du travail est déprimé et le chômage de longue durée répandu. Toutefois, permettre aux chômeurs d'accéder plus facilement à l'aide sociale ou à d'autres prestations de dernier recours comporte également des risques. En principe, ces prestations ne sont pas assorties de mesures actives aussi efficaces que celles qui accompagnent l'indemnisation du chômage, ce qui engendre un risque d'augmentation durable de la dépendance à l'égard des prestations. Néanmoins, lorsqu'il n'est pas jugé souhaitable ou réalisable d'élargir la couverture des régimes d'indemnisation du chômage, il est en général préférable que l'aide aux chômeurs incombe aux dispositifs d'assistance chômage ou d'aide sociale plutôt qu'à d'autres systèmes de remplacement du revenu comme les régimes de préretraite et d'invalidité. Il importe en effet, pour des raisons d'efficacité du marché du travail et de coûts, d'éviter que ces régimes puissent être utilisés par les chômeurs comme des dispositifs de dernier recours de fait (OCDE, 2006b et 2009a).

L'analyse empirique présentée dans la section 3 montre que les dispositifs d'aide sociale ont été beaucoup moins sensibles à la dégradation du marché de l'emploi que les régimes d'indemnisation du chômage. Cette différence s'explique principalement par le fait que les droits à l'aide sociale sont généralement subordonnés à des conditions de ressources restrictives, en particulier à des conditions de patrimoine (voir encadré 1.5). Un pilier inférieur plus sensible à l'évolution de la conjoncture pourrait alléger la charge qui pèse sur les régimes d'indemnisation du chômage et sur d'autres dispositifs de

Encadré 1.5. La prise en compte du patrimoine dans le cadre des dispositifs d'aide sociale/d'assistance chômage des pays de l'OCDE

L'accès aux dispositifs d'aide sociale ou d'assistance chômage n'est en principe possible que si la valeur du patrimoine d'un ménage n'excède pas un certain plafond. En général, plus ce plafond est bas, plus les chômeurs qui ont épuisé leurs droits aux indemnités de chômage doivent attendre pour pouvoir prétendre à l'aide sociale, même si le revenu total du ménage est faible. Comparer la façon dont les différents pays de l'OCDE traitent le patrimoine est une tâche complexe et la description ci-après – réalisée à partir des réponses des pays à un questionnaire établi par l'OCDE et le système d'information mutuelle sur la protection sociale mis en place par l'Union européenne (MISSOC, juillet 2010) – est une présentation simplifiée des principales approches retenues en la matière et porte plus particulièrement sur le traitement des actifs liquides et de la valeur du logement du demandeur (il s'agit là d'une approche similaire à celle retenue par Eardley *et al.*, 1996).

Encadré 1.5. La prise en compte du patrimoine dans le cadre des dispositifs d'aide sociale/d'assistance chômage des pays de l'OCDE (suite)

Les actifs liquides (par exemple l'argent placé sur des comptes d'épargne) constituent la principale catégorie d'actifs détenus par les ménages qui ne sont pas propriétaires de leur logement. Un certain nombre de pays les prennent en compte dans leur intégralité, les droits étant alors réduits d'un montant égal à celui des actifs liquides détenus. Il en va généralement ainsi en Allemagne, en Autriche, en Espagne, en Estonie, en France, en Islande, en Israël, en Norvège, en République slovaque, en Slovénie et en Suède. D'autres pays, comme la République tchèque, le Danemark, la plupart des états américains pour le programme d'aide temporaire aux familles en difficulté *Temporary Assistance for Needy Families* (TANF) et certaines provinces canadiennes, neutralisent une fraction des actifs, mais cette fraction est relativement limitée ; en Australie, en Belgique, en Corée, en Irlande, au Luxembourg et en Suisse, la fraction neutralisée est généralement plus élevée. Enfin, les actifs ne sont tout simplement pas pris en compte en Nouvelle-Zélande, en Pologne (dans des limites raisonnables) et dans la moitié des états américains pour l'accès au programme d'aide alimentaire *Supplemental Nutrition Assistance Programme* (SNAP). De même, en Finlande, les critères de patrimoine cessent de s'appliquer pendant certaines périodes d'ouverture des droits aux prestations d'aide sociale, par exemple lorsque le bénéficiaire participe à un programme du marché du travail et pendant les 180 jours suivant immédiatement la fin de la durée maximale de versement de l'allocation de chômage ainsi que pour les personnes âgées de 55 à 64 ans qui remplissent certaines conditions.

S'agissant des propriétaires occupants, dans les deux tiers des pays environ, la valeur du logement n'entre pas en ligne de compte dans l'examen des droits aux prestations d'aide sociale. Dans certains pays (aux Pays-Bas et en Suisse par exemple), cette valeur est prise en considération au-delà d'un certain plafond. En Belgique et en Corée, une fraction relativement faible de la valeur du logement est prise en compte pour déterminer si le demandeur a des droits. De même, en France et au Luxembourg, la valeur du logement est prise en considération après conversion en ressources régulières (selon un principe semblable au concept de loyer imputé). Enfin, dans certains pays comme le Danemark, Israël (en principe, un propriétaire ne peut pas prétendre à l'aide sociale) et le Portugal, la totalité de la valeur du logement est prise en compte.

Le mécanisme de prise en compte du patrimoine dans le cadre de l'aide sociale ou de l'assistance chômage comporte de multiples aspects et son caractère plus ou moins restrictif dépend en réalité de l'ensemble de ses caractéristiques. L'argument avancé pour justifier l'intégration du patrimoine dans l'examen des ressources est que cet examen reflète ainsi plus fidèlement la répartition du bien-être économique au sein de la population, ce qui aboutit à une attribution plus équitable des aides publiques. On pourrait aussi avancer qu'une partie de l'épargne des ménages (par exemple les actifs liquides) doit être utilisée pour lisser l'impact de la perte de revenu. Par exemple, en Australie, lorsque le ménage possède des actifs liquides, les prestations d'assistance chômage ne sont versées qu'au terme d'un délai de carence pouvant atteindre 13 semaines. D'un autre côté, on peut aussi estimer que la prise en compte du patrimoine appauvrit indûment les bénéficiaires de prestations qui ont des chances de retrouver un emploi lorsque la situation de l'emploi s'améliore et, dans une certaine mesure, pénalise les personnes qui géraient leur budget de façon rigoureuse avant de perdre leur emploi. Par exemple, la prise en compte des actifs non liquides implique que les ménages les vendent avant de pouvoir bénéficier de prestations ou empruntent en les constituant en garantie pour compenser leur perte de revenu. Or, la vente d'actifs peut s'accompagner de frais élevés et il arrive que les marchés financiers ne soient pas suffisamment développés pour permettre aux particuliers d'emprunter en constituant leurs actifs en garantie afin de financer leur consommation. Si le principe qui consiste à « épargner en prévision des mauvais jours » n'est pas nouveau, il n'existe pas de consensus sur la fraction de leur épargne que les ménages devraient réserver à la compensation d'une perte de revenu ni sur le point de savoir s'ils doivent conserver une partie de leur épargne pour d'autres fins, comme le financement de l'éducation de leurs enfants ou de leur retraite. En outre, certaines données montrent qu'il existe une corrélation forte, même si elle est imparfaite, entre le patrimoine net et le revenu disponible (OCDE, 2008). La répartition du revenu disponible pourrait alors donner une indication relativement fiable de la répartition du bien-être économique ou de la base sur laquelle attribuer les aides publiques (Jantti et al., 2008).

remplacement du revenu comme les régimes d'invalidité, en particulier durant une période de récession, ce qui permettrait peut-être que les régimes d'indemnisation du chômage remplissent un rôle plus conforme à leur objectif, qui est de compenser une perte de revenu temporaire entre deux épisodes de chômage.

Les systèmes de soutien des revenus en faveur des chômeurs non indemnisés étant diversement structurés, différentes solutions peuvent être envisagées pour améliorer la sensibilité du pilier inférieur de ces systèmes à l'évolution de la conjoncture. Comme pour le pilier supérieur, les réformes peuvent être introduites de façon discrétionnaire et s'appliquer temporairement durant une période de crise économique. Par exemple, le Portugal a, à titre temporaire, prolongé de six mois les prestations d'assistance chômage versées en 2009 et pendant les deux premiers trimestres de 2010 ; aux États-Unis, la loi de relance *American Recovery and Reinvestment Act* (ARRA) a, pour la période comprise entre avril 2009 et septembre 2010, supprimé la limitation de durée appliquée dans le cadre du programme SNAP aux adultes aptes au travail et n'ayant pas de personnes à charge⁵⁸. De même, en Australie, le seuil appliqué aux actifs liquides pour déterminer le délai de carence précédant le versement des prestations d'assistance chômage a été relevé temporairement, d'avril 2009 à mars 2011. Comme signalé précédemment au sujet des indemnités de chômage, appliquer des réformes discrétionnaires après le début d'une récession présente des avantages et des inconvénients.

Par ailleurs, il serait envisageable d'accroître la sensibilité du pilier inférieur de soutien des revenus à l'évolution de la conjoncture à travers des réformes structurelles. La plupart des réformes structurelles engagées ces dernières décennies ont visé à réduire le poids de la prise en compte du patrimoine dans la détermination des droits aux prestations du dernier pilier. Par exemple, dans certains pays, les prestations familiales ou les prestations liées à l'exercice d'un emploi⁵⁹ ne relèvent pas de l'aide sociale et ne sont donc en général pas soumises à un critère de patrimoine. De même, comme souligné précédemment dans le présent chapitre, certains pays sont dotés de dispositifs spécifiques, souvent temporaires et ne relevant pas de l'aide sociale, pour aider les chômeurs non indemnisés (assistance chômage). En principe, ces prestations sont soumises à des conditions de ressources moins restrictives que celles appliquées aux prestations d'aide sociale et peuvent être complétées par des systèmes comparables à l'aide sociale, appliquant des conditions plus restrictives, selon les besoins spécifiques de l'individu ou de la famille. Par exemple, en 2009, le Japon a introduit un nouveau dispositif en faveur des chômeurs qui participent à un programme de formation mais ne perçoivent pas d'indemnités de chômage. Il est également possible d'assouplir les conditions de ressources des dispositifs existants afin d'élargir la couverture.

Réduire le rôle de la condition de patrimoine (ou d'autres conditions de ressources) dans la détermination des droits aux prestations du dernier pilier présente certes l'avantage d'améliorer la sensibilité du système à l'évolution du marché du travail, mais risque aussi de se traduire par une augmentation durable de la dépendance à l'égard des prestations, ce qui aurait pour effet de réduire l'offre effective de main-d'œuvre et d'imposer une lourde charge aux finances publiques. Néanmoins, l'un des enseignements que l'on peut tirer de la décennie écoulée pour l'élaboration des politiques publiques, est qu'améliorer la sensibilité des systèmes à la conjoncture ne signifie pas nécessairement qu'il faille garantir un accès aux prestations sans contrepartie durant les périodes de récession. Les programmes actifs du marché du travail, de même que la possibilité de contrôler la disponibilité des chômeurs pour occuper un emploi et de sanctionner les

fraudes peuvent réduire le risque que les chômeurs ne dépendent indéfiniment du pilier inférieur du système de soutien des revenus (OCDE, 2006b). Les mécanismes institutionnels, notamment la répartition des compétences entre l'administration centrale et les collectivités locales, doivent également être pris en compte lorsque l'on envisage de modifier les règles qui régissent l'accès au dernier pilier du système de soutien des revenus. Les collectivités locales sont souvent chargées de servir les prestations d'aide sociale, mais leur rôle en matière d'élaboration des politiques et de financement varie d'un pays de l'OCDE à l'autre (Adema, 2006).

Dans l'ensemble, l'analyse des systèmes de soutien des revenus présentée dans ce chapitre plaide en faveur d'un pilier inférieur de soutien des revenus en faveur des individus d'âge actif en mesure de travailler associant une garantie de revenu minimum et des mesures actives. Lorsqu'un tel système est en place, il est plus facile de faire en sorte que les prestations de dernier recours soient plus sensibles à la dégradation du marché du travail. Étant donné qu'une telle réforme aurait un coût potentiellement élevé, il faudrait qu'elle soit élaborée avec rigueur. De plus, son bien-fondé dépend de la couverture et de la générosité du premier pilier. Bien que diverses solutions puissent être envisagées pour accroître la sensibilité du dernier pilier à l'évolution de la conjoncture, *in fine*, atteindre cet objectif suppose de réduire la part de l'aide au revenu de base soumise à des conditions de ressources restrictives.

Conclusions

Les mesures prises à la suite de la récession du début des années 90 pour réformer les systèmes de soutien des revenus en faveur de la population d'âge actif visaient au premier chef à favoriser le retour à l'emploi des chômeurs et inactifs aptes au travail (OCDE, 2006a). La concrétisation de cette volonté d'évoluer vers une politique sociale centrée sur l'emploi est essentiellement passée par la mise en place de dispositifs d'aide plus ciblés et par l'introduction de réformes plus générales du système fiscal et de transferts destinées à rendre le travail financièrement rentable (introduction de prestations liées au travail par exemple) et de mesures d'activation. Ces réformes ayant été introduites durant une période de relative stabilité macroéconomique (période dite de la « Grande modération »), l'objectif consistant à mettre au point un système de soutien des revenus de nature à résister à de fortes récessions, durant lesquelles une plus forte proportion de la population d'âge actif est contrainte de se tourner vers les systèmes de prestations, a suscité peu d'intérêt. Dans le présent chapitre, on s'est appuyé sur l'expérience de la période récente pour mieux cerner cet objectif et pour définir des solutions qui pourraient permettre de progresser vers sa réalisation.

Le chômage restant très élevé dans beaucoup de pays, il serait prématuré de tirer des enseignements définitifs de la « Grande récession » au sujet de la façon dont les politiques du marché du travail et les politiques sociales peuvent à la fois aider les travailleurs à traverser une récession de grande ampleur et favoriser le redressement du marché du travail. L'analyse présentée dans ce chapitre apporte néanmoins un nouvel éclairage sur la voie à suivre pour apporter aux chômeurs une aide au revenu suffisante sans pour autant compromettre une réinsertion professionnelle rapide. Cinq grands enseignements se dégagent :

- Il importe que les systèmes de soutien des revenus soient en mesure de s'adapter à une forte récession caractérisée par une augmentation rapide du nombre de chômeurs et par une hausse de la proportion de chômeurs de longue durée.

- Il existe des lacunes non négligeables dans les systèmes de protection sociale susceptibles d'aider les chômeurs durant une forte récession. Ces lacunes ont pu être constatées durant la Grande récession, bien que les régimes d'indemnisation du chômage, qui constituent le premier pilier du système de soutien des revenus, aient été particulièrement sensibles à la hausse du chômage et malgré les nombreuses mesures de crise prises par les pays de l'OCDE pour renforcer ces régimes.
- Il peut être utile d'allonger temporairement la durée maximale d'indemnisation par les régimes d'indemnisation du chômage durant une récession, en particulier dans les pays où la durée normale d'indemnisation est relativement courte et où les chômeurs de longue durée n'ont qu'un accès limité aux prestations de dernier recours comme celles servies par l'aide sociale.
- Les effectifs des dispositifs de dernier recours ont eu une sensibilité limitée à la hausse du chômage pendant la récession. Il est permis d'en déduire que le moment est venu de se demander si ces dispositifs n'appliquent pas des conditions de patrimoine et autres conditions d'ouverture des droits trop restrictives pour compléter efficacement les régimes d'indemnisation du chômage durant une crise économique.
- Toute augmentation définitive ou temporaire de la couverture ou de la générosité du système de soutien des revenus en faveur des chômeurs doit s'accompagner d'une analyse rigoureuse visant à identifier d'éventuels effets négatifs sur les efforts de recherche d'emploi des chômeurs et sur les finances publiques.

Il serait utile d'approfondir la présente analyse du fonctionnement des systèmes de soutien des revenus durant la « Grande récession » et surtout de la compléter par une analyse parallèle des dispositions prises pour renforcer les programmes actifs du marché du travail lorsque le taux de chômage a atteint son plus haut niveau. Si l'on sait que tous les pays de l'OCDE ont pris des mesures pour renforcer ces programmes au début de la récession (OCDE, 2009a et 2009b), on dispose encore de peu d'informations sur les mesures qui se sont révélées les plus appropriées pour limiter la montée du chômage de longue durée et compenser les effets négatifs de longs épisodes de chômage sur les perspectives professionnelles des demandeurs d'emploi. Bien qu'il faille attendre plus longtemps pour disposer de ces informations, il sera bientôt possible d'examiner dans quelle mesure les programmes passifs et actifs du marché du travail ont aidé les personnes privées d'emploi et autres chômeurs durant la récession de 2008-09.

Il importe aussi de continuer d'évaluer l'incidence de différentes institutions et politiques du marché du travail sur la résistance des marchés du travail nationaux à des chocs négatifs importants. L'analyse de l'instabilité conjoncturelle des revenus d'activité présentée dans le chapitre 3 de la présente publication et les autres travaux conduits par l'OCDE dans ce domaine apportent un éclairage sur cette problématique complexe. Cependant, de nombreux aspects doivent encore être examinés et cette question fera l'objet d'un chapitre dans l'édition 2012 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*. In fine, ces recherches ont vocation à permettre de mieux comprendre comment coordonner les politiques pour l'emploi conjoncturelles et les politiques pour l'emploi structurelles. La réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (OCDE, 2006b) fournit de nombreuses orientations pour les politiques structurelles. En revanche, la Stratégie donne peu de recommandations en matière de politiques conjoncturelles, se contentant de reconnaître qu'il importe de conduire des politiques macroéconomiques adaptées. Ainsi, il pourrait être nécessaire de réévaluer prochainement les orientations de l'OCDE dans le domaine des politiques de l'emploi de façon à ce qu'elles tiennent davantage compte des défis créés par le cycle économique.

Notes

1. L'analyse présentée dans ce chapitre s'appuie sur les données disponibles au 25 mai 2011.
2. L'expérience montre qu'après une forte récession, le taux de chômage décroît en général beaucoup plus lentement qu'il n'avait augmenté durant la récession (OCDE, 2009a).
3. Pour une analyse historique approfondie du fait que des dispositifs de soutien des revenus mal conçus risquent d'entraîner une hausse des taux de chômage d'une récession à l'autre, voir OCDE (2003a), chapitre 4.
4. Les récessions passées ont montré qu'il fallait associer politiques macroéconomiques et politiques du marché du travail pour éliminer les effets de persistance qui, en l'absence de telles politiques, transformeraient une partie de la hausse conjoncturelle du chômage en une augmentation du chômage structurel. Les effets d'hystérèse observés à la suite d'une hausse conjoncturelle du chômage durant une récession semblent étroitement liés à la montée du chômage de longue durée (Ball, 2009 ; Guichard et Rusticelli, 2010). Au niveau individuel, la dégradation progressive du capital humain, de la santé et de la motivation induite par de longues périodes de chômage est susceptible de rendre les travailleurs concernés moins attractifs pour des employeurs potentiels. Au niveau global, le taux de chômage associé à un taux d'inflation stable (le « NAIRU ») tend à augmenter parallèlement au nombre de chômeurs de longue durée, dans la mesure où ces derniers sont relativement éloignés du marché du travail et exercent par conséquent une influence limitée en termes de réduction des pressions salariales inflationnistes.
5. Ce chiffre total pour la zone OCDE ne tient pas compte du Mexique, pour lequel on ne dispose pas de données trimestrielles harmonisées. Si l'on effectue un calcul du chiffre manquant par approximation à l'aide d'autres sources, le nombre total de chômeurs atteint environ 47.1 millions.
6. En Estonie, le taux de chômage a diminué de 4.5 points de pourcentage par rapport à son point haut. Ce recul reste toutefois inférieur à un tiers de la hausse de 14.8 points de pourcentage observée dans ce pays et le taux de chômage est encore supérieur à 14 %.
7. L'Irlande fait partie des six pays dans lesquels la hausse continue du chômage ne s'est pas encore interrompue.
8. Cette récession a en réalité commencé au deuxième trimestre 1979, mais le taux de chômage n'a atteint son point haut que mi-1983. [Les comparaisons historiques relatives à la zone OCDE figurant dans le présent document se rapportent aux 30 pays pour lesquels les données nécessaires sont disponibles depuis 1970. Voir le tableau 1.A1.2 figurant en annexe de OCDE (2011c) pour de plus amples informations].
9. Durant la récession qui a commencé en 1973, l'essentiel de la hausse du chômage s'est produite au cours des neuf premiers trimestres, si bien que la courbe du chômage avait un profil similaire à celui observé durant la dernière récession pendant les neuf premiers trimestres. Toutefois, durant la récession des années 70, le chômage est resté à ce niveau pendant longtemps et n'a atteint son point haut qu'après 15 trimestres. Il en est allé autrement au cours de la récession qui s'est amorcée fin 2007, le taux de chômage étant passé beaucoup plus rapidement de la hausse très rapide observée pendant neuf trimestres, jusqu'au quatrième trimestre 2009, à la lente décrue constatée depuis lors. Alors que le taux de chômage de la zone OCDE a augmenté d'environ 50 % au cours des deux récessions, il a atteint un niveau maximal beaucoup plus élevé au cours de la dernière récession (8.5 contre 5 %) parce que le taux de chômage de départ était plus élevé en 2007 qu'avant le premier choc pétrolier.
10. Le *Kurzarbeit*, dispositif de chômage partiel mis en place par l'Allemagne, a suscité un intérêt particulier. Toutefois, la majorité des pays de l'OCDE ont soit mis en place de nouveaux dispositifs de chômage partiel au début de la crise soit adopté des mesures pour rendre les dispositifs existants plus attractifs pour les salariés et les employeurs (OCDE, 2009b).
11. Alors que l'on considère que le coefficient d'Okun (qui rapporte l'augmentation du taux de chômage en points de pourcentage à la diminution du PIB réel en pourcentage) est habituellement compris entre 0.5 et 0.6 en période de récession, il a été supérieur à 1 en Espagne, aux États-Unis et dans quatre autres pays où la baisse de la production a été relativement limitée. Alors que ces six pays sont situés au-dessus et à gauche de la droite à 45° sur le graphique 1.3, partie A, la plupart des pays de l'OCDE sont situés au-dessous et à droite, ce qui montre qu'une politique de rétention de main-d'œuvre y a été mise en œuvre à des degrés divers. Ainsi, le coefficient d'Okun était inférieur à 0.2 au Japon et à 0.1 en Allemagne.
12. Il s'agit là de moyennes pondérées pour la zone OCDE. Le « déficit d'emplois » (nombre d'emplois qu'il faudrait créer pour retrouver les taux d'emploi antérieurs à la crise) a été très proche de la hausse du chômage dans la plupart des pays également, la corrélation entre ces deux indicateurs

s'établissant à 0.97 (voir le tableau 1.A1.4 figurant en annexe de OCDE, 2011c), ce qui confirme que le recul de l'emploi a plutôt entraîné une hausse du chômage qu'un retrait de la population active. Toutefois, dans un certain nombre de pays (en particulier en Irlande et aux États-Unis), le déficit d'emplois affiché mi-2010 était nettement supérieur à la hausse du chômage du fait de la baisse des taux d'activité. Parallèlement, en Pologne, en Turquie et, dans une moindre mesure, en Israël, les taux d'activité ont augmenté de façon notable, si bien que le déficit d'emplois a été négatif malgré une légère hausse du chômage. Selon les projections pour la zone OCDE, le déficit d'emplois devrait disparaître dans la plupart des pays mais sera encore supérieur à 5 % au quatrième trimestre 2012 dans six pays, dont la Grèce où il est actuellement de 5.5 % et où il devrait s'établir à un niveau nettement plus élevé en 2011 et en 2012.

13. À noter que les taux d'emploi par niveau de qualification présentés par le graphique 1.5 diffèrent assez fortement des taux de croissance de l'emploi du graphique 1.4 du fait que dans beaucoup de pays, la composition de la main-d'œuvre évolue rapidement au profit de niveaux de qualification plus élevés.
14. En 2007, les personnes en marge du marché du travail ou en situation de sous-emploi représentaient au total environ 90 % des chômeurs en moyenne pour la zone OCDE. Ce pourcentage a diminué pour atteindre 79 % au troisième trimestre 2010, le nombre de personnes en marge du marché du travail n'ayant que faiblement augmenté.
15. Sauf indication contraire, dans ce chapitre, la durée du chômage correspond à la durée pendant laquelle les personnes actuellement au chômage ont été sans emploi. La plupart des travailleurs actuellement au chômage y resteront encore pendant un certain temps, si bien que la durée observée actuellement (dite « censurée ») est inférieure à la durée totale pendant laquelle ils seront finalement au chômage (durée dite « complète »).
16. La proportion de chômeurs privés d'emploi depuis un an au moins a fortement augmenté au Danemark, en Espagne, aux États-Unis, en Estonie, en Hongrie et en Irlande. En revanche, dans la majorité des pays de l'OCDE, la part du chômage de longue durée est restée pratiquement inchangée, ayant connu, au début de la récession, une baisse qui s'est inversée en 2010. Même dans ces pays, il est possible que la part du chômage de longue durée continue de progresser pendant un certain temps si la croissance de l'emploi ne s'accélère pas. En Allemagne, aux Pays-Bas, en Pologne et dans quelques autres pays où la part du chômage de longue durée était orientée à la baisse avant la récession et où la récente hausse du chômage est restée limitée, la part du chômage de longue durée était nettement plus faible au troisième trimestre 2010 que trois ans auparavant en dépit d'une légère hausse ces derniers trimestres.
17. Il ressort des données historiques présentées dans OCDE (2011a) que dans beaucoup des pays les plus durement touchés, la faiblesse des budgets consacrés aux programmes actifs du marché du travail a probablement accru l'ampleur de la hausse du chômage induite par le choc négatif sur la production et que la forte montée du chômage de longue durée est très concentrée dans les pays qui ont relativement peu investi dans les services publics de l'emploi et dans les mesures destinées à favoriser le retour à l'emploi. Toutefois, il est encore trop tôt pour apprécier si le caractère relativement peu développé des programmes en faveur de l'emploi dans ces pays concourt à expliquer que la situation du marché du travail se soit dégradée de façon tellement abrupte, d'autant plus que les pays les plus durement touchés sont aussi ceux où l'effondrement du secteur de la construction a fait suite à une forte expansion et où la crise bancaire a été sévère. Ces deux derniers facteurs ont vraisemblablement favorisé une chute particulièrement forte et durable de l'emploi, ainsi qu'un énorme déséquilibre structurel entre les compétences des travailleurs au chômage et les emplois créés durant la reprise.
18. Seuls les pays qui avaient répondu à la fois à l'édition 2010 et à l'édition 2011 du questionnaire de l'OCDE sont pris en compte dans le graphique 1.10.
19. Ces données qualitatives et celles figurant dans les éditions 2009 et 2010 des *Perspectives de l'emploi* témoignent d'une rupture par rapport aux tendances passées, dont il ressortait que les dépenses engagées au titre des mesures actives étaient essentiellement acycliques (OCDE, 2009a).
20. D'autres composantes du système de protection sociale peuvent venir en aide à certaines catégories de chômeurs pendant une crise économique. Par exemple, les dispositifs de remplacement du revenu en faveur des individus d'âge actif atteints d'une incapacité peuvent constituer une autre solution que les indemnités de chômage pour les demandeurs d'emploi qui rencontrent des problèmes de santé mais ne sont pas atteints d'une incapacité totale (Rupp et Stapleton, 1995 ; Autor et Duggan, 2003). De même, une récession peut inciter les seniors à partir à la retraite plus tôt qu'ils ne l'auraient fait en d'autres circonstances et à faire valoir leurs droits à une pension de retraite de base. Bien qu'ils représentent parfois une aide au revenu non négligeable dans certains pays, ces dispositifs ne sont pas traités dans le présent chapitre.

21. Dans un certain nombre de pays, les travailleurs non salariés n'ont pas accès aux régimes d'indemnisation du chômage pour des raisons à la fois théoriques et pratiques, notamment en raison de la difficulté à distinguer les périodes de travail des périodes de chômage et à établir les raisons de la cessation d'activité (O'Leary et Wandner, 1997).
22. Toutefois, aux États-Unis, la durée d'ouverture des droits au *Temporary Assistance for Needy Families* est limitée dans le temps et la durée maximale varie selon les états.
23. Les taux de remplacement nets présentés dans le tableau 1.1 ne tiennent pas compte des prestations familiales ni des aides au logement, qui font l'objet d'une analyse distincte dans la suite du chapitre. Étant donné les conditions d'ouverture des droits restrictives qui régissent ces programmes de dernier recours, en particulier en ce qui concerne la prise en compte du patrimoine accumulé, il est difficile d'identifier un moment type auquel, au cours d'un épisode de chômage, un travailleur qui a épuisé ses droits aux indemnités de chômage peut prétendre à l'aide sociale.
24. Certaines des mesures prises au début de la récession pour lutter contre la crise n'étaient peut-être pas encore en vigueur et ne sont pas prises en compte dans les taux de remplacement de 2009 présentés dans le tableau 1.1. Malgré l'absence de données systématiques sur l'évolution des taux de remplacement depuis 2009, on sait que certaines des mesures de crise en vigueur en 2009 ont maintenant cessé de s'appliquer. Certains pays ont également récemment modifié leurs régimes d'indemnisation du chômage dans le cadre d'un effort d'assainissement budgétaire plus vaste (par exemple le Danemark, l'Irlande et le Portugal) ou adopté d'autres réformes de ces régimes, comme celle décidée par référendum en Suisse en 2010.
25. Bien que cette mesure ne soit pas reflétée par le graphique 1.11, qui porte sur les deux premières années de chômage, en 2010, l'Islande a, à titre temporaire et avec effet rétroactif, prolongé la durée d'indemnisation du chômage, qui est passée de trois à quatre ans pour les travailleurs qui avaient déposé une demande à partir de fin avril 2008 et qui étaient encore au chômage ainsi que pour les nouveaux demandeurs déposant leur demande au plus tard le 30 juin 2011. De même, le Portugal a temporairement prolongé de six mois, pour l'année 2009, la durée pendant laquelle l'assistance chômage peut être accordée aux chômeurs de longue durée.
26. En Turquie, les enfants pauvres et défavorisés peuvent être pris en charge par le système de protection sociale et le ministère de la Santé peut accorder des « cartes vertes » aux citoyens qui n'ont pas les moyens d'assumer leurs dépenses de santé.
27. À noter que le graphique reflète les changements apportés aux systèmes soumis à condition de ressources « généraux » et ne tient pas compte de toutes les mesures ciblées prises en raison de la crise. Voir le tableau 1.A1.6 figurant en annexe de OCDE (2011c) pour de plus amples informations sur les réformes apportées au pilier inférieur du système de soutien des revenus.
28. Ces deux pays ont été choisis parce que les données sur le revenu des ménages en 2009 étaient déjà disponibles et parce qu'ils illustrent deux façons différentes d'organiser l'aide au revenu en faveur des personnes qui ont perdu leur emploi et autres chômeurs.
29. Dans le cadre du système de comptabilité nationale, les prestations sociales versées par les administrations publiques recouvrent les transferts courants effectués en espèces ou en nature au profit des ménages à la suite de certains événements ou certaines situations susceptibles de nuire à leur bien-être, comme le chômage, la maladie, l'invalidité ou la retraite (OCDE, 2009d).
30. Dans cette analyse, on estime d'abord la moyenne OCDE de l'élasticité des dépenses de prestations sociales à l'évolution, d'une part du taux de chômage harmonisé, d'autre part de l'écart de production. Ces élasticités sont calculées pour l'OCDE à l'aide de modèles de régression sur données de panel non équilibré, estimés sur la base de données couvrant la période 1970-2007 (voir le tableau 1.A1.7 en annexe de OCDE, 2011c). Ces élasticités moyennes pour l'OCDE sont ensuite appliquées à l'évolution propre à chaque pays du taux de chômage harmonisé et de l'écart de production entre 2007 et 2009.
31. La moyenne OCDE non pondérée des dépenses pronostiquées d'après la baisse observée de l'écart de production est supérieure de 1 % du PIB aux dépenses effectives. Il est possible que cette faiblesse sans précédent de la sensibilité des dépenses sociales à la diminution de l'écart de production ait été suffisante pour affaiblir l'effet de stabilisation automatique des dépenses sociales au cours de la récession de 2008-09, ce qui a cependant pu être compensé par les vastes plans de relance discrétionnaires mis en place par de nombreux pays.
32. Le coefficient d'Okun rapporte l'augmentation du taux de chômage en points de pourcentage à la diminution du PIB réel en pourcentage. OCDE (2010a) montre que ces deux pays sont les seuls pays de l'OCDE où la hausse du taux de chômage en points de pourcentage ait été supérieure à la chute du PIB réel en pourcentage durant la crise.

33. La Hongrie est le seul autre pays où les dépenses sociales enregistrées en 2009 aient été nettement inférieures à ce qu'aurait pu laisser présager la hausse du chômage. En l'espèce, la raison en est apparemment que le gouvernement s'est engagé précocement dans un effort d'assainissement budgétaire ambitieux et non que les employeurs ont licencié particulièrement massivement. En Hongrie, l'écart a été encore plus marqué par rapport aux dépenses pronostiquées sur la base de l'écart de production, tandis qu'en Espagne, les dépenses sociales réelles ont été légèrement supérieures à ce que pouvait laisser présager l'écart de production.
34. Pour les besoins de la présente analyse, les dépenses des administrations publiques sont corrigées à l'aide des déflateurs du PIB de la *Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE*.
35. Pour analyser le processus de stabilisation budgétaire de façon plus complète, il faudrait aussi tenir compte des réductions fiscales, par exemple de la diminution générale (et souvent temporaire) de la part patronale des cotisations sociales décidée dans certains pays de l'OCDE (OCDE, 2009a, 2009b), qui ne sont pas prises en compte dans l'évolution des dépenses des administrations publiques analysée dans le présent document.
36. Les dépenses de prestations sociales ont augmenté, mais cette augmentation a été inférieure à 1 % du PIB dans neuf pays ; en outre, elles sont restées globalement stables en Hongrie.
37. OCDE (2010a) présente des estimations selon lesquelles les régimes de chômage partiel subventionnés par l'état n'expliquent que 25 % de la forte diminution du nombre d'heures travaillées par salarié observée en Allemagne durant la récession. Le reste de la diminution s'explique par la réduction du nombre d'heures supplémentaires, l'utilisation du crédit des comptes épargne-temps et autres dispositifs de réduction du temps de travail mis en place à l'initiative des employeurs.
38. Le risque de double comptabilisation peut être particulièrement important en Allemagne, en Autriche et en Finlande.
39. Le nombre de bénéficiaires a aussi fortement augmenté en Nouvelle-Zélande bien que la hausse du taux de chômage, qui est passé de 3,4 à 7 %, soit restée conforme à la moyenne. Cette situation s'explique par le fait que le dispositif d'assistance chômage néo-zélandais, qui constitue l'unique pilier du système de soutien des revenus, offre une large couverture.
40. Plus précisément, les graphiques 1.17 et 1.19 présentent le ratio rapportant l'évolution moyenne du nombre de bénéficiaires de prestations à l'évolution moyenne du nombre de chômeurs (taux de chômage harmonisé de l'OCDE) au cours de la première année de la crise, de la deuxième année et, pour certains pays, de la troisième année, et ce par rapport aux niveaux qui prévalaient au cours de l'année précédant la crise. Pour éviter les biais dus aux variations saisonnières du nombre de bénéficiaires, l'évolution a d'abord été mesurée entre deux trimestres identiques d'années différentes, puis les ratios ont été calculés à partir de la moyenne de ces quatre évolutions. L'Allemagne a été exclue de l'analyse parce que la hausse du chômage y a été très limitée et de courte durée, si bien qu'il ne serait pas très pertinent d'examiner si le nombre de bénéficiaires de prestations a augmenté au même rythme que le nombre de chômeurs.
41. Ce facteur a peut-être joué un rôle particulièrement important au Danemark (durant sa deuxième année de crise), en Estonie (durant ses deuxième et troisième années de crise), au Luxembourg (durant sa troisième année de crise), en Norvège (durant sa deuxième année de crise) et aux États-Unis (durant leur troisième année de crise).
42. Pour certains de ces pays, comme l'Australie, le Chili, Israël et le Mexique, cette deuxième année a essentiellement été marquée par une reprise du marché du travail.
43. Il ne faut cependant pas oublier qu'un chômeur qui était travailleur non salarié immédiatement avant sa période de chômage peut fort bien ne pas l'avoir été durant l'intégralité de la période de référence prise en compte pour l'ouverture des droits aux indemnités de chômage et que la prévalence de l'activité non salariée est très variable selon les pays.
44. Étant donné que ce chapitre est consacré à l'aide au revenu en faveur des demandeurs d'emploi, cette partie porte sur les droits à l'aide sociale des individus d'âge actif. Contrairement à la convention habituelle, les individus d'âge actif sont définis comme les individus âgés de 15 à 54 ans. L'exclusion de la tranche d'âge 55-64 ans se justifie par le fait que bon nombre des ménages sans emploi qui comptent des personnes appartenant à cette tranche d'âge sont des ménages retraités bénéficiaires de pensions de retraite. L'analyse empirique repose aussi sur l'hypothèse qu'en général, les chômeurs ne cumulent pas prestations d'aide sociale et de chômage. Il n'en reste pas moins que dans certains pays, les prestations d'aide sociale peuvent venir compléter les prestations d'assistance chômage.

45. Dans la majorité des cas, les données se rapportant à 2009 devraient être publiées au deuxième semestre 2011 ou début 2012.
46. Comparativement à 2007, les ménages appartenant au premier quintile ont perçu légèrement moins de prestations servies par les programmes d'aide publique. Il pourrait s'agir là d'une conséquence de l'augmentation de la proportion de ménages appartenant au premier quintile qui perçoivent des prestations d'autres sources publiques, comme le régime d'assurance chômage, et du fait que le programme *Temporary Assistance for Needy Families* est financé par des subventions globales de l'état fédéral aux états dont le montant n'est pas corrigé en fonction de l'inflation ou de la variation des effectifs de bénéficiaires.
47. La loi de relance intitulée *American Recovery and Reinvestment Act (ARRA)* prévoyait une hausse temporaire du crédit d'impôt au titre du revenu du travail (*Earned-Income Tax Credit*, EITC) et une augmentation de l'EITC en faveur des travailleurs ayant à leur charge au moins trois enfants ouvrant droit au crédit. Ces changements devaient s'appliquer temporairement pendant les exercices budgétaires 2009 et 2010.
48. Le montant du plafond appliqué au patrimoine varie selon que le bénéficiaire est une personne seule ou vit en couple et selon qu'il est, ou non, propriétaire occupant. Pour les personnes qui vivent en couple, le patrimoine du demandeur/bénéficiaire et celui de la personne avec laquelle il vit sont pris en compte dans l'examen du patrimoine. Un plafond plus bas est appliqué aux propriétaires occupants pour tenir compte du fait que la « résidence principale » n'est pas prise en considération dans l'examen du patrimoine. Les plafonds sont modifiés le 1^{er} juillet de chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, qui est un indicateur général du coût de la vie.
49. Pour une analyse plus complète de cette question, voir Carone *et al.* (2004).
50. En d'autres termes, le TIEM permet d'apprécier, en tenant compte de l'augmentation des impôts dus et de la diminution des prestations perçues, dans quelle mesure le fait de retravailler entraîne une hausse du revenu disponible par rapport au revenu que percevrait le travailleur s'il continuait de percevoir des prestations de chômage. Par exemple, un TIEM de 80 % signifie que la reprise d'une activité entraîne une augmentation du revenu disponible par rapport à ce qu'il serait si le travailleur continuait de percevoir des indemnités de chômage, et est équivalente à 20 % du salaire total brut.
51. à noter que ces taux ne tiennent pas compte de l'effet des aides au logement, des dépenses supplémentaires occasionnées par le travail comme les frais de garde d'enfants ni des prestations en nature perdues ou gagnées à la suite de la reprise d'activité.
52. Selon la manière dont ils sont conçus, ces dispositifs peuvent aussi poser des problèmes spécifiques en matière d'incitation au travail, en particulier pour le deuxième apporteur de revenu d'un couple dont les deux membres travaillent.
53. La réflexion présentée dans cette partie porte principalement sur la modification de la durée d'indemnisation, mais la question de l'amélioration du lien entre régimes d'indemnisation du chômage et situation conjoncturelle pourrait aussi être examinée sous l'angle d'autres caractéristiques des régimes comme les conditions d'ouverture des droits, le montant des prestations (Kroft *et al.*, 2011) ou les règles de financement.
54. Les chômeurs doivent avoir cotisé au régime à raison d'au moins 30 % du montant maximal annuel des cotisations pendant au moins sept des dix années précédant la demande et ne doivent pas avoir perçu des indemnités de chômage ordinaires pendant plus de 35 semaines au cours des cinq années précédant la date d'effet de leur demande.
55. Dans la pratique, cette option pose toutefois la délicate question de savoir comment définir de façon optimale les régions économiques et les bassins d'emploi (McNiven *et al.*, 2000 ; Czajka *et al.*, 1989).
56. En période de récession, les bassins d'emploi plus dynamiques ont une capacité limitée à absorber des personnes inactives ou au chômage en provenance de bassins d'emploi moins dynamiques (Mishel *et al.*, 2010).
57. Il peut s'agir là d'une tâche difficile parce que les politiques du marché du travail, par exemple les dispositifs de chômage partiel, peuvent avoir d'importantes répercussions sur un certain nombre d'indicateurs de la situation de l'emploi, y compris sur le taux de chômage total.
58. Sauf si un état décide de proposer un programme d'aide à la réinsertion.
59. Dans certains pays, les prestations familiales et les prestations liées à l'exercice d'un emploi sont servies par l'intermédiaire du système fiscal, ce qui, en soi, peut poser des problèmes en termes de sensibilité à l'évolution de la conjoncture dans la mesure où les droits dépendent généralement des revenus perçus au cours de l'année précédente.

Bibliographie

- Aaronson, D., B. Mazumder et S. Schechter (2010), « What is Behind the Rise in Long-Term Unemployment? », *Economic Perspectives*, Federal Reserve Bank of Chicago, deuxième trimestre.
- Adema, W. (2006), « Social Assistance Policy Development and the Provision of a Decent level of Income in Selected OECD Countries », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 38, éditions OCDE, Paris.
- Autor, D. et M. Duggan (2003), « The Rise in the Disability Rolls and the Decline in Unemployment », *Quarterly Journal of Economics*, février.
- Ball, L. (2009), « Hysteresis and Unemployment: Old and New Evidence », *NBER Working Paper*, n° 14818, Cambridge, Mass.
- Banque centrale islandaise (2011), « Annual Report 2010 », Reykjavik.
- Bargain, O., H. Immervoll et H. Viitamäki (2010), « No Claim, No Pain: Measuring the Non-Take Up of Social Assistance Using Register Data », *IZA Discussion Paper*, n° 5355, Bonn, décembre.
- Barret, A. et B. Maître, (2011), « Immigrant Welfare Receipt Across Europe », *IZA Discussion Paper*, n° 5515, Bonn, février.
- Bender, S., J. Schmieder et T. von Wachter (2010), « The Effects of Extended Unemployment Insurance over the Business Cycle on Labour Supply and Search Outcomes », communication présentée lors du septième atelier sur le marché du travail organisé par la BCE et le CEPR, intitulé « Unemployment Developments After the Crisis », Francfort sur le Main.
- Bhadwal, S., S. Barg et D. Swanson (2009), « Automatic Policy Adjustments », chapitre 5 de D. Swanson et S. Bhadwal (dir. pub.), *Creating Adaptive Policies: A Guide for Policy-Making in an Uncertain World*, Sage Publications, IDRC, New York.
- Bishop, G. et D. Burleton (2009), « Is Canada's Employment Insurance Program Adequate? », Services économiques du Groupe Banque TD, *Special report*, Toronto, 30 avril.
- Bratsberg, B., E. Fevang et K. Røed (2010), « Disability in the Welfare State: An Unemployment Problem in Disguise? », *IZA Discussion Paper*, n° 4897, Bonn.
- Cahuc, P. et S. Carcillo (2011), « Is Short-Time Work a Good Method to Keep Unemployment Down? », *IZA Discussion Paper*, n° 5430, Bonn, janvier.
- Card, D., R. Chetty et A. Weber (2007), « The Spike at Benefit Exhaustion: Leaving the Unemployment System or Starting a New Job? », *American Economic Review Paper and Proceedings*, vol. 97, n° 2, pp. 113-118.
- Carone, G., H. Immervoll, P. Paturot et A. Salomäki (2004), « Indicators of Unemployment and Low-Wage Traps (Marginal Effective Tax Rates on Employment Incomes) », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 18, Éditions OCDE, Paris.
- Chase, R. (2007), « Unemployment Insurance in Washington State: Factors Associated with Benefit Reciprocity », *Chase Economics*, 31 janvier.
- Chetty, R. (2008), « Moral Hazard Versus Liquidity and Optimal Unemployment Insurance », *Journal of Political Economy*, vol. 116, n° 2, pp. 173-234.
- Congressional Budget Office (2010), « Losing a Job During a Recession », *Economic and Budget Issue Brief*, Washington, avril.
- Conseil national du bien-être social (2010), *Revenus de bien-être social 2009*, vol. 129, Ottawa, hiver.
- Czajka, J., S. Long et W. Nicholson (1989), « An Evaluation of the Feasibility of a Substate Area Extended Benefit Programme: Final Report », *Unemployment Insurance Occasional Paper*, n° 89-5, ministère fédéral du Travail des États-Unis, Employment and Training Administration, Washington.
- Daly, M., B. Hobijn et R. Valletta (2011), « The Recent Evolution of the Natural Rate of Unemployment », *Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper Series*, n° 2011-05, San Francisco.
- De Serres, A., F. Murtin et C. de la Maisonnette (2011), « Policies to Facilitate the Return to Work », *Document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, à paraître, Éditions OCDE, Paris.
- Eardley, T., J. Bradshaw, J. Ditch, I. Gough et P. Whiteford (1996), *Social Assistance in OECD Countries: Synthesis Report*, Éditions OCDE, Paris, et ministère de la Sécurité sociale du Royaume-Uni, Her Majesty's Stationary Office, Londres.

- Fujita, S. (2011), « Effects of Extended Unemployment Insurance Benefits: Evidence from the Monthly CPS », *Working Paper*, n° 10-35/R, Research Department, Federal Reserve Bank of Philadelphia, Philadelphie.
- Guichard, S. et E. Rusticelli (2010), « Assessing the Impact of the Financial Crisis on Structural Unemployment in OECD Countries », *Document de travail du Département des affaires économiques*, n° 767, Éditions OCDE, Paris.
- Hijzen, A. et D. Venn (2011), « The Role of Short-Time Work Schemes During the 2008-09 Recession », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 115, Éditions OCDE, Paris.
- Hopenhayn, H. et J.P. Nicolini (1997), « Optimal Unemployment Insurance », *Journal of Political Economy*, vol. 105, n° 2, pp. 412-438.
- Hurd, M. et S. Rohwedder (2009), « The Effects of the Economic Crisis on the Older Population », Michigan Retirement Research Center, Université du Michigan, Ann Arbor, novembre.
- Immervoll, H. (2009), « Minimum Income Benefits in OECD Countries: Policy Design, Effectiveness and Challenges », *IZA Discussion Paper*, n° 4627, Bonn, décembre.
- Immervoll, H., P. Marianna et M. Mira d'Ercole (2004), « Benefit Coverage Rates and Household Typologies: Scope and Limitations of Tax-Benefit Indicators », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 20, Éditions OCDE, Paris.
- Isaacs, K. et J. Whittaker (2011), « Temporary Extension of Unemployment Benefits: Emergency Unemployment Compensation (EUC088) », Congressional Research Service Report for Congress, 11 février, consultable à l'adresse http://assets.opencrs.com/rpts/RS22915_20110304.pdf.
- Jacobson, L.S., R.J. LaLonde et D.G. Sullivan (1993), « Earnings Losses of Displaced Workers », *American Economic Review*, vol. 83, n° 4, pp. 685-709.
- Jantti, M., E. Sierminska et T. Smeeding (2008), « The Joint Distribution of Household Income and Wealth: Evidence from the Luxembourg Wealth Study », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 65, Éditions OCDE, Paris.
- Junanka, R. (2011), « OECD Long-Term Unemployment in the Aftermath of the 2008-2009 Global Crisis: How Has Long-Term Joblessness Evolved and What Are the Implications for Labour Market Policy », Document de travail non publié, Sydney, mai.
- Kemp, P.A., A. Sunden et B.B. Tauritz (dir. pub.) (2006), *Sick Societies?: Trends in Disability Benefits in Post-Industrial Welfare States*, Association internationale de la sécurité sociale, Genève.
- Kiley, M. (2003), « How Should Unemployment Benefits Respond to the Business Cycle? », *Topics in Economic Analysis & Policy*, vol. 3, n° 1, article 9.
- Krebs, T. (2007), « Job Displacement Risk and the Cost of Business Cycles », *American Economic Review*, vol. 97, n° 3, pp. 664-686.
- Kroft, K. et M. Notowidigdo (2011), « Should Unemployment Insurance Vary With the Unemployment Rate? Theory and Evidence », document non publié, consultable à l'adresse http://faculty.chicagobooth.edu/matthew.notowidigdo/research/Kroft_Noto_UI_Theory_and_Evidence.pdf.
- McNiven, C., H. Puderer et D. Janes (2000), « Zones d'influence des régions métropolitaines de recensement et des agglomérations de recensement (ZIM) : description de la méthodologie », *Série de documents de travail de la géographie*, n° 2000-2, Division Géographie, Statistique Canada, Ottawa, janvier.
- Mendelsohn, M. et J. Medow (2010), « Help Wanted: How Well Did the EI Programme Respond During Recent Recessions? », Mowat Centre for Policy Innovation, Mowat Note, septembre, Toronto.
- Mishel, L., H. Shierholz et K. Edwards (2010), « Reasons for Scepticism About Structural Unemployment: Examining the Demand-Side Evidence », Economic Policy Institute, *Briefing Paper*, n° 279, septembre.
- MISSOC – Mutual Information System on Social Protection (2010), « Database Maintained by the European Commission », disponible en ligne sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=815&Langid=en>.
- Moyen, S. et N. Stähler (2009), « Unemployment Insurance and the Business Cycle: Prolong Benefit Entitlements in Bad Times? », Deutsche Bundesbank, *Discussion Paper*, Series 1, Economic Studies, n° 30, Francfort sur le Main.
- National Employment Law Project (2010), « How Federal Unemployment Insurance (UI) Extensions Work », Fact Sheet, 15 octobre, consultable à l'adresse www.nelp.org/page/-/UI/Fact%20Sheet%20UI%20Extensions.pdf.

- OCDE (2003a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2003b), *Transformer le handicap en capacité : Promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2006a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2006b), *Stimuler l'emploi et les revenus – Les leçons à tirer de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, consultable en ligne uniquement à l'adresse www.oecd.org/dataoecd/47/51/36889841.pdf.
- OCDE (2007a), *Prestations et salaires 2007 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2007b), *Panorama de la société : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2008), *Croissance et inégalités : Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009b), « Addressing the Labour Market Challenges of the Economic Downturn: A Summary of Country Responses to the OECD-EC Questionnaire », Éditions OCDE, Paris, consultable en ligne uniquement à l'adresse www.oecd.org/dataoecd/15/29/43732441.pdf.
- OCDE (2009c), « Maintaining the Activation Stance During the Crisis », Document préparé pour la Réunion du Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales au niveau ministériel, Éditions OCDE, Paris, septembre, consultable en ligne uniquement à l'adresse www.oecd.org/dataoecd/54/49/43766169.pdf.
- OCDE (2009d), *Panorama des comptes nationaux*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010b), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 88, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010c), *Des débuts qui comptent ! Des emplois pour les jeunes*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010d), *Maladie, invalidité et travail : Surmonter les obstacles*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011a), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 89, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011b), « La crise économique et au-delà : Les politiques sociales pour la reprise », *Document d'information*, Réunion ministérielle de l'OCDE sur les politiques sociales, 2-3 mai 2011, Paris, consultable en ligne uniquement à l'adresse www.oecd.org/dataoecd/11/6/47715227.pdf.
- OCDE (2011c), « Soutien des revenus des chômeurs : Le filet de sécurité a-t-il bien fonctionné durant la Grande récession », documentation complémentaire sur le chapitre 1 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, consultable en ligne uniquement à l'adresse www.oecd.org/employment/outlook.
- Oh, H. et R. Reis (2011), « Targeted Transfers and the Fiscal Response to the Great Recession », *National Bureau of Economic Research Working Paper*, n° 16775, Cambridge, Mass., février.
- O'Leary, C. et S. Wandner (1997), « Summing Up: Achievements, Problems and Prospects », dans C. O'Leary et S. Wandner (dir. pub.), *Unemployment Insurance in the United States: Analysis of Policy Issues*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, MI, pp. 669-722.
- Rupp, K. et D. Stapleton (1995), « Determinants of the Growth in the Social Security Administration's Disability Programs – An Overview », *Social Security Bulletin*, vol. 58, n° 4, hiver, Washington.
- Scarpetta, S., A. Sonnet et T. Manfredi (2010), « Montée du chômage des jeunes dans la crise : Comment éviter un impact négatif à long terme sur toute une génération ? », *Document de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 106, Éditions OCDE, Paris.
- Schmieder, J., T. von Wachter et S. Bender (2011), « The Effects of Extended Unemployment Insurance over the Business Cycle: Evidence from Regression Discontinuity Estimates over Twenty Years », Document non publié, mars, consultable à l'adresse www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.371269.de/boston_schmieder.pdf.
- Shavell, S. et L. Weiss (1979), « The Optimal Payment of Unemployment Insurance Benefits Over Time », *Journal of Political Economy*, vol. 87, décembre, pp. 1347-1387.
- Shierholz, H. et L. Mishel (2010), « A Good Deal for All: Further Extending Unemployment Insurance Benefits will Generate over 700,000 Full-Time-Equivalent Jobs while Savings Millions from Poverty », *Economic Policy Institute, Issue Brief*, n° 288, Washington, 4 novembre.

Sherman, A. (2011), « Despite Deep Recession and High Unemployment, Government Efforts – Including Recovery Act – Prevented Poverty from Rising in 2009, New Census Data Show », Center on Budget and Policy Priorities, Washington, 5 janvier.

Woodbury, S. et M. Rubin (1997), « The Duration of Benefits », chapitre 6 de C. O’Leary et S. Wandner (dir. pub.), *Unemployment Insurance in the United States: Analysis of Policy Issues*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, MI, pp. 211-283.

Chapitre 2

Effets sur le marché du travail des systèmes de protection sociale dans les économies émergentes

Le présent chapitre étudie les effets sur le marché du travail de trois composantes majeures des systèmes de protection sociale dans de grandes économies émergentes. Des études de cas sont présentées sur l'indemnisation du chômage (Brésil), les transferts monétaires (Afrique du Sud) et la protection de la santé (Mexique). L'analyse donne à penser qu'une extension de la couverture des systèmes de protection sociale peut, si elle est bien conçue, contribuer à améliorer les résultats en termes d'emploi. Des systèmes mal conçus peuvent réduire les incitations à travailler et freiner le développement du secteur formel. Pour s'assurer d'obtenir des bons résultats, les pays devraient : cibler les politiques de soutien sur ceux qui en ont le plus besoin ; mieux intégrer les programmes et les politiques ; et augmenter le rôle de l'auto-assurance pour ceux qui peuvent se le permettre.

Résultats clés

Une importante difficulté à laquelle les économies émergentes sont confrontées lorsqu'elles veulent mettre en place un système de protection sociale efficace est de faire en sorte que ce système n'affaiblisse pas les incitations au travail et ne crée pas d'obstacles au développement du secteur formel. Des arbitrages potentiels entre les objectifs de la politique sociale et de la politique de l'emploi existent également dans les pays plus avancés, mais le présent chapitre donne à penser qu'ils sont différents dans les économies émergentes. Ils semblent moins marqués dans le contexte de l'assistance sociale et plus dans celui de l'assurance sociale. Dans les deux cas, ces différences s'expliquent en grande partie par la faiblesse des capacités administratives.

S'agissant des prestations d'assistance sociale (par exemple des transferts monétaires qui ne sont pas subordonnés au versement de cotisations sociales), le chapitre présente des données nouvelles sur le régime de retraite (*Old Age Pension*) et sur le *Child Support Grant* en Afrique du Sud, qui semblent indiquer que ces dispositifs ont peu d'effets négatifs sur les résultats au plan professionnel des allocataires, et ce, pour plusieurs raisons. Les transferts dans les pays émergents ne dépendent généralement pas de la situation au regard de l'emploi, ce qui n'est pas surprenant au vu du nombre élevé de travailleurs pauvres ; du fait des contraintes administratives, les critères de ressources utilisés pour déterminer le droit aux prestations sont souvent appliqués sans beaucoup de rigueur et ne sont pas actualisés régulièrement, ce qui implique que les revenus du travail supplémentaires ne sont pas annulés par une réduction des prestations ; le niveau des transferts est en général faible par rapport au revenu des ménages. Il ressort de ces caractéristiques que l'impôt implicitement induit par les transferts monétaires sur le travail est généralement assez limité dans les économies émergentes.

Dans le cas des régimes d'assurance sociale cependant, la faiblesse des capacités administratives et l'ampleur du secteur informel peuvent entraîner un certain nombre de problèmes. S'agissant de l'assurance chômage par exemple, les indemnités étant subordonnées au fait de ne pas travailler dans le secteur formel, les allocataires pourront être fortement incités à travailler dans le secteur informel pendant la période d'indemnisation. Cette situation semble répandue, par exemple au Brésil. Par ailleurs, les travailleurs qui peuvent choisir entre un emploi formel et informel et qui ne jugent pas les avantages potentiels de l'assurance sociale suffisamment intéressants par rapport aux cotisations versées, peuvent en pratique sortir des dispositifs d'assurance sociale obligatoires en prenant un emploi dans le secteur informel. À long terme, l'effet sur le bien-être des travailleurs peut être négatif et, en réduisant le nombre de personnes qui contribuent aux systèmes de protection sociale, les conséquences peuvent être dramatiques sur la croissance économique et la mutualisation des risques. Toutefois, l'extension de la couverture d'assurance maladie au Mexique par la mise en place d'un nouveau système non contributif, *Seguro Popular*, donne à penser que cela n'est pas systématiquement le cas dans la pratique. Il semble n'exister quasiment aucun lien entre l'application progressive sur le territoire du système *Seguro Popular*

et l'importance du secteur informel, sauf peut-être pour les travailleurs les plus enclins à passer d'un emploi informel à un emploi formel ou inversement.

Il est possible d'améliorer le rapport coût-efficacité des systèmes de protection sociale en adoptant des structures de programme novatrices, qui tiennent compte des effets potentiels de la protection sociale sur le marché du travail. Trois recommandations dans ce sens sont mises en avant dans le présent chapitre.

- *Cibler les politiques de garantie de revenu sur ceux qui en ont le plus besoin.* C'est important du point de vue de la politique sociale, mais cela peut aussi contribuer à obtenir de meilleurs résultats en termes d'emploi. Étant donné la forte incidence de la pauvreté et le développement limité de l'assurance privée dans les économies émergentes, les contraintes de liquidité risquent de constituer un obstacle majeur à un choix optimal en matière d'emploi. Fournir des liquidités à ceux qui en ont le plus besoin pourrait augmenter le taux d'activité et réduire l'inadéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail, avec à la clé une contribution potentiellement importante à la croissance économique. Ainsi, le *Child Support Grant* en Afrique du Sud semble avoir une incidence plus favorable sur la situation professionnelle des allocataires très pauvres que sur les allocataires moins défavorisés, sans doute parce que les transferts leur permettent de se lancer dans une recherche d'emploi plus efficace. Par ailleurs, les données relatives au Brésil donnent à penser que les garanties de revenu accordées à ceux qui ont perdu leur emploi sous forme d'indemnités de chômage ou de licenciement réduisent les pressions qu'ils subissent pour accepter des offres d'emploi impliquant des coûts d'ajustement importants ou qui ne correspondent pas à leurs qualifications, en particulier les chômeurs qui souffrent le plus de contraintes de liquidité.
- *Réunir des dispositifs indépendants ou combiner différentes politiques dans un cadre commun.* Cela peut permettre d'améliorer le rapport coût-efficacité des systèmes de protection sociale. Des programmes plus intégrés permettent de réduire les frais administratifs et, dans le cas de l'assurance sociale, d'accroître la possibilité de mutualisation des risques, ce qui rend le système de protection sociale moins cher. La création de programmes non contributifs parallèlement aux régimes contributifs existants renforce l'étendue de la protection sociale, notamment dans le domaine de la santé, mais peut décourager l'emploi formel. Cela sera probablement moins vrai si le régime non contributif est conçu de manière à permettre une transition facile vers le système contributif. Cela peut prendre la forme de cotisations liées au niveau des ressources, avec un élément de subvention qui décroît avec le revenu. De plus, les politiques devraient aller au-delà d'une réduction à court terme de la misère en réunissant les dispositifs de garantie de revenus et les mesures destinées à aider les allocataires dans leur recherche d'emploi ou à surmonter des problèmes sociaux (voir par exemple, le programme de lutte contre la pauvreté *Chile Solidario*).
- *S'appuyer davantage sur l'auto-assurance obligatoire à partir d'un compte individuel d'épargne pour ceux qui en ont les moyens, tout en fournissant un dispositif de redistribution pour ceux qui ne peuvent pas compter sur une épargne individuelle.* Le système chilien d'assurance chômage, fondé sur des comptes individuels d'épargne (*Régimen de Seguro de Cesantía*) alliés à un fonds de solidarité (*Fondo de Cesantía Solidario*) illustre ce type de structure. L'auto-assurance incite largement les travailleurs à garder leur emploi ou à en chercher un lorsqu'ils sont au chômage, tout en favorisant éventuellement l'emploi dans le

secteur formel. Cela peut permettre de libérer des ressources qui peuvent être utilisées pour aider ceux qui ne disposent pas d'une épargne suffisante.

Ces recommandations de l'OCDE font écho à l'initiative du *socle de protection sociale des Nations Unies*, qui vise à encourager l'accès universel au moins à des niveaux minimums de protection sociale¹. Ainsi qu'il est suggéré dans ce chapitre, assurer l'accès à des seuils minimums n'est pas important uniquement du point de vue de l'équité, mais cela peut également, si le système est bien conçu, contribuer à obtenir de meilleurs résultats sur le front de l'emploi et, à terme, une croissance plus forte et plus juste.

Introduction²

Renforcer les systèmes de protection sociale est l'une des grandes priorités de l'action publique dans les économies émergentes. Ces systèmes ont en effet un rôle essentiel à jouer vis-à-vis des objectifs que sont la lutte contre la persistance de la pauvreté, la protection des ménages contre les risques de perte de revenu et de maladie et la résorption des inégalités économiques. La crise mondiale de 2008-09 a relancé l'intérêt pour la mise en place de systèmes de protection sociale efficaces dans les économies émergentes. Elle a montré qu'avoir des systèmes de protection sociale en place avant la crise renforçait l'efficacité des réponses apportées par la politique sociale aux nouveaux besoins. Elle a dans le même temps fait apparaître les nombreuses faiblesses structurelles des dispositifs en place dans les économies émergentes (OCDE, 2010a)³.

La mise en place de systèmes de protection sociale adaptés dans les économies émergentes soulève des difficultés majeures. Tout d'abord, il faut s'assurer qu'ils apportent un soutien efficace à ceux qui en ont besoin dans un contexte où moyens financiers et administratifs sont limités et où l'importance du *travail informel* laisse de nombreux travailleurs non couverts par les principaux instruments de la politique sociale. Il faut ensuite veiller à ce que les systèmes de protection sociale ne jouent pas à l'encontre des incitations au travail, en particulier dans le secteur formel. Le fait est que la concentration des ménages vulnérables dans l'économie informelle risque de donner lieu à des choix difficiles entre les objectifs de la politique sociale et ceux de la politique de l'emploi. La prise en compte des effets potentiels sur le marché du travail dans la conception des systèmes de protection sociale peut nettement améliorer leur efficacité.

Ce chapitre s'intéresse aux arbitrages et aux éventuelles synergies entre politique sociale et politique de l'emploi auxquels les pouvoirs publics des pays émergents peuvent se trouver confrontés lorsqu'ils mettent en place ou lorsqu'ils réforment leurs systèmes de protection sociale. Une analyse complète de ces phénomènes doit tenir compte des effets du système de protection sociale sur la pauvreté, la stabilité de la consommation et les inégalités de revenus, et de son impact potentiel sur le marché du travail. Le chapitre se concentre sur ce dernier aspect, en étudiant notamment les effets négatifs sur les incitations au travail, en particulier dans le secteur formel, et les changements observés en termes de qualité des emplois. Il couvre neuf grandes économies émergentes, dont trois membres de l'OCDE (Chili, Mexique, Turquie), cinq partenaires au processus d'engagement renforcé (Afrique du Sud, Brésil, Chine, Inde, Indonésie) et un pays qui cherche à d'adhérer à l'OCDE (Fédération de Russie)⁴.

La section 1 donne un rapide aperçu de la taille et de la couverture des systèmes de protection sociale dans les économies émergentes. Les trois sections suivantes sont consacrées chacune à un aspect particulier de la protection sociale et aux conséquences

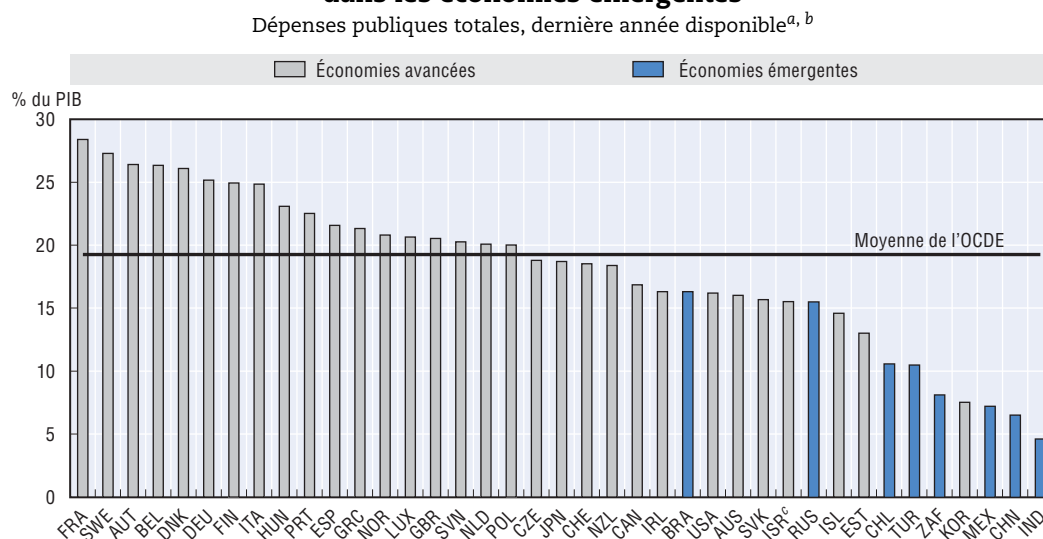
qui en découlent pour le marché du travail. La partie A se penche sur le rôle des régimes d'indemnisation du chômage, en particulier des indemnités de licenciement et de l'assurance chômage, pour les travailleurs qui perdent leur emploi dans le secteur formel. Elle présente des éléments nouveaux sur le Brésil, dont le cas est particulièrement intéressant étant donné la relative générosité de son système d'indemnisation du chômage et le degré de perfectionnement de son cadre institutionnel. La partie B discute en détail la façon dont l'aide sociale peut décourager la participation au marché du travail ou au contraire aider les ménages bénéficiaires à surmonter des obstacles à l'emploi. Elle présente des éléments nouveaux sur l'Afrique du Sud, où il existe un système assez vaste et généreux de transferts monétaires. La partie C porte sur l'extension de la couverture d'assurance maladie dans les pays où le système national de santé se compose de régimes contributifs et non contributifs, et sur les conséquences qui pourraient en résulter pour le travail informel. Elle présente des éléments nouveaux sur le Mexique, où le système d'assurance maladie s'est considérablement développé ces dix dernières années grâce à l'instauration d'un régime non contributif, le *Seguro Popular*.

1. Protection sociale et marché du travail dans les économies émergentes

La protection sociale est en général bien plus limitée dans les économies émergentes...

En comparaison de la plupart des pays de l'OCDE, la protection sociale est généralement bien moins développée dans les économies émergentes, ce qui laisse une part importante de la population exposée à la pauvreté, aux chocs économiques et aux catastrophes naturelles et autres. La totalité des dépenses publiques sociales dans les pays émergents reste limitée à un niveau nettement inférieur à la moyenne de l'OCDE, qui atteint près de 20 % du PIB (graphique 2.1). Cependant, les économies émergentes étudiées dans ce chapitre présentent des différences marquées. C'est au Brésil et en Russie que les

Graphique 2.1. **Les dépenses publiques sociales sont généralement faibles dans les économies émergentes**



- a) Dernière année disponible : 2005 pour le Brésil, 2006-07 pour l'Afrique du Sud et l'Inde, 2008 pour la Chine.
 b) Les programmes sociaux étudiés comprennent la vieillesse, la survie, les prestations d'invalidité, la famille, la santé, les politiques actives du marché du travail, le chômage et le logement.
 c) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : Base de données SOXC de l'OCDE pour les pays de l'OCDE ; pour les non-membres, voir l'annexe 2.A4 dans OCDE (2011b).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481206>

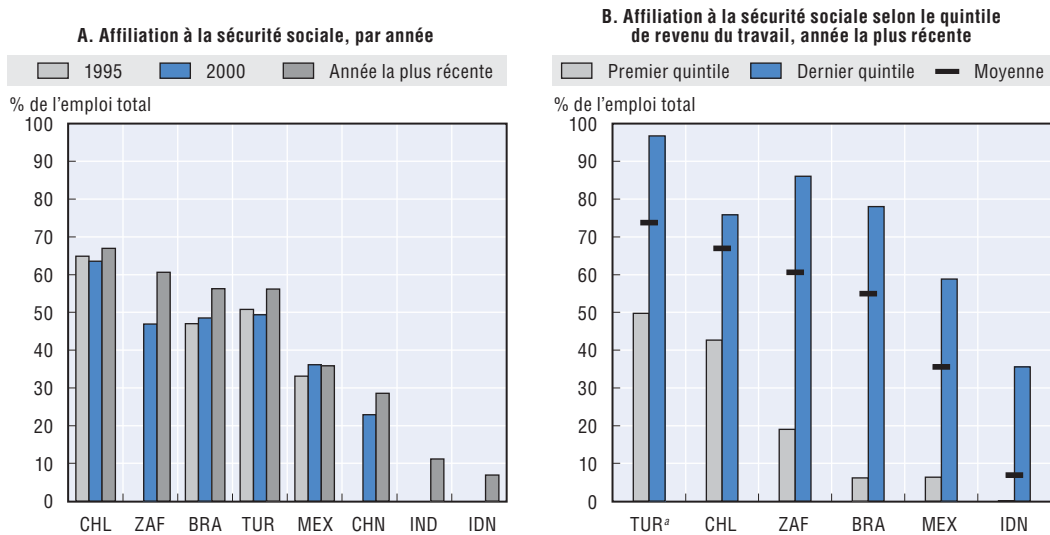
dépenses sociales sont les plus élevées, atteignant environ les trois quarts de la moyenne de l'OCDE, alors qu'elles sont trois à quatre fois inférieures à cette moyenne en Chine, en Inde et au Mexique. Les régimes d'assurance sociale contributifs représentent la majorité des dépenses publiques sociales dans la plupart des pays émergents, mais particulièrement en Chine, en Inde et en Indonésie (OCDE, 2010a). Les systèmes d'assistance sociale non contributifs restent limités, malgré une progression au cours des dix dernières années. L'Afrique du Sud, qui s'est dotée d'un mécanisme complet de subventions sociales, est le pays où ce système est le plus développé (4.4 % du PIB).

... mais elle s'est développée ces dernières années

Par rapport à la plupart des pays de l'OCDE, l'étendue des programmes d'assurance sociale contributifs reste relativement restreinte. La proportion d'actifs qui cotisent à un régime de retraite et/ou à un dispositif d'assurance maladie va de un sur dix environ en Inde et en Indonésie, à un sur trois environ en Chine et au Mexique, et oscille entre la moitié et les deux-tiers dans les autres économies émergentes pour lesquelles on dispose de données (graphique 2.2)^{5, 6}. Certains pays ont réussi à développer très largement leurs systèmes contributifs au cours des dernières décennies⁷, tandis que d'autres, l'Inde, le Chili et le Mexique notamment, n'ont que peu progressé (graphique 2.2, partie A). La couverture limitée s'explique en partie par l'ampleur du travail informel et de l'emploi indépendant. Les travailleurs du secteur informel ne peuvent être affiliés à la sécurité sociale, et l'affiliation n'est pas toujours possible et/ou obligatoire pour les travailleurs indépendants, et même lorsque c'est le cas, cette obligation semble difficile à faire appliquer. La proportion des travailleurs indépendants dans l'emploi total tourne autour de 40 % en Indonésie et entre 20 et 30 % dans la plupart des autres économies émergentes, c'est-à-dire bien au-dessus du pourcentage moyen dans l'OCDE, qui atteint 15 % environ (voir l'annexe 2.A2 pour plus de détails). En outre, l'affiliation aux systèmes contributifs concerne en premier lieu les actifs les plus aisés. L'écart de couverture entre les travailleurs du quintile supérieur et ceux du quintile inférieur est généralement très important : il oscille entre 33 points de pourcentage au Chili et 72 au Brésil (graphique 2.2, partie B). L'extension de la couverture d'assurance maladie constitue un objectif majeur de l'action publique.

Parallèlement à l'extension de la couverture des systèmes contributifs dans certains pays, la plupart des économies émergentes connaissent aussi un développement notable des systèmes non contributifs, notamment en raison de l'expansion des programmes de transferts monétaires (conditionnels) et du développement des programmes d'assurance maladie. Les transferts monétaires constituent une part importante du revenu des ménages pauvres. Ils représentent 58 % du revenu des ménages se situant au quintile de revenu inférieur en Afrique du Sud, environ 20 % au Chili et au Mexique, et presque 15 % au Brésil (graphique 2.3, partie A)⁸. Cependant, cela ne signifie pas nécessairement que les transferts sont bien ciblés car il n'est pas tenu compte des écarts de revenu dans l'ensemble des ménages. La partie B du graphique 2.3 montre que dans les trois pays d'Amérique latine, la plus grande part des dépenses consacrées aux transferts revient au dernier quintile (plus de 30 %), alors qu'en Afrique du Sud, plus de 35 % des transferts reviennent à l'avant-dernier quintile et à peine 20 % au dernier quintile. En règle générale, la proportion des transferts monétaires allant au quintile supérieur est très réduite.

Graphique 2.2. **La couverture d'assurance sociale demeure limitée, en particulier chez les plus vulnérables**



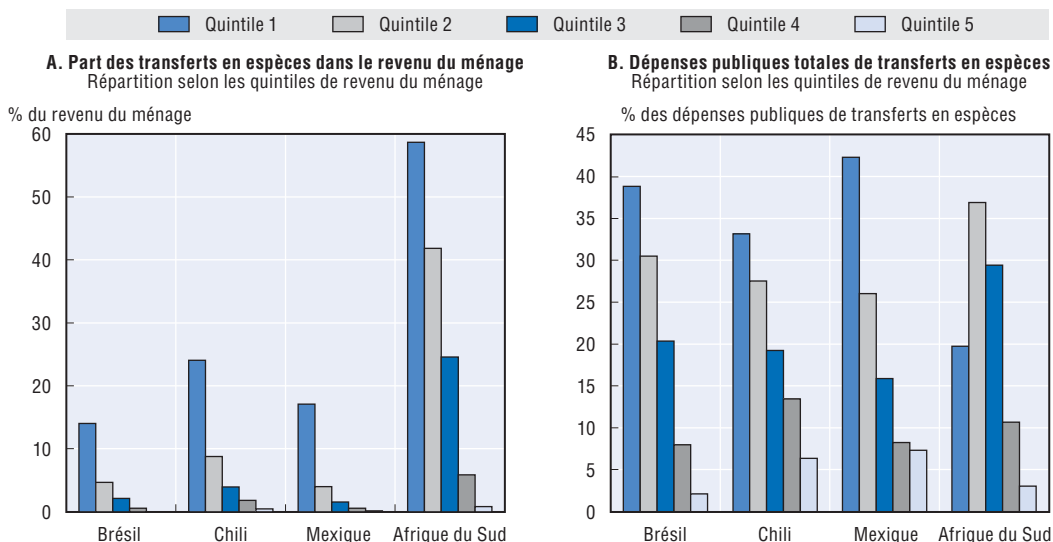
Note : 1996 au lieu de 1995 pour le Chili ; 2001 et 2003 au lieu de 2000, respectivement pour le Brésil et la Chine ; la dernière année disponible est 2006 pour l'Inde, 2007 pour l'Afrique du Sud et l'Indonésie, 2008 pour le Brésil, la Chine et la Turquie (partie B), 2009 pour le Chili, le Mexique et la Turquie (partie A).

a) Les données portent uniquement sur les salariés.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de plusieurs sources (voir l'annexe 2.A4 dans OCDE, 2011b pour plus de détails).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481225>

Graphique 2.3. **Les systèmes non contributifs sont les plus importants pour les ménages pauvres**



Note : Les programmes de transferts monétaires suivants sont inclus dans les calculs : **Brésil** : Bolsa Familia, Beneficio Assistencial de Prestação Continuada, PETI, Bolsa Escola, Bolsa Alimentação ; **Chili** : Chile solidario, Pension Basica Solidaria, Aporte Solidario ; **Mexique** : Progres/Oportunidades et Programa Para Adultos Mayores. **Afrique du Sud** : Child Support Grant, Care Dependency Grant, Disability Grants, Old Age Pension. Les années étudiées sont : 2009 pour le Brésil et le Chili, 2008 pour l'Afrique du Sud et le Mexique.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de sources nationales (voir l'annexe 2.A4 dans OCDE, 2011b).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481244>

Le système de protection sociale peut avoir des implications profondes sur les résultats au regard de l'emploi

Le reste de ce chapitre porte sur trois composantes essentielles des systèmes de protection sociale : l'indemnisation du chômage (partie A, sections 2 à 4), les transferts monétaires (partie B, sections 5 à 7) et la santé (partie C, sections 8 à 10). Ces dispositifs visent en premier lieu à répondre aux objectifs de la politique sociale, mais ils peuvent également avoir des conséquences notables sur les résultats en termes d'emploi, qui peuvent être positives comme négatives :

- Côté positif, l'impact principal du système de protection sociale devrait provenir de sa capacité de réduire les *contraintes de liquidité*. Celles-ci peuvent nuire de différentes façons aux résultats sur le plan professionnel. En desserrant les contraintes de liquidité des ménages très pauvres, les transferts monétaires peuvent faciliter leur recherche d'emploi, et donc éventuellement leur taux d'activité. Les garanties de revenu consenties aux demandeurs d'emploi qui sont confrontés à des contraintes de liquidité peuvent leur permettre de mieux gérer le revenu du ménage pendant la période de chômage et de réduire la pression qu'ils subissent pour accepter un emploi, même s'il ne correspond pas à leurs compétences. L'accès à des services de santé abordables peut en outre améliorer la santé, notamment des individus pauvres, et avoir ainsi une incidence significative sur leurs résultats en termes d'emploi.
- En revanche, le système de protection sociale peut peser sur les résultats au regard de l'emploi à cause d'*asymétries de l'information* concernant l'offre. Dans le cas des transferts monétaires, ces asymétries peuvent prendre la forme d'un aléa moral lorsque la garantie de revenu accordée aux individus pauvres a des effets négatifs sur les incitations à travailler. De même, dans la mesure où les indemnités de chômage sont subordonnées au fait de ne pas travailler de façon formelle, elles peuvent en définitive encourager le travail informel pendant la période d'indemnisation. L'extension de la couverture d'assurance maladie dans les pays dont le système de santé national est fondé sur des mécanismes contributifs et non contributifs peut déboucher sur une antisélection. En mettant en place des prestations maladie gratuites, les systèmes d'assurance maladie non contributifs peuvent avoir des effets négatifs sur les incitations à travailler dans le secteur formel et à cotiser aux régimes d'assurance maladie contributifs.

PARTIE A.

L'incidence des systèmes d'indemnisation du chômage sur les résultats au plan professionnel

La partie A porte sur les deux principaux instruments de protection des travailleurs en cas de perte d'emploi : les indemnités de licenciement et l'assurance chômage⁹. Dans la mesure où les indemnités de licenciement ne sont applicables qu'aux travailleurs dont le statut concorde avec la réglementation en vigueur sur le travail et où l'assurance chômage ne s'applique qu'aux affiliés à la sécurité sociale, les travailleurs du secteur informel perdant leur emploi sont exclus de l'analyse. Il est rare de trouver des aides spécialement conçues pour les travailleurs informels dans les économies émergentes, la principale exception étant la Fédération de Russie, qui offre une aide aux chômeurs qui ne remplissent pas les conditions d'admission au bénéfice de l'assurance chômage¹⁰. Dans d'autres économies émergentes, les programmes d'aide sociale généraux peuvent largement contribuer à alléger les coûts sociaux de la pauvreté liée au chômage dans le secteur informel (ils sont étudiés dans la partie B).

2. Caractérisation des systèmes d'indemnisation du chômage dans les économies émergentes

Cette section étudie les caractéristiques du système d'indemnisation du chômage dans les économies émergentes concernant l'assurance chômage et les indemnités de licenciement, leur générosité et leur couverture.

Systemes de garantie de revenu axés sur les travailleurs et sur l'emploi

Si les indemnités de licenciement et l'assurance chômage représentent des solutions alternatives pour apporter une aide au revenu des travailleurs ayant perdu leur emploi, les formes de protection qu'elles apportent aux travailleurs contre le risque de chômage sont très différentes.

- L'assurance chômage est un dispositif de garantie de revenu axé sur les travailleurs ayant perdu leurs emplois, puisqu'elle est en général modulable en fonction des besoins des actifs (autrement dit, de leur situation en tant que chômeurs). L'objectif est d'atténuer les conséquences de la perte d'emploi sur la consommation pendant la période de chômage et de donner au travailleur les moyens de chercher un emploi approprié. En revanche, les indemnités de licenciement procèdent d'une démarche axée sur l'emploi, au sens où elles réduisent en général directement le risque de chômage, par le biais d'une pénalité de licenciement fondée sur la valeur implicite de l'adéquation au poste (l'ancienneté, par exemple). En augmentant les coûts du licenciement pour l'employeur, les indemnités de licenciement contribuent à préserver le capital humain spécifique aux qualifications, en réduisant la rotation excessive des travailleurs dont les qualifications sont temporairement devenues moins recherchées, et poussent à investir dans le capital humain spécifique à l'entreprise¹¹.
- Autre différence notable entre les indemnités de licenciement et l'assurance chômage : cette dernière repose sur la mise en commun des ressources pour l'ensemble des individus et des entreprises. Cette mise en commun au niveau d'individus qui ne sont pas exposés aux mêmes risques sur le plan de l'emploi permet de réduire le coût de l'assurance et contribue ainsi à rendre la protection contre le chômage accessible. La mutualisation des risques suppose également que les ressources sont redistribuées des

travailleurs exposés à un risque faible aux travailleurs exposés à un risque élevé. Dans le cas des indemnités de licenciement, la mutualisation des risques est forcément limitée aux employés d'une même entreprise, ce qui restreint son efficacité et son impact sur la répartition des revenus. Par ailleurs, les systèmes d'assurance chômage classiques mettent également en commun les ressources *d'entreprises* qui n'ont pas les mêmes stratégies en matière de licenciement. Les entreprises cotisent généralement à hauteur de leur masse salariale et n'assument pas la responsabilité des conséquences des licenciements sur la société. L'assurance chômage représente ainsi une subvention implicite des entreprises qui licencient peu en faveur de celles qui licencient beaucoup, ce qui, d'un côté, n'est pas indiqué étant donné que cela encourage les licenciements excessifs, mais qui, de l'autre, est souhaitable dans la mesure où les risques que les entreprises prennent, par exemple en adoptant des technologies nouvelles ou des innovations, renforcent la croissance économique (Acemoglu et Shimer, 1999)¹².

En principe, les systèmes d'indemnisation du chômage peuvent également adopter une forme hybride, à mi-chemin entre ces deux mécanismes classiques de lutte contre le risque de chômage. Les *comptes individuels d'épargne* imposent une épargne obligatoire qui est utilisée quand un travailleur est licencié, comme dans le cas des indemnités de licenciement, ou pendant une période donnée de chômage, comme dans celui de l'assurance chômage. Au moment de la retraite, l'épargne accumulée restante peut être convertie en pension ou entièrement retirée. À l'image du système classique d'indemnités de licenciement, les comptes individuels d'épargne ne permettent pas la mise en commun des ressources entre différents groupes d'actifs. Un autre système hybride consiste à établir un *dispositif d'assurance chômage modulé en fonction des antécédents des entreprises*, qui conjugue le versement par les entreprises de taxes sur les licenciements, ce qui constitue de fait une protection de l'emploi, et une assurance chômage collective¹³. Une typologie des différents systèmes est présentée dans le tableau 2.1.

À l'exception du Brésil, toutes les économies émergentes se sont dotées de systèmes d'indemnités de licenciement classiques, qui imposent une pénalité aux employeurs en cas de licenciement abusif. Le Brésil a un système hybride, qui réunit des comptes individuels d'épargne et une pénalité de licenciement pour les employeurs. Cinq économies émergentes (à l'exclusion de l'Inde où la couverture est négligeable) ont mis en place des systèmes d'assurance chômage classiques, même si la mutualisation des risques est souvent sous-optimale. Le Chili a un système hybride, qui allie des comptes individuels d'épargne et une assurance chômage afin d'aider les chômeurs dont l'épargne est insuffisante. On peut considérer que le Mexique s'est doté d'un système complet de comptes individuels d'épargne, sous la forme d'un système de comptes individuels de pension, qui peut théoriquement être utilisé en cas de chômage dans certaines conditions¹⁴.

Les indemnités de licenciement représentent la principale forme d'indemnisation du chômage dans la plupart des économies émergentes...

Le graphique 2.4 juxtapose la valeur de la garantie de revenu tirée des indemnités de licenciement et de l'assurance chômage dont les demandeurs d'emploi *admissibles* peuvent bénéficier sur la base de multiples de leur ancien salaire mensuel. La comparaison se limite à la valeur maximale de la garantie de revenu que peuvent obtenir sur les 12 premiers mois de chômage les demandeurs d'emploi admissibles ayant quatre ans d'ancienneté au titre de leur dernier emploi¹⁵. La diagonale ascendante rend compte de niveaux croissants d'indemnisation globale du chômage. La diagonale descendante illustre différentes

Tableau 2.1. **Typologie des systèmes d'indemnisation du chômage dans les économies émergentes**

| | Garantie de revenu sans pénalité de licenciement | Garantie de revenu + pénalité de licenciement | Garantie de revenu sous forme de pénalité de licenciement |
|---------------------------------|---|---|---|
| Non redistributif | Comptes individuels d'épargne Mexique | Comptes individuels d'épargne et pénalité de licenciement Brésil | Systèmes d'indemnités de licenciement classiques fondés sur une pénalité de licenciement Afrique du Sud, Chili, Chine, Fédération de Russie, Inde, Indonésie, Mexique, Turquie |
| Forme limitée de redistribution | Comptes individuels d'épargne + assurance chômage Chili | | |
| Redistributif | Assurance chômage classique Afrique du Sud, Brésil, Chine, Fédération de Russie, Inde ^a , Turquie | | Dispositif d'assurance chômage modulé en fonction des antécédents des entreprises et financé par des taxes sur les licenciements |

a) La part des chômeurs percevant des prestations d'assurance chômage en Inde est quasiment nulle.
Source : Secrétariat de l'OCDE.

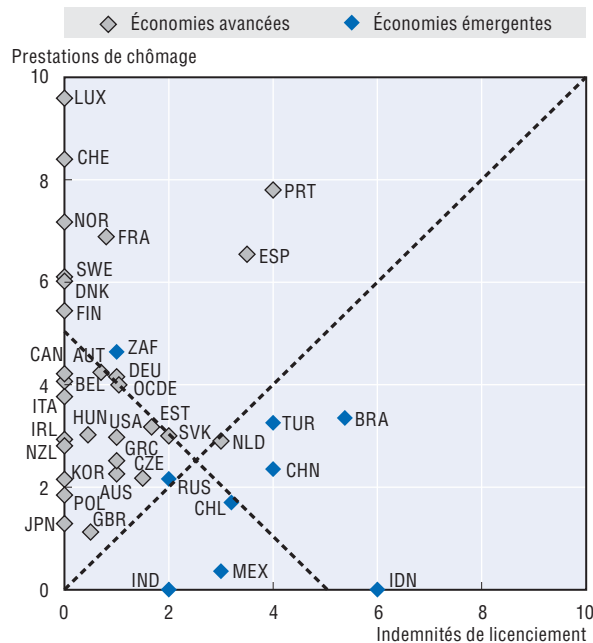
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482004>

combinaisons entre indemnités de licenciement et assurance chômage, dont la somme atteint le niveau moyen de l'indemnisation globale du chômage dans la zone OCDE (environ cinq mois). Les pays situés au dessus de cette diagonale ont un système d'indemnisation globale *supérieur* à la moyenne de l'OCDE. Pour prendre en considération les systèmes dotés de comptes individuels, on emploie des définitions larges des indemnités de licenciement et de l'assurance chômage : les indemnités de licenciement renvoient à des sommes forfaitaires versées aux travailleurs licenciés, tandis que les prestations d'assurance chômage se réfèrent à des versements (réguliers) faits aux chômeurs. Les éléments suivants se dégagent du graphique :

- Dans sept des neuf économies émergentes étudiées, la valeur des indemnités de licenciement sur une année dépasse celle de l'assurance chômage, alors qu'elles sont *grosso modo* les mêmes en Fédération de Russie – il n'y a qu'en Afrique du Sud où la valeur de l'assurance chômage dépasse nettement celle des indemnités de licenciement. En outre, trois des neufs économies émergentes n'ont pas de système d'assurance chômage universel, alors que toutes ont un système d'indemnités de licenciement¹⁶. À l'inverse, dans tous les pays avancés, la valeur des prestations d'assurance chômage dont les travailleurs peuvent bénéficier pendant la première année de chômage dépasse celle des indemnités de licenciement. De surcroît, tous les pays avancés ont mis en place un système universel d'assurance chômage, alors que la moitié environ ne dispose pas de programmes d'indemnités de licenciement obligatoires¹⁷.
- La valeur *de jure* de la garantie de revenu dont les demandeurs d'emploi admissibles peuvent bénéficier pendant la première année de chômage est très variable selon les économies émergentes. Au Brésil et en Turquie, la garantie de revenu est nettement plus généreuse qu'en moyenne dans l'OCDE, car elle associe des indemnités de licenciement élevées et des niveaux modérés d'assurance chômage. En Inde et au Mexique, où la garantie de revenu est largement inférieure à la moyenne de l'OCDE, les chômeurs ne perçoivent que peu ou pas de prestations.

Graphique 2.4. Les indemnités de licenciement représentent la principale forme d'indemnisation du chômage dans les économies émergentes

Valeur de la garantie de revenu en nombre de mois de salaire précédent, 2008



Note : Valeur totale de la garantie de revenu pendant les 12 premiers mois de chômage pour les travailleurs ayant quatre ans d'ancienneté (salaire moyen) licenciés sans raison valable. **Indemnités de licenciement** : valeur totale des indemnités des travailleurs ayant quatre ans d'ancienneté, divisée par le salaire mensuel précédent ; **assurance chômage** : durée maximale (en mois) à laquelle peuvent prétendre les travailleurs ayant cotisé pendant quatre ans, multipliée par le taux de compensation moyen pendant la première année de chômage. On emploie des définitions larges des indemnités de licenciement et de l'assurance chômage pour inclure les systèmes de comptes individuels : les indemnités de licenciement renvoient à des sommes forfaitaires versées aux travailleurs licenciés, tandis que les prestations d'assurance chômage se réfèrent à des versements (réguliers) faits aux chômeurs. Les réformes du Code du travail mises en œuvre récemment en Espagne et aux Pays-Bas n'ont pas été prises en compte. Pour de plus amples détails, voir l'annexe 2.A2 dans OCDE (2011b).

Source : Venn (2009), OCDE (2010a) et sources nationales.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481263>

... au regard de la valeur de la garantie de revenu ainsi que de la couverture des chômeurs

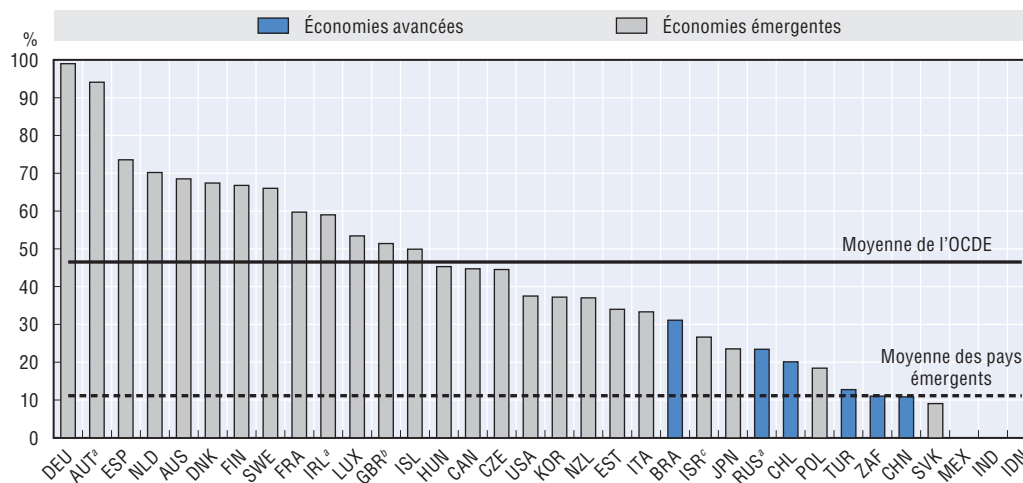
Il faut néanmoins souligner que dans la pratique, le niveau moyen de la garantie de revenu dont les chômeurs peuvent bénéficier dans les économies émergentes est généralement nettement inférieur, dans la mesure où une large majorité de chômeurs ne peut prétendre à aucune forme de garantie de revenu. Les actifs employés dans des entreprises qui ne versent pas leurs cotisations de sécurité sociale sont automatiquement exclus de l'assurance chômage puisqu'ils ne satisfont pas aux exigences minimums en matière de cotisation. De surcroît, il arrive souvent que les chômeurs admissibles ne perçoivent pas leurs indemnités de licenciement ou la totalité de la somme à laquelle ils ont droit, en raison de l'ampleur du « non-respect », autrement dit l'incapacité ou le refus de l'entreprise de respecter l'engagement qu'elle a pris de verser des indemnités de licenciement. En Indonésie par exemple, seuls 34 % des travailleurs admissibles qui ont été licenciés en 2008 ont réellement perçu leurs indemnités de licenciement, et une grande majorité d'entre eux ont perçu moins que la somme à laquelle ils pouvaient prétendre (Banque mondiale, 2010a)¹⁸. Il arrive fréquemment que les travailleurs du secteur formel qui perdent leur emploi n'aient pas droit à l'assurance chômage du fait de conditions d'octroi

rigoureuses, ou qu'ils arrivent en fin de droit avant d'avoir retrouvé un travail en raison de la courte durée des prestations (OCDE, 2010a). Les conditions d'octroi sont particulièrement strictes en Inde, où les travailleurs doivent avoir cotisé pendant au moins cinq ans, et en Turquie, où ils doivent avoir cotisé pendant au moins 20 mois au cours des 36 derniers mois. Une durée de cotisation minimale d'un an en Chine et au Chili risque également d'exclure de nombreux chômeurs du système d'indemnisation. La courte durée de l'assurance chômage limite la couverture globale au Brésil et au Chili (jusqu'à cinq mois).

Le graphique 2.5 présente des informations sur la couverture des prestations de chômage, exprimée par le rapport entre les bénéficiaires et le nombre total de chômeurs. Il montre que les taux de bénéficiaires sont nettement inférieurs dans les économies émergentes que dans les pays avancés. C'est au Brésil qu'ils sont les plus élevés (à peine plus de 30 %), ils oscillent entre 20 et 25 % au Chili et en Russie, et entre 10 et 15 % en Afrique du Sud, en Chine et en Turquie. Le faible niveau de la couverture dans les économies émergentes limite grandement la capacité des systèmes d'assurance chômage à lutter contre la pauvreté liée au chômage, et accroît le poids des mécanismes auxiliaires informels. Cela peut également entraîner des coûts d'ajustement plus élevés pour les chômeurs qui retrouvent un emploi et représenter une utilisation inefficace des ressources lorsque les ménages subissent des contraintes de crédit.

Graphique 2.5. **Taux de bénéficiaires de prestations de chômage**

En pourcentage du nombre total de chômeurs, 2007/08



a) Les données ne comprennent pas l'assistance chômage appliquée lorsqu'un chômeur ne remplit pas les conditions minimums d'ouverture du droit à l'assurance chômage ou qu'il arrive en fin de droit.

b) Y compris l'allocation de recherche d'emploi (*Jobseeker's Allowance*) (assurance sociale et aide sociale).

c) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : Base de données de l'enquête de l'OIT sur la sécurité sociale et sources nationales pour le Brésil et le Mexique.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481282>

On ne dispose pas de données comparables à l'échelle internationale sur les taux des bénéficiaires d'indemnités de licenciement et de l'assurance chômage, mais il semble plausible que, la plupart des demandeurs d'emploi ayant droit à l'assurance chômage aient également droit à des indemnités de licenciement, alors que le nombre de chômeurs ayant droit à des indemnités de licenciement et pouvant également prétendre à l'assurance chômage sera sans doute plus limité, en particulier dans les pays où les critères d'éligibilité à l'assurance chômage sont stricts. Si c'est effectivement le cas, les systèmes d'aide aux chômeurs dans les économies émergentes privilégient largement les indemnités de

licenciement, non seulement au regard de la valeur de la garantie de revenu accordée aux travailleurs admissibles, mais aussi en termes de couverture¹⁹.

L'assurance chômage est-elle un « bien supérieur » ?

Plusieurs raisons expliquent pourquoi les systèmes d'indemnisation du chômage dans les économies avancées reposent essentiellement sur l'assurance chômage, alors qu'ils sont généralement axés sur les indemnités de licenciement dans les économies émergentes :

- L'offre publique d'assurance chômage est en règle générale plus coûteuse dans les économies émergentes en raison de l'ampleur du travail informel, qui a en outre tendance à accentuer les problèmes d'information, autrement dit d'antisélection et d'aléa moral²⁰. Les dispositions obligatoires prévues dans les économies émergentes ne régleront probablement pas complètement le problème de l'antisélection, dans la mesure où une grande partie de la main-d'œuvre travaille dans le secteur informel. En outre, l'aléa moral est plus difficile à maîtriser lorsque les bénéficiaires de l'assurance chômage ont la possibilité de travailler dans le secteur informel tout en percevant des prestations²¹. En conséquence, l'offre publique d'assurance chômage risque d'être très coûteuse dans les économies émergentes. De fait, les règles de protection de l'emploi sont souvent considérées comme un moyen peu onéreux de fournir une assurance sociale aux travailleurs de ces pays (Heckman et Pages, 2004).
- Les capacités institutionnelles permettant une offre publique d'assurance chômage efficace peuvent être insuffisantes. Pour être efficace, l'offre nécessite avant tout une bonne gestion de la caisse d'assurance. Cela suppose un niveau minimum de développement du marché financier, un faible degré de corruption et l'établissement d'un organisme bénéficiant d'un certain degré d'indépendance vis-à-vis des politiques. En outre, la gestion du droit initial et continu à prestations exige une infrastructure à plusieurs niveaux bien développée, allant du ministère du travail jusqu'aux services publics locaux de l'emploi, avec une coordination efficace entre la gestion des prestations et les prestataires des services de l'emploi. Si cela peut poser problème dans de nombreux pays avancés, c'est extrêmement difficile à mettre en place dans les économies émergentes.

3. L'incidence des systèmes d'indemnisation du chômage sur les résultats en termes d'emploi : le cas du Brésil

Cette section met en évidence les effets sur le marché du travail de différents systèmes d'indemnisation du chômage dans les économies émergentes. Trois facteurs sont étudiés : i) l'incidence sur la rotation des effectifs ; ii) l'incidence sur le chômage et l'offre de main-d'œuvre ; et iii) l'incidence sur la qualité des emplois²². L'accent est notamment mis sur le Brésil, qui présente un cas particulièrement intéressant étant donné la relative générosité de son système d'indemnisation du chômage (voir graphique 2.4), sa couverture étendue en comparaison des autres économies émergentes (voir graphique 2.5) et le degré de perfectionnement de son cadre institutionnel, qui conjugue comptes individuels d'épargne (*Fundo de Garantia do Tempo de Serviço*) et système public d'assurance chômage (*Seguro Desemprego*) (voir encadré 2.1).

Les systèmes d'indemnisation du chômage et le risque de chômage

L'objectif premier des systèmes d'indemnités de licenciement est de renforcer la sécurité de l'emploi au moyen d'une pénalité de licenciement, et en effet, les données empiriques existantes confirment que ce système tend à réduire la rotation des effectifs (Micco et Pages, 2006 ; Bassanini et al., 2010)²³. La réduction des licenciements « excessifs »

Encadré 2.1. Le système d'indemnisation du chômage au Brésil

Au Brésil, le dispositif de garantie de revenu pour les chômeurs se limite aux travailleurs du secteur formel qui sont licenciés sans cause réelle et sérieuse et aux travailleurs qui ont perdu leur emploi suite à la fermeture de leur entreprise. Cela signifie que la grande majorité des chômeurs n'a pas droit à des indemnités de chômage, notamment les travailleurs du secteur informel, les nouveaux venus sur le marché du travail et les démissionnaires. Le système d'indemnisation du chômage comporte deux éléments :

- Un fonds de garantie pendant la durée de service (*Fundo de Garantia do Tempo de Serviço*, FGTS), qui associe des comptes d'épargne obligatoire et des pénalités en cas de licenciement abusif. Le FGTS – créé en 1967 – peut être utilisé dans des cas particuliers, y compris en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, lors de l'achat d'un logement ou au moment de la retraite. En cas de licenciement abusif, les retraits peuvent représenter les deux tiers environ des dépenses du FGTS (*Caixa Economia Federal*, 2009). Tous les travailleurs brésiliens ayant un contrat de travail formel relevant du Code du travail national (*Consolidação das Leis do Trabalho*, CLT) sont admissibles au bénéfice du FGTS. Pour constituer ce fonds, l'employeur verse 8 % du salaire mensuel du travailleur sur un compte d'épargne au nom de ce dernier (2 % pour les employés à temps partiel). De plus, les travailleurs ayant plus de trois mois d'ancienneté ont droit à une indemnité calculée sur le montant total déposé par l'employeur sur leur compte FGTS. Cette indemnité – ou pénalité de licenciement – a été fixée au départ à 10 % du dépôt, puis a été relevée à 40 % en 1988. En 2001, elle a été à nouveau augmentée, pour atteindre 50 % du dépôt, même si l'indemnité que le travailleur perçoit est restée inchangée, les 10 % restants étant versés à l'État.
- Une assurance chômage universelle (*Seguro Desemprego*, SD) a été créée en 1986 dans le cadre du plan Cruzado de stabilisation macro-économique et fonctionne sous sa forme institutionnelle actuelle depuis 1994. Seuls peuvent y prétendre les demandeurs d'emploi du secteur privé formel ayant cotisé au moins 6 mois au cours des trois années précédentes. Les allocations de chômage sont versées sous condition de ressources. L'assuré ne doit pas avoir d'autres ressources pour le soutenir lui ou sa famille et ne doit percevoir aucune autre prestation d'assurance sociale. Les prestations vont de 1 à 1.87 fois le salaire minimum selon le niveau de revenu antérieur. La durée maximum d'indemnisation est de trois mois pour les chômeurs ayant occupé un emploi formel pendant 6 à 12 mois au cours des trois dernières années, de quatre mois pour ceux qui ont travaillé 12 à 24 mois et de cinq mois pour ceux qui ont travaillé plus de 24 mois. Dans certains cas particuliers, les prestations peuvent être prolongées de deux mois. L'assurance chômage est financée par l'État au moyen d'impôts spécifiques sur les sociétés. Dans la loi portant création de l'assurance chômage, il est stipulé que les services publics de l'emploi (SINE) auront pour tâche d'aider les chômeurs à retrouver un travail.

Le tableau ci-dessous présente des informations sur la valeur de la garantie de revenu à laquelle ont droit les chômeurs au titre des deux systèmes. Le retrait moyen du FGTS est environ trois à quatre fois supérieur au versement mensuel de l'assurance chômage. La valeur totale de la garantie de revenu disponible en vertu de l'assurance chômage, soit cinq versements mensuels, correspond à 1.7 fois environ le retrait moyen du FGTS (voir Hijzen et al., 2011 pour de plus amples détails).

Valeurs moyennes des prestations de chômage et des indemnités de licenciement sur certaines années

| | Un mois de prestations de chômage | | Cinq mois de prestations de chômage | | Indemnités de licenciement (FGTS) | |
|------|-----------------------------------|--------------------|-------------------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------|
| | % du salaire minimum | % du salaire moyen | % du salaire minimum | % du salaire moyen | % du salaire minimum | % du salaire moyen |
| 2002 | 143 | 46 | 713 | 229 | 551 | 177 |
| 2005 | 136 | 50 | 678 | 252 | 440 | 164 |
| 2008 | 128 | 53 | 640 | 263 | 391 | 161 |
| 2009 | 128 | 55 | 642 | 274 | 387 | 165 |
| 2010 | 126 | .. | 631 | .. | .. | .. |

Source : Calculs de l'OCDE à partir de SAEG et FGTS (www.fgts.gov.br/downloads.asp).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482080>

contribue à préserver le capital humain spécifique aux qualifications et à renforcer les incitations à investir dans les compétences spécifiques à l'entreprise, mais une protection de l'emploi rigoureuse a aussi des conséquences non souhaitées. Elle peut avoir des effets indésirables sur les niveaux de chômage et d'emploi, sur le degré perçu de sécurité des travailleurs et sur la segmentation du marché du travail. Par ailleurs, en enfermant les travailleurs dans des emplois non viables, elle peut devenir un obstacle à la croissance et à la création d'emplois²⁴.

- La protection de l'emploi a un effet nul ou négatif sur l'emploi. De fait, la plupart des études internationales précédentes sur les pays développés ne trouvent pas d'incidence significative de la protection de l'emploi sur le niveau d'emploi ou de chômage (Boeri et Van Ours, 2008, pour une vue d'ensemble), tandis que son impact sur l'emploi dans les pays en développement est généralement négatif (Botero et al., 2004 ; Heckman et Pages, 2004 ; Micco et Pages, 2006 ; Djankov et Ramalho, 2008).
- Une protection de l'emploi plus rigoureuse peut être associée à un *degré perçu plus faible de sécurité des travailleurs*, alors que des prestations de chômage plus généreuses peuvent améliorer la sécurité perçue des travailleurs (Clark et Postel-Vinay, 2009). Bien que la protection de l'emploi réduise le risque de chômage, le coût de la perte d'emploi peut être plus élevé dans le contexte d'une protection de l'emploi rigoureuse en raison de son impact négatif sur l'embauche. À l'inverse, les prestations de chômage réduisent le risque d'être au chômage.
- Des règles strictes en matière de protection de l'emploi peuvent renforcer la *segmentation du marché du travail* en concentrant les pertes d'emplois parmi les travailleurs ayant le moins d'ancienneté, tout en protégeant les travailleurs ayant beaucoup d'ancienneté²⁵. En outre, des règles strictes incitent les employeurs à éviter les coûts d'un licenciement en faisant davantage appel aux contrats temporaires ou au travail informel. À titre d'exemple, Besley et Burgess (2004) constatent qu'une protection de l'emploi renforcée entraîne une hausse de l'emploi et de la production dans le secteur informel en Inde.

Les systèmes d'indemnisation du chômage fondés sur l'assurance chômage ou des comptes individuels d'épargne ne pèsent pas directement sur le risque de perdre son emploi, mais ils peuvent avoir des effets indirects. Un dispositif d'assurance chômage classique encourage la création d'emplois à haut risque et hautement productifs, ce qui accroît la rotation des effectifs. En aidant les travailleurs à trouver des emplois compatibles avec leurs compétences, l'assurance chômage peut aussi améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande et réduire la rotation des effectifs (Marimom et Zilibotti, 1999). Les comptes individuels d'épargne peuvent influencer sur la rotation de la main-d'œuvre en incitant les actifs à obtenir leur propre licenciement afin d'accéder à leur compte épargne. Ce problème est observé au Brésil et, dans une moindre mesure, au Chili. De telles incitations seront sans doute d'autant plus fortes que l'épargne obligatoire est élevée et la confiance dans le système faible. Un contexte macro-économique stable et un secteur financier bien développé constituent probablement des arguments déterminants pour améliorer la confiance à l'égard du système (voir l'encadré 2.2 pour une analyse plus détaillée).

L'incidence des systèmes d'indemnisation du chômage sur la durée du chômage

De nombreux articles publiés analysent les effets de l'assurance chômage sur la durée du chômage dans les pays développés. Il ressort globalement de ces études que l'assurance chômage accroît la durée de celui-ci. Premièrement, la plupart des études observent une

Encadré 2.2. Rôle des comptes individuels d'épargne dans le reclassement des travailleurs licenciés

Les comptes individuels d'épargne en cas de licenciement/chômage ne devraient pas avoir d'impact sur les décisions d'embauche et de licenciement des entreprises. Toutefois, les systèmes de comptes individuels sont parfois critiqués car ils peuvent entraîner une rotation excessive des effectifs, qui pour certains peuvent être incités à obtenir leur propre licenciement afin d'accéder à leur compte épargne.

- Au **Brésil**, un débat animé a eu lieu sur cette question, en rapport avec le FGTS. Auparavant, les travailleurs étaient fortement incités à accéder à leur compte car les montants en jeu étaient considérables et le rendement du fonds était en général inférieur aux taux du marché, voire négatif. Si l'application d'une pénalité de licenciement devrait en principe avoir réduit la rotation de la main-d'œuvre, le fait que jusqu'en 2001, la totalité de cette pénalité était versée directement au travailleur concerné a beaucoup favorisé les licenciements concertés entre employés et employeurs. Cependant, les réformes du Code du travail ayant entraîné une hausse de la pénalité de 10 à 40 % en 1998, puis l'instauration en 2001 d'une taxe explicite sur le licenciement de 10 %, payable directement à l'État, ont probablement réduit la possibilité pour les employés et leurs entreprises de s'entendre sur les licenciements (Barros et Corseuil, 2004 ; Gonzago, 2003).
- La **Colombie** a transformé son système traditionnel d'indemnités de licenciement en 1990 pour en faire un système de comptes individuels d'épargne. Au lieu de devoir payer à l'employé licencié un mois par année de service, les employeurs doivent verser régulièrement 8.3 % des salaires mensuels sur des comptes individuels d'épargne. Cette réforme ayant de fait transformé les indemnités de licenciement en versements différés, elle a en grande partie résolu le problème du manque de performance du système précédent et a entraîné une hausse de la rotation des effectifs. Kugler (1999) montre que la réforme a accru les flux de travailleurs perdant et retrouvant un emploi, ce qui a donné lieu à une petite réduction nette du chômage. La hausse de la rotation des effectifs a probablement aussi contribué à une amélioration des reclassements et à une progression plus forte de la productivité.

élasticité positive et significative de la durée du chômage par rapport au niveau ou à la durée maximale des prestations. On explique généralement l'incidence positive de l'assurance chômage sur la durée du chômage par un effet désincitatif sur l'offre de travail ou par un effet d'aléa moral : en augmentant la valeur du chômage par rapport à celle du travail, l'assurance chômage réduit l'avantage marginal de la recherche d'emploi et accroît le salaire minimum accepté. Deuxièmement, de nombreuses études montrent que le taux de sortie du chômage enregistre un pic au moment où les prestations s'achèvent. Cette brusque hausse pourrait donner à penser que les bénéficiaires attendent d'arriver en fin de droit avant de retourner au travail. Cependant, plusieurs éléments indiquent que les données relatives aux effets désincitatifs de l'assurance chômage sur l'offre de travail doivent être nuancées, en particulier dans le contexte des économies émergentes.

- Le pic observé en fin de droit n'est peut-être pas si important qu'on le dit parfois. Card *et al.* (2007a) estiment qu'il est souvent exagéré à cause de problèmes liés à la mesure des transitions entre chômage et emploi. À partir d'une étude bibliographique et d'estimations nouvelles sur l'Autriche, les auteurs en concluent que la grande majorité des demandeurs d'emploi n'attend pas d'arriver en fin de droit pour retrouver un travail.

En outre, les effets d'aléa moral dus aux prestations d'assurance chômage prennent sans doute une forme quelque peu différente dans les économies émergentes, étant donné que l'assurance chômage, non seulement accroît la valeur du chômage, mais aussi celle du travail dans le secteur informel. Lorsque le secteur informel est étendu et que les capacités d'application sont faibles, il est difficile de veiller à ce que les individus ne prennent pas un emploi informel tout en percevant les prestations de l'assurance chômage. C'est pourquoi l'incidence de l'assurance chômage sur les incitations à l'emploi peut être moindre dans les économies émergentes.

- Contrairement aux idées reçues, une association positive entre le droit aux prestations d'assurance chômage et la durée du chômage ne signifie pas nécessairement que les prestations sont trop généreuses du point de vue de la protection sociale (Chetty, 2008). Les implications de l'assurance chômage au regard de la protection sociale dépendent de la mesure dans laquelle l'allongement de la durée du chômage s'explique par un *effet de liquidité* (ou de revenu), autrement dit, le travailleur a un besoin moins urgent de retrouver un emploi rapidement afin de limiter les conséquences de la perte de son emploi sur sa consommation, ou par un *effet d'aléa moral* (ou de substitution), c'est-à-dire une recherche d'emploi moins intense due au subventionnement de la période d'inactivité non productive. Dans le second cas, l'assurance chômage comporte des aspects préjudiciables d'un point de vue social car il n'est pas tenu compte du coût du chômage pour la société, alors que dans le premier, elle constitue une réponse socialement bénéfique aux imperfections des marchés du crédit et de l'assurance, puisque les contraintes de liquidité peuvent pousser les demandeurs d'emploi à accepter des postes exigeant des coûts d'ajustement élevés (réinstallation, par exemple) ou qui ne correspondent pas à leurs qualifications et expérience, ce qui entraîne une perte de capital humain. Des études précédentes sur les États-Unis (Chetty, 2008) et l'Autriche (Card et al., 2007a) montrent que les effets de liquidité sont empiriquement importants, puisqu'ils représentent jusqu'à 60 % de l'effet marginal des prestations de l'assurance chômage sur la durée du chômage²⁶. Étant donné l'importance des imperfections des marchés financiers et la relative faiblesse des niveaux de richesse, on peut s'attendre à ce que les effets de liquidité soient particulièrement prononcés dans les économies émergentes (Chetty et Looney, 2006).

Si l'examen présenté ci-dessus semble indiquer que les effets de l'assurance chômage sur la durée du chômage peuvent être très différents dans les économies émergentes et dans les pays développés, il existe très peu d'études portant sur ces effets dans les économies émergentes. Pour tenter de combler ce manque, une nouvelle analyse économétrique concernant l'impact des indemnités de licenciement et de l'assurance chômage sur la durée du chômage au Brésil est présentée. L'incidence des systèmes d'indemnisation du chômage est déterminée à l'aide d'une méthode reposant sur la différence des différences, en partant du fait que le droit aux indemnités de licenciement et à l'assurance chômage dépend de l'ancienneté au titre du dernier emploi et se limite aux demandeurs d'emploi du secteur formel (voir encadré 2.3 pour plus de détails). Les résultats sont résumés dans le graphique 2.6 et présentés dans leur intégralité dans Hijzen (2011).

- Les indemnités de licenciement entraînent un allongement de la durée du chômage. On peut le voir dans le graphique 2.6 en comparant le taux de retour à l'emploi grâce à la garantie de revenu des chômeurs qui avaient 24 à 48 mois d'ancienneté au titre de leur dernier emploi à celui des chômeurs qui avaient plus de 48 mois d'ancienneté. Si tous ces chômeurs (du secteur formel) ont droit à cinq mois d'assurance chômage, le taux de

Encadré 2.3. Analyse des effets sur le marché du travail des systèmes d'indemnisation du chômage au Brésil

Afin d'analyser l'incidence des systèmes d'indemnisation du chômage sur le marché du travail, cette section s'appuie sur la méthode de la différence des différences, en partant du fait que le droit aux indemnités de licenciement et à l'assurance chômage dépend de l'ancienneté au titre du dernier emploi et se limite aux demandeurs d'emploi du secteur formel. Si le FGTS est en principe accessible à tous les travailleurs du secteur formel qui ont été licenciés, l'assurance chômage dépend quant à elle du nombre de mois pendant lesquels ils ont été employés dans le secteur formel au cours des trois années précédentes (voir l'encadré 2.1). L'analyse de l'incidence des indemnités de licenciement fait la distinction entre les travailleurs ayant droit au nombre maximum de prestations d'assurance chômage avec 24 à 48 mois d'ancienneté, et ceux qui ont plus de 48 mois d'ancienneté. L'écart entre les indemnités de licenciement de ces deux groupes est considérable. Dans la mesure où l'ancienneté moyenne des chômeurs du premier groupe est de 29 mois et celle du second groupe, de 96 mois, les indemnités de licenciement sont plus de trois fois supérieures pour les chômeurs du second groupe. La méthode de la différence des différences employée ici détermine l'incidence de l'indemnisation du chômage en comparant la durée moyenne de chômage ou d'évolution du salaire, $E(y)$ des demandeurs d'emploi dans le secteur formel, f , à ceux du secteur informel, i , appartenant au même groupe d'ancienneté, j , par rapport à la différence de résultats entre les chômeurs des secteurs formel et informel ayant moins de six mois d'ancienneté au titre du dernier emploi (désignés par l'indice 0).

$$\alpha_{DIDj} = [E(y)_j^f - E(y)_j^i] - [E(y)_o^f - E(y)_o^i]$$

La méthode de la différence des différences tient compte des différences non observées des caractéristiques entre les chômeurs du secteur formel et du secteur informel qui sont communes à tous les groupes d'ancienneté, et des différences entre les chômeurs ayant plus de six mois d'ancienneté sur leur dernier poste et ceux ayant moins de six mois d'ancienneté qui sont communes aux travailleurs des secteurs formel et informel. Elle part en outre de deux hypothèses. La première est que la valeur moyenne du FGTS disponible pour les chômeurs du secteur formel ayant moins de six mois d'ancienneté sur leur dernier poste est négligeable. C'est une hypothèse raisonnable compte tenu de la durée moyenne d'ancienneté courte et du nombre élevé de travailleurs temporaires pour qui les cotisations mensuelles sont bien moindres¹. Cela peut néanmoins déboucher sur une légère sous-estimation de l'impact des systèmes d'indemnisation du chômage sur les résultats en termes d'emploi. Ensuite, on suppose implicitement que les caractéristiques qui varient simultanément dans les secteurs et les groupes d'ancienneté n'influent pas sur le résultat étudié. Pour prendre en compte ces différences, l'analyse économétrique tient également compte de multiples caractéristiques observables.

L'analyse repose sur des données comprises entre M3 2002 et M11 2010 et tirées de l'enquête mensuelle sur l'emploi (*Perquisa Mensal de Emprego, PME*), qui concerne six grandes zones urbaines du pays. Cette enquête s'appuie sur un panel alterné qui permet de suivre les personnes interrogées sur la durée. L'analyse est axée sur la durée des périodes de chômage des employés du secteur privé qui perdent leur emploi à la suite d'un licenciement ou de la fermeture de leur entreprise. L'enquête fournit des informations précieuses sur les chômeurs, notamment le type de leur dernier emploi. Cela permet de déterminer s'ils ont droit au FGTS ainsi que le nombre de prestations mensuelles de l'assurance chômage (par exemple, 0, 3, 4 ou 5) à partir des informations sur la possession ou non d'une carte de travail (*carteira de trabalho*) et sur le nombre de mois travaillés dans le cadre du dernier emploi. L'un des inconvénients de ces données est qu'elles ne fournissent pas d'élément sur le taux d'utilisation des prestations par la population couverte par l'assurance chômage ou le FGTS. Cependant, ce taux d'utilisation semble raisonnablement important. En 2009, tous les mois en moyenne, 760 000 travailleurs environ étaient licenciés dans le secteur formel privé sans cause réelle et sérieuse, alors que 600 000 environ entraient dans le système de l'assurance chômage, ce qui laisse à penser que le taux d'utilisation par les chômeurs admissibles pourrait être proche de 80 %. Autre inconvénient : les antécédents professionnels du chômeur se limitent au dernier emploi occupé, d'où une sous-estimation probable du nombre maximum de

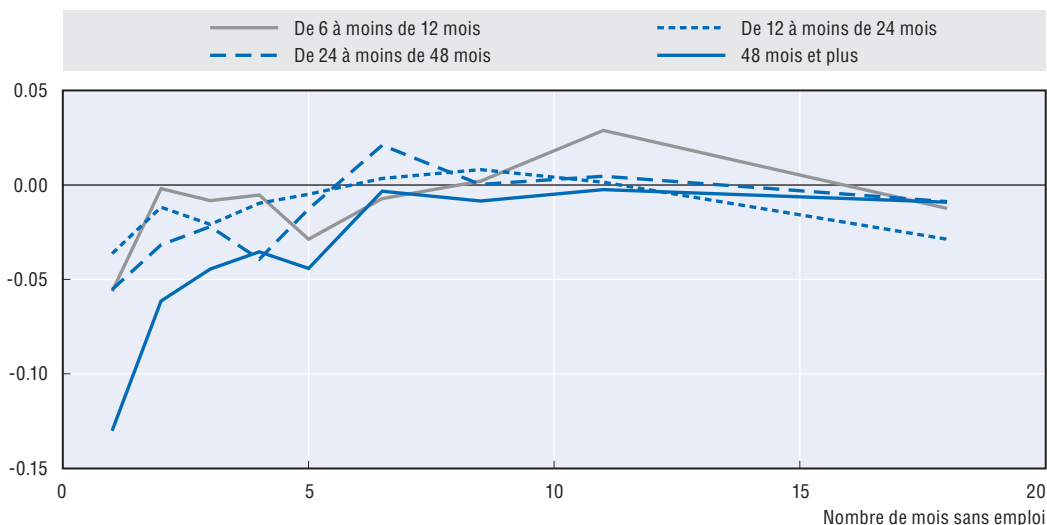
Encadré 2.3. Analyse des effets sur le marché du travail des systèmes d'indemnisation du chômage au Brésil (suite)

prestations mensuelles d'assurance chômage auquel ont droit les chômeurs ou du montant qu'un travailleur a accumulé sur son compte d'épargne. En principe, ce problème devrait être plus grave pour les chômeurs dont la dernière période d'emploi a été courte. Les données administratives du ministère du Travail indiquent toutefois que moins de 5 % des bénéficiaires avaient travaillé moins de six mois dans le cadre de leur dernier emploi, ce qui donne à penser qu'il ne s'agit pas d'un problème majeur.

1. Une part notable de ces chômeurs du secteur formel avait un contrat de travail temporaire, sur lequel les cotisations mensuelles ne sont que de 2 % du salaire mensuel, contre 8 % pour les travailleurs permanents. Par ailleurs, dans la mesure où leur ancienneté moyenne est légèrement inférieure à trois mois, ils ne pourraient prétendre au mieux qu'à un quart de leur dernier salaire mensuel s'ils avaient eu un contrat de travail permanent. De plus, les travailleurs ayant moins de trois ans d'ancienneté ne peuvent obtenir la pénalité de licenciement (40 % de l'épargne totale).
2. Hijzen (2011) montre que cela correspond à, respectivement, environ dix et quatre mois du salaire perçu du dernier emploi.


Graphique 2.6. L'assurance chômage et les indemnités de licenciement ont tendance à allonger la durée du chômage au Brésil

Écart entre les taux de retour à l'emploi des chômeurs en fonction de la garantie de revenu accordée selon l'ancienneté au titre du dernier emploi



Note : Les estimations de la différence des différences sont déduites du rapport de risque pour chaque groupe (défini *grosso modo* comme le nombre d'individus qui commencent un travail par rapport à celui des individus qui perdent leur emploi). Les rapports de risque pour chaque groupe sont estimés à l'aide d'un modèle log-log complémentaire utilisant des seuils de risque spécifiques à chaque groupe tenant compte des effets aléatoires. On donne une valeur approchée au seuil de risque pour chaque groupe d'ancienneté à l'aide de constantes séquentielles pour les intervalles suivants : [1-2>, [2-3>, [3-4>, [4-5>, [5-6>, [6-8>, [8-9>, [10-12>, [13, 27]. Le modèle inclut les caractéristiques observables suivantes : cinq variables indicatrices des régions (région exclue : Sao Paolo) ; quatre variables indicatrices du niveau d'instruction (catégorie exclue : plus de dix ans d'études) ; âge au moment du licenciement, calculé sous la forme de l'écart par rapport à la moyenne de l'échantillon ; une variable indicatrice pour le sexe féminin ; deux variables indicatrices pour les deux premiers terciles de revenu des ménages, quatre variables indicatrices de l'origine ethnique (catégorie exclue : les Blancs), le log du taux de chômage régional, calculé sous la forme de l'écart par rapport à la moyenne de l'échantillon. L'échantillon se limite aux travailleurs âgés de 18 à 65 ans ayant perdu leur emploi suite à un licenciement ou à la fermeture de leur entreprise.'

Source : Calculs de l'OCDE à partir de l'enquête PME (*Perquisa Mensal de Emprego*).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481301>

retour à l'emploi est nettement inférieur pour ceux du second groupe. Cette différence est attribuée aux effets sur les liquidités des indemnités de chômage, qui sont plus de trois fois supérieures pour ce groupe que pour le premier. L'écart quantitatif est

relativement important. Hijzen (2011) montre que la probabilité de retrouver un travail aurait été environ 1.7 fois supérieure sans cet écart d'indemnisation au début de la période de chômage, ce qui donne à penser que les effets de liquidité sont empiriquement importants.

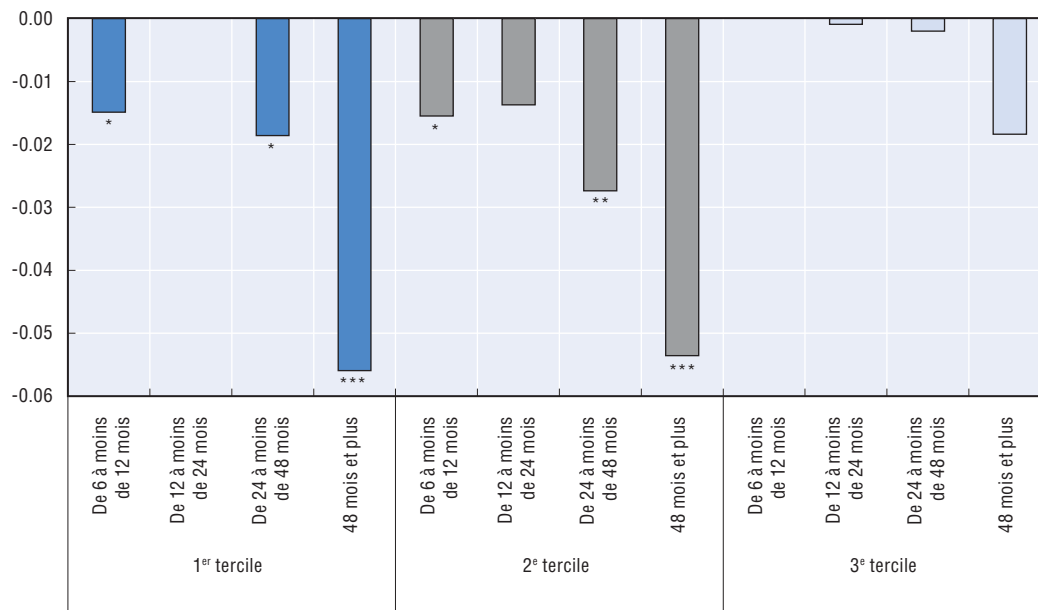
- La probabilité moindre de retrouver un emploi pour les travailleurs de moins de 48 mois d'ancienneté traduit probablement des effets combinés de liquidité et d'aléa moral. Cependant, l'importance relative de la baisse des incitations à travailler est sans doute limitée. Premièrement, cette probabilité semble diminuer plus ou moins en proportion de la valeur totale de la garantie de revenu disponible, en dépit du fait que l'importance relative des indemnités de licenciement s'accroît. Si l'allongement de la durée du chômage reflétait uniquement un effet d'aléa moral, il ne serait pas proportionnel à la valeur totale de la garantie de revenu, mais nettement inférieur. Cela semble aussi indiquer que l'augmentation de la durée du chômage due à l'assurance chômage s'explique en grande partie par les contraintes de liquidité. Deuxièmement, il n'est pas démontré que les chômeurs attendent la fin de leurs prestations pour chercher un nouvel emploi. Pour un chômeur en fin de droit, la probabilité de retrouver un emploi n'est pas statistiquement différente de celle d'un chômeur qui n'aurait pas d'assurance chômage. En résumé, peu d'éléments indiquent que, globalement, l'assurance chômage réduit les incitations à travailler, même s'il est possible qu'elle diminue les incitations à travailler dans le secteur formel en favorisant le travail informel²⁷.

Plusieurs études précédentes ont analysé le rôle de l'assurance chômage et des indemnités de licenciement sur la durée du chômage au Brésil. Cunningham (2000) emploie une méthode de la différence des différences reposant sur l'assouplissement des conditions d'octroi et l'allongement de la durée maximum des prestations décidés en 1994. Dans la mesure où la hausse des prestations a été modeste, il n'est peut-être pas surprenant que l'auteur n'ait pas trouvé d'effet significatif sur la durée du chômage²⁸. Domeland et Fiess (2006) constatent que les indemnités de licenciement réduisent la probabilité de réintégration dans l'emploi des travailleurs du secteur formel. Comme ils ne prennent pas en compte le rôle de l'assurance chômage, les auteurs estiment que cet effet négatif des indemnités de licenciement reflète le rôle de l'assurance chômage – qui dépend du droit aux indemnités de licenciement – sur l'aléa moral. Si ces résultats sont, en principe, cohérents avec ceux décrits plus haut, l'analyse présentée ici donne également à penser que les indemnités de licenciement ont un effet distinct sur la durée de l'emploi. Comme les indemnités de licenciement ne dépendent pas du fait d'être au chômage, cela ne peut être attribué à l'effet d'aléa moral, mais plus probablement à un effet de liquidité.


Pour examiner plus en détail le rôle potentiel des contraintes de liquidité, le graphique 2.7 évalue l'incidence de l'indemnisation du chômage sur la probabilité moyenne de retour à l'emploi des chômeurs de ménages ayant différents niveaux de revenu²⁹. Si les contraintes de liquidité contribuent à l'allongement de la durée du chômage induite par l'indemnisation du chômage, on pourrait s'attendre à une incidence plus profonde sur les chômeurs des ménages pauvres³⁰. Il semble d'après le graphique que ce soit effectivement le cas dans la pratique. L'indemnisation du chômage réduit jusqu'à 5 points de pourcentage la probabilité moyenne de commencer un nouveau travail parmi les ménages n'ayant que peu ou pas d'autre source de revenu du travail (autrement dit, les ménages des deux premiers terciles de revenu) et n'a pas d'impact statistiquement significatif sur les ménages ayant d'autres revenus du travail correspondant à plus de deux salaires pleins minimums (autrement dit, le troisième tercile de revenu). Ces différences

Graphique 2.7. L'incidence de l'indemnisation du chômage sur la durée du chômage au Brésil est plus forte chez les ménages qui subissent des contraintes de liquidité

Écart entre les taux de retour à l'emploi des chômeurs par groupe de revenu au cours de six premiers mois de chômage, en fonction de la garantie de revenu accordée selon l'ancienneté au titre du dernier emploi



Note : Les estimations de la différence des différences sont déduites du rapport de risque pour chaque groupe. Les rapports de risque pour chaque groupe sont estimés à l'aide d'un modèle log-log complémentaire utilisant des seuils de risque spécifiques à chaque groupe tenant compte des effets aléatoires. Voir la note du graphique 2.6 pour plus de détails.
Source : Calculs de l'OCDE à partir de l'enquête PME (Perquisa Mensal de Emprego).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481320>

sont d'autant plus marquées chez les chômeurs ayant droit au niveau maximum de l'indemnisation du chômage, c'est-à-dire cinq mois d'assurance chômage plus une somme généreuse tirée du FGTS. Ces estimations apportent donc d'autres éléments confirmant que les effets de liquidité représentent une part importante de l'incidence de l'indemnisation du chômage sur la durée de celui-ci.

L'incidence de la garantie de revenu sur les taux de retour à l'emploi

Les éléments dont on dispose jusqu'à présent laissent supposer que les systèmes d'indemnisation du chômage aident les demandeurs d'emploi à lisser leur consommation pendant la période de chômage et empêchent ceux qui subissent des contraintes de liquidité d'être forcés d'accepter la première offre d'emploi disponible, même s'il aurait été souhaitable d'un point de vue social d'attendre un meilleur emploi. Dans la mesure où l'assurance chômage permet aux demandeurs d'emploi d'être plus exigeants face aux offres d'emploi, on pourrait s'attendre à ce que les transferts monétaires aux chômeurs ayant des contraintes de liquidité contribuent également à de meilleurs taux de retour à l'emploi. Dans le contexte des économies émergentes, le fait d'avoir accès à un système d'indemnisation du chômage peut être particulièrement important pour empêcher les chômeurs du secteur formel de se tourner vers le secteur informel.

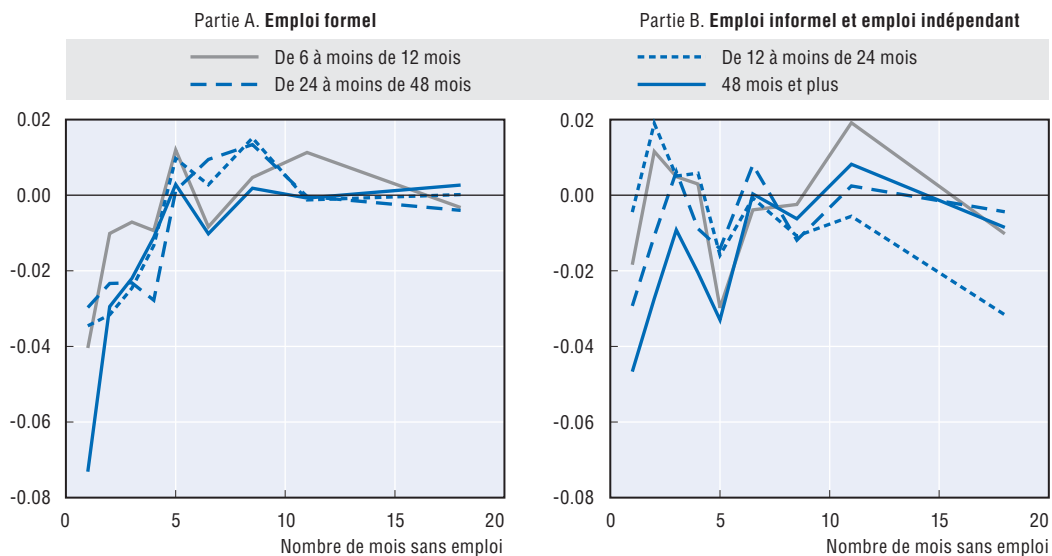
Malgré l'ampleur des contraintes de liquidité dans les économies émergentes, on dispose de peu d'éléments concernant les effets des systèmes d'indemnisation du chômage

sur les taux de retour à l'emploi. Cunningham (2000) constate qu'au Brésil, l'assurance chômage n'a pas d'incidence sur le salaire après la période de chômage ni sur la probabilité de trouver un emploi formel, mais elle accroît la probabilité qu'ont les hommes de devenir travailleurs indépendants. Margolis (2008) analyse le rôle du FGTS et de l'assurance chômage sur les transitions vers les secteurs informel et formel. Il observe que la garantie de revenu diminue la probabilité de se tourner vers le secteur informel et accélère le retour à l'emploi dans le secteur formel. Il en conclut que les systèmes d'indemnisation du chômage aident certains demandeurs d'emploi à ne pas tomber dans le secteur informel. Cette analyse pourrait néanmoins présenter une faille puisqu'elle ne tient pas compte de l'effet indépendant que peut avoir le fait d'avoir été employé dans le secteur formel ni de celui de l'ancienneté au titre du dernier emploi³¹. On ne sait donc pas dans quelle mesure la probabilité plus élevée (faible) des chômeurs issus du secteur formel de retrouver un emploi dans le secteur formel (informel) peut être attribuée au droit à prestations³².

Le graphique 2.8 présente de nouveaux résultats concernant l'incidence des systèmes d'indemnisation du chômage sur les transitions vers l'emploi formel ou informel au Brésil. Cela permet non seulement de se faire une idée de la façon dont l'indemnisation du chômage améliore l'adéquation entre offre et demande d'emploi, mais aussi de déterminer dans quelle mesure les travailleurs couverts par l'assurance chômage retardent leur recherche d'emploi jusqu'à la fin de leurs prestations ou se tournent vers le secteur informel. Le rôle de l'indemnisation du chômage est défini à l'aide de la même méthode de


Graphique 2.8. L'indemnisation du chômage réduit le taux de retour à l'emploi dans le secteur formel au Brésil

Écart entre les taux de retour à l'emploi des chômeurs par secteur et statut, en fonction de la garantie de revenu accordée selon l'ancienneté au titre du dernier emploi



Note : Les estimations de la différence des différences sont déduites du rapport de risque pour chaque groupe. Les rapports de risque sont estimés à l'aide d'un modèle log-log complémentaire utilisant des seuils de risque spécifiques à chaque groupe tenant compte des effets aléatoires. Voir la note du graphique 2.6 pour plus de détails.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de l'enquête PME (*Perquisa Mensal de Emprego*).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481339>

la différence des différences employée pour calculer le taux agrégé de retour à l'emploi (voir l'encadré 2.3). Les résultats complets sont présentés dans Hijzen (2011).

- Contrairement à l'analyse agrégée présentée ci-dessus, l'analyse des transitions vers l'emploi formel et informel laisse supposer que l'aléa moral est potentiellement important, et ce, pour deux raisons :
 - La garantie de revenu réduit le taux de retour de l'emploi davantage dans le secteur formel que dans le secteur informel, du moins au début de la période de chômage³³. On peut ainsi supposer que l'effet d'aléa moral dû au fait de travailler dans le secteur informel pendant la période où sont versées les prestations a tendance à compenser l'effet de liquidité induit par la garantie de revenu, qui permet aux chômeurs d'attendre une offre d'emploi dans le secteur formel. Certains éléments indiquent que cette différence est faible pour les chômeurs des ménages ayant des contraintes de liquidité et plus prononcée pour les chômeurs qui deviennent travailleurs indépendants (par rapport aux salariés du secteur informel).
 - On constate un pic positif du taux de retour à l'emploi dans le secteur formel se produit au bout de cinq mois de chômage, ce qui laisserait supposer que certains chômeurs du secteur formel ont tendance à attendre d'arriver en fin de droit avant de retrouver un emploi formel. Cependant, ce pic n'est statistiquement significatif pour aucun des groupes.

4. Construire des systèmes d'indemnisation du chômage efficaces dans les économies émergentes

L'étude du Brésil met en lumière la façon dont les systèmes d'indemnités de licenciement et d'assurance chômage aident les ménages à court de liquidités dans leurs recherches d'emploi, avec à la clé un usage potentiellement plus efficace des ressources. Cependant, ces deux systèmes peuvent également générer des coûts importants, bien que de natures très différentes. Cette section porte sur les principales difficultés auxquelles les pouvoirs publics des économies émergentes sont confrontés lorsqu'ils veulent réformer ou étendre leurs systèmes d'indemnisation du chômage.

Un système d'indemnisation du chômage davantage axé sur les travailleurs que sur les emplois peut être adapté dans certains pays

Il peut être souhaitable de passer d'une stratégie fondée sur les emplois (indemnités de licenciement) à une stratégie fondée sur les travailleurs (assurance chômage). Les pressions concurrentielles accrues liées à l'intégration des pays émergents dans l'économie mondiale et le progrès technique supposent des ajustements plus fréquents de la main-d'œuvre et des entreprises plus dynamiques – ces pressions peuvent également avoir renforcé la demande d'assurance contre les risques de chômage. Les indemnités de licenciement non seulement ralentissent la réaffectation des ressources entre les entreprises en essor et celles en déclin, mais elles peuvent aussi ne pas fournir une protection adéquate aux chômeurs en raison de la tendance qu'ont les entreprises à ne pas tenir leur engagement à verser des indemnités au moment du licenciement. Il peut donc être intéressant, du point de vue de l'économie politique, de rapprocher les réformes visant à renforcer la flexibilité du marché du travail de celles qui cherchent à répondre à la demande accrue d'assurance chômage. Une réforme globale peut être plus efficace que des réformes ponctuelles car elle permet de compenser les perdants en termes de sécurité de l'emploi par une garantie de revenu plus efficace en période de chômage.

De manière générale, on peut envisager deux stratégies possibles, qui renforcent simultanément la flexibilité du marché du travail et la protection des travailleurs contre le chômage dans les économies émergentes. La première consiste à réformer le système d'indemnités de licenciement en transformant partiellement ou entièrement la pénalité payable au moment du licenciement en versement différé. Ce versement différé peut prendre la forme d'une somme obligatoire versée au moment où l'employé quitte l'entreprise, quelle qu'en soit la raison³⁴, ou d'un retrait éventuel d'un compte d'épargne individuel transférable d'un employeur à l'autre. L'équilibre optimal entre les coûts de licenciement et les versements différés/l'épargne obligatoire sera probablement différent d'un pays à l'autre. La seconde stratégie consiste à remplacer partiellement ou totalement les indemnités de licenciement par l'assurance chômage. La réduction des indemnités de licenciement est alors compensée par des prestations d'assurance chômage plus élevées, qui peuvent être financées par la fiscalité générale ou des taxes sur les salaires. Il est également possible de combiner les deux stratégies afin d'optimiser les avantages des comptes d'épargne individuels et de l'assurance chômage³⁵.

Les comptes individuels d'épargne chômage alliés à une certaine forme de redistribution pourraient jouer un rôle utile

Les comptes individuels d'épargne chômage peuvent apporter une contribution utile aux systèmes d'indemnisation du chômage dans les économies émergentes (Robalino et al., 2009). Leur principal avantage est d'aider les chômeurs subissant des contraintes de liquidité pendant leur recherche d'emploi, tout en limitant les effets d'aléa moral associés aux systèmes d'assurance chômage en vigueur dans les pays de l'OCDE. En permettant aux travailleurs d'accéder à leur compte d'épargne personnel pendant les périodes de chômage, ceux-ci internalisent le coût des allocations de chômage, ce qui incite d'autant plus les actifs occupés à conserver leur emploi et les chômeurs à en retrouver un rapidement (Orszag et Snower, 1999). Dans le même ordre d'idées, Hartley et al. (2010) montrent, à partir de données administratives concernant le Chili, que les comptes individuels d'épargne chômage renforcent les incitations à retrouver un travail³⁶. En conséquence, le coût de l'assurance chômage ne sera pas nécessairement nettement supérieur dans les économies émergentes ayant un secteur informel important que dans les pays plus avancés, où il est moins évident de travailler dans le secteur informel tout en percevant des prestations. En outre, le fait que les comptes individuels d'épargne chômage reposent sur une épargne obligatoire et non sur des taxes sur les salaires (comme l'assurance chômage) pourrait entraîner une diminution des coûts du travail et encourager la demande de main-d'œuvre dans le secteur formel (Robalino et Sanchez-Puerta, 2008). Cela peut également réduire le salaire minimum accepté et le pouvoir de négociation des travailleurs, ce qui peut renforcer l'impact positif sur la demande de main-d'œuvre dans le secteur formel.

Le principal inconvénient des systèmes de comptes individuels d'épargne chômage réside dans leur capacité de fournir une protection adéquate aux travailleurs vulnérables³⁷. Les systèmes classiques de comptes individuels d'épargne chômage ne prévoient pas la mutualisation des risques ni la redistribution des ressources, et donc n'apportent pas une protection appropriée aux travailleurs qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire ceux qui connaissent des périodes de chômage fréquentes et/ou longues et qui ne parviennent probablement pas à accumuler suffisamment d'argent sur leur compte d'épargne (OCDE, 2010a). L'absence de redistribution des ressources suppose, toutes choses égales par ailleurs, des taux de cotisation plus élevés que ce n'aurait été le cas au titre d'un système

d'assurance chômage aussi généreux. Cela peut inciter les chômeurs à se tourner vers le secteur informel, en particulier ceux qui ont peu de revenus. En conséquence, les politiques proposées portent plutôt vers des systèmes de comptes individuels d'épargne chômage qui prévoient une certaine forme de redistribution, soit en permettant aux chômeurs licenciés d'emprunter, soit en conjuguant des comptes individuels et une assurance chômage classique.

- En permettant aux travailleurs d'avoir un compte débiteur, la solution des *comptes individuels d'épargne chômage + emprunt* améliore la protection et introduit une forme de redistribution en annulant tout débit au moment de la retraite. Cependant, la protection reste limitée par rapport à une assurance chômage classique. La possibilité d'emprunter engendre aussi éventuellement des effets désincitatifs à travailler chez les chômeurs dont le compte individuel est débiteur. Pour s'assurer que ces chômeurs ne se retirent par du marché du travail ou ne se tournent pas vers le secteur informel, les cotisations de retraite devraient pouvoir être utilisées comme garantie (Stiglitz et Yun, 2005)³⁸. Cette solution n'est encore appliquée nulle part.
- En conjuguant des *comptes individuels d'épargne et un système d'assurance chômage*, on obtient une autre solution permettant d'obtenir une protection efficace, en apportant aux chômeurs dont le compte d'épargne est insuffisant des prestations tirées d'une caisse d'assurance chômage. Cette solution suppose probablement une forme plus importante de redistribution que la solution décrite ci-dessus, mais moins qu'un système d'assurance chômage classique. Toutefois, le versement de prestations aux travailleurs qui n'ont pas suffisamment d'épargne fait resurgir le problème de l'aléa moral. De fait, Hartley et al. (2010) montrent qu'au Chili, où un système de comptes individuels allié à une assurance chômage a été instauré en 2001 (voir OCDE, 2009 pour plus de détails), les chômeurs qui relèvent du système collectif d'assurance chômage mettent plus de temps à retrouver un emploi que les autres³⁹.

Il n'est pas facile de déterminer si un système de comptes individuels d'épargne chômage est approprié compte tenu de l'arbitrage qui doit être fait entre des incitations à travailler plus fortes avec ce système et la mutualisation des risques avec le système d'assurance chômage. Plusieurs facteurs interviennent sans doute. Premièrement, il semble plausible que cet arbitrage devienne plus favorable dans les économies émergentes ayant un secteur informel étendu car cela accroît le risque d'aléa moral et réduit les avantages de la mutualisation des risques. Deuxièmement, les comptes d'épargne individuels en cas de chômage seront probablement mieux adaptés lorsque l'objectif est de lisser la consommation plutôt que de lutter contre la pauvreté due au chômage. À l'inverse, les systèmes d'indemnisation qui mettent plus l'accent sur la lutte contre la pauvreté due au chômage doivent privilégier la redistribution des ressources, pour laquelle une assurance chômage classique sera probablement plus efficace. Troisièmement, les systèmes de comptes d'épargne individuels sont plus efficaces en cas de périodes de chômage fréquentes et courtes, qui se produisent plus généralement sur des marchés du travail flexibles, caractérisés par des niveaux relativement élevés de création et de suppression d'emplois.

Les investissements dans l'indemnisation du chômage doivent s'accompagner d'investissements dans la gestion des prestations et dans les services de retour à l'emploi

Plusieurs économies émergentes étudiées dans ce chapitre pourraient vouloir renforcer leurs systèmes d'indemnisation du chômage en étendant le système en place ou en créant un dispositif d'assurance chômage sous la forme d'une caisse d'assurance chômage uniquement ou d'un système de comptes individuels d'épargne chômage allié à un fonds de solidarité. La conception et la couverture de l'assurance chômage devraient chercher à réduire autant que possible les effets d'aléa moral et à optimiser le soutien aux chômeurs qui subissent des contraintes de liquidité. Vu la difficulté que soulèvent la détermination et le contrôle du droit à prestations face à un secteur informel vaste et à des capacités administratives faibles, il sera important de veiller à ce que le barème des prestations préserve convenablement les incitations à travailler dans le secteur formel. Il semble donc que, du moins dans un premier temps, des prestations caractérisées par des taux de compensation relativement faibles et des durées courtes soient les mieux adaptées. Avec le temps et l'amélioration des capacités de gestion administrative, les prestations devraient pouvoir être plus généreuses en fonction des besoins du marché du travail. L'abaissement du barème des prestations au cours de la période de chômage, comme au Chili ou en Russie, contribue également à maintenir un bon niveau d'incitation à travailler pendant les périodes de chômage. Pour optimiser les effets de l'assurance chômage au regard de la protection sociale, les prestations doivent être ciblées sur les chômeurs les plus susceptibles d'accepter des emplois qui ne leur correspondent pas en raison des contraintes de liquidité qu'ils subissent. La première chose à faire pourrait être de proposer des prestations forfaitaires, comme en Chine, ou des taux de compensation liés au niveau des ressources, comme au Brésil, où les prestations se situent entre un et deux salaires minimum en fonction des revenus précédents.

Les efforts déployés pour renforcer les systèmes d'indemnisation du chômage devront s'accompagner d'investissements dans des politiques d'activation afin d'éviter le risque de dépendance à l'égard des allocations et d'aider les chômeurs à supporter des coûts d'ajustement importants ou à éviter des emplois ne correspondant pas à leurs qualifications. À la base des politiques d'activation, on trouve le principe des « obligations mutuelles », selon lequel les autorités versent des prestations et proposent des services de placement à condition que les bénéficiaires cherchent activement un nouvel emploi ou participent à des programmes de formation et d'emploi pour améliorer leur employabilité. Les pouvoirs publics peuvent renforcer cette exigence en prévoyant des sanctions modérées. Au cours des dix dernières années, de nombreux pays de l'OCDE ont mis en place ou renforcé leurs stratégies d'activation à l'égard des chômeurs. Les données dont on dispose laissent supposer que, si elles sont bien pensées, ces stratégies peuvent contribuer à de meilleurs résultats sur le plan professionnel, en faisant en sorte que les bénéficiaires aient une meilleure chance de retrouver un travail et en réduisant autant que possible le risque que des prestations généreuses ne diminuent les incitations à travailler (OCDE, 2006 ; OCDE, 2010b). Les systèmes d'assurance chômage dans les économies émergentes partagent certaines des caractéristiques d'une stratégie d'activation. À l'exception du Brésil, les chômeurs doivent s'inscrire auprès des services publics de l'emploi (SPE) pour pouvoir demander les prestations de chômage. De plus, pour pouvoir continuer à percevoir ces prestations, il faut en général être disponible pour travailler, rechercher activement un emploi et ne pas refuser les offres d'emploi acceptables. Dans la pratique toutefois, le

contrôle du droit à prestations est souvent très limité et il peut être assez courant que les bénéficiaires travaillent dans le secteur informel.

La rigueur optimale avec laquelle les critères à remplir pour bénéficier des prestations de chômage sont respectés et l'intensité de l'aide à la recherche d'emploi dépendent entre autres des caractéristiques structurelles du système d'assurance chômage (OCDE, 2010b). Dans les pays où la durée maximum des prestations est assez courte, comme au Brésil et au Chili, les mesures d'activation peuvent être relativement limitées. Dans la mesure où les prestations ne durent que peu de temps, les incitations à travailler resteront probablement fortes pendant cette période, alors que les gains de mesures d'activation intensives sont relativement restreints. En outre, les bénéficiaires ayant une expérience professionnelle récente, il n'est pas forcément nécessaire de mettre en place des services de conseil intensifs ou des programmes actifs du marché du travail. Le principal rôle des SPE dans ce cas peut être de gérer le droit initial à prestations et d'agir en qualité d'intermédiaire en fournissant des informations sur les offres d'emploi disponibles. Les données disponibles sur le Brésil et le Chili semblent indiquer que le nombre de chômeurs qui retrouvent un emploi par le biais des SPE est assez faible. Le rapport entre le nombre de placements et celui des nouveaux demandeurs d'emploi est d'environ un sur six, alors que le rapport entre le nombre de placements et celui des nouvelles offres d'emploi est d'environ un sur deux (Gonzalez, 2010, sur le Brésil ; OCDE, 2009, sur le Chili). Dans les pays où la durée des prestations est relativement longue, comme en Chine et en Russie, les mesures d'activation peuvent avoir un effet important sur le chômage. Dans les pays de l'OCDE au moins, il a été suggéré que des prestations même faibles pouvaient entraîner une forte dépendance à leur égard en l'absence de mesures d'activation efficaces (OCDE, 2010b). Il se peut donc que les SPE doivent contrôler et faire respecter le droit à prestations plus rigoureusement et intervenir dans l'élaboration de plans d'action individuels (voir par exemple Vodopivec et Tong, 2008, sur la Chine). En règle générale, une meilleure coordination des services de gestion des prestations et de retour à l'emploi est alors nécessaire⁴⁰.

PARTIE B.
**Impact des programmes de transferts monétaires
sur les résultats en termes d'emploi**

5. Les programmes de transferts monétaires dans les économies émergentes

Comme indiqué dans la section 1 et la partie A, l'assurance sociale n'a qu'une portée limitée dans les pays émergents et les dispositifs d'aide sociale ont été mis en place pour offrir une couverture minimum à une proportion importante de la population. Dans ce contexte, les programmes de transferts monétaires sont devenus un élément essentiel des systèmes de protection sociale dans la plupart des économies émergentes. Ils visent à lutter contre la pauvreté, à gérer les risques et à lisser la consommation sur l'ensemble de l'année, tout en limitant au maximum l'impact des chocs négatifs sur la vie des ménages et en favorisant le développement du capital humain. Les transferts monétaires peuvent cibler les ménages pauvres en général, les ménages avec enfants en bas âge (transferts monétaires conditionnels principalement) ou d'autres catégories de population comme les personnes malades ou handicapées, les personnes âgées et les minorités ethniques.

Il existe une grande diversité de transferts monétaires dans les pays émergents

Il existe des programmes de transferts monétaires dans toutes les économies émergentes considérées dans le présent chapitre⁴¹. Le tableau 2.2 présente une classification des différents programmes existants dans les pays émergents, issue de Barrientos *et al.* (2010) :


- Le premier groupe est composé des programmes de transferts de revenus (partie A). Dans les pays émergents, la majorité de ces programmes ciblent les personnes âgées (régimes de retraite non contributifs ou pensions sociales) et ils ont été mis en place dans la quasi-totalité des pays considérés dans le présent chapitre. En Chine, le *Dibao* est un programme de transferts monétaires non conditionnels, tout comme le *Child Support Grant* d'Afrique du Sud, qui, bien qu'il soit fondé sur le versement de prestations monétaires aux personnes avec des enfants à charge, n'est conditionné ni à la scolarité ni à des examens de santé.
- Le deuxième groupe est composé des programmes qui imposent des conditions aux bénéficiaires en matière d'éducation et de suivi médical des enfants et des femmes enceintes (transferts monétaires conditionnels) (tableau 2.2, partie B). *Bolsa Familia*, *Oportunidades*, *Subsidio Unico Familiar* au Chili, *Keluarga Harapan* en Indonésie et le programme conditionnel d'aide à l'éducation et à la santé en Turquie sont les principaux programmes de transferts monétaires conditionnels en vigueur dans les pays émergents en termes de couverture. Parmi ces programmes, *Apoyo para Adultos Mayores* au Mexique est le seul qui cible les adultes de plus de 70 ans vivant dans des ménages bénéficiaires d'*Oportunidades* et il prévoit certaines conditions en termes de visites médicales.
- Le troisième groupe comprend les programmes qui combinent aide à court terme et stratégie de lutte contre la pauvreté à long terme (tableau 2.2, partie C). *Chile Solidario* est le parfait exemple de programme intégré de lutte contre la pauvreté. Les prestations versées aux familles ne constituent qu'une partie relativement limitée de l'aide fournie par le programme, qui repose principalement sur le conseil individuel et l'aide psychosociale pour les ménages vulnérables, ainsi que sur l'accès aux services sociaux dans les secteurs de la santé, de l'éducation, de l'emploi, du logement et de la justice (Barrientos *et al.*, 2010). Par ailleurs, *Chile Solidario* vise à améliorer l'accès aux réseaux économiques et sociaux en assurant la liaison entre les différents programmes d'aide sociale⁴².

Tableau 2.2. Principaux programmes de transferts monétaires dans les pays émergents

| Nom (date de création) | Population ciblée | Condition de ressources | Part de la population couverte | Part de la population ciblée couverte | |
|--|---|---|-----------------------------------|--|---|
| Partie A. Transferts monétaires non conditionnels | | | | | |
| Brésil | <i>Previdência Rural</i> (1971) | Travailleurs ruraux (travailleurs informels dans l'agriculture, l'extraction minière et la pêche), de plus de 55 ans pour les femmes et de 60 ans pour les hommes | oui | 8.8 % des travailleurs brésiliens | |
| | <i>Benefício de Prestação Continuada</i> (1996) | Individus de plus de 65 ans dans les ménages percevant un revenu mensuel inférieur à 60 USD, sans autre prestation publique | oui | | 1.6 million |
| Chili | <i>Pensión Básica Solidaria de Vejez</i> (PBS) (2008) | Personnes de plus de 65 ans sans autre pension et en deçà d'une certaine note dans <i>Ficha de Protección Social</i> | oui | | Objectif de 55 % de la catégorie de population ciblée |
| | <i>Aporte Previsional Solidario</i> (APS) (2008) | Personnes de plus de 65 ans dont la pension est inférieure à 200 000 pesos (2010) | oui | | Objectif de 60 % de la catégorie de population ciblée |
| Chine | <i>Dibao</i> (1999) | Ménages pauvres incapables de travailler, sans aucune source de revenu et aucune aide d'autres membres de la famille | oui | 5.3 % de la population totale | |
| Inde | Régime de retraite national Indira Gandhi (2007) | Individus de plus de 65 ans vivant en deçà du seuil de pauvreté et de plus de 60 ans en cas de maladie grave | oui | | 28 % des plus de 65 ans |
| Mexique | <i>70 y más</i> (2007) | Personnes de plus de 70 ans dans les zones comptant moins de 30 000 habitants | non | | 33 % des plus de 70 ans, 96 % des plus de 70 ans dans les régions ciblées |
| Russie | Pension sociale pour les personnes âgées | Plus de 65 ans pour les hommes et plus de 60 ans pour les femmes sans retraite | non | | |
| Afrique du Sud | Allocation pour enfant à charge – <i>Child Support Grant</i> (1998) | Enfants de moins de 17 ans (2010) vivant dans des ménages pauvres | oui | 36.6 % des ménages | 54 % des enfants de moins de 15 ans |
| | Pension de retraite – <i>Old Age Pension</i> (1928) | Plus de 65 ans pour les hommes et plus de 60 ans pour les femmes vivant dans des ménages pauvres | oui | 15.3 % des ménages | 80 % des plus de 60 ans |
| Turquie | Programme d'aide aux personnes âgées (1999) | Plus de 65 ans sans autres droits de sécurité sociale | oui | 16.7 % des plus de 65 ans | |
| Partie B. Transferts monétaires conditionnels | | | | | |
| Brésil | <i>Bolsa Família</i> (2003) | Familles très pauvres et pauvres avec enfants | oui | 20% | |
| Chili | <i>Subsidio Unico Familiar</i> | Familles pauvres | oui | 17 % de la population totale | |
| Indonésie | <i>Programme Keluarga Harapan</i> (2007) | Ménages les plus démunis | oui | 720 000 ménages | |
| Mexique | <i>Oportunidades</i> (1997) | Familles pauvres avec enfants | oui | 19 % des ménages ; 20.6 % des moins de 18 ans | 43.5 % des moins de 18 ans dans les ménages pauvres |
| | <i>Apoyo para Adultos Mayores dentro d'Oportunidades</i> (2006) | Individus de plus de 70 ans non couverts par le programme <i>70 y más</i> et vivant dans des ménages bénéficiant d' <i>Oportunidades</i> | oui | | |
| Turquie | Programme conditionnel d'aide à l'éducation et à la santé (2003) | Familles pauvres avec enfants de 0 à 6 ans ou à l'école primaire ou secondaire et mères enceintes | oui | 5.9 % des ménages | |
| Partie C. Programmes intégrés | | | | | |
| Chili | <i>Chile Solidario</i> (2002) | Familles très pauvres et pauvres (conditionnalités) | oui | 6 % de la population totale | |

Note : Les informations fournies dans ce tableau ne sont pas exhaustives et ne concernent que les principaux programmes en vigueur dans les économies émergentes. Dans la plupart des pays considérés, il existe d'autres programmes de moindre envergure, voire parfois locaux. Nombre des pays ont également mis en place des régimes de retraite pour les personnes âgées handicapées, veuves ou autres, mais ceux-ci ne sont pas inclus dans le présent chapitre.

Source : Secrétariat de l'OCDE, à partir de différentes sources ; voir annexe 2.A4 dans OCDE (2011b).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482023>

Oportunidades et *Bolsa Familia* sont également en voie d'intégrer d'autres programmes existants de lutte contre la pauvreté, mais ils diffèrent par nature de *Chile Solidario* dans le sens où les prestations versées sont relativement généreuses et constituent l'un des piliers des programmes.

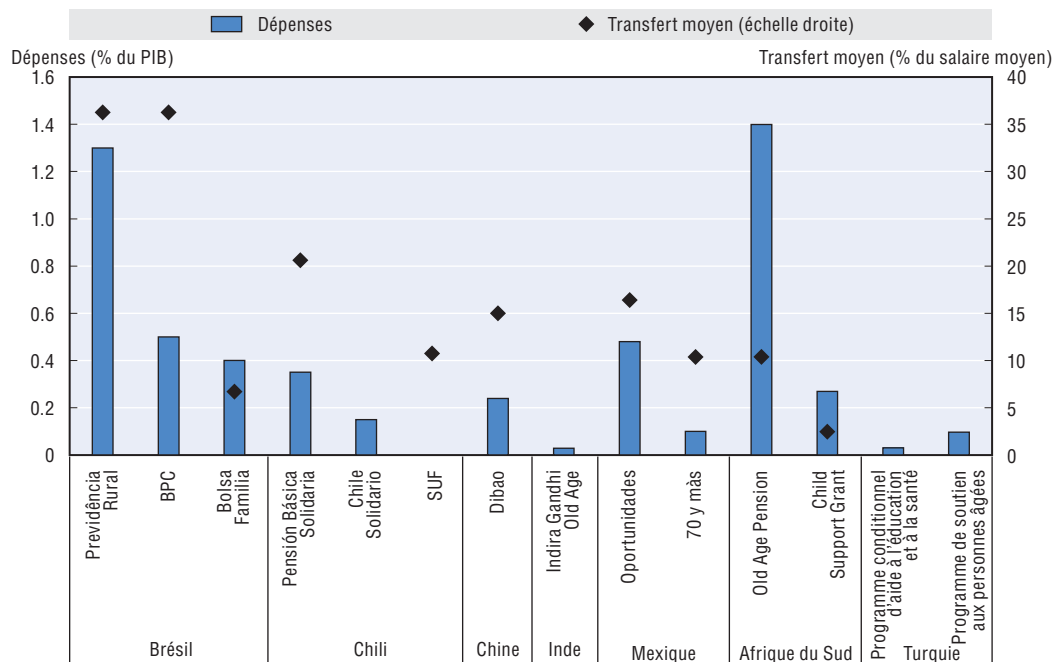
Les transferts monétaires sont indépendants de la situation au regard de l'emploi et ciblent principalement les pauvres

Contrairement aux programmes similaires dans les économies avancées, les programmes de transferts monétaires adoptés dans les pays émergents ne sont pas subordonnés à la situation au regard de l'emploi, ce qui se justifie par le nombre élevé de travailleurs pauvres dans ces pays. Les transferts monétaires sont principalement ciblés sur la population dans le besoin, définie généralement en fonction de la situation géographique, du revenu ou d'autres caractéristiques du ménage ou de la famille, comme la présence d'enfants en bas âge ou de personnes âgées. La sélection des bénéficiaires est souvent réalisée en deux étapes : dans un premier temps en fonction de la situation géographique (région rurale ou urbaine, régions les plus pauvres par rapport aux moins pauvres, etc.) et, dans un second temps, en fonction des ressources de manière à identifier les individus et les ménages les plus démunis. Dans tous les programmes présentés dans le tableau 2.2, à l'exception de *Previdencia Rural* au Brésil, de la pension sociale destinée aux personnes âgées en Russie et du programme *70 y más* au Mexique, un critère de ressources est appliqué afin de veiller à ne sélectionner que les pauvres. En règle générale, l'évaluation des ressources est réalisée une première fois pour déterminer l'éligibilité et elle n'est que rarement renouvelée. Dans la plupart des programmes, on a recours à des procédures indirectes d'évaluation des ressources, à partir d'une formule d'estimation du revenu du ménage fondée sur ses caractéristiques et sa composition. Seuls *Bolsa Familia* et la *Old Age Pension* en Afrique du Sud s'appuient sur une véritable déclaration de revenus pour évaluer les ressources.

Les pensions sociales sont souvent plus généreuses que les transferts monétaires d'ordre général ciblés sur les ménages pauvres


Si le degré de générosité des programmes de transferts monétaires est très variable en fonction des pays, dans l'ensemble, les programmes ciblés sur les personnes âgées semblent relativement plus généreux que ceux destinés aux ménages pauvres en général (graphique 2.9). Les programmes *Previdencia Rural* et *Beneficio de Prestação Continuada* au Brésil sont les plus généreux, puisque leurs prestations moyennes correspondent à 35 % du salaire moyen (soit le salaire minimum). Parmi les programmes de transferts monétaires ciblés sur les ménages pauvres, le plus généreux est *Oportunidades*, qui offre 17 % du salaire moyen à 5.8 millions de familles environ. Compte tenu des fluctuations en termes de couverture et de générosité, les dépenses publiques totales correspondant à ces programmes varient également fortement entre les pays. Les programmes les plus coûteux sont la *Old Age Pension* en Afrique du Sud (1.4 % du PIB en 2008) et le *Previdencia Rural* au Brésil (1.3 % du PIB en 2009). Parmi les transferts monétaires qui ne sont pas exclusivement dédiés aux personnes âgées, les programmes importants comme *Oportunidades* et *Bolsa Familia* engendrent des dépenses annuelles comprises entre 0.4 et 0.5 % du PIB.

Graphique 2.9. Les transferts monétaires destinés aux personnes âgées sont plus généreux que ceux qui ciblent les ménages pauvres



Note : Il n'y a pas de données sur les dépenses totales pour le programme *Subsidio Unico Familiar* au Chili ; aucune donnée n'est disponible sur les transferts moyens pour la pension Indira Gandhi en Inde et le programme conditionnel d'aide à l'éducation et à la santé en Turquie.

Source : Secrétariat de l'OCDE, à partir de différentes sources et pour différentes années ; voir annexe 2.A4. dans OCDE (2011b).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481358>

6. Impact des transferts monétaires sur les résultats en termes d'emploi : étude de cas sur l'Afrique du Sud

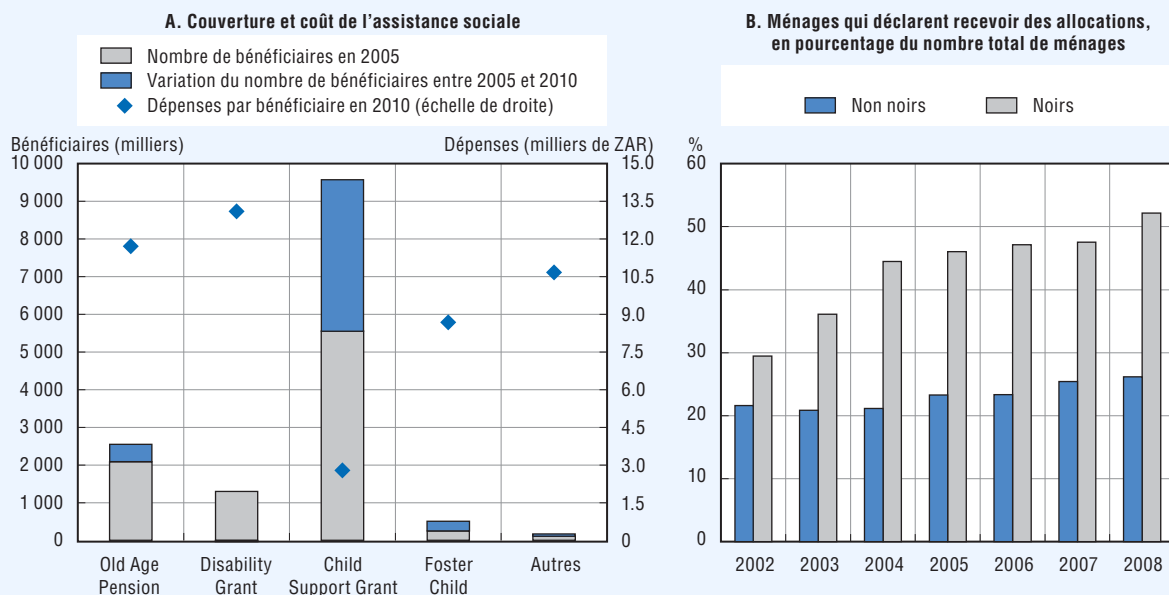
De plus en plus d'études visent à évaluer les effets des différents programmes de transferts monétaires sur le marché du travail à l'échelle internationale⁴³. Les différences observées dans les effets estimés entre les pays, les programmes et les études tiennent notamment aux divergences entre les programmes en termes d'objectifs, de structure et de couverture, ainsi qu'à la structure du marché du travail et, surtout, aux différentes données et méthodologies utilisées pour les évaluations.

La présente section analyse les effets des transferts monétaires sur le marché du travail en Afrique du Sud, pays caractérisé par un vaste système de subventions sociales couvrant de nombreuses catégories de population avec un total de 14 millions de bénéficiaires (soit 29 % environ de la population totale) en 2010 (encadré 2.4). En Afrique du Sud, les subventions sociales sont relativement généreuses (à l'exception de la *Child Support Grant*) et leur octroi est subordonné à diverses conditions spécifiques, ainsi qu'à un critère de ressource relativement souple. En comparant les effets éventuels sur le marché du travail de la *Old Age Pension* et du *Child Support Grant* allocation pour enfant à charge, deux programmes qui ciblent des populations différentes et se caractérisent surtout par des critères d'accès et un degré de générosité différents, on comprend mieux les mécanismes d'action potentiels des transferts monétaires sur le marché du travail.

Encadré 2.4. L'aide sociale en Afrique du Sud

En Afrique du Sud, les programmes d'aide sociale sont nés à la première moitié du XX^e siècle et visaient alors à venir en aide à la population blanche. Le système public de protection sociale a été largement réformé après la fin de l'Apartheid. Auparavant, il était principalement composé de pensions d'invalidité et de vieillesse non contributives sous conditions de ressources, dont les critères d'accès et le degré de générosité penchaient en faveur de la population blanche. La réforme avait pour but de remédier à cette situation et, vingt ans après, celle-ci a été inversée, la majorité des bénéficiaires de l'aide sociale en Afrique du Sud faisant partie de la population noire.

Le développement du système d'aide sociale



Source : Système SOCPEN : www.sassa.gov.za pour la partie A et General Household Survey (GHS) 2002-08 pour la partie B.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481510>

Parallèlement, les dépenses consacrées à la protection et à l'aide sociales ont fortement augmenté (Niño-Zarazúa *et al.*, 2010), passant de 30,1 milliards ZAR (3,2 % du PIB) en 2000/01 à 101,4 milliards ZAR (4,4 % du PIB) en 2008/09. Entre 2005 et 2010, la couverture des subventions sociales a progressé de 50 % en Afrique du Sud, principalement sous l'effet du développement de 72 % du *Child Support Grant* sur la période, qui couvre un total de 9,6 millions d'enfants (plus de 10 millions en 2010/11). Comme le montre la partie B du graphique, la proportion de ménages qui perçoivent un revenu de l'aide sociale a fortement augmenté ces huit dernières années, dans une proportion encore plus importante pour la population noire. La proportion de Sud-africains noirs qui perçoivent l'aide sociale a bondi de moins de 30 % en 2002 à plus de 50 % en 2008, alors qu'elle est restée relativement stable dans le reste de la population. L'aide sociale s'est avérée très efficace dans la lutte contre la pauvreté. Selon Woolard et Leibbrandt (2010), sans l'aide sociale publique, la pauvreté se serait accentuée entre la fin de l'apartheid et aujourd'hui, sous l'effet de la montée du chômage et de la diminution des revenus du travail pour un nombre important de ménages.

La présente section est consacrée à l'étude des effets sur le marché du travail des deux principaux programmes de transferts monétaires d'Afrique du Sud : la *Old Age Pension* et le *Child Support Grant*. Mise en place en 1928, la *Old Age Pension* a fait l'objet de réformes importantes depuis. Il s'agit d'un système à grande échelle et relativement généreux, couvrant plus de 80 % de la population âgée (Leibbrandt *et al.*, 2010) et offrant aux bénéficiaires environ le double du revenu médian par habitant (les couples mariés peuvent recevoir jusqu'à deux fois le montant perçu par les célibataires). L'âge d'ouverture des droits s'établit à 60 ans pour les femmes et a progressivement diminué de 65 à 60 ans pour les hommes. En

Encadré 2.4. L'aide sociale en Afrique du Sud (suite)

principe, le montant de la pension est soumis à conditions de ressources et on applique une décote de 0.50 cent pour chaque rand perçu sous forme d'autres revenus. Dans la pratique toutefois, tout le monde perçoit le montant total. L'application stricte du critère de ressources éliminerait en effet la quasi-totalité de la population blanche et 20 % environ de la population noire. La *Old Age Pension* est considérée comme efficace, dans la mesure où elle parvient à atteindre les pauvres résidant dans les régions rurales, ainsi que les femmes et les enfants dans les ménages où trois générations se côtoient, et qu'elle contribue de manière significative à la lutte contre la pauvreté (Ardington et Lund, 1995). Les femmes sont sur-représentées parmi les bénéficiaires (plus des $\frac{2}{3}$) car elles peuvent prétendre plus tôt à la pension de retraite et leur espérance de vie est plus longue. Par ailleurs, elles peuvent plus difficilement prétendre aux pensions contributives (privées) dans la mesure où leurs résultats en termes d'emploi sont inférieurs à ceux des hommes et où leurs liens avec le marché du travail sont plus ténus (Leibbrandt et al., 2010).

Créé en 1998, le *Child Support Grant* était initialement assorti d'une condition de ressources et imposait diverses contraintes en termes de documents à recueillir, ainsi que l'obligation de s'efforcer à générer des revenus à partir d'autres sources. C'est pourquoi le taux d'utilisation de cette allocation était faible, ce qui a conduit à une révision des critères d'octroi et des conditions assorties. Le *Child Support Grant* a transformé la stratégie en vigueur en Afrique du Sud en matière de transferts sociaux liés aux enfants en octroyant la prestation à l'adulte responsable plutôt qu'à l'enfant. Par conséquent, les femmes, qui représentent la plus grande partie des adultes en charge des enfants, bénéficient d'une certaine liberté dans l'utilisation et l'allocation de ces fonds. Dans un premier temps, le critère de ressources était appliqué au revenu du ménage mais au vu du faible taux d'utilisation lors de la mise en œuvre du programme, on a considéré uniquement le revenu de l'adulte ayant la charge de l'enfant et de son/sa conjoint(e). En 2008, le critère de ressources a été modifié et établi à dix fois le montant de l'allocation. En outre, il est doublé pour les couples mariés où chaque conjoint perçoit un revenu, ce qui accroît le degré de générosité de l'allocation et permet à un plus grand nombre de ménages pauvres de pouvoir y prétendre. Enfin, le montant de l'allocation a été nettement revu à la hausse, de 100 ZAR en 1998 à 250 ZAR en 2010/11, soit 2 % du salaire moyen.

Le taux d'utilisation du *Child Support Grant* a sensiblement augmenté ces dix dernières années et, en 2010, l'allocation mensuelle pour enfant à charge concernait 9.6 millions d'enfants, soit 54 % environ des enfants de moins de 15 ans. On observe également une forte progression du nombre de bénéficiaires pour les nouveau-nés, dont les mères ont été de plus en plus nombreuses à demander à bénéficier de l'allocation au fur et à mesure que le programme se développait et se faisait connaître parmi les ménages les plus démunis. Si l'amélioration de la couverture tient en grande partie à une confiance accrue dans le système, elle s'explique principalement par le relèvement progressif de l'âge limite de versement de l'allocation au fil des années. À l'origine, le *Child Support Grant* n'était versée que pour les enfants âgés de 7 ans au plus. Cet âge limite a été relevé à trois reprises pour atteindre 14 ans en avril 2005 (c'est-à-dire que les enfants doivent avoir moins de 14 ans pour bénéficier de l'allocation). Entre juin 2005 et juillet 2006, plus de 1.5 million de nouveaux enfants ont bénéficié de l'allocation, après quoi l'augmentation du nombre de bénéficiaires a ralenti de nouveau. En 2008, les conditions d'octroi ont été une nouvelle fois modifiées dans le but de couvrir tous les enfants de moins de 18 ans, en trois étapes successives d'ici à 2012. Cette réforme devrait se traduire par une augmentation du nombre de bénéficiaires de 2,4 millions d'ici à 2013. Récemment, des discussions ont été ouvertes pour conditionner le paiement de l'allocation à des obligations de scolarité.

L'influence des transferts monétaires sur les décisions et les résultats des bénéficiaires, de leurs familles et des autres membres du ménage sur le marché du travail peut s'exercer de différentes manières. Dans la plupart des pays émergents, où les familles sont généralement élargies, les retombées des transferts monétaires sur les autres membres du ménage peuvent être particulièrement importantes si le revenu est mis en

commun. Les transferts monétaires peuvent aussi avoir des effets à plus grande échelle sur la communauté ou les marchés locaux, avec des retombées secondaires pour les ménages bénéficiaires. Les transferts monétaires peuvent avoir un impact direct sur les taux d'activité et d'emploi, ainsi que des effets à plus long terme au moyen des investissements consentis pour la scolarisation et le suivi médical des enfants. Toutefois, l'analyse présentée ici considère principalement les effets à court terme des transferts monétaires.

Les effets de revenu et de substitution des transferts monétaires sur le marché du travail sont probablement négatifs et de faible ampleur

Les transferts monétaires ont une incidence sur les choix en matière d'offre de travail par l'intermédiaire des effets de revenu et de substitution. Selon l'*effet de revenu*, dans l'hypothèse où les loisirs sont un bien normal, l'offre de travail diminue lorsque le revenu du ménage augmente. Dans les économies émergentes, où le montant des prestations est relativement bas par rapport à celles des pays de l'OCDE, l'impact attendu sur l'offre de travail est relativement limité⁴⁴. En outre, les bénéficiaires des transferts monétaires dans les pays émergents sont généralement très pauvres et l'élasticité des loisirs par rapport au revenu est généralement très faible. De surcroît, pour certains ménages, la baisse des revenus générés par le travail des enfants et l'augmentation des dépenses liées à la scolarité dans le cas des transferts monétaires conditionnels peuvent compenser le montant de la prestation, ce qui suppose un effet de revenu limité (Grosh et al., 2008).

L'*effet de substitution* fonctionne de la même manière en limitant les incitations au travail dans le cas où les transferts monétaires sont conditionnés à la situation au regard de l'emploi ou si des conditions de ressources imposent un taux d'imposition marginal effectif sur l'offre de main-d'œuvre, comme c'est le cas de la plus grande partie des programmes considérés dans le présent chapitre (voir tableau 2.2). Les bénéficiaires pouvant prétendre aux transferts monétaires sont conscients qu'ils pourraient avoir à réduire leur offre de travail afin de satisfaire au critère de ressource qui conditionne l'attribution de la prestation. L'effet de substitution varie selon que le critère de ressources du programme est contraignant ou non, c'est-à-dire s'il suppose un *impôt implicite* sur les revenus du travail. C'est très peu probable pour la *Old Age Pension* en Afrique du Sud, dans la mesure où la fourchette de revenus utilisée pour déterminer l'attribution est relativement large et n'est donc pas contraignante pour la majorité des demandeurs noirs qui représentent la plus grande partie des bénéficiaires. Par ailleurs, on ne procède pas régulièrement à l'évaluation des ressources. À l'inverse, dans les pays de l'OCDE, l'accès à ces programmes dépend de la situation au regard de l'emploi et les évaluations de ressources sont fréquentes. Dans les programmes tels qu'*Oportunidades*, les évaluations de ressources ne sont réalisées qu'une fois tous les trois ans et les capacités administratives des autorités sont limitées, ce qui signifie que l'application des décisions de réduction des prestations est limitée dans les faits. De la même manière, la plupart des programmes considérés dans le présent chapitre ne prévoient pas de disposition relative à la diminution progressive de la prestation en cas d'augmentation des revenus du bénéficiaire. Une exception : la *Old Age Pension* en Afrique du Sud. Par ailleurs, le recours, dans les pays émergents, à des procédures indirectes d'évaluation des ressources en fonction des déclarations de revenus implique un lien moins direct avec les revenus du travail en comparaison avec les pays de l'OCDE.

Dans la mesure où l'évaluation des ressources et la déduction des prestations non contributives par rapport au revenu d'un emploi formel impliquent une hausse du taux

marginal d'imposition effectif sur les revenus du travail, elles peuvent inciter les individus à occuper un emploi informel ou à y consacrer plus de temps. Le résultat final dépend d'une part de l'écart de salaire entre le secteur formel et le secteur informel et, d'autre part, de la générosité et des conditions d'octroi du régime non contributif. Un taux marginal d'imposition effectif élevé tend à avoir une incidence plus limitée dans le cas où il existe d'importants écarts de productivité entre l'emploi formel et l'emploi informel. Cet effet potentiel sur le marché du travail est semblable à celui attendu pour les systèmes d'assurance maladie non contributifs (voir partie C ci-après) mais il devrait être moins fréquent s'agissant des programmes de transferts monétaires non conditionnels à la situation du bénéficiaire au regard de l'emploi.

Les transferts monétaires peuvent atténuer les contraintes de liquidité, contribuant ainsi à éliminer les obstacles à l'activité et à améliorer la productivité

Lorsque les programmes de transferts monétaires ciblent les membres les plus jeunes et les plus âgés du ménage, les revenus qu'ils génèrent peuvent soulager les contraintes de prise en charge (imposées par la présence d'enfants et/ou de personnes âgées). Cet effet tend d'ailleurs à être plus marqué dans les économies émergentes que dans les pays de l'OCDE dans la mesure où les familles et ménages élargis sont plus nombreux dans les pays émergents. Grâce aux transferts monétaires, les autres adultes du ménage peuvent chercher un emploi en dehors du foyer et parfois même partir travailler dans des communautés voisines ou en ville. En revanche, les transferts monétaires conditionnels peuvent imposer des contraintes de temps aux parents (surtout aux mères) qui doivent accompagner leurs enfants à des rendez-vous médicaux et sont donc obligés de réduire leur temps de travail (Grosh et al., 2008).

Les transferts monétaires peuvent accroître le temps consacré à la *recherche d'emploi*, ce qui a un impact positif sur les résultats en termes d'emploi et sur les revenus futurs. *En permettant des investissements plus risqués*, les transferts monétaires peuvent aussi améliorer la productivité. Par ailleurs, en garantissant un revenu minimum, les transferts sociaux permettent aux individus d'éviter d'avoir recours à d'autres mécanismes moins efficaces et aux ménages bénéficiaires de financer le prolongement des études des enfants et des jeunes adultes, ce qui aboutit à des revenus plus élevés par la suite.

Impact des transferts monétaires sur les résultats obtenus en termes d'emploi : des résultats en demi-teinte

En dépit de la disponibilité de micro-données pertinentes dans de nombreux pays d'Amérique latine et en Afrique du Sud, les observations empiriques relatives aux effets potentiels sur le marché du travail des économies émergentes considérées dans le présent chapitre sont relativement limitées et ne concernent que quelques pays, à savoir le Mexique, le Brésil, le Chili et l'Afrique du Sud. Les données empiriques relatives à l'impact des subventions sociales sur l'offre de main-d'œuvre sont plus nombreuses pour l'Afrique du Sud que pour l'Amérique latine, ce qui tient principalement au degré de générosité et à la vaste couverture de ces programmes d'une part et à la disponibilité de micro-données de qualité permettant de procéder à des analyses poussées d'autre part. Cet écart est peut-être aussi imputable à la situation spécifique du marché du travail en Afrique du Sud, qui laisse une proportion importante de la population au chômage et, par la suite, dans l'inactivité. Dans l'ensemble, un vaste éventail de programmes sont examinés dans les

travaux de recherche, qui utilisent différentes méthodes et données, ce qui aboutit à des résultats variables (un examen de ces études est disponible à l'annexe 2.A3).

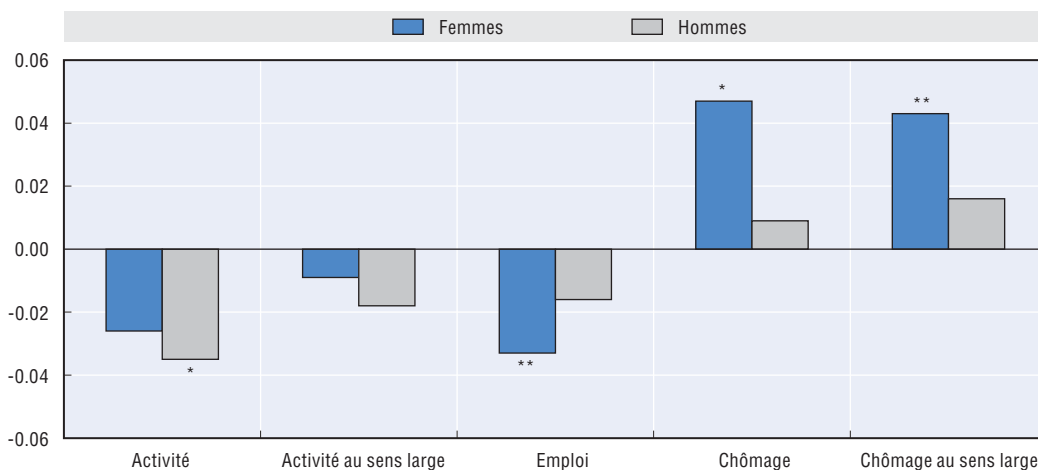
L'incidence des transferts monétaires destinés aux personnes âgées sur le marché du travail reste floue

Selon les premières études réalisées sur l'Afrique du Sud, la *Old Age Pension* a eu des effets relativement négatifs sur le taux d'activité des jeunes adultes. Bertrand *et al.* (2003) révèlent ainsi une baisse du taux d'activité des hommes résidents d'âge actif au sein des ménages comptant au moins un bénéficiaire de la *Old Age Pension*, mais un taux d'activité stable pour les femmes résidentes⁴⁵. En revanche, à partir des données sur la population active couvrant la période 2001-04, Ranchhod (2010) montre que la suspension de la *Old Age Pension* augmente sensiblement les taux d'emploi des hommes et femmes d'âge moyen et âgés lorsqu'un retraité quitte le ménage⁴⁶.

De plus, au vu des familles élargies très nombreuses en Afrique du Sud et des taux élevés de migration interne, le fait de restreindre l'impact au membres résidents du ménage peut limiter l'évaluation de l'impact des transferts monétaires en négligeant le comportement des travailleurs migrants non résidents (Posel *et al.*, 2006). Par ailleurs, il peut exister une relation d'endogénéité entre la composition du ménage et le fait de percevoir une subvention sociale, comme l'indiquent Ardington *et al.* (2009). À partir des données de panel relatives à la région KwaZulu-Natal, les auteurs montrent en effet que l'impact négatif sur l'offre de main-d'œuvre disparaît si l'on tient compte des effets sur les membres non résidents du ménage. On observe même une légère incidence positive sur le taux d'activité, surtout pour les non résidents, ce qui suggère une augmentation de la probabilité de devenir travailleurs migrants⁴⁷.

Afin de mieux comprendre l'impact potentiel des transferts sociaux sur les résultats enregistrés au sens large sur le marché du travail, la présente section s'appuie sur de nouvelles données économétriques relatives à l'Afrique du Sud. Il s'agit d'une analyse inédite compte tenu des données utilisées, de la période relativement longue examinée et de la catégorie de population étudiée⁴⁸. On identifie l'impact de la *Old Age Pension* sur les résultats en termes d'emploi des jeunes adultes et des personnes d'âge actif en comparant les adultes noirs (de 20 à 45 ans) vivant dans des ménages où les membres les plus âgés ont juste dépassé l'âge leur permettant de prétendre à la *Old Age Pension* et ceux qui vivent dans des ménages où les membres plus âgés sont juste au dessous de cet âge, ce qui signifie qu'ils ne peuvent y prétendre. Même si cette comparaison ne permet pas de tirer des enseignements généraux étant donné qu'elle est fondée sur un échantillon spécifique, elle tend à être plus pertinente que les comparaisons réalisées entre les ménages qui perçoivent la *Old Age Pension* et les ménages qui ne la perçoivent pas, en raison du risque plus limité d'interpréter l'effet de facteurs non observés déterminant les effets sur la composition du ménage et le marché du travail comme un effet uniquement dû à la *Old Age Pension* sur les résultats individuels en termes d'emploi.

Le graphique 2.10 présente les résultats concernant l'impact potentiel de la *Old Age Pension* sur les membres adultes des ménages. Si l'analyse est essentiellement centrée sur l'offre de main-d'œuvre, le graphique fournit également des résultats concernant l'emploi et le chômage. S'agissant de l'Afrique du Sud, il est important de prendre en compte deux définitions du taux d'activité et du chômage, la définition *au sens large* et la définition *standard*. Le chômage au sens large inclut les travailleurs découragés qui sont prêts à travailler mais ne cherchent pas activement un emploi, tandis que la définition

Graphique 2.10. Impact de la *Old Age Pension* sur les résultats en termes d'emploi^{a, b, c}


*, **, *** : statistiquement significatif à partir de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement.

a) Les échantillons incluent les femmes et hommes noirs âgés de 20 à 45 ans.

b) Les coefficients présentés correspondent à l'estimation des effets marginaux à partir de régressions distinctes tenant compte de l'âge, du niveau d'instruction, de la situation maritale, du nombre de membres au sein du ménage, de la situation géographique (variables indicatrices pour les provinces), du nombre d'enfants par tranche d'âge (0-6, 7-8, 9-10, 11-13 et 14 ans), du nombre d'adultes de plus de 55 ans, des dépenses totales du ménage, d'une variable indicatrice pour le type de logement (informel ou non) et de diverses caractéristiques du logement comme la qualité de la toiture et de la charpente ou l'accès à l'électricité.

c) Le taux d'activité au sens large comprend les travailleurs découragés qui sont prêts à travailler mais ne cherchent pas activement du travail. La définition standard n'inclut que les travailleurs en recherche d'emploi active. De la même manière, le taux de chômage au sens large inclut les individus prêts à travailler, tandis que la définition standard ne couvre que les individus qui cherchent activement un emploi. Les autres sont considérés comme non actifs.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur la *General Household Survey* pour l'Afrique du Sud (2002-08).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481377>

standard englobe uniquement les individus en recherche active d'emploi. De la même manière, le taux d'activité au sens large inclut les travailleurs découragés qui seraient prêts à travailler mais ne cherchent pas activement du travail. La définition standard ne comprend pas les travailleurs découragés. Les résultats indiquent que les femmes âgées de 25 à 40 ans qui vivent dans des ménages comprenant des adultes pouvant prétendre à la *Old Age Pension* sont moins nombreuses à travailler et plus nombreuses à être au chômage par rapport à celles qui vivent dans des ménages où aucun membre ne peut prétendre à la *Old Age Pension*. Pour les hommes, le seul effet négatif et significatif concerne le taux d'activité standard.

Les ménages pauvres sont plus fréquemment confrontés à des contraintes de liquidité et réagissent donc de manière différente à celle des ménages moins pauvres lorsqu'on leur octroie une prestation⁴⁹. Dans l'ensemble, on n'observe aucune différence majeure lorsque l'on estime l'impact de la *Old Age Pension* sur les ménages en fonction de leur situation au regard du logement. Seuls les hommes vivant dans des ménages pauvres dont le membre le plus âgé peut prétendre à la pension sont plus épargnés par le chômage que ceux vivant dans des ménages sans retraités ou dans des ménages non pauvres avec des retraités (voir Puyroyon et Xenogiani, 2011)⁵⁰.

Comme indiqué ci-dessus, les pensions sociales tendent à exercer une influence sur la composition de l'emploi entre le secteur formel et le secteur informel, en diminuant les incitations à participer au régime contributif. Des travaux sur le régime de retraite

chilien avant la réforme de 2008 montrent une hausse des incitations au travail informel et une baisse des cotisations de retraite pour les futurs bénéficiaires (Valdés-Prieto, 2009). Cet effet tient principalement à la conception de *Pensión Asistencial (PASIS)* et de la garantie de retraite minimum. S'agissant de *PASIS*, les travailleurs à bas salaire sont incités à cotiser jusqu'à ce que la pension du régime par cotisation soit équivalente à la moitié au moins de la pension minimum car au-delà, le montant versé par *PASIS* est nul (taux marginal effectif d'imposition de 100 %). La situation est identique pour la garantie de retraite minimum, qui ne nécessite que 20 ans de cotisation. Au-delà, il est plus intéressant de travailler dans le secteur informel afin d'échapper aux cotisations. Le régime de retraite actuel a renforcé les incitations à l'emploi formel et aux cotisations, en parvenant à mieux intégrer les deux systèmes. Pour ce faire, on a procédé à une suppression progressive de la pension sociale dans le cadre du nouveau système par rapport aux régimes en vigueur avant 2008.

Des régimes moins généreux peuvent avoir un impact plus neutre sur le marché du travail...

Étant donné que les programmes de transferts monétaires généraux qui ne ciblent pas les personnes âgées dans les économies émergentes sont moins généreux que les pensions sociales (graphique 2.9), ils devraient avoir un impact plus limité sur le marché du travail. En effet, les travaux existants sur le Brésil, le Mexique et l'Afrique du Sud laissent à penser que les transferts monétaires ciblés sur les ménages pauvres ont un effet limité, voire positif, sur les résultats individuels enregistrés sur le marché du travail. Le programme mexicain *Oportunidades* n'a pas d'incidence négative sur l'offre de main-d'œuvre (Skoufias et Di Maro, 2008), de même que les programmes de transferts monétaires conditionnels adoptés au Brésil (Medeiros *et al.*, 2008), à l'exception des femmes chefs de famille pour lesquelles on observe un impact négatif⁵¹. Dans une récente étude consacrée aux transferts monétaires conditionnels au Brésil, Foguel et Paes de Barros (2010) relèvent un léger impact positif sur le taux d'activité des hommes et un léger impact négatif sur le nombre d'heures travaillées par les femmes dont le salaire est supérieur au revenu médian des ménages. Dans une analyse comparative, Alzúa *et al.* (2010) s'appuient sur la méthode de différence des différences pour évaluer l'impact de certains transferts monétaires conditionnels au Mexique, au Nicaragua et au Honduras. Ils parviennent à la conclusion qu'il n'existe aucun effet négatif significatif sur l'emploi ni aucune redistribution de la main-d'œuvre entre le secteur agricole et les autres secteurs d'activité. Enfin, Ribas et Soares (2011) ont récemment démontré un impact différentiel du programme *Bolsa Familia* dans les zones pauvres et les grandes agglomérations au Brésil. Dans les zones pauvres, le programme engendre une hausse de la main-d'œuvre même si cela se traduit par une progression du chômage plutôt que de l'emploi, probablement en raison du manque d'emplois disponibles et d'une réduction des heures travaillées, tandis que dans les grandes agglomérations, il est associé à une baisse de la main-d'œuvre et du taux d'activité dans le secteur formel.

Les études empiriques relatives au *Child Support Grant* en Afrique du Sud sont moins nombreuses que celles sur la *Old Age Pension*, principalement en raison du fait qu'il est difficile de sélectionner une stratégie d'évaluation adaptée et peut-être aussi en raison du degré de générosité bien inférieur des prestations. L'étude d'Eyal et Woolard (2010) est la plus récente et la plus complète sur les conséquences du *Child Support Grant* sur le marché du travail et utilise différentes techniques. Le fait de percevoir l'allocation est associé à une

plus forte probabilité d'activité sur le marché du travail, à une baisse du taux de chômage et à une hausse de la probabilité d'occuper un emploi.

L'impact de la *Child Support Grant* sur les résultats en termes d'emploi est analysé à l'aide de diverses méthodes dans les tableaux 2.3 et 2.4 (pour plus de détails, voir l'encadré 2.5 et Puymoyen et Xenogiani, 2011). Les principales conséquences de cette

Encadré 2.5. Estimation de l'impact du *Child Support Grant* sur les résultats en termes d'emploi

Différentes méthodes sont utilisées pour évaluer l'impact du *Child Support Grant* sur les résultats individuels en termes d'emploi (voir Puymoyen et Xenogiani, 2011, pour plus d'informations) en tenant compte, autant que faire se peut, du fait que des facteurs observés et non observés peuvent influencer sur l'attribution de l'allocation et les résultats sur le plan professionnel, ce qui complique l'estimation du lien de cause à effet réel entre l'allocation et la situation au regard de l'emploi.

- Tout d'abord, on réalise une comparaison entre les résultats sur le plan professionnel des mères dont le plus jeune enfant a l'âge requis pour prétendre à l'allocation et ceux des mères dont le plus jeune enfant n'a pas l'âge requis (première ligne du tableau 2.2). L'analyse tient compte de différentes caractéristiques au niveau individuel et des ménages, comme le niveau d'instruction, l'âge, la situation maritale, la situation géographique et le nombre de membres du ménage, afin de prendre en compte la possibilité d'un biais d'endogénéité causé par l'influence des caractéristiques observables de l'individu et du ménage sur l'attribution de l'allocation et les résultats sur le plan professionnel. En se fondant sur l'âge d'ouverture des droits à l'allocation plutôt que sur l'attribution effective de l'allocation¹, on tient en partie compte des caractéristiques non observées qui incitent certaines mères plus que d'autres à demander à bénéficier du *Child Support Grant*, même si elles ont toutes des enfants ayant l'âge requis. Si les mères qui demandent l'allocation sont plus motivées et mieux informées que celles qui ne la demandent pas alors qu'elles pourraient y prétendre, ces caractéristiques impliquent également qu'elles auront des résultats différents (meilleurs) en termes d'emploi qui seront à tort attribués au fait de percevoir l'allocation au nom de leur plus jeune enfant.
- Ensuite, les résultats en termes d'emploi des femmes dont les plus jeunes enfants ont un ou deux ans de moins que l'âge limite (et qui peuvent donc prétendre au *Child Support Grant*) sont comparés à ceux des femmes dont les plus jeunes enfants ont un ou deux ans de plus que l'âge limite et ne peuvent donc pas prétendre à l'allocation. L'analyse est très proche de celle menée par Eyal et Woolard (2010)², qui ont réalisé une évaluation approfondie et convaincante de l'impact du *Child Support Grant* sur le taux d'activité des mères. Toutefois, le cadre économétrique a été modifié par rapport à cette étude, dans la mesure où il évalue l'impact sur une plus grande palette de résultats en termes d'emploi, en faisant notamment la distinction entre travail rémunéré, travail indépendant et travail domestique (Puymoyen et Xenogiani, 2011). Par ailleurs, il étend l'analyse à tous les adultes hommes et femmes du ménage, puisque les observations montrent que l'impact peut aller au-delà du principal bénéficiaire (voir les résultats dans Puymoyen et Xenogiani, 2011). Si les revenus sont mis en commun au sein du ménage, puisque les observations montrent que l'impact peut aller au-delà du principal bénéficiaire (voir les résultats dans Puymoyen et Xenogiani, 2011). Si les revenus sont mis en commun au sein du ménage, tout effet potentiel de l'allocation sur les résultats des adultes en termes d'emploi doit être similaire qu'il s'agisse de la mère de l'enfant concerné ou de tout autre membre du ménage. De surcroît, l'analyse tient compte de la composition du ménage en termes d'âge, et plus particulièrement des enfants plus âgés de la même mère ou des enfants plus âgés qui vivent au sein du ménage, puisque ces derniers peuvent aussi avoir une incidence directe sur les résultats en termes d'emploi. Si cette méthode reflète plus efficacement l'impact réel du *Child Support Grant* sur les résultats individuels en termes d'emploi, elle présente aussi certains inconvénients. Elle évalue en effet l'impact potentiel de l'allocation pour une

Encadré 2.5. Estimation de l'impact du *Child Support Grant* sur les résultats en termes d'emploi (suite)

catégorie précise de la population (adultes/mères vivant dans des ménages où les plus jeunes enfants sont juste en dessous et juste au-dessus de l'âge limite). Par conséquent, les coefficients sont estimés à partir d'un échantillon plus restreint et tendent donc à être moins précis. Surtout, les conclusions de l'analyse ne peuvent pas être facilement généralisées à la population entière.

1. Les estimations ont également été calculées en utilisant l'attribution du *Child Support Grant* comme variable principale, les résultats étant disponibles dans Puymoyen et Xenogiani (2011). Cette variable est aussi utilisée dans les estimations relatives à l'échantillon restreint de mères dont les enfants ont deux ans de plus/de moins que l'âge limite dans le tableau 2.4.
2. En l'absence de données antérieures à l'augmentation du nombre de bénéficiaires du *Child Support Grant* (avant 2002), on ne peut procéder à une estimation des différences des différences semblable à celle menée par Eyal et Woolard (2010).

allocation sur les résultats individuels en matière d'emploi peuvent être résumées de la manière suivante :

- Les mères dont les enfants ont l'âge requis pour pouvoir prétendre au *Child Support Grant* ont une probabilité plus élevée de figurer massivement dans la population active (tableau 2.2, ligne 1). Néanmoins, la hausse de leur taux d'activité semble se traduire par une plus forte probabilité de chômage (au sens large comme au sens strict) plutôt que d'emploi⁵². L'impact plus sensible observé sur le chômage au sens strict plutôt que sur le chômage au sens large laisse à penser que les mères pouvant prétendre au *Child Support Grant* sont généralement plus nombreuses à chercher activement un emploi⁵³.
- La plupart des effets enregistrés sur le marché du travail semblent disparaître lorsque les comparaisons sont réalisées entre les mères d'enfants ayant un ou deux ans de plus ou de moins que l'âge limite. Le fait de pouvoir prétendre au *Child Support Grant* ne fait qu'augmenter la probabilité d'un plus fort taux d'activité (au sens large) pour les mères par rapport à celles dont les enfants ont un ou deux ans de plus que l'âge limite (tableau 2.2, lignes 2-3). Cela confirme les conclusions de Eyal et Woolard (2010) et laisse à penser que lorsque les comparaisons sont réalisées entre deux groupes correctement définis qui sont moins susceptibles de différer sur d'autres plans essentiels, l'impact de l'attribution potentielle du *Child Support Grant* est quasiment nul sur la plupart des

Tableau 2.3. **Il existe une corrélation entre le fait de percevoir le *Child Support Grant* et les résultats enregistrés sur le plan professionnel**^{a, b, c}

| | Activité | Activité au sens large | Emploi | Chômage | Chômage au sens large |
|---|----------|------------------------|--------|---------|-----------------------|
| Âge d'ouverture des droits | 0.012 | 0.033** | -0.012 | 0.044** | 0.039** |
| Plus jeune enfant ayant un an de plus ou de moins que l'âge limite | 0.032 | 0.051* | -0.007 | 0.051 | 0.041 |
| Plus jeune enfant ayant deux ans de plus ou de moins que l'âge limite | 0.000 | 0.037* | 0.003 | 0.005 | 0.023 |


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

a) Les échantillons incluent les mères noires âgées de 20 à 45 ans.

b) Les coefficients présentés correspondent à l'estimation des effets marginaux à partir de régressions distinctes. Voir la note c du graphique 2.10 pour obtenir la liste des variables incluses dans les régressions et la définition du taux d'activité (au sens large) et du taux de chômage (au sens large).

c) Les observations sont regroupées au niveau du ménage.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur la *General Household Survey* pour l'Afrique du Sud (2003-08).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482042>

résultats en termes d'emploi et très légèrement positif sur le taux d'activité (au sens large) des mères.

... et peuvent s'avérer moins négatifs, voire positifs, pour les ménages pauvres

Le tableau 2.4 présente les conclusions de l'analyse relative aux mères, en faisant la distinction entre les ménages pauvres et les ménages non pauvres⁵⁴. Lorsque l'on considère toutes les mères (partie A), le fait de percevoir le *Child Support Grant* augmente la probabilité d'activité sur le marché du travail (au sens large) dans une plus large mesure pour les mères des ménages pauvres que pour les mères des ménages non pauvres. Par ailleurs, l'impact du *Child Support Grant* est négatif sur le taux d'activité au sens strict des mères des ménages non pauvres et peut devenir positif pour les mères des ménages pauvres. Enfin, l'impact négatif sur l'emploi et l'impact positif sur le chômage perdent de l'importance (et deviennent moins significatifs) lorsque l'on compare le fait de percevoir le *Child Support Grant* dans les ménages pauvres plutôt que dans les ménages non pauvres.

Tableau 2.4. L'incidence du *Child Support Grant* sur le marché du travail varie en fonction des ménages^{a, b, c, d}

| | Activité | Activité au sens large | Emploi | Chômage | Chômage au sens large |
|--|----------|------------------------|----------|----------|-----------------------|
| Partie A. Ensemble des mères | | | | | |
| Au moins un CSG | -0.015* | 0.012** | -0.063** | 0.093** | 0.084** |
| Au moins un CSG * pauvre | 0.028** | 0.019* | 0.045** | -0.045** | -0.042** |
| Âge d'ouverture des droits | 0.003 | 0.022** | -0.015 | 0.041** | 0.037** |
| Âge d'ouverture des droits * pauvre | 0.037* | 0.041** | 0.015 | 0.009 | 0.008 |
| Partie B. Mères d'enfants de ± 2 ans par rapport à l'âge limite | | | | | |
| Au moins un CSG | -0.040* | -0.011 | -0.084** | 0.092** | 0.101** |
| Au moins un CSG * pauvre | 0.065* | 0.055** | 0.096** | -0.065 | -0.073* |
| Âge d'ouverture des droits | -0.003 | 0.024 | 0.000 | 0.005 | 0.019 |
| Âge d'ouverture des droits * pauvre | 0.013 | 0.048* | 0.014 | -0.003 | 0.018 |

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

CSG : *Child Support Grant*.


a) Les échantillons incluent les mères noires âgées de 20 à 45 ans.

b) Les résultats doivent être lus deux par deux dans chaque colonne puisqu'ils sont issus de la même régression. Il s'agit de l'effet marginal du fait de percevoir le *Child Support Grant* (ou de pouvoir y prétendre) sur le marché du travail et de l'impact différentiel sur les ménages pauvres. Voir la note c du graphique 2.10 pour obtenir la liste des variables incluses dans les régressions et la définition du taux d'activité (au sens large) et du taux de chômage (au sens large).

c) La pauvreté est une variable indicatrice dont la valeur s'établit à un pour les ménages qui résident dans un logement dont le toit est en (très) mauvais état. Les résultats sont très proches lorsque l'on utilise un toit en très mauvais état ou en mauvais état pour indiquer de mauvaises conditions de logement, de même qu'ils demeurent constants (quoique moins statistiquement significatifs) lorsque d'autres indicateurs de pauvreté sont utilisés, comme le caractère informel du logement ou l'accès à l'électricité.

d) Les observations sont regroupées au niveau du ménage.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur la *General Household Survey* pour l'Afrique du Sud (2003-08).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482061>

La partie B du tableau 2.4 présente les comparaisons entre les mères dont les enfants ont deux ans de moins et deux ans de plus que l'âge limite permettant de percevoir l'allocation. Les résultats de cette analyse comparative laissent à penser que le fait de percevoir le *Child Support Grant* est associé à une amélioration des résultats sur le plan professionnel des mères des ménages pauvres par rapport aux mères vivant dans des ménages non pauvres. Ainsi, les

mères qui perçoivent le *Child Support Grant* tendent à être davantage actives sur le marché du travail si elles sont pauvres. En outre, elles sont généralement plus nombreuses à occuper un emploi que les bénéficiaires de l'allocation dans les ménages non pauvres et que les mères qui ne bénéficient pas de l'allocation. Enfin, la probabilité de chômage des mères pauvres est inférieure à celle des mères qui perçoivent l'allocation et qui vivent dans des ménages non pauvres. Ces observations donnent à penser que le *Child Support Grant* aide à surmonter les contraintes de liquidité subies par les mères dans les ménages pauvres et leur permet donc de chercher activement un emploi et de travailler.

Les transferts monétaires permettent de lutter contre le travail des enfants et peuvent améliorer les résultats futurs des jeunes en matière d'emploi

Les transferts monétaires peuvent avoir une incidence directe en termes d'emploi pour les enfants bénéficiaires, en réduisant le coût d'opportunité associé au fait de poursuivre sa scolarité plutôt que d'entrer sur le marché du travail. Les données recueillies au Mexique, au Brésil et en Afrique du Sud montrent en effet un impact négatif des transferts monétaires sur le travail des enfants (voir annexe 2.A3 pour une liste détaillée des études consacrées à cette question). Skoufias et Parker (2001) mettent ainsi en évidence un impact négatif sensible du programme *Progresa* sur le nombre d'heures consacrées au travail rémunéré et au travail domestique par les jeunes garçons (uniquement au travail domestique pour les jeunes filles). De même, Ferro and Nicollela (2007) révèlent au Brésil une incidence négative identique de certains transferts monétaires conditionnels sur le travail des enfants. En Afrique du Sud, le *Child Support Grant* permet également de réduire le travail des enfants (Williams, 2007). En s'appuyant sur des données correspondant à la fin des années 90, Edmonds (2004) montre que lorsqu'un membre du ménage perçoit la *Old Age Pension* en Afrique du Sud, le travail des enfants diminue, particulièrement dans les ménages au faible niveau d'instruction.

Par ailleurs, les transferts monétaires peuvent avoir une influence sur les résultats en termes d'emploi à long terme, dans la mesure où ils jouent sur les investissements consentis dans la santé et l'éducation des enfants. Les études empiriques montrent des effets positifs sur la *nutrition* et le *rapport taille-âge* au Brésil, en Colombie, au Nicaragua et en Afrique du Sud. Les programmes de transferts monétaires ont également un impact positif sur la *fréquentation scolaire* dans plusieurs pays d'Amérique latine, comme le Mexique, ainsi qu'en Afrique du Sud (voir annexe 2.A3 pour un examen des études consacrées à ces questions)⁵⁵.

Si l'impact positif des transferts monétaires conditionnels sur la santé, la nutrition, la scolarisation et le suivi des études se traduit par une amélioration du capital humain et des résultats des futurs arrivants sur le marché du travail, cela peut signifier que ces transferts ont un effet potentiel à *long terme* en termes d'emploi⁵⁶. Néanmoins, jusqu'à présent, on ne dispose que de peu de données sur l'impact à long terme des transferts monétaires sur le plan de l'emploi, principalement en raison du fait que les jeunes bénéficiaires des premiers transferts monétaires conditionnels ne commencent à arriver sur le marché du travail que maintenant, ce qui limite les travaux empiriques sur les résultats qu'ils obtiennent en matière d'emploi⁵⁷.

7. Enjeux de l'action publique et arbitrages délicats

En dépit des différences existant entre les programmes et les catégories de population étudiés, les résultats présentés ci-dessus laissent à penser que les effets à court terme des transferts monétaires sur les incitations à participer au marché du travail dans les économies émergentes sont limités et tendent à être moins négatifs pour les ménages les plus pauvres confrontés à des contraintes de liquidité. Les effets à plus long terme des transferts monétaires conditionnels sur le marché du travail peuvent même être positifs, si les conditions imposées en termes d'investissement dans l'éducation et la santé se traduisent par une amélioration du capital humain pour la génération future et aboutissent à de meilleurs résultats sur le plan de l'emploi. Néanmoins, d'importantes difficultés demeurent concernant la conception des transferts monétaires et leur stratégie à long terme.

L'utilisation et la conception des conditions de ressources sont essentielles pour déterminer l'effet des transferts monétaires sur le marché du travail

Tous les programmes de transferts monétaires ont pour principal objectif de lutter contre la pauvreté en étendant la couverture en faveur des pauvres. Les critères de ressources, bien qu'ils soient coûteux à mettre en œuvre et puissent décourager les plus démunis de faire la demande, ont démontré leur efficacité dans ce domaine pour un budget donné (voir OCDE, 2010a). Toutefois, en raison des contraintes administratives (tant en termes de budget que de capacité), les critères de ressources sont peu répandus dans la plupart des programmes mis en place dans les pays émergents. En outre, les procédures indirectes d'évaluation des ressources utilisées dans de nombreux programmes ne reflètent qu'en partie les revenus et niveaux de consommation réels et font rarement l'objet d'un examen (à l'exception d'*Oportunidades*). Si ces problèmes peuvent aboutir à des transferts peu ciblés bénéficiant aussi à des ménages non pauvres, ils peuvent aussi conduire à des effets plus limités, voire nuls, sur le marché du travail, dans la mesure où le taux marginal effectif d'imposition appliqué à l'offre de main-d'œuvre serait également plus faible par rapport à de nombreux pays de l'OCDE, où les procédures d'évaluation des ressources sont menées correctement et vérifiées régulièrement. Au vu des résultats obtenus avec *Oportunidades*, il semble que plus les programmes de transferts monétaires se développent dans les pays émergents, plus on investit dans les procédures d'évaluation des ressources et plus ces dernières sont en mesure de déterminer les revenus réels des ménages. Toutefois, il convient de veiller alors à minimiser l'impact négatif potentiel sur les incitations à travailler pour les adultes.

Il existe au moins deux solutions pour réduire l'effet de substitution sur l'offre de main-d'œuvre au moyen de l'évaluation des ressources. Tout d'abord, il est possible d'instaurer différents seuils d'entrée et de sortie du programme. Ensuite, on peut mettre en place un retrait progressif des prestations au fur et à mesure que les revenus du travail augmentent.

S'agissant des pensions sociales, si le recours aux critères de ressources joue un rôle dans les effets potentiels des programmes de transferts monétaires sur le marché du travail, il en va de même pour le revenu de référence utilisé. Dans les pays de l'OCDE, on considère en général uniquement le revenu de l'individu et celui de son/sa conjoint(e) pour déterminer l'accès aux pensions sociales, comme c'est aussi le cas en Afrique du Sud. Dans ce sens, la réforme des retraites menée en 2008 au Chili a modifié le revenu de référence utilisé pour évaluer les revenus du ménage, en retenant ceux de l'individu et de son/sa conjoint(e) (OCDE, 2009). Étant donné que les familles élargies et multiples vivant au sein d'un même ménage sont très nombreuses dans la plupart des pays émergents, ceci peut avoir des implications pour la composition du ménage. Le fait d'évaluer les ressources à l'échelle du ménage dans son

ensemble dans le cas des pensions sociales peut inciter les personnes âgées à quitter leur foyer et leur famille de manière à pouvoir prétendre au montant maximum des transferts sociaux. Par conséquent, la garde informelle des enfants assurée par les membres plus âgés du ménage dans ces pays pourrait se raréfier, imposant ainsi des contraintes de garde aux mères et aux autres adultes du ménage et limitant leur taux d'activité, une conséquence qui doit être prise en compte lors de l'élaboration des politiques relatives à la garde des enfants.

Certaines conditions doivent être remplies pour garantir l'efficacité des transferts monétaires conditionnels

En dépit des préoccupations relatives aux coûts administratifs et aux effets de découragement des transferts monétaires conditionnels (Fiszbein et Schady, 2009 ; Agüero *et al.*, 2009), les données existantes laissent à penser qu'ils ont la capacité d'améliorer la santé et les résultats scolaires des enfants bénéficiaires à très court terme. Toutefois, pour que les conditionnalités fonctionnent et aboutissent à une amélioration à *plus long terme* du capital humain et des résultats sur le plan professionnel, il est essentiel de remplir certaines conditions.

L'efficacité des conditionnalités dépend du *contrôle* et de l'application de *sanctions en cas de non respect*. Or ces deux éléments varient fortement selon les programmes et les pays. La fréquence du contrôle est comprise entre une fois par mois (comme c'était le cas dans le cadre de l'ancien *Social Risk Mitigation Project* abandonné en 2007 en Turquie) et une fois par an (SUF – *Subsidio Único Familiar* – au Chili). Le type de sanctions et leur application dépendent quant à eux du type de conditionnalités imposées et des capacités administratives et exécutives à l'échelon national et local. Parmi les programmes examinés dans la présente partie, *Oportunidades* suspend les prestations à titre provisoire ou définitif en cas de non respect des conditionnalités, tandis que le programme *Chile Solidario* n'impose que de légères sanctions et qu'aucune pénalité n'est prévue dans le cadre de SUF. Par exemple, dans le cadre d'*Oportunidades*, la prestation versée aux familles est suspendue temporairement après quatre mois de non respect des obligations relatives à la santé et elle est suspendue définitivement si les bénéficiaires vendent ou échangent leurs prestations *en nature* (compléments nutritionnels). Mais même pour ces programmes, les sanctions sont rarement appliquées. Le contrôle et l'application des sanctions font augmenter le coût du programme et peuvent avoir des effets négatifs sur la participation des plus démunis, notamment pour ceux qui résident dans les régions pauvres isolées, qui doivent faire face à des coûts de transport élevés. Il est intéressant de noter que même un contrôle assez souple et une application relativement complaisante des sanctions peuvent avoir un effet positif, dans la mesure où le seul fait d'annoncer qu'un programme de transferts monétaires s'accompagne de différentes conditions peut inciter les participants à les respecter (Grosh *et al.*, 2008).

Pour que les conditionnalités soient efficaces, il est indispensable de garantir une *offre de services d'enseignement et de santé de qualité* (Grosh *et al.*, 2008 ; Ribe *et al.*, 2010 sur l'Amérique latine). L'absentéisme des enseignants et l'insuffisance des infrastructures scolaires et médicales sont fréquents dans les pays émergents et plus particulièrement dans les zones rurales isolées. Les données montrent que la distance par rapport à l'établissement scolaire le plus proche a une influence sur la participation à *Oportunidades* (Grosh *et al.*, 2008 ; de Janvry et Sadoulet, 2005), tandis que les transferts monétaires n'étaient généralement pas suffisants pour permettre aux ménages de payer les coûts de transport nécessaires pour atteindre l'école et le centre de santé les plus proches dans le cadre de l'ancien *Social Risk Mitigation Project* en Turquie (Adato *et al.*, 2007). Certains pays ont pris des mesures importantes pour améliorer l'offre et la qualité de ces services (voir

partie C ci-après). *Chile Solidario* offre un bon exemple des interventions menées sur le plan de l'offre en assurant la coordination entre les prestataires de soins de santé, les travailleurs sociaux et les collectivités. Dans le cadre d'*Oportunidades*, les pouvoirs publics mexicains ont adopté des initiatives déterminantes pour renforcer l'offre d'établissements scolaires dans certaines régions du pays en rénovant d'anciennes écoles rurales et en construisant de nouveaux établissements secondaires (Levy et Rodriguez, 2004). D'autres solutions permettent de garantir une offre de services adaptée, notamment la collaboration avec les ONG et les associations locales. Toutefois, des difficultés de mise en œuvre ont été rencontrées dans certains cas.

Mettre en place des programmes mieux intégrés et plus complets

Il est difficile pour les pays de déterminer si *un seul* programme de transferts monétaires couvrant toute la population vulnérable suffit ou si des programmes *distincts* ciblant certaines catégories spécifiques, comme les enfants, les personnes âgées, les malades, les handicapés ou les minorités ethniques, sont nécessaires. Il n'existe pas de stratégie universelle et la décision dépend des types de populations vulnérables, de leur situation au sein de la population pauvre, de la structure des ménages du pays et, surtout, de l'économie politique des réformes potentielles dans le pays. Dans l'ensemble, il est raisonnable de penser que des programmes intégrés peuvent couvrir efficacement toutes les personnes les plus démunies tout en limitant les coûts administratifs. Au Mexique, le programme *Oportunidades* a déjà fait un pas dans ce sens en intégrant l'initiative *Apoyo para Adultos Mayores* au programme principal ciblé sur les ménages pauvres. Il existe certainement d'autres moyens d'explorer les synergies entre les différents programmes, notamment en mettant les procédures d'évaluation des ressources et les bureaux administratifs en commun, comme cela se pratique au Chili, au Mexique et au Brésil (Grosh *et al.*, 2008). Il convient de veiller plus particulièrement à garantir l'équité dans les programmes uniques ciblés sur la population pauvre dans son ensemble, en indexant par exemple le montant de la prestation versée aux caractéristiques et à la structure du ménage. C'est actuellement le cas au Mexique et en Afrique du Sud, où le nombre de prestations dépend du nombre d'enfants, ou au Chili et en Turquie (ancien *Social Risk Mitigation Project*) où le montant de la prestation est fonction du niveau d'instruction ou du sexe, les enfants scolarisés dans le secondaire et les filles bénéficiant de prestations plus élevées. Une stratégie semblable à celle-ci, fondée sur la composition du ménage, devrait être retenue si ces programmes doivent intégrer ceux qui visent les personnes âgées.

Cependant, dans certains cas, il est nécessaire que les transferts monétaires ciblent un groupe en particulier. C'est ce qui se produit lorsque les transferts peuvent conférer une autonomie aux membres vulnérables d'un ménage ou d'une communauté qui font l'objet d'une discrimination de la part d'entités informelles et lorsque les effets de stigmatisation liés au fait de percevoir la prestation sont moindres dans le cas d'interventions ciblées. Au vu de ce qu'il s'est produit dans les pays, les pouvoirs publics sont plus massivement favorables aux interventions ciblées sur les personnes âgées, étant donné que l'opinion publique est davantage sensibilisée à cette problématique, qui peut donc être mieux défendue par les hommes politiques. De la même manière, la stigmatisation engendrée par le fait de percevoir la prestation tend à être moindre dans le cas des pensions sociales que dans celui des transferts monétaires d'ordre général, surtout si les prestations sont gérées par un organisme de sécurité sociale plutôt que par un organisme d'aide sociale.

PARTIE C.

Étendre la couverture des régimes de santé : les défis pour le marché du travail

La présente partie s'attache à analyser comment les régimes d'assurance maladie et leur extension pourraient avoir une incidence sur la demande et l'offre de main-d'œuvre. Par rapport aux autres prestations sociales comme les allocations chômage ou les transferts monétaires examinés dans les parties A et B, les prestations maladie en soi ne représentent pas un revenu pour les bénéficiaires et n'ont donc généralement pas d'effet direct sur l'offre de travail. Néanmoins, le *financement des prestations maladie*, s'il est au moins en partie fondé sur des prélèvements pesant directement et exclusivement sur la main-d'œuvre, comme les cotisations sociales, peut avoir un impact sur les résultats en termes d'emploi. Dans ces conditions, la présente partie ne considère que les pays émergents dotés de systèmes d'assurance maladie *contributifs et obligatoires* financés à partir des cotisations sociales prélevées sur les salaires, à savoir le Chili, la Chine, l'Inde, l'Indonésie, le Mexique et la Turquie. Le Brésil et l'Afrique du Sud se distinguent par des services de santé universels financés exclusivement sur les recettes fiscales générales⁵⁸. La protection maladie influe également sur les résultats en termes d'emploi en jouant un rôle dans la productivité. La santé est un facteur déterminant de la productivité et de la capacité à acquérir des connaissances à l'école et à se développer tant sur le plan physique qu'intellectuel. Un meilleur état de santé tend en outre à limiter l'absentéisme au travail pour cause de maladie. Bien qu'ils soient importants, ces effets ne sont pas traités dans le présent chapitre.

Lorsque l'on examine les implications de l'extension de la couverture des régimes de santé pour le marché du travail, on se heurte à une difficulté liée au fait que dans les pays dotés d'un régime d'assurance maladie, il est souvent délicat, voire inutile, de faire la distinction entre le financement de l'assurance maladie et celui de la protection sociale au sens large. En fait, les différents régimes existants d'assurance sociale sont souvent regroupés (Chili, Indonésie, Mexique et Turquie). Et même s'ils ne le sont pas en théorie, ils le sont dans la pratique, dans la mesure où les employeurs qui cotisent à un régime social cotisent souvent aux autres. Dans ces conditions, ils influencent le marché du travail par le biais des mêmes mécanismes et doivent donc souvent être examinés de manière globale.

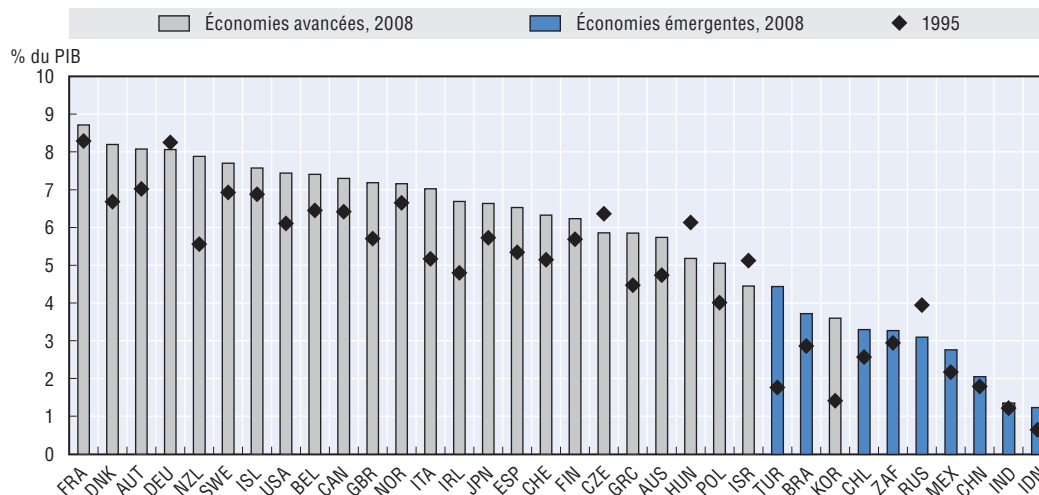
8. Les régimes de santé et leur couverture

L'accès aux services de santé est indispensable au bien-être de toute population, de même qu'au développement économique et social. Pour une grande majorité de la population, cela dépend de l'existence d'un système de santé i) garantissant la protection financière nécessaire pour que les individus puissent avoir accès aux services de santé et ii) permettant d'accéder facilement à ces services en favorisant leur développement (infrastructure, professionnels, biens et produits médicaux).

Les dépenses publiques de santé des pays émergents demeurent largement inférieures à celles de la plupart des pays de l'OCDE

L'un des principaux indicateurs du développement des régimes de santé concerne la proportion des ressources publiques allouées à la santé, qui constitue un facteur déterminant de l'accès aux soins de santé. Sans surprise, les dépenses publiques consacrées à la santé sont inférieures dans les pays considérés dans le présent chapitre par rapport à la plupart des pays de l'OCDE. Toutefois, il existe des différences marquées entre ces pays (graphique 2.11). Ainsi, les dépenses publiques de santé sont environ 6 fois

Graphique 2.11. Dépenses publiques de santé
En pourcentage du PIB



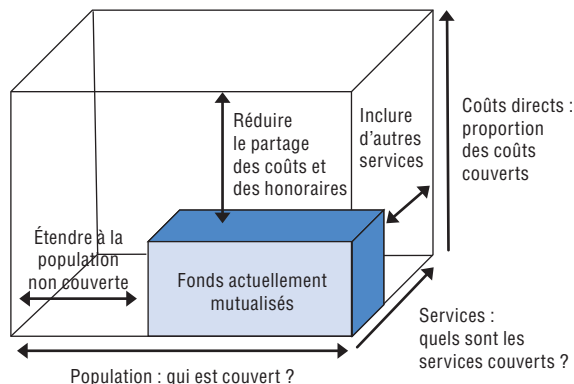
Source : Comptes nationaux de la santé, OMC, www.who.int/nha/en/, Base de données de l'OCDE sur la santé.
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481396>

inférieures à la moyenne de l'OCDE en Inde et en Indonésie et trois fois inférieures à la moyenne de l'OCDE en Chine. Elles sont relativement plus élevées au Chili, en Afrique du Sud, en Russie et au Brésil et c'est la Turquie qui se distingue par le niveau de dépenses le plus élevé dans le domaine de la santé. Le Mexique se situe en position intermédiaire.

Qu'est-ce que la couverture des régimes de santé ?

Le degré de protection fournie par les différents régimes de santé est souvent désigné comme la « couverture » du système. Cette notion comporte trois dimensions (graphique 2.12) : la première correspond à l'étendue de la protection, c'est-à-dire à la proportion de la population pouvant prétendre aux prestations versées dans le cadre du régime. La deuxième dimension correspond à l'envergure de la protection, c'est-à-dire à la gamme des services de santé couverts. Enfin, la dernière dimension correspond au niveau ou la profondeur de la protection, c'est-à-dire à la proportion des coûts des services couverts. Ces trois dimensions permettent

Graphique 2.12. Les trois dimensions de la couverture maladie



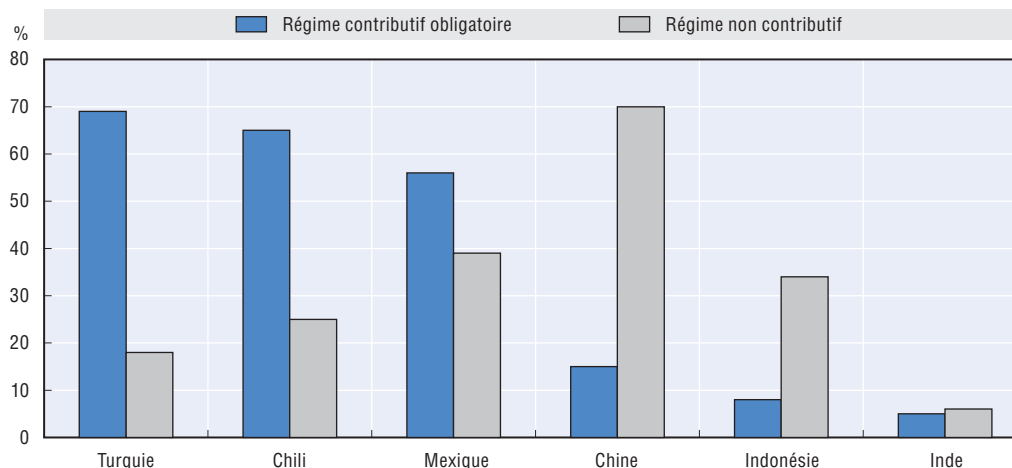
Source : OMS (2010).

de mesurer la *protection réelle* fournie par les régimes de santé à la population, ainsi que d'examiner les possibilités d'extension de la couverture.

Les pouvoirs publics ont mis au point des programmes non contributifs pour compenser la couverture limitée des régimes de santé contributifs


Traditionnellement, les pays dotés de régimes d'assurance maladie contributifs ont mis en place des systèmes de santé « à deux niveaux ». Tout d'abord, pour ceux qui cotisent et, souvent, pour les personnes dont ils ont la charge, les régimes d'assurance maladie couvrent les coûts des services de santé fournis par des organismes publics ou privés⁵⁹. Ces régimes couvrent les personnes qui travaillent dans le secteur formel, ce qui représente donc une plus petite partie de la population que dans les pays de l'OCDE aux revenus plus élevés. Néanmoins, la couverture des régimes contributifs sur le plan de la population varie sensiblement entre les pays émergents : en Turquie et au Chili, ils couvrent environ deux tiers de la population, tandis qu'ils n'englobent qu'une très petite partie de la population en Chine, en Inde et en Indonésie (graphique 2.13). Au Mexique, la sécurité sociale couvre plus de la moitié de la population. Ensuite, ceux qui ne sont pas couverts par l'assurance maladie ont accès à un réseau public, financé à partir des recettes fiscales générales.

Graphique 2.13. **Couverture de la population par les régimes de santé contributifs et non contributifs**
Pourcentage de la population totale



Note : Les données font référence à l'année 2007 pour l'Indonésie (régime contributif) ; 2008 pour la Chine, le Mexique (contributif), la Turquie et l'Indonésie (non-contributif) ; 2009 pour le Chili et 2010 pour l'Inde et le Mexique (non-contributif) ; les données relatives à la couverture des régimes contributifs en Inde n'incluent pas le régime de la fonction publique.

Source : Voir annexe 2.A4 dans OCDE (2011b).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481415>

Cependant, l'accès ouvert aux services publics de santé n'est pas nécessairement synonyme de protection maladie efficace dans la pratique, pour plusieurs raisons :

- *La couverture de la population peut être limitée dans les faits étant donné qu'il n'est pas toujours possible d'accéder physiquement aux infrastructures publiques de santé. Cela semble être particulièrement le cas en Inde, où l'infrastructure publique de santé est encore sous-développée et, étant donné que les dépenses de santé sont décentralisées à l'échelon local, reste partagée de manière très inégale entre les états et les régions*

(PricewaterhouseCoopers, 2007). Mais ce problème d'accès dans certaines régions se rencontre également dans la plupart des pays.

- Les prestations versées par le service santé public de base sont généralement bien inférieures à celles des régimes d'assurance maladie contributifs, ce qui suppose que *l'envergure et le niveau de couverture de l'assurance maladie* (voir ci-dessus) sont largement inférieurs pour ceux qui ne bénéficient que du service public de base. Dans ces économies qui sont moins à même de lever des impôts que la plupart des pays de l'OCDE, l'insuffisance des investissements dans les infrastructures et le personnel de santé et les médicaments est souvent synonyme de disponibilité et de qualité médiocres des soins de santé. Les patients doivent souvent attendre longtemps avant d'accéder aux services de santé dont ils ont besoin. Ainsi, en Inde, on estime que moins de 20 % de la population qui nécessite un traitement ambulatoire et 45 % de ceux qui doivent être hospitalisés ont accès à ces services dans les hôpitaux publics⁶⁰. La qualité des soins de santé publics est souvent médiocre, surtout dans certaines régions et/ou dans les zones rurales (voir Brixi *et al.*, 2011 pour la Chine ; Rokx *et al.*, 2009 pour l'Indonésie ; PricewaterhouseCoopers 2007). Enfin, dans les faits, l'accès se heurte à des obstacles financiers : si les soins primaires sont souvent fournis gratuitement, les hôpitaux publics font souvent payer les services, parfois très cher. En Chine par exemple, les honoraires représentent la principale source de financement des hôpitaux publics.

Depuis la fin des années 90, les pouvoirs publics des pays émergents ont mené diverses actions pour améliorer la couverture des régimes de santé. Certains ont mené des initiatives visant à encourager les travailleurs non couverts par les régimes contributifs obligatoires à rejoindre volontairement les systèmes de sécurité sociale, notamment en Indonésie et au Mexique. Toutefois, en l'absence de subventionnement suffisant des cotisations, les affiliations volontaires ont été très limitées. Ayant pris conscience que l'amélioration de la couverture des régimes de santé suppose des subventions publiques, tous les pays émergents considérés dans le présent chapitre ont mis en place des régimes de santé non contributifs, sous une forme ou sous une autre. Néanmoins, les stratégies choisies pour étendre la couverture diffèrent en termes : i) de prestations fournies ; et ii) de catégories de population ciblées.

- Le Chili et la Turquie subventionnent à 100 % les cotisations au régime d'assurance maladie contributif pour certaines catégories de population, qui peuvent ainsi accéder aux mêmes prestations que ceux qui cotisent au régime. La Chine, l'Inde, l'Indonésie et le Mexique ont mis en place des régimes non contributifs distincts (tableau 2.5). Si l'envergure et le niveau de couverture fournis par ces régimes de santé distincts sont plus importants que ceux du service public de base, ils tendent à être inférieurs à ceux des régimes contributifs⁶¹. L'Indonésie fait figure d'exception, les prestations semblant être plus généreuses dans le cadre du régime non contributif que dans celui des systèmes contributifs⁶².
- Certains régimes sont ciblés en fonction de critères de revenus (individus sans aucun revenu au Chili, individus sans revenus du travail dans les zones urbaines en Chine, ménages pauvres en Inde, en Indonésie et en Turquie). D'autres régimes ont une portée plus vaste : en Chine, un régime de santé non contributif a été mis en place pour tous les résidents des zones rurales, tandis qu'au Mexique, le système non contributif est accessible à tous les ménages qui n'ont pas accès au régime contributif.

Certains pays ont également pris des mesures visant à améliorer l'envergure et le niveau de l'assurance maladie fournis par les régimes contributifs. Depuis 2005, tous les bénéficiaires de l'assurance maladie au Chili ont accès à une gamme regroupant certains

Tableau 2.5. **Les régimes sociaux d'assurance maladie**

| Régime contributif obligatoire | | | Régime non contributif ciblé | |
|--------------------------------|---|---|---|------------------------|
| Population ciblée | | Mutualisation | Cotisation subventionnée au régime obligatoire pour : | Régime distinct pour : |
| Chili | Tous | Un régime public ; possibilité de choisir un régime privé au niveau individuel | Individus sans revenu | |
| Chine | Salariés en zone urbaine | Régimes à l'échelon local | Résidents des zones rurales Résidents des zones urbaines sans emploi | |
| Inde | Salariés de grandes entreprises du secteur formel | Deux régimes pour les salariés du secteur public et du secteur privé | Ménages pauvres (à l'échelon central) Métiers spécifiques (à l'échelon central et des États) | |
| Indonésie | Salariés des entreprises d'au moins dix employés | Deux régimes pour les salariés du secteur public et du secteur privé ; possibilité de choisir un régime privé au niveau de l'entreprise | Ménages pauvres | |
| Mexique | Salariés | Deux régimes pour les salariés du secteur public et du secteur privé, autres régimes limités à certaines professions | Ménages non couverts par le régime contributif | |
| Turquie | Salariés | Un régime | Pauvres non couverts par le régime contributif | |

Source : Secrétariat de l'OCDE.

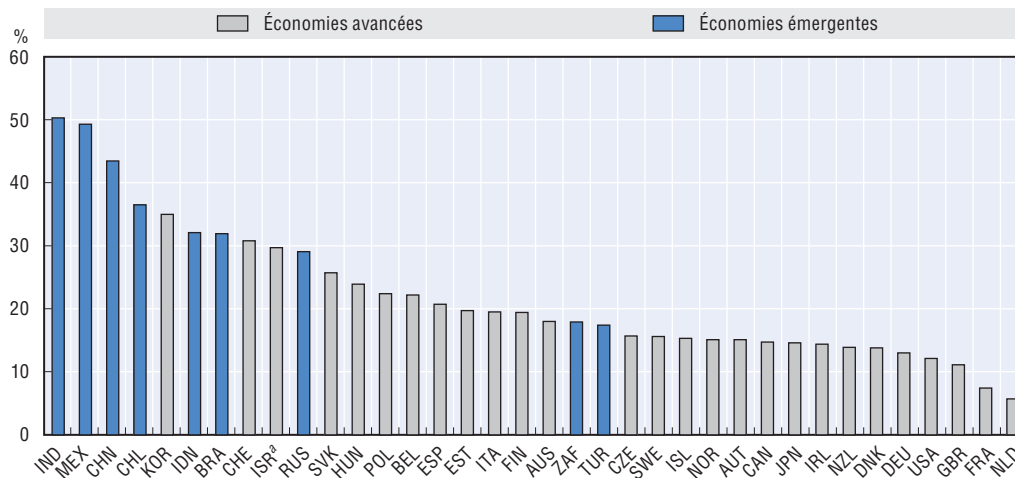
services de santé de base (prévention et soin), déterminée en fonction du risque épidémiologique et de la faisabilité des solutions (Plan AUGÉ). Des réformes réalisées sur le plan microéconomique ont également permis d'améliorer la qualité des soins en Turquie et ces réformes bénéficient aussi à ceux dont les cotisations sont entièrement subventionnées.

Dans l'ensemble, en fonction de la taille des catégories de population concernées et du montant des prestations, l'amélioration réelle de la protection générée par les programmes non contributifs varie sensiblement entre les pays. Elle est probablement la plus marquée au Mexique, où le régime non contributif, baptisé *Seguro Popular*, offre une couverture quasiment gratuite pour un grand nombre de services de santé à tous ceux qui ne sont pas couverts par l'assurance maladie contributive. Elle est également sensible en Turquie et en Indonésie pour les ménages pauvres, mais il convient de noter que les travailleurs non pauvres du secteur informel demeurent sans couverture. Au Chili, la protection s'est fortement accrue pour les individus sans revenu, mais aussi pour tous les assurés grâce au plan AUGÉ. La proportion de la population couverte par l'assurance maladie s'est fortement accrue en Chine et, en dépit des progrès accomplis, le déficit de couverture qui demeure concerne principalement les travailleurs immigrés (soit 15 % environ de la population chinoise en 2008, dont un cinquième environ est couverte par le régime contributif destiné aux résidents des zones urbaines, Zhu, 2009). Néanmoins, l'envergure et le niveau de couverture des régimes non contributifs, particulièrement pour les résidents des zones rurales, demeurent très bas⁶³. Enfin, en Inde, la couverture fournie aux ménages pauvres bénéficiant des régimes non contributifs s'est sensiblement accrue mais son étendue reste limitée, ce qui signifie que la plus grande partie de la population demeure largement vulnérable face aux risques de santé.

La part des dépenses à la charge des patients demeure importante


En dépit des progrès récents accomplis en termes de couverture de l'assurance maladie, la part des dépenses à la charge des patients dans les dépenses totales de santé demeure largement supérieure dans les économies émergentes par comparaison avec la plupart des pays de l'OCDE (graphique 2.14). Les dépenses à la charge des patients sont très

Graphique 2.14. **Dépenses à la charge des patients, 2008**
En pourcentage des dépenses totales de santé



a) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : Comptes nationaux de la santé, OMS, www.who.int/nha/en/.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481434>

élevées en Inde et au Mexique, mais aussi en Chine où elles représentaient respectivement la moitié et plus de 40 % des dépenses totales de santé en 2008⁶⁴. Elles représentent près d'un tiers des dépenses totales de santé en Indonésie, au Brésil et en Russie. Ces dépenses directes peuvent être particulièrement néfastes pour le niveau de vie des ménages étant donné qu'elles réduisent le montant des ressources disponibles pour satisfaire la demande d'autres biens. C'est particulièrement le cas pour les ménages pauvres, qui n'ont aucune marge de manœuvre pour absorber les chocs, mais également pour les ménages relativement moins démunis lorsque les coûts de santé sont élevés (hospitalisation, médicaments, manque à gagner). On a observé une corrélation positive entre des niveaux élevés de dépenses à la charge des patients et la proportion de ménages devant faire face à des dépenses de santé « catastrophiques » (voir Xu et al., 2003 et van Doorslaer et al., 2006), qui ont impact négatif sensible sur le niveau de vie⁶⁵. Par ailleurs, le fait de devoir déboursier d'importantes sommes incite souvent les individus à repousser les visites chez le médecin et à ne pas se faire soigner lorsqu'ils sont malades. C'est particulièrement vrai pour les plus démunis, qui sont probablement ceux qui ont le plus besoin de soins de santé. O'Donnell et al. (2008) montrent en effet que les individus plus aisés bénéficient de plus de soins de santé que les pauvres dans les pays asiatiques ayant le plus recours aux dépenses directes, comme l'Inde et l'Indonésie.

9. Les effets sur le marché du travail de la protection maladie/la protection sociale : étude de cas relative au Mexique

Le financement de la protection maladie/protection sociale est plus susceptible d'influer sur la composition de l'emploi (secteurs formel/informel) que sur son niveau global

Les effets des cotisations sociales sur le marché du travail ont été longuement examinés en ce qui concerne les pays de l'OCDE⁶⁶. Toutes choses égales par ailleurs, la demande de travail tend à décroître lorsque le coût du travail augmente. Par conséquent, l'effet général sur l'emploi des prélèvements obligatoires dépend de la mesure dans laquelle leur augmentation est répercutée sur les salaires, ce qui est à son tour lié au cadre

de négociations salariales (pouvant notamment prévoir un salaire minimum), et dépend également de la façon dont l'offre de travail réagit par rapport à l'alourdissement des prélèvements. Une augmentation du coin fiscal a trois effets différents sur l'offre de travail : i) un *effet de substitution*, en ce sens qu'une élévation du coin fiscal réduit le coût d'opportunité du non emploi et tend donc à déprimer l'offre de travail et à induire une résistance des salaires⁶⁷ ; ii) un *effet de revenu* qui joue dans le sens opposé, les ménages pouvant tendre à augmenter leur offre de travail pour compenser l'effet de l'alourdissement des prélèvements obligatoires sur les salaires ; et iii) un *effet « perception »* tenant au fait que les salariés peuvent être prêts à accepter une baisse de leur salaire après impôt s'ils perçoivent la valeur individuelle et/ou collective des prestations financées à l'aide de cet impôt. Les études empiriques relatives aux pays de l'OCDE concluent dans de nombreux cas qu'une augmentation des prélèvements tend à accroître le coût du travail, en particulier pour les emplois à bas salaire lorsqu'il existe un salaire minimum contraignant. Au niveau du salaire moyen, les prélèvements obligatoires semblent se répartir entre des coûts du travail plus élevés et des salaires nets plus faibles, mais l'ampleur relative de ces effets varie sensiblement selon les pays (OCDE, 2007).

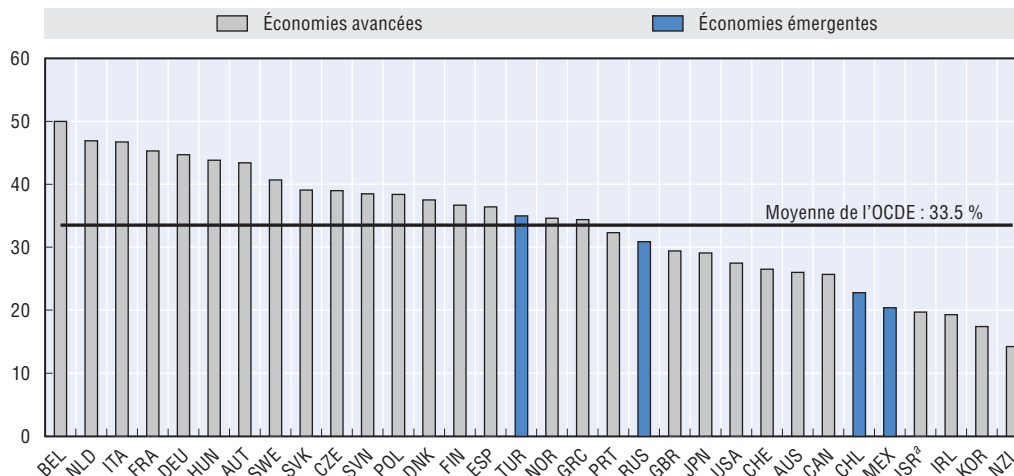
Cependant, dans les économies émergentes, la présence d'un vaste secteur informel et d'un groupe de population important à très faibles niveaux de revenu (pour lequel il est plus urgent d'assurer la satisfaction de ses besoins quotidiens plutôt que de s'assurer contre les risques pesant sur la santé), de même que les moyens plus limités dont disposent les administrations pour appliquer la législation, accroissent la probabilité de non application au système de protection sociale. On peut donc penser que, par rapport à la majorité des pays de l'OCDE, l'effet global des cotisations sociales/du coin fiscal sur le marché du travail devrait se faire sentir beaucoup plus fortement sur la composition de l'emploi plutôt que sur le niveau d'emploi global ; toutes choses égales par ailleurs, plus le coin fiscal est élevé, plus la part de l'emploi informel est importante. Il s'agit là précisément de l'un des obstacles auxquels ces pays ont à faire face lorsqu'ils s'efforcent d'accroître la couverture des régimes sociaux contributifs, ce qui explique pourquoi certains d'entre eux ont eu recours soit à des systèmes intégralement financés par l'impôt (Brésil, section 10) soit à des régimes non contributifs.

Des calculs des coins fiscaux ne sont disponibles que pour quatre économies émergentes sur neuf. Le graphique 2.15 présente un coin fiscal majoré qui, outre les prélèvements fiscaux et les cotisations sociales, inclut les contributions obligatoires à des systèmes privés (comme les fonds de pension au Chili et au Mexique, le système de comptes d'épargne – le chômage au Chili et le fonds pour le financement du logement au Mexique). S'agissant des travailleurs ayant des salaires relativement bas, qui ont toutes chances d'être le plus concernés par le secteur informel, le coin fiscal majoré est élevé en Turquie, où il est supérieur de deux points de pourcentage à la moyenne OCDE même si des réformes récentes l'ont sensiblement réduit (Banque mondiale, 2010b). En revanche, le Mexique et le Chili ont des coins fiscaux très inférieurs à ceux de la plupart des autres pays de l'OCDE. Dans les autres économies émergentes, il n'est possible de comparer que les taux de cotisations sociales, qui fournissent néanmoins des informations partielles. Les taux de cotisations sociales semblent très élevés en Chine, et proches des niveaux turcs au Brésil et en Inde (annexe 2.A2). Inversement, ils sont plutôt faibles en Indonésie et très faibles en Afrique du Sud.

Étendre la couverture maladie en mettant en place des systèmes non contributifs parallèlement aux systèmes contributifs risque d'accroître les incitations à se tourner vers

Graphique 2.15. **Coin fiscal majoré, 2010**


Coin moyen des prélèvements obligatoires pour un travailleur célibataire rémunéré à hauteur de 67 % du salaire moyen en pourcentage des coûts totaux majorés de main-d'œuvre



Note : Le coin fiscal majoré correspond à la différence entre les coûts du travail et la rémunération nette en proportion des coûts totaux de main-d'œuvre.

a) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : OCDE (2010), *Les impôts sur les salaires*, et Secrétariat de l'OCDE pour la Fédération de Russie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481453>

l'emploi informel, dans la mesure où faire bénéficier de prestations gratuites les personnes qui ne cotisent pas à des régimes sociaux revient à réduire l'intérêt relatif de l'affiliation à ces régimes (voir par exemple Levy, 2008, sur le Mexique). Les différences en ce qui concerne la nature des prestations et le financement du système de sécurité sociale et des régimes de sécurité sociale/d'assurance maladie non contributifs se traduisent dans les faits par l'imposition de prélèvements fiscaux sur les travailleurs salariés du secteur formel et le versement d'une subvention aux travailleurs du secteur informel (salariés ou indépendants). Les coûts de main-d'œuvre plus élevés dans le secteur formel du fait des régimes de sécurité sociale, combinés à d'autres coûts liés à la réglementation du travail salarié dans le secteur formel (par exemple législation sur la protection de l'emploi), pourraient aboutir à un accroissement de l'emploi dans le secteur informel et à une productivité globale plus faible⁶⁸. Cette hypothèse est valable pour tout pays ayant mis en place parallèlement des systèmes de protection sociale contributif et non contributif. Enfin, selon Levy (2008), la qualité et la disponibilité moindres des établissements de soins et autres infrastructures de sécurité sociale dans les zones rurales et les petites agglomérations – où vivent près de deux tiers des travailleurs pauvres – ont l'effet suivant : la valeur des avantages sociaux contributifs est plus faible pour les travailleurs pauvres que pour les autres travailleurs, ce qui contribue à les enfermer dans le secteur informel et la pauvreté, et va à l'encontre de l'objectif même de la politique sociale.

Le modèle de marché du travail sur lequel s'appuie l'argumentation théorique de Levy est celui d'un marché du travail concurrentiel au sein duquel les entreprises et les travailleurs sont libres de choisir entre les deux secteurs. Si les travailleurs ont effectivement le choix de décider ou non de cotiser au système de sécurité sociale, la fourniture de prestations (quasi) gratuites aux travailleurs du secteur informel uniquement devrait, *ceteris paribus*, accroître l'offre de travail dans ce secteur par rapport au secteur formel, ce qui, dans un cadre d'équilibre partiel, devrait entraîner une augmentation de

l'emploi informel par rapport à l'emploi formel. Cela étant, les institutions et les forces du marché telles que le salaire minimum, le syndicalisme et le cadre de négociations collectives, la protection de l'emploi, les salaires d'efficience, le partage de la rente, etc., peuvent aussi être à l'origine d'une concurrence imparfaite sur les marchés du travail et d'une segmentation entre les secteurs formel et informel. Des facteurs liés à l'environnement des entreprises ou à la mise en œuvre effective de la législation fiscale et de la législation du travail influent également sur la décision des entreprises d'exercer leur activité dans le secteur formel ou informel⁶⁹.

Ainsi, les employeurs peuvent donc décider, pour toutes les raisons évoquées ci-dessus, de ne pas se conformer à la réglementation, y compris en n'affiliant pas leurs salariés au système de sécurité sociale, et les travailleurs ne sont pas toujours en mesure de choisir entre emploi formel et emploi informel. Si les travailleurs n'ont pas le choix, c'est-à-dire si le marché du travail est segmenté, il y a peu de chances pour que la quasi-gratuité des prestations maladie dont bénéficient les travailleurs du secteur informel accroisse sensiblement la part de l'emploi informel dans l'emploi total.

Les résultats de recherches disponibles semblent indiquer que l'emploi informel est très hétérogène, à la fois au sein des pays et d'un pays à l'autre. Les études sur les écarts de rémunération et les flux de travailleurs révèlent en général que certains travailleurs, souvent des travailleurs indépendants, choisissent le secteur informel et que d'autres, dans de nombreux cas des travailleurs salariés faiblement qualifiés, sont confinés dans des emplois informels et n'ont que peu de possibilités d'accéder à de meilleurs emplois dans le secteur formel (voir annexe 2.A3 pour un examen des études empiriques sur la segmentation entre les secteurs formel/informel)⁷⁰. Perry *et al.* (2007) se réfèrent à cette situation en utilisant les termes de « sortie » ou « d'exclusion », soulignant qu'il existe un continuum dans l'importance relative de l'exclusion et de la sortie du système formel parmi les travailleurs et les entreprises au sein des pays⁷¹. Étant donné que les pays diffèrent considérablement du point de vue de leur histoire, de leurs institutions et de leur cadre juridique, on observe également des variations importantes entre les pays, l'exclusion étant plus courante dans certains pays et la sortie volontaire prédominante dans d'autres.

Protection sociale et incitations au travail dans le secteur informel : synthèse

Globalement, pour les personnes qui sont en mesure de faire un choix, la part de la protection sociale dans les incitations à entrer/rester dans le secteur informel dépendra des facteurs suivants : i) la différence de valeur des prestations dont bénéficient les travailleurs ; et ii) la différence de coût de ces prestations ou, de manière plus synthétique, la différence entre les prestations nettes (ou les coûts nets) des systèmes contributif et non contributif. Plus les prestations nettes de l'affiliation à des régimes de sécurité sociale sont faibles par rapport à la couverture assurée par les régimes non contributifs, plus les incitations à entrer/rester dans le secteur informel sont importantes. La valeur des prestations dépend de l'accès effectif aux prestations dans les deux systèmes, du nombre de prestations disponibles et de leur qualité. Les coûts dépendent du niveau des cotisations sociales et du niveau de la prime dans le régime d'assurance volontaire non contributif. De son côté, le niveau des cotisations sociales dépendra de l'efficience du système de protection sociale (ou, dans un sens plus restrictif, de l'efficience du système de financement de la santé).

Mais, même pour les personnes qui ont la possibilité de choisir, les incitations à opter pour le travail informel ne se limitent pas à celles qui sont liées à la protection sociale. Les employeurs, dans le cas des travailleurs salariés informels, et les travailleurs indépendants

peuvent se soustraire à de nombreux types de réglementation, y compris la législation fiscale et la législation du travail, ce qui a une incidence sur les rémunérations nettes et sur les conditions de travail. D'une part, les emplois informels risquent d'être inférieurs aux emplois formels en termes de rémunération, de sécurité au travail, de normes du travail et de sécurité de l'emploi. D'autre part, les travailleurs informels échappent à l'impôt sur le revenu du travail auquel sont assujettis les travailleurs du secteur formel. Les emplois informels peuvent également offrir davantage d'autonomie et de flexibilité pour les travailleurs indépendants mais aussi pour les femmes ayant des enfants qui travaillent à domicile.

À l'évidence, le poids relatif des diverses incitations doit être pris en compte lorsqu'on évalue l'impact de l'octroi d'une protection sociale par le biais de régimes non contributifs sur le passage au secteur formel. D'un côté, plus grande est la qualité des prestations assurées par les systèmes non contributifs par rapport à celles fournies par les régimes contributifs, plus importantes sont les incitations à l'activité informelle. De l'autre, plus la part des incitations qui ne sont pas directement associées à la protection sociale est élevée, moins l'extension de la protection maladie aura d'effet sur les incitations à l'activité informelle.

Les régimes d'assurance maladie non contributifs ne semblent pas encourager fortement le travail informel

La plupart des études empiriques visant à évaluer les effets du développement de la protection sociale par le biais de régimes non contributifs portent sur le Mexique. Cela tient probablement au fait que le régime de santé *Seguro Popular* (encadré 2.6) est l'un des plus grands régimes non contributifs existant à ce jour et que sa mise en place a suscité de vifs débats (voir par exemple Levy, 2008). Cela étant, Juarez (2008) se fonde sur une expérience naturelle de mise en œuvre de la gratuité des soins de santé en 2001 à Mexico pour analyser l'écart de salaire compensatoire associé au travail dans le secteur informel, ainsi que l'impact de cette réforme sur la probabilité d'occuper un emploi formel. L'auteure observe que les femmes qui ont au maximum une formation secondaire ont une probabilité inférieure de 4 à 10 points de pourcentage d'occuper un emploi formel après la mise en place du programme⁷². En Turquie, d'après la Banque mondiale (2010b), l'effet incitatif de la Carte verte, à savoir le régime de santé non contributif, vis-à-vis du travail dans le secteur informel, ne semble pas très important. Cette situation s'expliquerait principalement par le fait que l'écart des salaires entre les secteurs formel et informel est trop élevé pour que la Carte verte joue véritablement un rôle au niveau des incitations.

Dans le cas du Mexique, l'étude de Barros (2008), utilisant des données correspondant à la période 2002-06, est l'une des premières à avoir été menée sur la question des retombées éventuelles du *Seguro Popular* sur le marché du travail. L'impact du nouveau régime est identifié en exploitant les différences entre les États en termes d'objectifs et de délais de mise en œuvre de ce dernier. D'après l'auteur, rien ne laisse penser que les objectifs de mise en œuvre sont corrélés avec la probabilité d'occuper un emploi dans le secteur formel ni avec l'avantage salarial qui y est associé. Les travaux de Campos-Vazquez et Knox (2010) et de Bosch et Campos-Vasquez (2010) exploitent dans les deux cas les variations géographiques de la mise en œuvre effective du *Seguro Popular* au niveau des communes afin de déterminer son impact. Alors que Campos-Vazquez et Knox concluent à l'absence d'impact en utilisant des données relatives à la population active pour la période 2002-06, Bosch et Campos-Vasquez observent un impact significatif en utilisant les données des registres de l'IMSS correspondant à la période 2002-09. Pour ces auteurs, la mise en œuvre du régime s'est faite au détriment de la création de 300 000 emplois dans le

Encadré 2.6. *Seguro Popular*

Le régime d'assurance *Seguro Popular* a été conçu par le gouvernement fédéral mexicain pour réduire la segmentation du système de santé en offrant une assurance maladie subventionnée aux ménages qui n'étaient pas couverts par la sécurité sociale et qui recouraient précédemment à des services de santé publics de qualité médiocre moyennant paiement. Initialement, les autorités avaient prévu de mettre en place un régime d'assurance maladie subventionné *au sein du principal système de sécurité sociale (IMSS)*, mais la résistance manifestée par le syndicat de l'IMSS a conduit à la création d'un régime d'assurance maladie distinct. Alors que les régimes d'assurance maladie existants assuraient leurs propres services de santé, le but recherché, dans le cas du *Seguro Popular* était de séparer l'achat et la prestation des services de santé et de permettre aux affiliés au régime de choisir entre les prestataires de soins publics et privés sous contrat.

La mise en œuvre du régime a débuté en janvier 2004. Au quatrième trimestre de 2010, près de 40 % de la population était couverte par le *Seguro Popular*. À la fin de 2006, tous les États avaient adhéré au régime, mais la mise en œuvre effective de ce dernier au niveau des communes a pris plus de temps, les États devant opérer un arbitrage entre les deux objectifs contradictoires visant d'une part, à cibler les communes ayant les plus grands besoins et d'autre part, à mettre en place les infrastructures minimales nécessaires. À la fin de 2005, environ 65 % des communes proposaient l'affiliation au régime, laquelle s'est progressivement développée de sorte qu'à la fin de 2010, une couverture quasi-totale était assurée.

L'enveloppe des prestations, qui portait initialement sur le diagnostic, le traitement et les médicaments correspondant à environ 90 % des pathologies au Mexique, a fini par couvrir environ 95 % d'entre elles. En outre, les bénéficiaires ont droit à une aide en cas de dépenses catastrophiques engendrées par certains problèmes de santé comme le SIDA, certains cancers et les naissances prématurées. Cela étant, dans la pratique, l'enveloppe des prestations n'a pas pu être garantie dans les États les plus pauvres en raison de capacités de gestion limitées.

Le financement du régime est partagé entre le gouvernement fédéral, les gouvernements des États et les bénéficiaires. La contribution fédérale comprend une dotation par famille affiliée et une contribution de solidarité qui représentent ensemble cinq sixièmes du budget total du *Seguro Popular*. La contribution des États est en principe fixée à la moitié de la dotation fédérale (l'équivalent du sixième restant du budget total), mais du fait de la capacité fiscale limitée des États, leur contribution n'a pas atteint le niveau prévu. Les familles étaient censées payer une prime selon un barème progressif en fonction de leur revenu, mais cette disposition a été annulée dès le départ pour les familles se situant dans les deux déciles de revenu inférieurs. Toutefois, dans les faits, très rares sont les familles qui paient une prime (voir section 10) et, en 2011, il a été décidé d'exempter de toute prime les familles des quatre premiers déciles de revenu.

Les évaluations réalisées ont généralement conclu que le *Seguro Popular* avait permis d'améliorer l'accès aux soins médicaux et de réduire les frais à la charge des patients ainsi que les dépenses de santé catastrophiques, en particulier pour les ménages pauvres (Gakidou *et al.*, 2006; King *et al.*, 2009). Cependant, la question de savoir si ces résultats ont été obtenus par des moyens présentant le meilleur rapport coût-efficacité est sujette à controverse. L'administration du *Seguro Popular* est complexe et coûteuse (Homedes et Ugalde, 2009) et l'on ne dispose pas d'indicateurs permettant d'évaluer précisément les coûts et l'efficacité du fonctionnement du système (Urbina, 2008). En ce qui concerne la séparation des fonctions d'acheteur et de prestataire, la situation progresse lentement au niveau des États (Lakin, 2010).

secteur formel, soit 2 % de l'emploi formel total en 2009. Cependant, compte tenu de la taille du régime et de celle de la population active, ce chiffre reste faible⁷³. On peut déduire de ces observations que le programme n'était tout simplement pas suffisamment développé pendant les premières années de sa mise en œuvre pour influencer sensiblement sur la part de l'emploi informel.

Afin de mieux cerner l'impact du *Seguro Popular* sur le travail informel, une nouvelle analyse économétrique est présentée ici. Elle se fonde sur des données récentes portant sur la période allant du premier trimestre de 2005 au troisième trimestre de 2010, au cours de laquelle la couverture du *Seguro Popular* a augmenté de façon spectaculaire, passant de 1.7 million à environ 14 millions de familles affiliées. L'impact du nouveau régime est identifié à l'aide d'un estimateur de différence des différences qui exploite sa mise en œuvre échelonnée dans les États. L'analyse utilise deux indicateurs différents de l'offre d'affiliation au régime : i) la part effective des ménages affiliés au régime par rapport au nombre total de ménages ; et ii) la part des ménages ciblée, telle que convenue entre les autorités fédérales et des États. L'analyse économétrique rapporte les variations de l'offre d'affiliation dans les États aux variations de l'incidence de l'activité informelle dans les États, en tenant compte des évolutions macroéconomiques communes aux États et de diverses caractéristiques observables des États (voir encadré 2.7). Les principaux résultats sont présentés au moyen de deux diagrammes de dispersion qui rapportent l'offre d'affiliation effective ou ciblée, après prise en compte des effets fixes temporels et liés aux États, à l'incidence du travail informel (voir graphique 2.16). Les résultats semblent indiquer l'absence de relation entre le déploiement du *Seguro Popular* et le travail informel. Ils ne sont pas sensibles à l'inclusion de diverses caractéristiques relatives aux États. En outre, on n'observe pas d'impact du régime sur la probabilité de passer du secteur formel au secteur informel et *vice versa*. Ces résultats concordent avec des estimations précédentes d'après lesquelles le régime n'aurait pas ou aurait très peu d'effet sur l'activité informelle (pour plus de précision, voir Del Valle *et al.*, 2011).

L'absence de tout effet significatif du *Seguro Popular* est peut-être due à une combinaison de facteurs économiques et méthodologiques. Premièrement, une fois affiliées, les familles peuvent estimer que la qualité des services de santé fournis dans le cadre du régime est relativement médiocre. Il s'agit là d'un aspect à l'évidence difficile à mesurer, et qui peut aussi varier d'un endroit à l'autre⁷⁴. Cela étant, une évaluation réalisée par Urbina (2008) révèle que les personnes assurées par le *Seguro Popular* ont en général estimé que le traitement qu'elles avaient reçu était de bonne qualité. L'absence d'impact sensible tient peut être aussi au fait que les emplois formels sont associés à d'autres prestations (autres prestations sociales) ou avantages qui ne sont pas liés à la protection sociale – voir plus haut), qu'il est difficile de compenser lorsqu'on travaille dans le secteur informel. D'un point de vue méthodologique, le fait que l'analyse au niveau des États présentée ici n'intègre pas de variations suffisantes de l'offre d'affiliation au *Seguro Popular* dans le temps explique peut-être, entre autres, l'absence d'effets significatifs observée. Cela étant, une autre analyse dont il est fait état dans Del Valle *et al.* (2011), qui exploite la mise en œuvre échelonnée du *Seguro Popular* dans les communes, confirme l'absence d'impact significatif. Plus important, cette absence peut encore tenir à la forte hétérogénéité de l'impact du régime selon les différents groupes de travailleurs, ou au fait que cet impact est uniquement concentré sur un segment spécifique de la population active. Le nombre de travailleurs pour lesquels le travail informel et le travail formel peuvent se substituer l'un à l'autre est peut-être faible par rapport à la taille générale de la population active, ce qui pourrait aussi expliquer l'absence de tout effet significatif dans les résultats présentés ici. De fait, en établissant une distinction entre les travailleurs d'après leur propension à se déplacer d'un secteur à l'autre, Del Valle *et al.* (2011) donnent à entendre qu'il existerait un effet légèrement négatif sur les travailleurs ayant une forte propension à passer d'un secteur à l'autre.

Encadré 2.7. Analyse de l'impact du *Seguro Popular* sur l'activité informelle

De même que dans le cadre de travaux antérieurs, la mise en œuvre échelonnée du *Seguro Popular* est étudiée afin de déterminer l'impact du régime sur le travail informel. L'analyse présentée ici exploite les variations de l'offre d'affiliation au régime entre les États et les trimestres dans le but d'évaluer cet impact, tandis qu'une autre analyse, qui n'est pas présentée ici, exploite les variations entre les communes. L'analyse se fonde sur les données des enquêtes sur la population active (ENOE) couvrant la période allant du premier trimestre 2005 au troisième trimestre 2010.

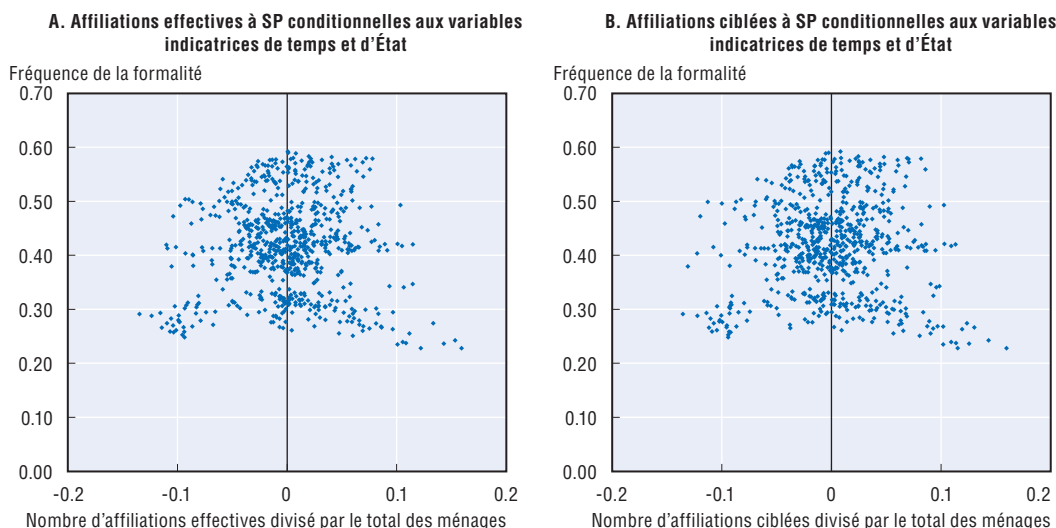
L'objectif principal est de construire un indicateur de l'offre d'affiliation au niveau des États qui permette d'identifier l'impact du *Seguro Popular* sur le travail informel. Deux indicateurs différents sont utilisés à cette fin. Le premier se fonde sur le nombre effectif de ménages affiliés dans un État donné par rapport au nombre total de ménages. Cet indicateur n'est peut-être pas idéal pour deux raisons au moins (Campos-Vazquez et Knox, 2010) : i) la part effective des ménages affiliés peut être fonction d'évolutions de la demande induites par des problèmes de santé majeurs qui peuvent être corrélés à l'activité informelle (auto-sélection) plutôt que des possibilités d'affiliation au régime ; et ii) les possibilités d'affiliation au *Seguro Popular* dans un État peuvent à leur tour être liées à des facteurs économiques non observés qui peuvent être corrélés à l'activité informelle (offre non aléatoire). Afin de traiter les questions d'auto-sélection et d'offre non aléatoire, de la même façon que dans l'étude de Barros (2008), un deuxième indicateur de l'offre d'affiliation fondé sur la part ciblée de ménages affiliés en proportion du nombre total de ménages, est utilisé. L'avantage de cette stratégie est double. Premièrement, l'absence de relation entre d'une part, les négociations *ex ante* entre les autorités fédérales et celles des États en ce qui concerne le nombre d'affiliations auquel un État devrait tendre au cours d'un trimestre donné et d'autre part, les besoins *ex post* liés à des problèmes de santé majeurs, exclut la possibilité d'auto-sélection. Deuxièmement, le fait qu'en dehors des conditions économiques, des contraintes politiques et logistiques pèsent lourdement sur la détermination des cibles permet de surmonter le problème de l'offre non aléatoire. De fait, il n'y a pas de corrélation significative entre la part des ménages ciblée et les conditions économiques telles que mesurées par le PIB par ménage au niveau des États, après prise en compte des effets fixes temporels et relatifs aux États.

L'impact du *Seguro Popular* est estimé en rapportant la variation État/trimestre dans l'offre d'affiliation au régime à la variation de l'incidence du travail formel comme suit :

$$\frac{F_{st}}{E_{st}} = \theta SP_{st} + \gamma X_{st} + \beta_s + \beta_t + \varepsilon_{st} \quad [1]$$

où la variable de résultat $\frac{F_{st}}{E_{st}}$ représente la part des salariés formels dans l'emploi total dans un (les) État(s) au moment (t), β_s représente les effets fixes au niveau des États et temporels qui tiennent compte de différences non observées invariables dans le temps (par exemple la démographie), β_t des variables indicatrices temporelles qui tiennent compte de problèmes majeurs communs aux États et X_{st} sont des variables de contrôle au niveau des États¹. Enfin, θ est le coefficient d'intérêt, qui reflète l'effet de la couverture du *Seguro popular*. Cette équation est estimée par la méthode des MCO groupés de manière à obtenir des erreurs types fiables au niveau des États.

1. Les variables de contrôles incluent, entre autres, la part de travailleurs dans les zones urbaines, l'âge, le sexe et les profils éducatifs, la part des branches d'activité au niveau des rubriques à deux chiffres, la part des différentes catégories de taille d'entreprise, le revenu moyen et la part des travailleurs percevant le salaire minimum.

Graphique 2.16. **L'impact du Seguro Popular sur l'activité informelle**

Source : Calculs de l'OCDE d'après l'ENOE (Enquête sur la population active).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481472>

10. Les défis auxquels doivent répondre les politiques publiques

La principale priorité des politiques de santé n'est pas l'impact qu'elles ont sur le marché du travail et les pouvoirs publics peuvent décider que l'amélioration de l'état de santé de la population est l'objectif auquel il faudrait tendre, même si cela doit accroître les incitations à travailler dans le secteur informel. Il doit cependant être possible de concevoir la protection maladie et l'extension de sa couverture en réduisant au maximum ce type d'effets « secondaires ». Financer la protection maladie par la fiscalité générale plutôt que par des prélèvements sur les salaires pourrait être un moyen d'éliminer les incitations en faveur du travail informel qu'engendre la coexistence de régimes d'assurance maladie contributif et non contributif. Par ailleurs, les pouvoirs publics devraient s'attacher à améliorer l'efficacité des régimes existants et à accroître la cohérence des divers régimes ainsi que la compatibilité de leurs effets incitatifs, de manière à réduire l'écart entre les cotisations et les prestations et à favoriser l'affiliation aux régimes contributifs des personnes qui peuvent se le permettre.

Financer la santé par la fiscalité générale plutôt que par les prélèvements sur les salaires

Financer intégralement les prestations maladie par les recettes fiscales générales plutôt que par les prélèvements sur les salaires, comme cela se fait au Brésil et en Afrique du Sud, permettrait de dissocier la couverture maladie de la situation au regard de l'emploi. Cela supprimerait donc les effets désincitatifs vis-à-vis du travail dans le secteur formel engendrés par la coexistence de régimes d'assurance maladie contributif et non contributif. Cette formule offre en outre l'avantage de mutualiser véritablement les risques sanitaires sur l'ensemble de la population (Wagstaff, 2009). Enfin, elle permettrait de passer à une assiette fiscale plus large et réduirait peut-être ainsi le coin fiscal sur le travail formel (OCDE, 2007), ce qui pourrait favoriser la création d'emplois dans le secteur formel.

Le Brésil est effectivement passé d'un système d'assurance sociale à trois niveaux (sécurité sociale, assurance publique et assurance privée) à un système d'assurance

maladie national universel financé par les budgets fédéral, des états et des communes, au début des années 1990. La réforme brésilienne a fait suite à un mouvement politique associant une demande de couverture universelle et d'égalité d'accès aux soins de santé et une demande de régime démocratique (Lobato et Burlandy, 2000). Cependant, en l'absence de telles conditions, les réformes de ce type peuvent se révéler difficiles à mettre en œuvre. Premièrement, en cas de capacités limitées de recouvrement des recettes fiscales, ainsi que de problèmes de viabilité budgétaire, le passage à un système d'assurance maladie universel financé par l'impôt se traduirait par des prestations maladie inférieures à celles assurées par les systèmes contributifs actuels (Ribe *et al.*, 2010), ce qui réduirait la couverture effective des personnes actuellement couvertes par ces systèmes. Les segments plus aisés de la population pourraient avoir recours à une assurance privée complémentaire. Au Brésil et en Afrique du Sud par exemple, 20 et 16 pour cent respectivement de la population étaient couverts par une assurance privée volontaire en 2009 et en 2010⁷⁵. Cependant, lorsque l'enveloppe des prestations assurées dans le cadre du système de santé public national est relativement restreinte, cela pose des questions d'équité. En outre, plus la couverture de la population par les régimes de sécurité sociale existants est élevée, plus la résistance au changement risque d'être forte. Deuxièmement, comme l'assiette fiscale des économies émergentes est sensiblement plus étroite que celle de la plupart des pays de l'OCDE, un passage au financement par la fiscalité générale pourrait ne pas être aussi avantageux du point de vue de la réduction des distorsions induites par les prélèvements sur le travail. Augmenter les impôts sur les revenus et les entreprises, qui pèsent essentiellement sur le secteur formel, limiterait la réduction des effets désincitatifs vis-à-vis du travail dans le secteur formel. Des impôts sur la consommation n'auraient aucun effet direct sur l'emploi⁷⁶, mais ils sont en général régressifs, ce qui est en contradiction avec l'objectif d'une telle réforme⁷⁷.

Réduire les coûts grâce à une meilleure intégration des systèmes contributifs

La majorité des pays étudiés sont dotés de systèmes contributifs multiples, et parfois de systèmes non contributifs supplémentaires (tableau 2.5). Il serait donc possible de *mutualiser* davantage les risques, ce qui réduirait le coût global des systèmes contributifs. On entend par mutualisation des risques la collecte et la gestion de ressources financières de manière à répartir les risques financiers entre tous les assurés. Du point de vue des politiques publiques, les dispositifs de mutualisation des risques visent à répondre au besoin de subventionner les soins des personnes exposées aux risques les plus sérieux (redistribution horizontale), ayant la plus faible capacité de paiement (redistribution verticale), ou réunissant ces deux conditions, lorsqu'elles sont confrontées à un problème de santé majeur (Baeza et Packard, 2006). En outre, en exploitant les économies d'échelle, la mutualisation des risques peut réduire le coût moyen des diverses prestations par rapport à ce qu'il serait dans le cas de régimes multiples dotés chacun de leurs services administratifs et systèmes d'information propres. Par ailleurs, la fragmentation des régimes d'assurance peut déboucher sur des phénomènes d'anti-sélection et d'écramage. En général, l'un des régimes assure des prestations aux groupes relativement aisés, qui refusent de subventionner les dépenses de groupes plus pauvres et dont la santé est moins bonne (OMS, 2010). Lorsque les régimes d'assurance maladie assurent également des soins de santé, la fragmentation tend aussi à accroître les coûts administratifs généraux des soins. De plus, des régimes totalement séparés peuvent conduire à un manque d'efficacité

dans la production de soins de santé (par exemple faible utilisation des capacités des équipements de santé et répartition sous-optimale des soins, équipements redondants).

Une mutualisation des risques accrue se traduirait par d'importantes réductions des coûts dans un certain nombre de pays. Ce serait notamment le cas en Chine, où les milliers de régimes à l'échelon des cantons/des municipalités au sein de chaque province accroissent le coût global des régimes de santé, engendrent des inégalités régionales sensibles et soulèvent des problèmes d'équité pour les travailleurs migrants qui ne peuvent prétendre à des prestations maladie en dehors de la région dans laquelle ils ont cotisé. Au Mexique, il existe au moins cinq régimes contributifs ainsi que le *Seguro Popular*, et les dépenses d'administration représentent plus de 11 % des dépenses de santé totales, ce qui est le niveau le plus élevé de la zone OCDE (Joumard et André, 2010). Le Chili, au milieu des années 80, a véritablement fusionné l'organisme de sécurité sociale et le système de santé national qui forme le système de santé publique actuel (FONASA). Il est toutefois possible de choisir entre l'assurance publique et l'assurance privée, les assureurs privés couvrant essentiellement les personnes à haut revenu et exposées à des risques sanitaires relativement limités. En conséquence, l'assurance publique doit faire face à des coûts plus élevés que s'il existait un système unique (Bes, 2008)⁷⁸. La Turquie a récemment intégré les trois régimes auparavant distincts concernant les salariés du secteur public, les salariés du secteur privé et les travailleurs indépendants en un seul régime (OCDE, 2008c). Dans les pays où subsistent des régimes distincts, des mécanismes de compensation entre régimes pourraient être mis en place afin de réduire les différences de coûts, comme c'est le cas par exemple en Colombie, mais aussi aux Pays-Bas et en Suisse. Cela exige néanmoins une volonté politique et des capacités techniques et administratives suffisantes (OMS, 2010).

Affilier les travailleurs indépendants qui en ont les moyens aux systèmes d'assurance maladie obligatoires

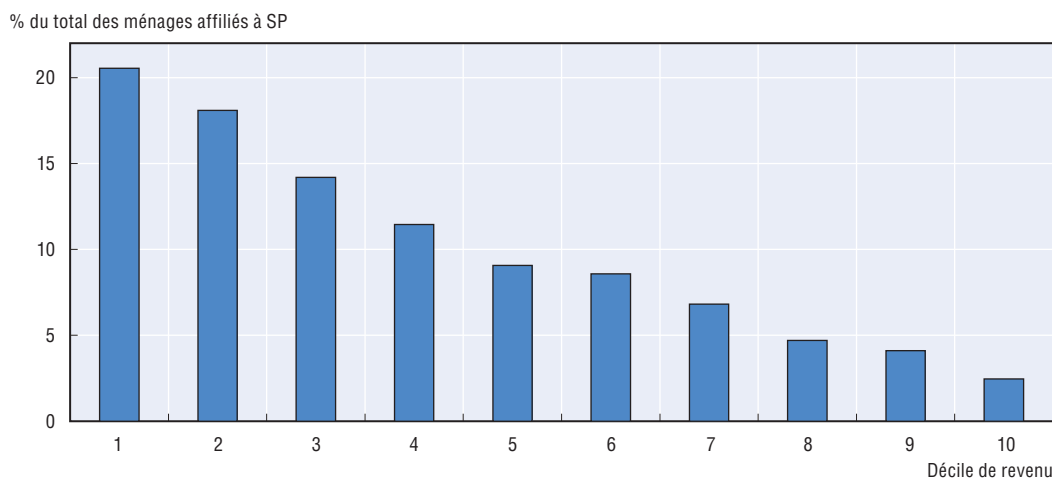
Le fait que les travailleurs ne perçoivent pas toujours pleinement la valeur des prestations des régimes sociaux n'implique pas en soi que l'État ne doive pas s'efforcer d'appliquer la législation relative à la protection sociale. Les régimes d'assurance maladie peuvent être bien conçus et donner de bons résultats sans que les travailleurs reconnaissent pour autant suffisamment leur valeur parce qu'ils ont une perception à courte vue ou préfèrent ne dépendre que d'eux-mêmes. Par conséquent, parallèlement à la réduction des coûts et à l'accroissement des avantages offerts par les régimes d'assurance maladie, il y aurait peut-être lieu d'améliorer l'adhésion aux régimes obligatoires de certains groupes qui ont les moyens d'y cotiser, en particulier les travailleurs indépendants ayant une situation relativement aisée. À noter que dans certains pays comme la Chine, l'Indonésie et le Mexique, les travailleurs indépendants sont exclus des régimes contributifs obligatoires. Rendre leur adhésion obligatoire, comme c'est le cas dans la plupart des pays de l'OCDE dotés de systèmes d'assurance maladie contributifs obligatoires, est une option qu'il conviendrait d'envisager. Si cette adhésion était rendue obligatoire pour tous les travailleurs indépendants, le montant des primes qu'ils auraient à payer devrait à l'évidence tenir compte du niveau de leur revenu, dans la mesure où pour de nombreux travailleurs des économies émergentes, l'exercice d'un emploi indépendant est un moyen d'assurer leur subsistance. Sauf pour les personnes ayant des revenus élevés, comme par exemple les membres de professions libérales, il serait probablement nécessaire de subventionner en partie les cotisations pour accroître sensiblement la

couverture des régimes. C'est ce qui a été fait en Corée, où les subventions publiques représentaient 44 % des recettes du régime d'assurance maladie des travailleurs indépendants au cours de la première année de sa mise en œuvre à la fin des années 80, et ont été par la suite progressivement réduites (Kwon, 2002). Accroître la couverture des travailleurs indépendants a également impliqué que l'on réforme en même temps le système fiscal et que l'on améliore les méthodes d'évaluation des revenus.

Faciliter les transitions entre les systèmes contributifs et non contributifs


Dans la plupart des pays, des systèmes non contributifs ont été conçus afin d'assurer une couverture aux personnes qui n'ont pas les moyens de cotiser, c'est-à-dire les pauvres. Les subventions publiques sont le seul moyen de faire bénéficier ce groupe d'une assurance maladie, et la difficulté, pour les pouvoirs publics, est de cibler les bonnes personnes. Mais dans le cas des ménages qui ne sont pas pauvres et qui ne cotisent pas à des régimes d'assurance maladie, le problème est tout autre. Une part de subventions publiques est certes nécessaire pour les faire adhérer à un régime d'assurance maladie, mais une assurance maladie entièrement subventionnée est à proscrire, car cela pourrait réduire les incitations à adhérer au système contributif.

Actuellement, la Chine et le Mexique sont les seuls pays où l'affiliation au système non contributif ne dépend pas des revenus mais du lieu de résidence pour ce qui est des régimes d'assurance maladie ruraux en Chine et de la non-affiliation à un système contributif dans le cas du *Seguro Popular* au Mexique. En Chine, étant donné qu'il n'existe pas de système contributif dans les zones rurales, le problème n'est pas lié aux effets incitatifs de la mise en place d'un tel régime mais tient plutôt à la nécessité d'assurer sa viabilité financière à long terme, à mesure que sa couverture sera étendue. À noter, en outre, que la segmentation géographique des systèmes peut aussi constituer un obstacle à la mobilité des travailleurs entre régions rurales et régions urbaines. Au Mexique, les ménages qui n'appartiennent pas aux deux premiers déciles de revenu doivent en principe payer une prime selon un barème progressif en fonction de leur revenu – représentant 0.5 et 7.7 %, respectivement, du revenu moyen total des ménages se situant dans les troisième et dixième déciles en 2008. Cependant, dans un souci d'étendre rapidement la couverture du système, la méthode d'évaluation des revenus utilisée lors de sa mise en place⁷⁹ a été remplacée par une méthode plus simple quoique moins efficace (Lakin, 2010). En conséquence, rares sont les ménages qui paient une prime quelconque – moins de 3 % des familles pouvant prétendre au bénéfice du système en 2008 (Lakin, 2010). On notera, dans le graphique 2.17, que plus de 60 % des ménages affiliés au *Seguro Popular* en 2008, ne se situaient pas en fait dans les deux premiers déciles de revenu et auraient dû en principe payer une prime. En outre, plus d'un quart des ménages affiliés appartenaient à la moitié supérieure de la distribution des revenus. En Turquie, où la Carte verte est actuellement réservée aux ménages pauvres – et où les prestations sont donc précisément ciblées (Banque mondiale 2010b) – il était également prévu d'instaurer une prime réduire assujettie à une condition de ressources pour les personnes qui n'étaient pas considérées comme pauvres mais qui n'étaient pas encore couvertes par le système contributif (OCDE, 2008), mais cette mesure n'a pas été encore appliquée. On perçoit donc bien l'importance de l'évaluation des ressources (y compris estimées) (voir partie B).

Graphique 2.17. **Ménages affiliés au Seguro Popular par déciles de revenu, 2008**

Note : Le revenu des ménages est mesuré en tant que revenu total déduction faite des transferts publics divisé par la racine carrée de la taille du ménage.

Source : Secrétariat de l'OCDE d'après l'ENIGH.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481491>

Accroître les avantages liés à l'adhésion aux régimes contributifs pour les travailleurs informels

Outre qu'ils doivent assurer des prestations de manière efficace, les systèmes de protection sociale devraient être adaptés aux besoins des travailleurs informels afin d'accroître les incitations de ces derniers à y adhérer. À cette fin, dans certains pays, il conviendrait peut-être de dissocier l'ensemble des cotisations sociales, qui sont groupées. Ainsi, au Mexique, les cotisations au titre du logement et de la garde des enfants pourraient être séparées des cotisations d'assurance maladie et de retraite, puisque la plupart des travailleurs pauvres n'ont, dans de nombreux cas, pas accès à ce type de prestations. Le gouvernement a récemment adopté certaines mesures allant en ce sens (OCDE, 2011a). Lorsque les cotisations d'assurance maladie et de retraite sont groupées, comme au Chili, au Mexique et en Turquie, il conviendrait peut-être également d'adapter la réglementation relative aux cotisations de retraite aux besoins des travailleurs, notamment en instaurant un système de cotisations plus souple. Des cotisations modulables sont autorisées pour les travailleurs temporaires ou saisonniers au Chili par exemple, de façon à tenir compte des fluctuations relativement importantes de leur revenu (Hu et Stewart, 2009).

Conclusions

Ce chapitre a analysé les effets sur le marché du travail de trois grandes composantes de la protection sociale dans les économies émergentes : l'indemnisation du chômage, les transferts monétaires et l'assurance maladie. Les régimes d'assurance correspondants ont certes essentiellement pour but la réalisation d'objectifs de politique sociale, mais ils ont également des effets importants sur la politique de l'emploi. Ceux-ci peuvent être négatifs lorsque la protection sociale diminue les incitations à travailler, en particulier dans le secteur formel, mais aussi des effets positifs en permettant aux ménages pauvres en liquidités de faire de meilleurs choix en termes d'emploi. La prise en compte de leurs effets potentiels sur le marché du travail dans la conception des systèmes de protection sociale peut contribuer fortement à leur efficacité. Sur la base de l'analyse présentée dans ce

chapitre, un certain nombre de conclusions peuvent être tirées qui peuvent aussi se révéler pertinentes pour d'autres économies émergentes.

- *Cibler l'aide sur ceux qui en ont le plus besoin.* Cela peut contribuer à améliorer leur situation au regard de l'emploi et est également souhaitable du point de vue de la politique sociale. Dans les économies émergentes, une forte incidence de la pauvreté et des contraintes de liquidités risquent de réduire les possibilités de choix sur le marché du travail et ainsi, d'abaisser le taux d'activité ou d'accroître l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi. Les données présentées dans ce chapitre concernant l'impact sur le marché du travail du *Child Support Grant* en Afrique du Sud et de la garantie de revenu versée aux personnes ayant perdu leur emploi au Brésil donnent à penser que ces prestations permettent aux personnes qui sont le plus confrontées à des contraintes de liquidités de s'investir de façon plus efficace dans la recherche d'un emploi dans le premier cas et réduisent les pressions qui les poussent à accepter des emplois qui ne leur correspondent pas dans le second. Il serait intéressant d'examiner à l'avenir la façon dont les transferts monétaires permettent une recherche d'emploi plus efficace ainsi que la façon dont la garantie de revenu versée aux demandeurs d'emploi influe sur le retour à l'emploi en termes de stabilité de l'emploi et de niveau de salaire.
- *Unifier des programmes distincts ou combiner les différentes politiques dans un cadre commun.* Cela améliorerait l'efficacité des systèmes de protection sociale. Des programmes plus intégrés réduisent le coût global de la protection sociale en abaissant les coûts administratifs et, dans le cas des régimes d'assurance sociale, en augmentant la mutualisation des risques. Cela rendrait le système de protection sociale plus efficace. La création de régimes non contributifs parallèlement aux régimes contributifs permet d'améliorer la couverture sociale, notamment dans le domaine de la santé. Cela étant, il y a lieu de veiller à ce que les régimes non contributifs soient conçus de manière à réduire au maximum les effets désincitatifs qu'ils pourraient engendrer vis-à-vis du travail dans le secteur formel. On peut à cette fin mettre en place un système de primes liées au niveau de ressources qui soient en partie subventionnées selon un barème dégressif en fonction du revenu, ce qui permettrait une transition en douceur vers le régime contributif. On pourrait également passer à un système d'assurance maladie universelle financé par l'impôt, comme cela a été fait au Brésil. En outre, les politiques intégrant des mesures de garantie de revenu et des mesures visant à aider les bénéficiaires dans leur recherche d'emploi ou à surmonter des problèmes d'ordre social (par exemple, le programme anti-pauvreté *Chile Solidario*) peuvent également se révéler importantes. Elles vont au-delà de la lutte contre la précarité à court terme en s'efforçant de traiter la source du problème (par exemple, le chômage).
- *S'appuyer davantage sur l'auto-assurance obligatoire fondée sur un système de comptes d'épargne individuels pour les personnes ayant des moyens financiers suffisants et fournir un système redistributif pour les personnes qui ne peuvent avoir recours à l'épargne individuelle.* Cela réduirait le coût de la protection sociale. L'auto-assurance obligatoire incite les travailleurs à rester dans l'emploi ou à y retourner lorsqu'ils sont au chômage et pourrait donc accroître les incitations à travailler dans le secteur formel. Ceci libérerait peut-être des ressources qui pourraient être utilisées pour aider les personnes ayant une épargne insuffisante et renforcer la protection des plus vulnérables. Le système d'assurance chômage chilien reposant sur des comptes individuels d'épargne chômage (*Régimen de seguro de cesantía*) combiné à un Fonds de solidarité (*Fondo de*

Cesantía Solidario) fournit un exemple intéressant d'auto-assurance associée à une garantie de revenu en cas de perte d'emploi pour les pauvres.

L'efficacité de ces recommandations de l'OCDE dépendra de la mesure dans laquelle il sera possible de procéder à une évaluation fiable des ressources des ménages. Cela étant, l'importance du revenu provenant du travail informel dans de nombreux ménages ainsi que des capacités administratives relativement limitées donnent à penser qu'il est difficile de contrôler le niveau des ressources dans les économies émergentes. Il existe cependant des exemples d'évaluation des ressources « estimées » réussies, telle que celle réalisée dans le cadre du programme de transferts monétaires conditionnel mexicain, et il s'agit sans doute là d'un domaine dans lequel les pays émergents devraient être encouragés à s'investir.

Notes

1. Voir www.ilo.org/gimi/gess/RessShowRessource.do?ressourceId=14603.
2. Les auteurs tiennent à remercier Alejandro Del Valle pour son excellent travail sur l'analyse économétrique de Seguro Popular.
3. L'existence de systèmes de protection sociale plus développés avant la crise a également facilité le recours à des politiques budgétaires anticycliques par le biais des stabilisateurs automatiques.
4. Ces neuf pays ont un poids économique considérable : ils représentent ensemble la moitié de la population et un cinquième des exportations et du PIB du niveau mondial.
5. Il est plus facile d'obtenir le nombre de travailleurs cotisant à un régime de retraite qu'à une assurance maladie. Les questions liées à la santé dans les enquêtes réalisées auprès des ménages portent en général sur l'accès aux soins et non sur l'affiliation à un système d'assurance maladie.
6. La proportion des actifs qui cotisent à un système d'assurance sociale est souvent utilisée comme indicateur de l'emploi formel et c'est la définition qui a été privilégiée dans ce chapitre. Toutefois, il n'existe pas de définition communément admise de l'emploi informel. Une étude de la définition et de la mesure de l'emploi informel est présentée dans OCDE (2008a).
7. On associe généralement cette évolution à une réduction de la part de l'emploi agricole dans ces pays (OCDE, 2010a).
8. Les régimes de retraite non contributifs représentent une part non négligeable du revenu des ménages sud-africains appartenant aux trois derniers quintiles de revenu. Leur part est également importante au Chili et au Brésil.
9. Bien que les indemnités de licenciement ne fassent pas partie de la protection sociale, elles représentent un élément essentiel des systèmes d'indemnisation du chômage dans les pays émergents. Il convient donc d'en tenir compte dans un examen consacré à la protection contre le chômage.
10. Toutefois, étant donné le niveau très bas des allocations de chômage, il est peu probable qu'elles représentent une part importante des aides globales dont les chômeurs peuvent bénéficier (OCDE, 2010a).
11. Si les indemnités de licenciement peuvent être considérées comme une compensation de la perte de salaire associée à la suppression de l'emploi en raison de la perte de capital humain spécifique aux qualifications, elles sont moins efficaces lorsqu'il s'agit de protéger les travailleurs une fois qu'ils sont au chômage : l'aide accordée peut être insuffisante pour les travailleurs exposés à un chômage de longue durée, alors qu'elle peut être excessive pour les chômeurs qui ont de bonnes chances de retrouver un emploi.
12. Étant donné que ces emplois génèrent une croissance plus forte et que les travailleurs cherchent à limiter les risques, l'assurance chômage se justifie donc du point de vue de l'efficacité (Acemoglu et Shimer, 1999).
13. L'idée de base de ces systèmes est de supprimer la subvention implicite versée par les entreprises qui licencient peu à celles qui licencient beaucoup, que l'on retrouve dans les régimes d'assurance chômage classiques, en remplaçant, comme principale source de financement, les taxes sur la masse salariale ou les taxes spécifiques par des taxes sur les licenciements.

14. Aucune économie émergente n'a de système d'assurance chômage modulé en fonction des antécédents des entreprises.
15. Le fait de limiter l'analyse aux chômeurs ayant neuf mois d'ancienneté au titre de leur dernier emploi ne change pas la conclusion selon laquelle la garantie de revenu dans les économies émergentes prend généralement la forme d'indemnités de licenciement. Cependant, cela donne effectivement à penser que, par rapport aux pays avancés, la garantie de revenu accordée aux chômeurs a tendance à privilégier les chômeurs dont l'ancienneté est relativement importante, ce qui soulève des doutes sur l'efficacité avec laquelle elle protège les plus vulnérables (voir l'annexe 2.A2 pour de plus amples détails).
16. Le Mexique enregistre un niveau de prestations d'assurance chômage positif dans le graphique 2.4 car son système de comptes individuels de pension peut être utilisé pour l'indemnisation du chômage dans certaines conditions, mais le Mexique n'a pas de système d'assurance chômage.
17. Cependant, les indemnités de licenciement incluses dans les conventions collectives ou les contrats privés peuvent être assez élevées dans nombre de ces pays.
18. En outre, les procédures judiciaires découlant des conflits sur le motif du licenciement sont généralement longues et coûteuses dans de nombreuses économies émergentes, d'où une insécurité financière pour les entreprises et une indemnisation insuffisante pour les travailleurs licenciés (Venn, 2009).
19. L'annexe 2.A1 de OCDE (2011b) présente de manière plus détaillée les systèmes d'indemnisation du chômage dans les économies émergentes.
20. L'antisélection apparaît lorsque les travailleurs possèdent des informations sur le risque qu'ils ont de perdre leur emploi, dont les assureurs ne disposent pas. L'aléa moral provient du fait que l'assurance chômage réduit les incitations à éviter de perdre son emploi ou à retrouver un travail. En principe, les pouvoirs publics peuvent améliorer la protection sociale en rendant l'assurance chômage obligatoire et en prenant une part active dans son application afin de s'assurer que les bénéficiaires recherchent activement un emploi. Le caractère obligatoire de l'assurance chômage empêche l'antisélection, et les autorités sont souvent mieux placées pour gérer et contrôler le droit à prestations que des assureurs privés.
21. Étant donné que le suivi des bénéficiaires de l'assurance chômage pourrait être irréalisable dans les économies émergentes ayant un secteur informel important, l'assurance chômage peut être considérée comme une forme d'indemnisation de licenciement avec versements réguliers (Parsons, 2010).
22. L'accent est mis sur les effets des systèmes d'indemnisation du chômage sur la situation professionnelle des individus en cas d'équilibre partiel, ce qui coïncide avec la majorité des évaluations publiées. Cependant, les effets d'équilibre général peuvent être très importants (ils sont étudiés en partie dans la section 4 ci-dessous).
23. Bassanini *et al.* (2010) montrent que la rigueur plus ou moins marquée des systèmes de protection de l'emploi nationaux explique 20 à 30 % de la rotation de la main-d'œuvre des pays. En outre, une analyse plus fine des composantes du système de protection de l'emploi donne à penser que le niveau des indemnités de licenciement constitue l'un des principaux déterminants de ce résultat.
24. Bien que ces inconvénients puissent en principe être neutralisés en faisant porter le coût des indemnités de licenciement sur les travailleurs par le biais de salaires moins élevés (« ajustement par les salaires ») ou par des contrats bien conçus, il est peu probable que cela soit entièrement le cas dans la pratique en raison des imperfections du marché financier, de la rigidité des salaires et des incertitudes sur l'avenir de l'entreprise (Lazear, 1990).
25. Cela peut aussi expliquer pourquoi les pays ayant une législation rigoureuse en matière de protection de l'emploi enregistrent généralement des taux de chômage élevés chez les jeunes.
26. Cette estimation s'appuie sur deux expériences montrant, respectivement, que l'impact de l'assurance chômage sur la durée du chômage est supérieure chez les ménages ayant des contraintes de liquidité, et que des indemnités de licenciement entraînent également un allongement de la durée du chômage, alors qu'elles ne dépendent pas du fait d'être au chômage (Chetty, 2008). De même, Card *et al.* (2007a) montrent que des indemnités de licenciement correspondant à deux mois du salaire précédent réduisent le taux de retour à l'emploi d'environ 10 %. De plus, une extension de 20 à 30 mois de la durée maximum de versement des prestations fait baisser le taux de retour à l'emploi au cours des 20 premières semaines de recherche de 5 à 9 %.
27. Pour étudier cette question, il faut faire la distinction entre la probabilité de retrouver un emploi dans le secteur formel et celle de commencer à travailler dans le secteur informel (voir plus loin).

28. De fait, les amendements apportés à la législation sont d'une importance analogue aux différences constatées entre le droit à prestations des différents groupes de chômeurs en fonction de leur ancienneté, différences qui, dans le cas présent, sont aussi associées à des écarts limités et généralement non significatifs en termes de taux de retour à l'emploi.
29. Le revenu des ménages est calculé comme la somme des revenus du travail d'autres membres du ménage au début de la période de chômage, divisée par la racine carrée de la taille du ménage (OCDE, 2008b). C'est la mesure la plus adaptée des ménages subissant des contraintes de liquidité qui peut être construite avec les données actuelles. Dans l'idéal, il faudrait mesurer les contraintes de liquidité à partir de la richesse ou du revenu total des ménages (et non uniquement du revenu du travail).
30. Le graphique porte uniquement sur la probabilité moyenne de trouver un nouveau travail dans les six mois suivant la perte d'emploi, puisqu'il est montré dans le graphique 2.6 que l'indemnisation du chômage ne pèse sur la durée du chômage que pendant les deux premiers mois.
31. Cependant, l'analyse tente de prendre en compte les caractéristiques individuelles non observées qui peuvent être corrélées au fait d'avoir travaillé dans le secteur formel.
32. De nombreuses études ont été menées sur les effets des systèmes d'indemnisation du chômage sur le taux de retour à l'emploi des chômeurs dans les pays développés, mais là encore, les données probantes sont assez contrastées. Card *et al.* (2007b) sur l'Autriche et Van Ours et Vodopivec (2008) sur la Slovénie ne constatent pas d'incidence de l'assurance chômage sur la qualité des emplois ou leur stabilité, tandis que Caliendo *et al.* (2009) sur l'Allemagne et Tatsiramos (2009) sur plusieurs pays européens, signalent des effets positifs.
33. Si les actifs qui travaillaient dans le secteur informel ont bien plus de chances de retrouver un travail dans ce même secteur, que ce soit un emploi salarié ou en tant qu'indépendant, conformément aux constatations faites par Margolis (2008), cette différence n'est que légèrement plus marquée entre les travailleurs ayant beaucoup et peu d'ancienneté.
34. Pour l'employé, cela revient en fait à une sorte d'épargne obligatoire qui offre une protection contre le chômage. Ces dispositifs n'ont pas été pris en compte dans le graphique 2.1 car ils ne sont pas explicitement liés à la perte d'un emploi ou au chômage.
35. Plutôt que de considérer les indemnités de licenciement et l'assurance chômage comme des systèmes interchangeable, on peut également renforcer leur complémentarité. Ainsi, on peut subordonner les indemnités de licenciement au droit aux prestations de l'assurance chômage. C'est le cas au Chili, où les employeurs peuvent déduire des indemnités de licenciement les cotisations d'assurance chômage versées pour le compte d'un salarié. Cela signifie que les indemnités de licenciement sont relativement plus importantes pour les chômeurs qui ont droit à peu de prestations d'assurance chômage. Autre solution : les prestations d'assurance chômage peuvent être conditionnées au nombre de mois de salaire correspondant aux indemnités de licenciement, comme au Canada par exemple.
36. Si les auteurs estiment que leurs résultats reflètent les effets d'aléa moral, on ne saisit pas pourquoi les effets de liquidité ne joueraient pas aussi un rôle. Le recours au Fonds de solidarité s'explique probablement par des contraintes de liquidité, lesquelles, comme on l'a vu pour le Brésil, ont un impact sur la durée du chômage.
37. Ils peuvent également inciter les travailleurs à négocier leur licenciement avec leur employeur afin d'accéder à leur compte d'épargne (voir encadré 2.2).
38. Autre avantage : cela peut être mis en place relativement rapidement en cas de crise (Robalino *et al.*, 2009).
39. Si les auteurs estiment que leurs résultats reflètent les effets d'aléa moral, on ne saisit pas pourquoi les effets de liquidité ne joueraient pas aussi un rôle. Le recours au Fonds de solidarité s'explique probablement par des contraintes de liquidité, lesquelles, comme on l'a vu pour le Brésil, ont un impact sur la durée du chômage.
40. Au Brésil, un tiers environ des demandes de prestations est géré par le réseau des services publics locaux de l'emploi (SINE) (Gonzalez, 2010).
41. Les principaux programmes de transferts monétaires en place dans les pays émergents, hors programmes dédiés aux personnes âgées, sont examinés en détail dans l'étude OCDE (2010a).
42. En 2011, le Chili a mis en place un nouveau programme de transferts monétaires conditionnels qui englobe Chile Solidario et impose des conditions liées à la santé, à l'éducation et à l'emploi des femmes. Les premiers versements ont été effectués en avril 2011 et il n'y a donc, à ce jour, que peu de données disponibles sur la couverture et les dépenses.

43. L'incidence des transferts monétaires sur la pauvreté a fait l'objet d'un examen approfondi dans l'étude OCDE (2010a) et n'est donc pas considérée dans le présent chapitre.
44. L'effet lié à l'aléa moral sur le marché du travail diminue dans le cas des transferts monétaires ciblés sur les personnes âgées, qui sont de toute façon inactives, notamment dans les pays où l'espérance de vie est bien plus réduite que dans la zone OCDE. Parmi les autres types d'effets à moyen et long terme figurent l'incidence du système de retraite existant sur l'incitation à cotiser tout au long de la carrière professionnelle. Néanmoins, cette question est moins problématique dans les pays émergents qui réforment fréquemment les régimes de retraite, ce qui signifie qu'on ne peut être certain que le régime actuel sera encore en vigueur dans dix ou vingt ans. Parmi les autres effets à court terme figurent notamment ceux liés au bénéficiaire réel dans le cas des transferts ciblés sur les personnes âgées et leur incidence indirecte sur l'âge de départ à la retraite (voir Piggott et al., 2009, pour des données empiriques à ce sujet).
45. Une étude de Mitra (2009) consacrée à la pension d'invalidité généreuse versée en Afrique du Sud montre des effets négatifs sur le taux d'activité au sens large (inclut les travailleurs découragés qui seraient prêts à travailler si on leur proposait un emploi mais qui restent au chômage puisqu'ils ne recherchent pas activement un emploi) des hommes âgés de 55 à 64 ans. L'étude ne relève pas d'impact significatif sur le taux d'activité au sens strict (qui inclut uniquement les chômeurs en recherche active d'emploi), ce qui laisse à penser que des techniques de filtrage moins strictes ont conduit à écarter les travailleurs découragés de la population active sans avoir de répercussion sur la main-d'œuvre existante.
46. Une étude récente de De Carvalho-Filho (2008) consacrée au Brésil s'appuie sur la méthode des triples différences des différences au sujet d'une vaste réforme de *Previdencia Rural* adoptée en 1992, qui a donné lieu à une modification de l'âge d'ouverture des droits, à une augmentation du montant de la prestation et à l'ouverture des droits aux non chefs de famille. Cette étude révèle une réduction des taux d'emploi et du nombre d'heures de travail sous l'effet de la générosité de la prestation accordée aux travailleurs ruraux. Dans la mesure où le programme n'est pas soumis à conditions de ressources puisqu'il est accessible à tous les travailleurs dans les zones rurales, l'impact négatif de *Previdencia Rural* sur l'offre de main-d'œuvre reflète un pur effet de revenu associé à une prestation relativement généreuse correspondant à 36 % du salaire moyen.
47. On observe également certains effets positifs sur le marché du travail au Brésil. Ainsi, Delgado et Cardoso (2000) estiment que de nombreux bénéficiaires utilisent une partie des transferts monétaires pour acheter des semences et des outils afin de compléter leur activité économique. Selon l'étude, les bénéficiaires de *Previdencia Rural* sont plus nombreux à rester dans l'emploi que ceux qui perçoivent d'autres pensions au Brésil.
48. Toutefois, les données GHS ne permettent pas d'analyser l'impact de la pension de retraite sur les membres du ménage non résidents.
49. Les données de l'enquête GHS (*General Household Survey*) ne permettent pas de classer les ménages en fonction de leur revenu ou patrimoine total et les informations relatives aux dépenses des ménages sont peu utiles lorsque différentes années sont regroupées, étant donné qu'il s'agit d'une variable de catégorie fixe qui ne s'ajuste pas en fonction de l'inflation. L'accès aux principaux distributeurs d'électricité, la qualité de la toiture et de la charpente et le type de logement sont utilisés à la place pour identifier les ménages pauvres.
50. L'analyse du type de travail présentée par Puymoyen et Xenogiani (2011) laisse à penser que parmi les adultes occupant un emploi, le travail domestique est plus répandu chez les hommes et les femmes pauvres par rapport aux adultes vivant dans des foyers sans retraités et aux adultes vivant dans des ménages non pauvres avec des retraités.
51. Ferro et Nicollela (2007) et Tavares (2008) montrent des résultats plus mitigés pour les programmes de transferts monétaires conditionnels au Brésil.
52. Ces corrélations sont cohérentes quelles que soient les caractéristiques (résultats disponibles dans Puymoyen et Xenogiani, 2011) et se maintiennent lorsque la variable principale est l'attribution du *Child Support Grant* et le nombre total d'allocations perçues par une mère au nom de ses enfants. Lorsqu'on distingue les hommes et les femmes, il existe une corrélation négative entre le fait de percevoir l'allocation ou de pouvoir y prétendre (en fonction de l'âge des enfants du ménage) et le taux d'activité et d'emploi des hommes et des femmes du ménage, ainsi qu'une corrélation positive avec la probabilité de chômage.
53. Selon les résultats présentés par Puymoyen et Xenogiani (2011), il existe une corrélation négative entre le fait de percevoir l'allocation ou de pouvoir y prétendre (en fonction de l'âge des enfants du ménage) et le taux d'activité et d'emploi des hommes et des femmes du ménage et une corrélation positive avec la probabilité de chômage.

54. Les ménages pauvres sont définis en fonction de la qualité du toit de leur logement, mais les résultats demeurent constants quelle que soit la mesure de la pauvreté des ménages utilisée.
55. Les données existantes laissent également penser que les effets sur la santé, l'éducation et le travail des enfants varient sensiblement en fonction du sexe. Ainsi, l'impact sur l'éducation et le travail des enfants semble plus marqué pour les filles que pour les garçons (Hamoudi et Thomas, 2005). Par ailleurs, la personne qui perçoit la prestation a également son importance dans l'impact sur le devenir de l'enfant. La plupart des études consacrées à la pension de retraite en Afrique du Sud mettent en évidence des effets plus importants lorsque le bénéficiaire est une femme (Case et Ardington, 2006 ; Case et Deaton, 1998).
56. Ces effets potentiels peuvent également s'appliquer aux transferts monétaires non conditionnels, sous réserve que le revenu supplémentaire perçu par le ménage soit utilisé pour financer les frais de scolarité, les uniformes, les livres et les autres dépenses scolaires, encourageant ainsi la fréquentation et les résultats scolaires.
57. En s'appuyant sur le panel 2007 de l'enquête d'évaluation des ménages ruraux au Mexique, Rodríguez-Oreggia et Freije (2010) estiment que le programme *Oportunidades* n'a pas eu d'impact sensible en termes d'emploi, de salaire ou de mobilité intergénérationnelle parmi la cohorte de bénéficiaires considérée. Deux explications possibles à ce phénomène : 1) des perspectives d'emploi limitées dans les communes rurales considérées ou 2) des services de piètre qualité dans les domaines de l'éducation et de la santé, minimisant l'amélioration potentielle des résultats futurs des bénéficiaires actuels sur le marché du travail (voir section 4 pour un examen de la qualité des services de santé dans les économies émergentes). À partir de MxFLS-1 pour 2002, McKee et Todd (à paraître) ont simulé la distribution des revenus, avec et sans *Oportunidades*, pour aboutir à la conclusion que la participation au programme améliore les revenus moyens futurs mais n'a qu'une incidence modeste sur les taux de pauvreté et les inégalités de revenus.
58. Même s'il est en partie financé par les cotisations sociales, le système de santé de la Russie fonctionne de fait selon les mêmes principes.
59. En Inde et au Mexique, les régimes sociaux d'assurance maladie couvrent non seulement les coûts mais ils fournissent aussi des services de santé par le biais de leurs propres infrastructures et personnels.
60. Source : *India National Health Profile*, OMS, www.searo.who.int/LinkFiles/India_CHP_india.pdf.
61. Le régime mexicain offre un accès gratuit à un grand nombre de services de santé. Le régime indien couvre les dépenses d'hospitalisation pour un grand nombre de maladies, jusqu'à un certain montant toutefois et pour un maximum de cinq personnes par ménage, ainsi que les services ambulatoires hors chirurgie. Enfin, en Chine, les régimes couvrent les principales maladies et les frais d'hospitalisation, avec toutefois un taux de remboursement largement inférieur à celui du régime contributif.
62. Voir <http://jointlearningnetwork.org/content/jamkesmas>.
63. Voir par exemple l'article du 11 octobre 2007 paru dans *The Economist* et intitulé « Rural China – Missing the Barefoot Doctors », www.economist.com/node/9944734.
64. En Inde, cette situation tient principalement aux personnes qui paient les services de santé dans le secteur privé, tandis qu'en Chine, les dépenses à la charge des patients découlent en majorité des honoraires versés dans le secteur public (Saksena et al., 2010). En Chine, les hôpitaux publics fonctionnent sur la base d'honoraires, qui représentent 90 % de leurs fonds opérationnels (Hu, 2008).
65. En Inde, on estime que 20 millions de ménages tombent dans la pauvreté chaque année en raison de dépenses de santé trop élevées (PricewaterhouseCooper, 2007). En Chine, en 2008, respectivement 10 et 6 % des ménages à bas revenus des zones rurales et des zones urbaines ont dû faire face à des dépenses de santé « catastrophiques » (Brix et al., 2011).
66. Pour un examen complet des effets du financement de la production sociale sur l'emploi, voir OCDE (2007), chapitre 4.
67. Un tel effet suppose que les revenus de remplacement, comme c'est souvent le cas dans les pays de l'OCDE, soient moins imposés que les salaires.
68. Cela tient essentiellement au fait que la nécessité dans laquelle sont les entreprises du secteur informel de cacher leurs activités les contraint à ne pas se développer, donc à moins emprunter et à moins investir.
69. Pour un examen de la relation entre diverses politiques et l'activité informelle dans un certain nombre de pays de l'OCDE à faible revenu, voir OCDE (2008a).

70. Pour une présentation des divers modèles décrivant les marchés du travail comprenant des secteurs formel et informel, voir Fields (2005).
71. Comme l'ont observé Perry *et al.* (2007), il est parfois difficile d'établir une distinction entre les deux : un micro-entrepreneur qui estime que travailler dans le secteur formel ne se justifie pas financièrement peut être explicitement exclu ou peut s'auto-exclure de ce secteur. Par ailleurs, les travailleurs pauvres exclus des services de santé parce qu'ils vivent dans des régions rurales éloignées ou dans des zones urbaines pauvres peuvent ne pas voir l'intérêt de verser des cotisations au titre de services auxquels ils n'ont pas accès.
72. Camacho *et al.* (2009) étudient les réformes du système de santé de 1993 en Colombie qui ont considérablement élargi l'accès des pauvres à l'assurance maladie non contributive. Les auteurs identifient l'impact de cette couverture accrue en exploitant le profil temporel à partir duquel l'admissibilité au régime a été déterminée dans les communes. D'après leurs conclusions, cette réforme aurait peut-être eu un faible effet négatif sur l'emploi dans le secteur formel. Cependant, du fait de l'augmentation simultanée des prélèvements assis sur le travail, il est difficile de tirer des conclusions définitives à cet égard.
73. Azuara et Marinescu (2010) observent aussi que les effets du *Seguro Popular* sont faibles ou non significatifs. En cas d'effets négatifs, ils semblent être concentrés sur les travailleurs faiblement qualifiés, les travailleurs mariés avec enfants ou les jeunes (moins de 34 ans).
74. D'après les données disponibles, les dépenses par habitant au titre du *Seguro Popular* représentaient 42 % de celles correspondant aux systèmes de protection sociale contributifs, mais ce chiffre n'a qu'une valeur indicative car il inclut les coûts administratifs du régime ; de plus, la qualité n'est pas directement liée aux dépenses de santé.
75. Source : Jurberg et Humphrey (2010) pour le Brésil, et McIntyre *et al.* (2010) pour l'Afrique du Sud.
76. Cela étant, ils peuvent donner lieu à des pressions à la hausse sur les salaires pour compenser la réduction du pouvoir d'achat.
77. Mettre au point un mécanisme de compensation pour les ménages pauvres, ainsi que le suggère par exemple Levy (2008), suppose la mise en œuvre d'une réforme fiscale supplémentaire, ce qui n'est pas toujours possible.
78. Bes (2008) indique qu'en vieillissant, les personnes couvertes par l'assurance privée doivent payer des primes dont le montant augmente et reviennent souvent au système public, qui finit par dépenser des sommes élevées pour des personnes n'ayant pas auparavant cotisé au système public.
79. Il s'agit de la méthode conçue pour le programme anti-pauvreté (voir section 3).

Bibliographie

- Acemoglu, D. et R. Shimer (1999), « Efficient Unemployment Insurance », *Journal of Political Economy*, vol. 107, pp. 893-928.
- Adato, M., T. Roopnaraine, N. Smith, E. Altinok, N. Çelebioğlu et S. Cemal (2007), « An Evaluation of the Conditional Cash Transfer Program in Turkey: Second Qualitative and Anthropological Study », *Rapport final à la direction générale à l'aide sociale et à la solidarité*, Bureau du Premier ministre, Turquie, International Food Policy Research Institute, Washington DC.
- Aguero, J.M., M.R. Carter et I. Woolard (2009), « The Impact of Unconditional Cash Transfers on Nutrition: The South African Child Support Grant », Université de Cape Town, Afrique du Sud.
- Alzúa, M.L., G. Cruces et L. Ripani (2010), « Welfare Programs and Labour Supply in Developing Countries. Experimental Evidence from Latin America », *Document de travail*, n° 0095, CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata.
- Ardington, C., A. Case et V. Hosegood (2009), « Labor Supply Responses to Large Social Transfers: Longitudinal Evidence from South Africa », *American Economic Journal: Applied Economics*.
- Ardington, E. et F. Lund (1995), « Pensions and Development: Social Security as Complementary to Programmes of Reconstruction and Development », *Development Southern Africa*, Vol. 12, n° 4, pp. 557-577.
- Azuara, O. et I. Marinescu (2010), « Informality and the Expansion of Social Protection Programs: The Case of Mexico », document non publié, University of Chicago.
- Banque mondiale (2010a), *Jobs Report Indonesia*, Washington DC.

- Banque mondiale (2010b), *Turkey Country Economic Memorandum – Informality: Causes, Consequences and Policies*, Rapport n°48523-TR, Washington DC, mars.
- Barrientos, A, M.A. Niño-Zarazúa et M. Maitrot (2010), « Social Assistance in Developing Countries Database Version 5.0 », version du 1^{er} juillet 2010.
- Barros, R. et C.H. Corseuil (2004), « The Impact of Regulations on Brazilian Labor Market Performance », *Law and Employment: Lessons from Latin American and the Caribbean*, National Bureau of Economic Research, pp. 273-350.
- Barros, R. (2008), « Wealthier But Not Much Healthier: Effects of a Health Insurance Program for the Poor in Mexico », manuscrit non publié, Stanford.
- Baeza, C.C. et T.G. Packard (2006), *Beyond Survival, Protecting Households from Health Shocks in Latin America*, Stanford University Press et Banque mondiale.
- Bassanini, A., A. Garnero, P. Marianna et S. Martin (2010), « Institutional Determinants of Worker Flows: A Cross-Country/Cross-Industry Approach », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 107, Éditions OCDE, Paris.
- Bertrand, M., S. Mullainathan et D. Miller (2003), « Public Policy and Extended Families: Evidence from Pensions in South Africa », *World Bank Economic Review*, vol. 17, n° 1, pp. 27-50.
- Bes, M. (2008), « Public Tensions, Private Woes in Chile », *Bulletin de l'Organisation mondiale de la santé*, vol. 86, n° 11.
- Besley, T. et R. Burgess (2004), « Can Labor Regulation Hinder Economic Performance? Evidence from India », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 119, n° 1, pp. 91-134.
- Bosch, M. et R.M. Campos-Vazquez (2010), « The Trade-Offs of Social Assistance Programs in the Labor Market: the Case of the "Seguro Popular" Program in Mexico », *CEE Documento de Trabajo*, n° XII, El Colegio de Mexico, Octobre.
- Botero, J., S. Djankov, R. Porta et F.C. Lopez-De-Silanes (2004), « The Regulation of Labor », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 119, n° 4, pp. 1339-1382.
- Brixi, H., Y. Mu, B. Targa et D. Hipgrave (2011), « Equity and Public Governance in Health System Reform – Challenges and Opportunities for China », *Document de travail de recherche sur les politiques de la Banque mondiale*, n° 5530, janvier.
- Caliendo, M., K. Tatsiramos et A. Uhlendorff (2009), « Benefit Duration, Unemployment Duration and Job Match Quality: A Regression-Discontinuity Approach », *IZA Discussion Paper*, n° 4670, Bonn.
- Camacho, A., E. Conover et A. Hoyos (2009), « Effects of Colombia's Social Protection System on Workers' Choice Between Formal and Informal Employment », *Documentos CEDE*, n° 2009-18.
- Campos-Vazquez, R.M. et M. Knox (2010), « Social Protection Programs and Employment: The Case of Mexico's Seguro Popular Program », *CEE Documento de Trabajo*, n° XIV, El Colegio de Mexico, avril.
- Card, D., R. Chetty et A. Weber (2007a), « Cash-On-Hand and Competing Models of Intertemporal Behavior: New Evidence from the Labor Market », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 122, n° 4, pp. 1511-1560.
- Card, D., R. Chetty et A. Weber (2007b), « The Spike at Benefit Exhaustion: Leaving the Unemployment System or Starting a New Job? », *American Economic Review*, vol. 97, n° 2, pp. 113-118.
- Case, A. et A. Deaton (1998), « Large Cash Transfers for the Elderly in South Africa », *Economic Journal*, vol. 108, Wiley-Blackwell, pp. 1330-1361.
- Case, A. et C. Ardington (2006), « The Impact of Parental Death on School Enrolment and Achievement: Longitudinal Evidence from South Africa », *Demography*, vol. 43, n° 3.
- Chetty, R. (2008), « Moral Hazard versus Liquidity and Optimal Unemployment Insurance », *Journal of Political Economy*, vol. 116, n° 2, pp. 173-234.
- Chetty, R. et A. Looney (2006), « Consumption Smoothing and the Welfare Consequences of Social Insurance in Developing Economies », *Journal of Public Economics*, vol. 90, pp. 2351-2356.
- Clark, A. et F. Postel-Vinay (2009), « Job Security and Job Protection », *Oxford Economic Paper*, vol. 61, n° 2, pp. 207-239.
- Cunningham, W. (2000), « Unemployment Insurance in Brazil: Unemployment Duration, Wages and Sectoral Choice », Document internet, Banque mondiale, Washington DC.

- De Carvalho Filho, I.E. (2008), « Old-Age Benefits and Retirement Decisions of Rural Elderly in Brazil », *Journal of Development Economics*, vol. 86, n° 1, Elsevier, pp. 129-146, avril.
- De Janvry, A. et E. Sadoulet, (2005), « Can Mexico's Social Programs Help Reduce Poverty? », *Berkeley Review of Latin American Studies*, hiver, pp. 8-12.
- Delgado, G. et J.C. Cardoso (éd.) (2000), *A Universalizacao de Direitos Sociais no Brazil: a Previdencia Rural nos anos 90*, IPEA, Brasilia.
- Del Valle, A., A. Hijzen, A. Puymoyen, A. Vour'h et T. Xenogiani (2011), « The Labour Market Effects of Extending Health Protection Coverage: A Case Study of Mexico » (titre provisoire), Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Djankov, S. et R. Ramalho (2008), « Employment Laws in Developing Countries », *CEPR Discussion Paper*, n° 7097.
- Domeland, D. et N. Fiess (2006), « Unemployment and Unemployment Insurance », in F.G. Carneiro, I. Gill et R. Paes de Barros (dir. pub.), *The Third Dimension of Labor Markets: Demand, Supply and Institutions in Brazil*, Nova Science, New York, pp. 171-197.
- Edmonds, E.V. (2004), « Does Illiquidity Alter Child Labor and Schooling Decisions? Evidence from Household Responses to Anticipated Cash Transfers in South Africa », *Document de travail*, n° 10265, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Eyal, K. et I. Woolard (2010), « Female Labour Force Participation and the Child Support Grant in South Africa », manuscrit non publié.
- Ferro, A.R. et A.C. Nicollela (2007), *The Impact of Conditional Cash Transfers Programs on Household Working Decision in Brazil*, disponible à l'adresse www.iza.org/conference_files/worldb2007/ferro_a3468.pdf.
- Fields, G. (2005), « A Guide to Multisector Labour Market Models », *Document de travail sur la protection sociale de la Banque mondiale*, n° 0505, Washington DC.
- Fiszbein, A. et N. Schady (2009), « Les transferts conditionnels de fonds : Un moyen de réduire la pauvreté actuelle et future », Banque mondiale, Washington DC.
- Foguel, M. et R. Paes de Barros (2010), « The Effects of Conditional Cash Transfer Programmes on Adult Labour Supply: An Empirical Analysis Using a Time-Series-Cross-Section Sample of Brazilian Municipalities », *Estudos Económicos*, vol. 40, n° 2, juin.
- Gakidou, E., J. Barofsky, C. Bryson-Cahn, D.M. Feehan, D.K. Lee, H. Hernandez-Llamas et C.J.L. Murray (2006), « Assessing the Effect of the 2001-2006 Mexican Health Reform: An Interim Report Card », *The Lancet*, vol. 368, n° 9550, pp. 1920-1935, novembre.
- Gonzago, G. (2003), « Labor Turnover and Labor Legislation in Brazil », *Economía: Journal of the Latin American and Caribbean Economic Association*, vol. 4, n° 1, pp. 165-222.
- Gonzalez, R. (2010), « Employment Policies in Brazil: History, Scope and Limitations », *IPC-IG Working Paper*.
- Grosh, M., C. del Ninno, E. Tesliuc et A. Ouerghi (2008), « For Protection and Promotion – The Design and Implementation of Effective Safety Nets », Banque mondiale, Washington DC.
- Hamoudi, A. et D. Thomas (2005), « Pension Income and the Well-Being of Children and Grandchildren: New Evidence from South Africa », California Center for Population Research, *Online Working Paper Series*, CCPR-043-05.
- Hartley, R.G., J.C. Van Ours et M. Vodopivec (2010), « Incentive Effects of Unemployment Insurance Savings Accounts: Evidence from Chile », *IZA Discussion Paper*, n° 4681, Bonn.
- Heckman, J. et C. Pages (2004), « Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean », National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass.
- Hijzen, A. (2011), « The Labour Market Effects of Unemployment Compensation Schemes: A Case Study of Brazil » (titre provisoire), Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Homedes, N. et A. Ugalde (2009), « Twenty-Five Years of Convoluting Health Reforms in Mexico », *PLOS Medicine*, vol. 6, n° 8, août.
- Hu, S. (2008), « Universal Coverage and Health Financing from China's Perspective », *Bulletin de l'Organisation mondiale de la santé*, vol. 86, n° 11, novembre.
- Hu, Y.-W. et F. Stewart (2009), « Pension Coverage and Informal Sector Workers – International Experiences », *Document de travail de l'OCDE sur l'assurance et les pensions privées*, n° 31, Éditions OCDE, Paris, janvier.

- Joumard, I. et C. André (2010), « Health Care Systems: Efficiency and Institutions », *Document de travail du département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 2010-4, Éditions OCDE, Paris, février.
- Juarez, L. (2008), « Are Informal Workers Compensated for the Lack of Fringe Benefits? Free Health Care as an Instrument for Formality », *ITAM Discussion Paper Serie*, n° 08-04, septembre.
- Jurberg, C. et G. Humphreys (2010), « Brazil's March Towards Universal Coverage », *Bulletin de l'Organisation mondiale de la santé*, n° 88, Genève.
- King, G. et al. (2009), « Public Policy for the Poor? A Randomized Assessment of the Mexican Universal Health Insurance Programme », *The Lancet*, 8 avril.
- Kugler, A. (1999), « The Impact on Firing Costs on Turnover and Unemployment: Evidence from the Colombian Labour Market Reform », *International Tax and Public Finance*, vol. 6, pp. 389-410.
- Kwon, S. (2002), « Achieving Health Insurance for All: Lessons from the Republic of Korea », *Extension of Social Security Paper*, n° 1.
- Lakin, J.M. (2010), « The End of Insurance? Mexico's Seguro Popular, 2001-2007 », *Journal of Health Politics, Policy and Law*, vol. 35, n° 3, juin.
- Lazear, E.P. (1990), « Job Security Provisions and Employment », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, n° 3, pp. 699-726.
- Leibbrandt, M., I. Woolard, A. Finn et J. Argent (2010), « Trends in South African Income Distribution and Poverty Since the Fall of Apartheid », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 101, Éditions OCDE, Paris.
- Levy, S. et E. Rodriguez. (2004), « Economic Crisis, Political Transition, and Poverty Policy Reform: Mexico's Progresa-Oportunidades Program », *Policy Dialogue Series*, Banque interaméricaine de développement, Washington.
- Levy, S. (2008), *Good Intentions, Bad Outcomes – Social Policy, Informality and Economic Growth in Mexico*, Brookings Institution Press, Washington.
- Lobato, L. et L. Burlandy (2000), « The Context and Process of Health Care Reform in Brazil », in S. Fleury, S. Belmatrino et E. Baris (dir. pub.), *Reshaping Health Care in Latin America – A Comparative Analysis of Health Care Reform in Argentina, Brazil, and Mexico*, IDRC, Ottawa.
- Margolis, D. (2008), « Unemployment Insurance Versus Individual Unemployment Accounts and Transitions to Formal and Versus Informal Sector Jobs », document interne.
- Marimom, R. et F. Zilibotti (1999), « Unemployment vs. Mismatch of Talents: Reconsidering Unemployment Benefits », *Economic Journal*, avril.
- Marinho, D.N.C., M.V. Balestro et M.I.M.T. Walter (2010), « Políticas Públicas de Emprego no Brasil, Avaliação Externa do Programa Seguro-Desemprego », *Ministerio do Trabalho e Emprego*.
- McIntyre, D. et al. (2008), « Beyond Fragmentation and Towards Universal Coverage: Insights from Ghana, South Africa and the United Republic of Tanzania », *Bulletin de l'Organisation mondiale de la santé*, vol. 86, n° 11.
- McKee, D. et P. Todd (à paraître), « The Longer-Term Effects of Human Capital Enrichment Programs on Poverty and Inequality: Oportunidades in Mexico », à paraître dans *Estudios de Economía*.
- Medeiros, M., T. Britto et F.V. Soares, (2008), « Targeted Cash Transfer Programmes in Brazil: BPC and the Bolsa Familia », *Document de travail*, n° 46, International Policy Centre for Inclusive Growth.
- Micco, A. et C. Pagés (2006), « The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data », *IZA Discussion Paper*, n° 2433, Bonn.
- Mitra, S. (2009), « Disability Screening and Labor Supply: Evidence from South Africa », *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 99, n° 2, pp. 512-516.
- Niño-Zarazúa, M., A. Barrientos, D. Hulme et S. Hickey, (2010), « Social Protection in Sub-Saharan Africa: Will the Green Shoots Blossom? », *Brooks World Poverty Institute Working Paper Series*, n° 11610, BWPI, University of Manchester.
- O'Donnell, O. et al. (2008), « Who Pays for Health Care in Asia? », *Journal of Health Economics*, vol. 27.
- OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2007), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2008a), *Croissance et inégalités : Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris

- OCDE (2008b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2008c), *OECD Review of Health Systems: Turkey*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009), *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Chili*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010a) *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010b), « Maintenir les mesures d'activation pendant la crise », Réunion de l'OCDE au niveau ministériel sur l'emploi et le travail, « Faire face à la crise de l'emploi : Les réponses des politiques sociales et de l'emploi », 28-29 septembre 2009.
- OCDE (2011a), *Études économiques de l'OCDE : Mexique*, Paris, à paraître.
- OCDE (2011b), « Effets sur le marché du travail des systèmes de protection sociale dans les économies émergentes », documentation complémentaire sur le chapitre 2 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, consultable en ligne uniquement à l'adresse www.oecd.org/emploi/perspectives.
- Organisation mondiale de la santé (2010), *Le financement des systèmes de santé : Le chemin vers une couverture universelle, Rapport sur la santé dans le monde*, Genève.
- Orszag, J., P. et D. Snower (1999), « The Impact of Individual Accounts: Piecemeal Versus Comprehensive Approaches », Document présenté lors de la Conférence annuelle de la Banque mondiale sur l'économie du développement, Banque mondiale, Washington DC, 29 avril 1999.
- Parsons, D.O. (2010), « The Firing Cost Implications of Alternative Severance Pay Designs », *IZA Discussion Paper*, n° 4967, Bonn.
- Perry, G.E., W.F. Maloney, O.S. Arias, P. Fajnzylber, A.D. Mason et J. Saavedra-Chanduvi (2007), *Informality – Exit and Exclusion*, World Bank American Latin American and Caribbean Studies, Banque mondiale, Washington DC.
- Piggot, J., D.A. Robalino, et S. Jimenez-Martin, (2009), « Incentive Effects of Retirement Income Transfers », in R. Holzmann et al. (dir. pub.), *Closing the Coverage Gap: The Role of Social Pensions and Other Retirement Income Transfers*, Banque mondiale, Washington DC, pp. 125-148.
- Posel, D., J.A. Fairburn et F. Lund, (2006), « Labour Migration and Households: A Reconsideration of the Effects of the Social Pension on Labour Supply in South Africa », *Economic Modelling*, vol. 23, n° 5, pp. 836-853.
- PricewaterhouseCoopers (2007), *Healthcare in India*, Emerging market report.
- Puymoyen, A. et T. Xenogiani (2011), « The Labour Market Effects of Cash Transfers: A Case Study of South Africa » (titre provisoire), Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Ranchhod, V. (2010), « Household Responses to Adverse Income Shocks: Pensioner Out-Migration and Mortality in South Africa », Southern Africa Labour and Development Research Unit, *Document de travail*, n° 35.
- Ribas, R. et F.V. Soares (2011), « Is the Effect of Conditional Transfers on Labor Supply Negligible Everywhere? », Document présenté lors de la 6^e conférence IZA/Banque mondiale sur l'emploi et le développement, organisée en juin 2011 à Mexico, www.iza.org/conference_files/worldb2011/ribas_r6802.pdf.
- Ribe, H., D.A. Robalino et I. Walker (2010), *From Right to Reality: Achieving Effective Social Protection for all in Latin America and the Caribbean*, Banque mondiale, Washington DC.
- Robalino, D. et L. Sanchez-Puerta (2008), « Managing Labor Market Risks and Creating Better Jobs: Alternative Designs for Income Protection and Active Labor Market », non publié.
- Robalino, D., M. Vodopivec et A. Bodor (2009), « Savings for Unemployment in Good or Bad Times: Options for Developing Countries », *IZA Discussion Paper*, n° 4516, Bonn.
- Rodriguez-Oreggia, E. et S. Freije (2008), « Una Evaluación de Impacto sobre el Empleo, los Salarios y la Movilidad Ocupacional Intergeneracional del Programa Oportunidades », chapitre 2 de *SEDESOL A Diez Años de Intervención en Zonas Rurales (1997-2007). Evaluación Externa del Programa Oportunidades 2008*, Tome 1, Secretaría de Desarrollo Social, Mexico, D.F.
- Roxk, C., G. Schieber, P. Harimurti, A. Tandon et A. Somanathan (2009), *Health Financing in Indonesia – A Reform Road Map*, Banque mondiale, Washington DC.
- Saksena, P., K. Xu, R. Elovaino et J. Perrot (2010), « Health Services Utilization and Out-of-Pocket Expenditure at Public and Private Facilities in Low-Income Countries », *Rapport sur la santé dans le monde 2010, Document de référence*, n° 20.

- Skoufias, E. et V. Di Maro (2008), « Conditional Cash Transfers, Adult Work Incentives, and Poverty », *Journal of Development Studies*, vol. 44, n° 7, pp. 935-960.
- Skoufias, E. et S.W. Parker (2001), « Conditional Cash Transfers and Their Impact on Child Work and Schooling: Evidence from the PROGRESA Program in Mexico », *Economía*, vol. 2, n° 1, pp. 45-96.
- Stiglitz, J. et J. Yun (2005), « Integration of Unemployment Insurance with Retirement Insurance », *Journal of Public Economics*, vol. 89, pp. 2037-2067.
- Tatsiramos, K. (2009), « Unemployment Insurance in Europe: Unemployment Duration and Subsequent Employment Stability », *Journal of the European Economic Association*, vol. 7, n° 6, pp. 1225-1260.
- Tavares, P.A. (2008), « Efeito do Programa Bolsa Família sobre o Trabalho das Mães », *Anais do XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, Caxambú- MG*.
- Urbina, M. (2008), « Sistema de Protección Social en Salud – Seguro Popular de Salud – Evaluación de Consistencia y Resultados 2007 », INSAID, disponible à l'adresse http://portal.salud.gob.mx/sites/salud/descargas/pdf/evaluaciones/ecr07/resumen_ejecutivo_spss07.pdf.
- Valdes-Prieto, S. (2009), « The 2008 Chilean Reform to First-Pillar Pensions », *CESifo Working paper Series*, n° 2520.
- Van Doorslaer, E., O. O'Donnel, R.P. Rannan-Eliya et A. Somanathan (2006), « Effect of Health Payments on Poverty Estimates in 11 Countries in Asia: An Analysis of Household Survey Data », *The Lancet*, vol. 368.
- Van Ours, J.C. et M. Vodopivec (2008), « Does Reducing Unemployment Insurance Generosity Reduce Job Match Quality? », *Journal of Public Economics*, vol. 92, n° 3-4, pp. 684-695.
- Venn, D. (2009), « Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 89, Éditions OCDE, Paris.
- Vodopivec, M. (2009), « Introducing Unemployment Insurance to Developing Countries », *IZA Discussion Paper*, n° 6, Bonn.
- Vodopivec, M. et M.H. Tong (2008), « China: Improving Unemployment Insurance », *Document de travail de la Banque mondiale sur la protection sociale*, n° 0820, Washington DC.
- Wagstaff, A. (2009), « Social Health Insurance Reexamined », *Health Economics*.
- Williams, M.J. (2007), « The Social and Economic Impacts of South Africa's Child Support Grant », *Economic Policy Research Institute Working Paper*, n° 40, Cape Town.
- Woolard, I. et M. Leibbrandt (2010), « The Evolution and Impact of Unconditional Cash Transfers in South Africa », *Document présenté lors de la Conférence ABCDE, Stockholm, mai*.
- Xu, K., D.E. Evans, K. Kawabate et R. Zeramdini (2003), « Household Catastrophic Health Expenditure: A Multicountry Analysis », *The Lancet*, vol. 362.
- Zhu, Y. (2009), « A Case Study on Social Security Coverage Extension in China », *ISSA Working Paper*, n° 7, disponible à l'adresse www.issa.int/aiss/content/download/91350/1830628/file/2-paper7-YZhu.pdf.

Chapitre 3

La volatilité des gains : causes et conséquences

Ce chapitre présente, pour la première fois pour un grand nombre de pays de l'OCDE, des estimations comparables de la mesure dans laquelle les gains des individus fluctuent d'une année à l'autre. On examine quels sont les individus les plus susceptibles d'être affectés par la volatilité des gains et quelles en sont les causes, et on analyse l'impact de la fiscalité et des allocations. On examine aussi comment les salaires et les gains varient tout au long du cycle conjoncturel, cherchant à comprendre comment les politiques publiques et les dispositifs institutionnels influent sur ces fluctuations et à apprécier l'importance relative des différentes marges d'ajustement. En ventilant les résultats selon le niveau de formation, on examine aussi, dans ce chapitre, l'effet du cycle conjoncturel sur les inégalités de gains, un aspect clef dans l'optique de la cohésion sociale qui, jusqu'à présent, n'a été analysé que pour quelques pays.

Résultats clés

De nombreux travailleurs connaissent d'importantes fluctuations de leurs gains liés au travail, avant impôts, d'une année à l'autre, en raison de variations de leur temps de travail, des flux d'entrée et de sortie de l'emploi et des variations de rémunération. Les jeunes qui entrent sur le marché du travail et les travailleurs qui occupent des emplois qui ne relèvent pas du modèle dominant (emplois temporaires ou travail indépendant, par exemple) sont les plus susceptibles de connaître aussi bien de fortes augmentations que de fortes diminutions de leurs gains. Les autres travailleurs, par exemple ceux qui ont un faible niveau de formation, sont en mauvaise santé ou approchent de la retraite ont uniquement une probabilité accrue de subir une forte diminution de leurs gains. Cependant, même une fois qu'il a été tenu compte des caractéristiques personnelles et d'emploi, il apparaît qu'il y a d'importantes différences entre pays du point de vue de la volatilité des gains. L'incidence de la volatilité des gains tend à être relativement faible dans les pays où le dynamisme du marché du travail – tel que mesuré au travers de l'intensité des embauches, des licenciements et des cessations volontaires d'emploi – est particulièrement fort.

Il est souvent difficile pour les travailleurs d'anticiper l'évolution de leurs gains et de savoir si les changements auront un caractère temporaire ou permanent. En outre, l'assurance privée et les marchés financiers sont mal équipés pour protéger les ménages contre les fluctuations de leurs gains. Les baisses importantes des gains individuels sont associées à un risque accru de pauvreté et de difficultés financières pour les ménages, en particulier pour les ménages les plus pauvres. Les systèmes fiscaux et de prestations peuvent contribuer à protéger les ménages contre la volatilité des gains. La fiscalité joue un rôle déterminant pour ce qui est de réduire l'impact des fluctuations des gains des travailleurs à plein-temps, tandis que les transferts – tels que les allocations chômage et l'aide sociale – jouent un rôle plus important lorsque la volatilité des gains est due aux mouvements d'entrée et de sortie de l'emploi.

Les systèmes fiscaux et de transferts peuvent réduire le risque de pauvreté ou de difficultés financières en cas de chute des gains, mais ils sont aussi susceptibles d'absorber les retombées positives potentielles d'un accroissement des gains et d'amplifier l'effet du cycle conjoncturel sur les gains. Des prestations chômage généreuses peuvent amoindrir la résistance aux licenciements de la part de salariés et allonger les durées de chômage, conduisant à une contraction plus marquée des gains en phase de ralentissement lorsque le chômage augmente. Des taux d'imposition élevés vont de pair avec une plus grande volatilité conjoncturelle des salaires horaires car ils réduisent la résistance des travailleurs aux ajustements de salaires bruts. Durant une récession, ces effets amplifient les réductions des gains et des recettes publiques, faisant qu'il est plus difficile pour les pouvoirs publics d'assurer une protection contre les fluctuations des gains lorsque le besoin en est le plus grand.

Une fiscalité modérément progressive et des allocations chômage généreuses, associées à une application stricte des conditions de disponibilité pour un emploi et à une stratégie d'activation bien conçue, peuvent constituer un cadre solide pour concilier le dynamisme du marché du travail et une garantie suffisante des revenus. Ces mesures peuvent être coûteuses et les pays doivent profiter des périodes de croissance pour bien asseoir leur solidité financière de façon à pouvoir soutenir les revenus des travailleurs en période de ralentissement. Il faut aussi veiller à ce que ces systèmes n'accroissent pas le chômage structurel.

La protection de l'emploi – en particulier des règles strictes de licenciement pour les travailleurs sous contrat régulier – atténue effectivement l'impact à court terme des chocs macroéconomiques sur l'emploi et les gains. Cependant, des règles strictes en matière de licenciements tendent aussi à rendre les effets des chocs sur les revenus du travail plus durables, notamment en allongeant les délais d'ajustement des salaires. En outre, une protection stricte de l'emploi est souvent associée à un marché du travail dual, et les travailleurs sous contrat temporaire sont davantage susceptibles de connaître la volatilité des gains que les travailleurs sous contrat régulier. Les responsables publics doivent trouver un équilibre entre l'effet protecteur des revenus d'une stricte protection de l'emploi et les gains d'efficacité associés à une moindre protection de l'emploi, outre la prise en compte de l'objectif consistant à minimiser le dualisme du marché du travail.

Introduction

Les gains liés à l'activité sur le marché du travail jouent un rôle majeur dans le bien-être des ménages. Pourtant, on n'a guère cherché à voir, dans les études, dans quelle mesure la volatilité du marché du travail se traduit par des fluctuations au fil du temps des niveaux de revenu pour les individus et pour les ménages. Les gains des travailleurs sont susceptibles de fluctuer dans le temps du fait du caractère dynamique des marchés du travail modernes, caractérisés par de constants redéploiements de main-d'œuvre (OCDE, 2009, 2010a). Même les travailleurs restant dans le même emploi peuvent voir leurs gains varier considérablement d'une période à l'autre si, par exemple, leurs horaires de travail sont irréguliers ou si leur rémunération dépend de commissions ou de primes. Les systèmes fiscaux et de transferts, dans les pays de l'OCDE, sont destinés à amortir les chocs importants sur les gains. Cependant, si la protection apportée par ces systèmes est limitée, la volatilité des gains pourrait entraîner un accroissement de l'insécurité et du risque de pauvreté pour les ménages, en particulier pour ceux qui n'ont pas accès au crédit ou qui n'ont pas d'épargne.

Ces risques sont amplifiés durant une récession, lorsque la proportion d'individus qui connaissent une forte augmentation de leurs gains diminue et que la proportion de ceux qui connaissent une forte diminution de leurs gains augmente. La plupart des études concernant l'impact du cycle conjoncturel sur le marché du travail, y compris les précédents travaux de l'OCDE, étaient essentiellement axées sur les fluctuations de l'emploi et du chômage. Pourtant, du point de vue du bien-être des travailleurs, il est essentiel de savoir dans quelle mesure un ralentissement conjoncturel se traduit par des fluctuations au niveau des gains sur le marché du travail – ce qui exprime l'*effet conjugué* des variations de l'emploi, du *temps de travail* et des *salaires*. De fait, une récession peut avoir un impact sur les revenus issus du travail même si les travailleurs ne perdent pas leur emploi, parce qu'elle affecte le nombre d'heures de travail rémunérées (baisse de la rémunération des heures supplémentaires ou réduction temporaire du temps de travail) et/ou réduit le salaire horaire

réel (en pesant, généralement, sur la progression des salaires nominaux). Ces questions revêtent une importance particulière au lendemain de la « Grande récession » de 2008/09. Dans plusieurs pays, les ajustements sur le marché du travail se sont opérés en grande partie par des réductions du temps de travail plutôt que par des pertes d'emploi. Pour quantifier le coût d'une récession pour les travailleurs, il faut, à tout le moins, prendre en compte toutes les sources de pertes de revenus du travail. C'est aussi d'une importance capitale pour les budgets publics en période de récession car la réduction des revenus bruts du travail se reflète directement dans la baisse des recettes publiques.

Pour la première fois, sont présentées dans ce chapitre des estimations comparables de l'incidence de la volatilité des gains individuels dans un grand nombre de pays de l'OCDE. On examine aussi dans quelle mesure les systèmes fiscaux et de prestations, et les ménages eux-mêmes, contrebalancent la volatilité des gains et si la volatilité accroît le risque de pauvreté et de difficultés financières pour les ménages. Se fondant sur des données globales et au niveau des branches d'activité, on examine aussi dans ce chapitre, pour la première fois dans les travaux de l'OCDE, comment les salaires et les gains s'ajustent tout au long du cycle d'activité et on analyse le rôle que les politiques publiques et les institutions jouent pour ce qui est d'influer sur les fluctuations des gains, outre l'importance relative des différentes marges d'ajustement¹. Enfin, en faisant intervenir le niveau de formation, on examine l'effet du cycle sur les inégalités de gains, un aspect clé du point de vue de la cohésion sociale qui, jusqu'à présent, n'a fait l'objet d'investigations que dans quelques pays.

L'analyse développée dans ce chapitre couvre une période antérieure au déclenchement de la récession mondiale de 2008/09, de sorte qu'il faut procéder avec prudence pour appliquer les enseignements tirés de récessions passées à la situation actuelle. Sauf en Espagne, au États-Unis, en Irlande et en Islande, l'augmentation du chômage durant la récession de 2008/09 a été plus limitée que celle enregistrée généralement au cours des précédentes récessions. Le chapitre 1 examine certains des facteurs qui peuvent expliquer cette différence de situation, notamment les vastes plans de relance budgétaire, le phénomène de rétention de main-d'œuvre (encouragé par des mesures de chômage partiel) et, dans certains pays, les réformes apportées aux politiques d'activation au cours de la décennie passée. On pouvait donc s'attendre à ce que le choc sur les gains issus du travail soit plus limité qu'au cours des précédentes récessions. Les changements apportés aux systèmes d'indemnisation du chômage durant la récession – en particulier les mesures prises pour étendre la couverture à des travailleurs qui, auparavant, n'étaient pas couverts – peuvent aussi avoir protégé les ménages contre les chocs sur leurs gains différemment de ce qui était le cas avant la récession. L'efficacité du filet de protection sociale durant la récession de 2008/09 est examinée au chapitre 1.

Le chapitre est structuré comme suit. La section 1 décrit l'incidence de la volatilité des gains dans les pays de l'OCDE. La section 2 traite des conséquences de la volatilité des gains pour les individus et les ménages, en examinant le rôle des systèmes fiscaux et de transferts pour ce qui est de protéger les ménages contre la volatilité des gains et l'impact de la volatilité des gains sur le risque de pauvreté des ménages et leurs difficultés financières. Se situant à un niveau global, la section 3 examine dans quelle mesure le cycle conjoncturel affecte les gains totaux et analyse l'importance relative des différentes marges d'ajustement. La section 4 analyse le rôle joué par certaines institutions du marché du travail pour ce qui est d'amplifier/atténuer ou d'abrégier/prolonger les effets du cycle conjoncturel sur les gains, les salaires et le temps de travail. Enfin, la section 5 examine

comment les inégalités de gains entre travailleurs selon le niveau de formation fluctuent au cours du cycle conjoncturel et dans quelle mesure ces fluctuations sont affectées par les institutions du marché du travail.

1. Volatilité des gains individuels

Volatilité des gains dans les pays de l'OCDE

Il y a plusieurs façons de mesurer la volatilité des gains (voir encadré 3.1). Dans cette section, nous adopterons une méthode utilisée par le *Congressional Budget Office* des États-Unis (2007) et définirons la volatilité des gains individuels selon que les travailleurs enregistrent une forte augmentation d'une année à l'autre ou, à l'inverse, une forte diminution de leurs gains annuels bruts provenant du travail. Précisément, un travailleur sera réputé avoir eu des gains volatiles si ses gains annuels provenant du travail ont augmenté de 20 % ou, à l'inverse, diminué de 20 %, en termes réels, d'une année à l'autre².

Encadré 3.1. Diverses façons de mesurer la volatilité des gains

Pour tenter d'expliquer les causes de l'accentuation des inégalités des gains aux États-Unis, Gottschalk et Moffitt (1994) ont eu une démarche novatrice en distinguant entre les variations *permanentes* des gains dues à des facteurs comme le biais technologique et les variations *transitoires*, à propos desquelles on parle d'*instabilité* des gains ou des revenus. Cette démarche a eu un grand retentissement et a inspiré de nombreux travaux consacrés à étudier l'évolution de l'instabilité des gains au fil du temps. En général, pour estimer des variations transitoires des gains, il faut s'appuyer sur des modèles économétriques complexes et diverses hypothèses quant à la forme des fonctions qui peuvent profondément modifier les estimations [encore que des travaux ultérieurs de Gottschalk et Moffitt (2009) aient montré que des statistiques plus simples fondées sur l'observation de l'écart par rapport à une moyenne de longue période donnent une bonne approximation des estimations de variations transitoires obtenues à l'aide de modèles fondés sur des séries chronologiques plus complexes]. On a aussi besoin de séries longues de données concernant les gains individuels. De ce fait, les travaux existants sont largement centrés sur les États-Unis (où de telles séries de données sont aisément accessibles) et les estimations au niveau international de l'instabilité des gains sont rares (à l'exception des travaux de Gangl, 2005).

Récemment, un nouveau type de recherche s'est développé qui a consisté à examiner la *volatilité* des gains ou la variation globale des gains pour les individus ou les ménages au fil du temps. À la différence des modèles bâtis sur des séries chronologiques complexes utilisés dans la littérature sur l'instabilité des gains, cette approche utilise des mesures beaucoup plus simples fondées sur l'observation de la variation individuelle ou transversale des gains. Certes, cette approche ne permet pas de distinguer entre variation permanente et variation transitoire des gains, mais plusieurs auteurs estiment que des mesures globales de la volatilité des gains sont, en fait, plus utiles pour examiner l'impact potentiel en termes de *risque* car aussi bien les variations permanentes que les variations transitoires de gains sont susceptibles d'avoir un impact sur le bien-être des ménages (par exemple, Shin et Solon, 2008 ; Dynan et al., 2007). Naturellement, un accroissement de la volatilité n'est pas nécessairement un indicateur d'un accroissement du risque : les variations de gains peuvent être le résultat de décisions volontaires de la part des ménages. Même si les variations de gains sont involontaires, l'ampleur de leur impact sur le bien-être des ménages dépendra de la mesure dans laquelle la consommation des ménages sera protégée contre la volatilité des gains par le système fiscal et de transferts,

Encadré 3.1. Diverses façons de mesurer la volatilité des gains (suite)

par le marché de l'assurance et par la réaction des ménages eux-mêmes en termes d'offre de travail et d'épargne (cette question sera examinée de façon plus approfondie à la section 2). Néanmoins, il faut connaître l'étendue des fluctuations des gains, dans un premier temps, pour comprendre les risques qui pèsent sur les gains.

Il y a trois façons, principalement, d'estimer la volatilité des gains, qui toutes nécessitent des données longitudinales sur les gains individuels :

- Méthodes fondées sur des séries chronologiques (par exemple, Hällsten *et al.*, 2010 ; McManus et DiPrete, 2000 ; Beach *et al.*, 2006) : la volatilité des gains est calculée pour chaque individu par référence à l'écart-type ou à l'évolution des gains sur plusieurs périodes consécutives (en règle générale, 5-8 ans). La mesure globale de la volatilité des gains pour un pays ou un sous-groupe correspond alors à la moyenne des écarts-types individuels.
- Méthodes transversales (par exemple, Shin et Solon, 2007 ; Dynan *et al.*, 2007 ; Ziliak *et al.*, 2010) : la volatilité des gains est assimilée à la variance transversale ou à l'écart-type de l'évolution des gains d'une année à l'autre. L'idée est que l'accroissement de la volatilité des gains doit apparaître en tant que dispersion accrue des variations d'une année à l'autre.
- Méthodes par catégories (par exemple, US Congressional Budget Office, 2007 ; Dynan *et al.*, 2007) : un individu est défini comme ayant des gains volatils s'il enregistre une forte augmentation ou une forte diminution de ses gains d'une année à l'autre. On calcule ensuite une mesure globale de la volatilité des gains qui correspond à la proportion de travailleurs, dans un pays ou dans un sous-groupe, ayant des gains volatils.

Chacune de ces méthodes présente des avantages et des inconvénients. La méthode bâtie sur des séries chronologiques demande beaucoup de données car on a besoin de séries longues de données pour chaque individu. Les méthodes transversales et par catégories nécessitent moins de données mais sont davantage soumises aux erreurs de mesure, car elles reposent uniquement sur des variations d'une année à l'autre et non pas sur une évolution sur longue période. La méthode des séries chronologiques comme la méthode par catégories présentent l'avantage de fournir des indicateurs de la volatilité des gains au niveau individuel qui peuvent être rapprochés des caractéristiques personnelles ou d'emploi des individus pour expliquer comment la volatilité des gains varie en fonction, par exemple, de la formation ou de l'âge.

Cette approche présente plusieurs avantages. Premièrement, elle s'appuie sur des données de gains qui sont relativement faciles à obtenir pour un grand nombre de pays sur une base comparable³. Deuxièmement, comme on définit la volatilité au niveau individuel (au lieu de considérer un indicateur synthétique pour tout un pays ou un sous-ensemble de travailleurs), il est possible d'examiner comment les caractéristiques personnelles et d'emploi influent sur l'incidence de la volatilité. Troisièmement, les mesures de la volatilité peuvent être calculées sur la base de données provenant d'enquêtes longitudinales couvrant au minimum deux années, sans nécessiter de données provenant de séries chronologiques longues, ce qui accroît le nombre de pays pour lesquels des mesures comparables de la volatilité des gains peuvent être calculées. En revanche, cette méthode fait qu'il est impossible de distinguer entre variations permanentes et variations transitoires des gains, ce qui peut avoir d'importantes implications sur le plan des politiques publiques. La période relativement courte sur laquelle les estimations sont construites fait qu'il est difficile de distinguer entre éléments structurels et éléments conjoncturels influant sur la volatilité des

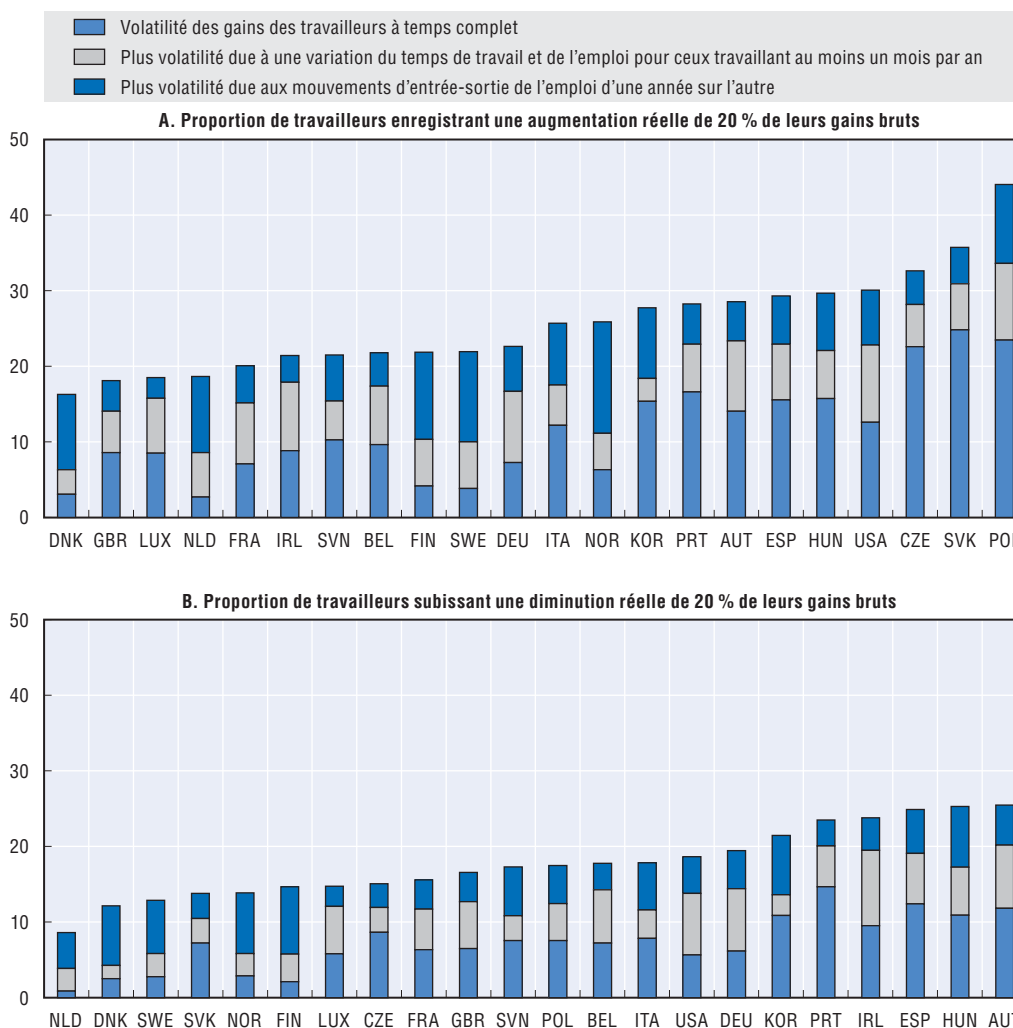
gains, les différents pays en étant vraisemblablement à des moments différents du cycle conjoncturel. Il faut en tenir compte dans les comparaisons entre pays. Le fait de se focaliser sur les variations d'une année à l'autre risque aussi d'entraîner une surestimation de l'ampleur de la volatilité des gains du fait que seront prises en compte des variations ponctuelles ou même par suite d'erreurs de mesure⁴.

Il y a de multiples raisons pour lesquelles les gains des travailleurs peuvent varier d'une année à l'autre. Le taux de salaire de base peut être ajusté à la hausse ou à la baisse ; les travailleurs peuvent accroître ou réduire le nombre d'heures supplémentaires effectuées ; ils peuvent (ou non) percevoir une rémunération liée à la performance, des commissions ou un intéressement aux résultats ; ils peuvent passer d'un emploi à temps complet à un emploi à temps partiel (ou inversement), prendre un second emploi ou évoluer entre travail, chômage et inactivité ; ou bien encore, les revenus issus du travail indépendant peuvent fluctuer en fonction de l'activité. Prenant en compte les gains *annuels*, les données utilisées dans cette section ne conviennent pas pour examiner la stricte volatilité des salaires. Cependant, en examinant la volatilité des gains des travailleurs qui présentent des niveaux différents d'attachement au marché du travail, on peut se faire une idée de la plus ou moins grande importance des différents types d'ajustement sur la volatilité globale des gains.

Le graphique 3.1 montre l'incidence de la volatilité des gains dans les pays de l'OCDE pour lesquels les données sont disponibles, au milieu des années 2000⁵. Les estimations présentées concernent les travailleurs âgés de 25 à 59 ans, cela afin de minimiser la possibilité que les résultats soient impactés par les jeunes qui entrent sur le marché du travail et les seniors qui accèdent à la retraite (la volatilité des gains pour les jeunes et les seniors est examinée plus loin). En général, la volatilité des gains est particulièrement forte en Autriche, en Corée, en Espagne, en Hongrie et au Portugal : dans tous ces pays, on observe une forte incidence de mouvements de grande ampleur, à la hausse comme à la baisse. En outre, une forte proportion de travailleurs ont enregistré une nette augmentation de leurs gains en Pologne, en République slovaque et en République tchèque, alors que d'importantes diminutions sont relativement fréquentes en Irlande. À l'exception de la Pologne, de la République slovaque et de la République tchèque, où la croissance annuelle du PIB excédait 6 % durant la période examinée, il existe un degré de symétrie important entre augmentation et diminution des gains : les pays dans lesquels une forte proportion de travailleurs a bénéficié d'une augmentation de ses gains sont aussi généralement des pays dans lesquels une forte proportion de travailleurs a subi une diminution de ses gains⁶.


De nombreux travailleurs employés à temps complet au cours des deux années ont des gains volatils, en particulier dans les pays où le niveau global de volatilité est élevé. Seulement une proportion relativement faible de salariés changent d'emploi d'une année à l'autre chaque année (OCDE, 2010a), de sorte qu'en moyenne, dans les pays pour lesquels les données sont disponibles, environ un quart de la volatilité des gains dans l'emploi à plein-temps s'explique par des changements touchant l'emploi, le reste pouvant être imputé aux changements touchant les gains dans le cadre des emplois existants (Venn, 2011). Les mouvements d'entrée et de sortie de l'emploi contribuent aussi pour beaucoup à la volatilité des gains, plus, d'ailleurs, dans le sens d'une diminution des gains que dans le sens d'une augmentation et dans les pays où le niveau global de la volatilité des gains est faible. Dans la suite de cette section, l'analyse sera centrée sur deux grands types de volatilité des gains : i) la *volatilité des gains des travailleurs à temps complet*, qui se réfère à la volatilité des gains des travailleurs qui occupaient un emploi à temps complet toute l'année au cours des deux années (pas nécessairement sur le même emploi) pour lesquelles la volatilité des gains est

Graphique 3.1. Incidence de la volatilité des gains bruts provenant du travail d'une année à l'autre



Note : Les années de référence pour les revenus sont les années 2004-07 pour tous les pays à l'exception du Danemark (2004-05), des États-Unis (1995-96), de la France (2005-06), et de l'Italie et du Portugal (2006-07). Est estimée sur l'ensemble des travailleurs la proportion de travailleurs ayant travaillé au moins un certain temps au cours, au moins, de l'une des deux années pour lesquelles les estimations sont calculées. Les pays sont classés de gauche à droite, du degré de volatilité des gains le plus faible au plus élevé pour un emploi à plein-temps.

Source : Les estimations de l'OCDE sont établies sur la base des Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC), sauf pour l'Allemagne, la Corée, les États-Unis et le Royaume-Uni, pour lesquels les données proviennent, respectivement, des Cross-National Equivalence Files du German Socio-Economic Panel, de l'enquête Korean Labor and Income Panel Survey, du Panel Study of Income Dynamics (PSID) et de l'enquête British Household Panel Survey.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481529>

calculée ; et ii) la *volatilité globale des gains*, qui se réfère à la volatilité des gains de l'ensemble des travailleurs qui ont travaillé au moins un certain temps au cours de l'une des deux années pour lesquelles la volatilité des gains est calculée.

Les tendances concernant la volatilité des gains varient largement selon les pays pour lesquels les données sont disponibles (voir Venn, 2011). La volatilité des gains des travailleurs à temps complet s'est accrue au fil du temps en Allemagne et aux États-Unis, s'est réduite en Corée et est restée relativement constante au Royaume-Uni (si l'on met à part une augmentation, à la fin des années 90, liée à l'introduction du salaire minimum). Au cours des

années les plus récentes, la volatilité globale des gains est orientée à la baisse dans les quatre pays⁷. De même que les tendances à plus long terme, le cycle conjoncturel contribue probablement de façon notable à la volatilité des gains individuels et il pourrait expliquer pour partie les différences entre pays concernant la volatilité des gains, comme présenté sur le graphique 3.1. Les périodes de montée du chômage s'accompagnent généralement plutôt de fortes diminutions des gains et d'une raréfaction des fortes augmentations, du fait de plus amples fluctuations des gains des travailleurs à temps complet, d'une augmentation du nombre des sorties du marché du travail et d'une réduction du nombre des entrées. Cependant, des différences marquées entre pays donnent à penser que les politiques spécifiques à chaque pays et le cadre institutionnel peuvent influencer sur la manière dont le cycle conjoncturel affecte la volatilité des gains. Malheureusement, il n'est pas possible d'examiner plus en détail les effets du cycle conjoncturel sur la volatilité des gains en exploitant des données microéconomiques, car rares sont les pays qui ont des séries suffisamment longues de données concernant la volatilité des gains. On reviendra sur cette problématique en exploitant des données globales et au niveau des branches aux sections 3, 4 et 5 du présent chapitre.

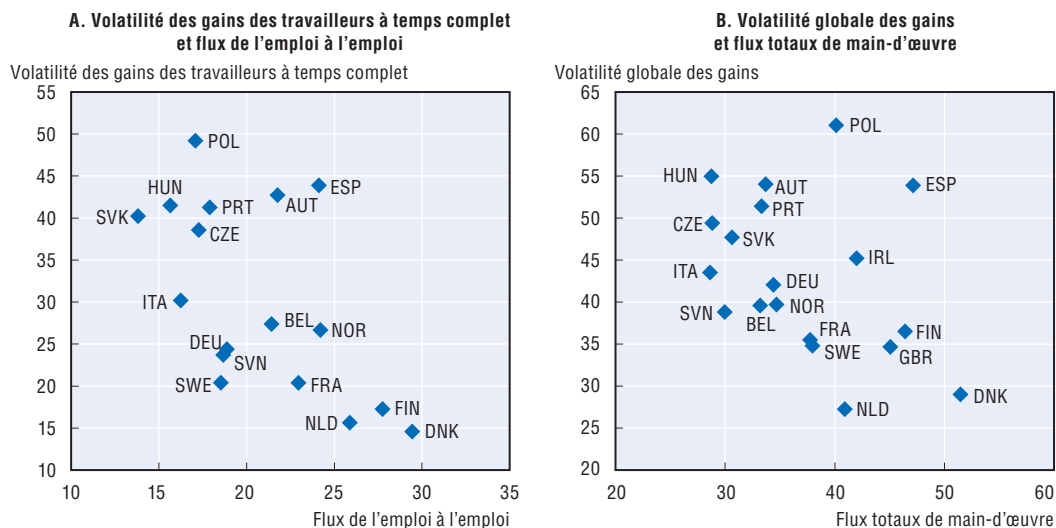
Les explications des différences entre pays en terme de volatilité des gains

Les différences importantes entre pays en terme de volatilité des gains mises en évidence sur le graphique 3.1 conduisent à se demander dans quelle mesure les politiques et institutions nationales influent sur l'incidence de la volatilité des gains, par delà les effets du cycle conjoncturel. Il y a apparemment plusieurs similitudes institutionnelles dans le groupe des pays où la volatilité des gains est la plus limitée, à savoir les pays nordiques et les Pays-Bas : un système d'indemnisation du chômage généreux ; une priorité donnée à l'activation des demandeurs d'emploi ; des négociations salariales coordonnées ; un champ étendu de la négociation collective ; et de lourds impôts sur les revenus. Cependant, d'autres pays aux caractéristiques similaires – en particulier l'Autriche – présentent une volatilité des gains beaucoup plus importante. En effet, les pays où l'incidence de la volatilité des gains est la plus forte – pays d'Europe orientale plus l'Autriche, la Corée, l'Espagne et le Portugal – présentent d'importantes disparités sur le plan institutionnel.

Une explication possible à un niveau élevé de volatilité des gains est qu'il s'agit d'un sous-produit d'autres changements de statut vis-à-vis du marché du travail. Par exemple, dans les pays où les mouvements d'entrée et de sortie de l'emploi sont fréquents, on peut penser que l'incidence de la volatilité globale des gains (qui est en partie la conséquence des mouvements d'entrée et de sortie de l'emploi) sera plus importante que dans les pays où la mobilité de la main-d'œuvre est moindre. De même, les changements d'emploi volontaires sont souvent associés à des augmentations de salaire (OCDE, 2010a), de sorte qu'on peut penser que les pays où les transitions entre emplois sont plus nombreuses présenteront une plus grande volatilité des gains (à la hausse).


Cependant, le graphique 3.2 montre qu'il y a une corrélation négative entre la volatilité des gains et la mobilité de la main-d'œuvre. Contrairement à ce à quoi on pouvait s'attendre, des taux élevés de redéploiement d'emploi à emploi sont associés à des niveaux plus faibles de volatilité des gains des travailleurs à temps complet. Cette relation se vérifie également pour les augmentations de gains d'une année à l'autre, mais la relation entre les redéploiements d'emploi à emploi et l'incidence de fortes diminutions des gains est plus faible⁸. Exception faite de l'Espagne et de la Pologne, les pays dans lesquels la volatilité globale des gains est élevée tendent à avoir des flux de travailleurs plus limités et

Graphique 3.2. **Volatilité des gains et mobilité de la main-d'œuvre : relation complémentaire ou phénomène de substitution ?**



Note : La volatilité des gains des travailleurs à temps complet correspond à la proportion de travailleurs occupant un emploi à temps complet toute l'année au cours des deux années considérées qui ont enregistré une augmentation ou une diminution de 20 % de leurs gains bruts provenant du travail. La volatilité globale des gains correspond à la proportion de travailleurs occupant un emploi au moins un certain temps au cours des deux années considérées qui ont enregistré une augmentation ou une diminution de 20 % de leurs gains bruts provenant du travail. Les flux totaux de main-d'œuvre correspondent à la somme des embauches et des cessations d'emploi, en pourcentage de l'emploi total. Les flux d'emploi à emploi correspondent à la somme des embauches d'un emploi à un autre et des cessations d'emploi à emploi en pourcentage de l'emploi total. Voir OCDE (2010a) pour le détail complet du calcul des données relatives aux redéploiements de travailleurs.

Source : Les données relatives à la volatilité des gains proviennent des sources décrites dans la note du graphique 3.1. Les données relatives aux flux de main-d'œuvre proviennent de OCDE (2010a).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481548>

inversement⁹. Fondamentalement, il n'y a guère d'éléments qui permettent de penser que les travailleurs des pays dont le marché du travail est hautement dynamique – le dynamisme du marché du travail étant mesuré au travers des flux de travailleurs – sont davantage susceptibles de connaître la volatilité des gains que les travailleurs des autres pays. En Espagne et en Pologne, la forte proportion de travailleurs temporaires pourrait expliquer à la fois les taux élevés de redéploiement de travailleurs et la forte incidence de la volatilité des gains. Bassanini *et al.* (2010) observent qu'une plus forte proportion de travailleurs temporaires va de pair avec une augmentation du nombre des embauches et des cessations d'emploi. On verra ci-dessous que les travailleurs temporaires sont également beaucoup plus susceptibles d'expérimenter la volatilité des gains, à la fois sur des emplois à temps complet et par suite des mouvements d'entrée et de sortie de l'emploi.

Au lieu que la volatilité des gains soit un sous-produit de la mobilité du travail, peut-être y a-t-il des phénomènes de substitution entre les deux formes de flexibilité du marché du travail. On peut concevoir que dans les pays où l'embauche et les licenciements sont difficiles (en raison d'une réglementation stricte ou parce qu'il est difficile de convaincre les travailleurs bien adaptés à leur emploi de changer d'emploi), les ajustements auront sans doute tendance à se faire à la marge interne, au travers d'ajustements sur le salaire de base, sur les primes, sur les heures supplémentaires ou sur le temps de travail. Les épisodes de chômage tendent aussi à être plus longs, en moyenne, dans les pays où le marché du travail est moins dynamique (Nickell et Layard, 1999), auquel cas les travailleurs

subiront une réduction plus importante de leurs gains individuels en cas de chômage que dans les pays où les épisodes de chômage sont plus brefs.

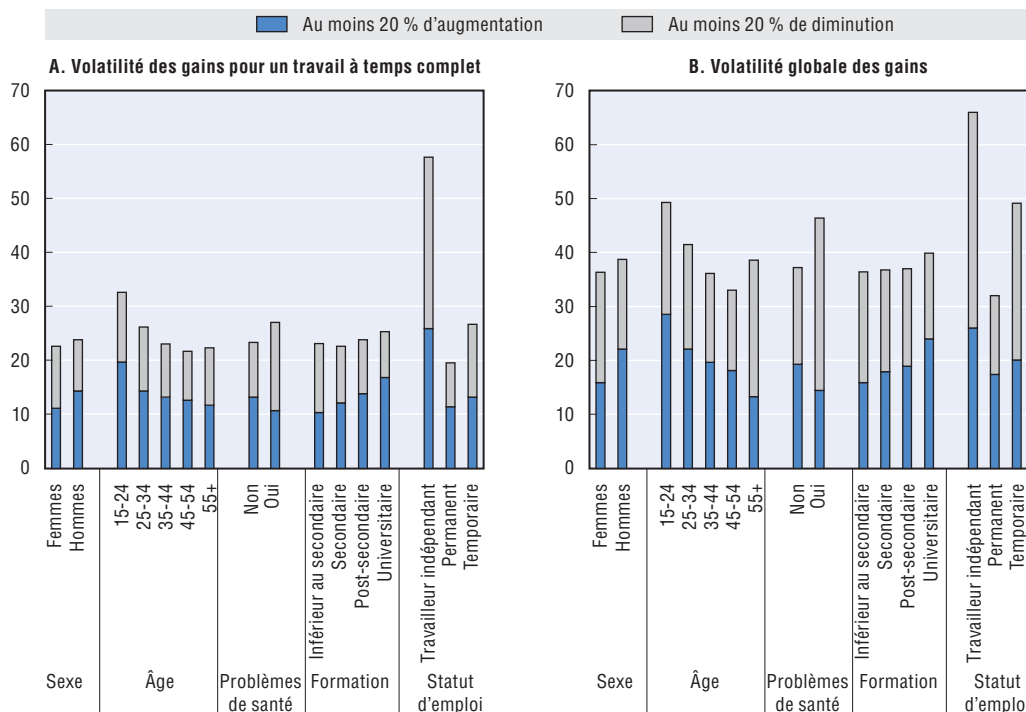
Il est fort probable que les politiques et institutions propres à chaque pays ont une incidence sur la facilité ou l'intérêt relatif d'ajustements à la marge interne ou externe. Cependant, il est très difficile de le vérifier directement sur la base des données dont on dispose. La corrélation au niveau international est très faible entre l'incidence de la volatilité des gains individuels telle que mesurée dans ce chapitre et divers indicateurs types des politiques publiques et du contexte institutionnel, à savoir la protection de l'emploi, les mécanismes de fixation des salaires, la fiscalité, la réglementation visant le temps de travail, la générosité des allocations chômage et la concurrence sur le marché des produits. Les comparaisons entre pays sont rendues plus difficiles par les corrélations entre les indicateurs de politiques publiques et de possibles erreurs de mesure dans les données sur la volatilité des gains, qui peuvent être spécifiques aux pays. Une analyse plus fine nécessiterait des séries plus longues de données sur la volatilité des gains que celles dont on dispose actuellement pour la plupart des pays de l'OCDE. Ces limites étant posées, l'impact des politiques publiques et des institutions sur la volatilité des gains sera examiné à l'aide de données globales et au niveau des branches d'activité aux sections 4 et 5.

Qui sont les travailleurs concernés par la volatilité des gains ?

Les caractéristiques personnelles et d'emploi contribuent pour beaucoup à déterminer si un travailleur est concerné ou non par une volatilité importante des gains. Les caractéristiques des travailleurs qui tendent à connaître une forte augmentation de leurs gains diffèrent souvent de celles des travailleurs qui risquent de subir de fortes diminutions. Le graphique 3.3 montre comment diverses caractéristiques influent sur la probabilité de volatilité des gains d'une année à l'autre, à la fois pour les travailleurs à temps complet et pour l'ensemble des travailleurs (les résultats concernant la volatilité des gains sur plusieurs années sont présentés dans Venn, 2011). Toutes choses égales par ailleurs :


- Les hommes sont davantage susceptibles que les femmes de connaître une forte augmentation de leurs gains d'une année à l'autre, tandis que c'est l'inverse en ce qui concerne une forte diminution des gains¹⁰. Cette configuration s'observe à la fois dans le cadre de l'emploi à temps complet et quand on prend en compte les mouvements d'entrée et de sortie de l'emploi. Par contre, il n'y a guère de différence entre hommes et femmes en ce qui concerne l'incidence de la volatilité des gains sur plusieurs années.
- Les jeunes travailleurs sont beaucoup plus concernés par la volatilité des gains d'une année à l'autre – aussi bien à la hausse qu'à la baisse – que les travailleurs des classes d'âge de forte activité. L'effet est particulièrement marqué pour les jeunes travailleurs de moins de 25 ans mais il persiste jusqu'aux alentours de la trentaine. Cela peut refléter l'impact de l'expérience professionnelle et de l'ancienneté qui concourent à une stabilisation dans l'emploi, mais aussi le processus de recherche d'emploi que les jeunes travailleurs mènent lorsqu'ils s'engagent dans la vie active¹¹. Les fortes augmentations de gains successives restent davantage probables pour les jeunes travailleurs, mais les fortes diminutions de gains sur plusieurs années ne présentent réellement une plus forte probabilité que chez les travailleurs âgés proches de la retraite. Cependant, il n'y a pas d'éléments qui permettent d'affirmer que les travailleurs âgés connaissent une plus grande volatilité des gains en travaillant à temps complet que les travailleurs des classes d'âge de forte activité.

Graphique 3.3. Probabilité estimée de volatilité des gains d'une année à l'autre en fonction de caractéristiques personnelles et d'emploi



Note : Probabilité estimée à l'aide de modèles logit multinomiaux où la variable dépendante est un indicateur comportant cinq plages de la volatilité des gains bruts individuels liés au travail, d'une année à l'autre, sur une période de trois ans : augmentation d'au moins 20 % ; augmentation de 5 à 20 % ; de 5 % d'augmentation à 5 % de diminution ; diminution de 5 à 20 % ; diminution d'au moins 20 %. La probabilité est estimée pour chaque variable, toutes les autres variables étant ramenées à la valeur moyenne de l'échantillon. ***, ** et * : statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement. Les écarts-types robustes sont ajustés au niveau des pays pour tenir compte de l'effet de grappe. Les estimations sont pondérées de façon que les effets représentent l'effet moyen pour l'ensemble des pays. Voir Venn (2011) pour des résultats complets.

Source : Calculs de l'OCDE à partir des données provenant de l'enquête EU-SILC pour les années de référence 2004 à 2007.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481567>

- Les travailleurs ayant un faible niveau de formation sont davantage susceptibles de connaître une forte diminution de leurs gains d'une année à l'autre et moins susceptibles de connaître une forte augmentation de leurs gains que les travailleurs ayant un meilleur niveau de formation. Par contre, il n'y a guère de différence dans la probabilité de volatilité des gains sur plusieurs années selon le niveau de formation.
- Les travailleurs ayant des problèmes de santé (qui déclarent que leur état de santé actuel est « mauvais » ou « très mauvais ») sont nettement plus susceptibles de connaître une diminution de leurs gains, d'une année à l'autre et sur plusieurs années. Cela cadre avec le fait que les travailleurs ayant des problèmes de santé se retirent de la vie active ou sont moins prêts à effectuer des heures supplémentaires s'ils travaillent à temps complet¹². En revanche, les travailleurs qui présentent des problèmes de santé sont moins susceptibles de connaître une augmentation de leurs gains sur plusieurs années.
- Les travailleurs concernés par l'emploi « non régulier » sont beaucoup plus susceptibles d'avoir des gains volatils que les salariés sous contrat permanent. Les travailleurs temporaires et les travailleurs indépendants sont beaucoup plus susceptibles que les travailleurs permanents d'expérimenter à la fois de fortes augmentations et de fortes

diminutions de leurs gains en travaillant à temps complet, et cette volatilité des gains s'observe à la fois d'une année à l'autre et sur plusieurs années. Pour les travailleurs temporaires, l'écart de volatilité des gains par comparaison avec les travailleurs permanents est même plus marqué encore quand on prend en compte les mouvements d'entrée et de sortie de l'emploi. Pour les travailleurs indépendants, la diminution des gains intervient le plus souvent dans le cadre d'un travail à temps complet, à la fois d'une année à l'autre et sur plusieurs années. Par contre, les augmentations de gains sur plusieurs années, pour les travailleurs indépendants, résultent principalement d'une entrée sur le marché du travail.

On peut avoir une vision plus fine des caractéristiques des travailleurs et des emplois associés à une volatilité des gains en examinant la probabilité qu'ont les travailleurs de percevoir une rémunération pour heures supplémentaires ou une prime de performance, qui sont les éléments les plus volatils des gains (Anger, 2011 ; Devereux, 2001 ; Shin et Solon, 2007 ; Swanson, 2007 ; et Urasawa, 2008). De fait, la volatilité des gains est nettement plus probable dans les pays où la rémunération pour heures supplémentaires est plus fréquente. Les caractéristiques des entreprises contribuent pour une bonne part à expliquer l'incidence de la rémunération variable : les travailleurs des grandes entreprises sont davantage susceptibles de percevoir des formes de rémunération variables tandis que les entreprises étrangères sont davantage susceptibles d'avoir des systèmes de rémunération à la performance que les entreprises locales. La rémunération des heures supplémentaires est également plus vraisemblable (et, à l'inverse, leur non-rémunération moins vraisemblable) lorsqu'une convention collective s'applique dans l'entreprise, alors que les mécanismes de la négociation collective ont apparemment peu d'impact sur le recours à des systèmes de rémunération à la performance. En règle générale, les caractéristiques des travailleurs qui perçoivent des heures supplémentaires rémunérées sont assez différentes de celles des travailleurs rémunérés à la performance. La rémunération des heures supplémentaires concerne le plus souvent les travailleurs ayant un faible niveau de formation qui occupent des emplois manuels, tandis que la rémunération à la performance concerne le plus souvent les travailleurs ayant un niveau de qualification supérieur et une ancienneté dans l'emploi relativement longue, et qui occupent des emplois complexes. Dans les deux cas, les femmes – en particulier celles qui ont des responsabilités familiales – sont nettement moins susceptibles que les hommes de percevoir des formes de rémunération variables (Venn, 2011).

2. Conséquences de la volatilité des gains

Dans un monde où les travailleurs sont parfaitement en mesure d'anticiper leurs gains futurs, peuvent souscrire une assurance pour se prémunir contre des fluctuations de leurs gains et ont la possibilité d'épargner ou d'emprunter pour lisser leur consommation, des variations temporaires des gains ne devraient pas avoir d'impact, ou un impact limité, sur la consommation des ménages (Friedman, 1957). En réalité, il est souvent difficile pour les travailleurs d'anticiper les variations de leurs gains ou de savoir si celles-ci seront permanentes ou temporaires. Les marchés privés de l'assurance destinés à couvrir la volatilité des gains individuels sont peu développés. Les régimes publics d'assurance chômage n'apportent en règle générale de garantie de revenu qu'en cas de perte d'emploi (ou d'une réduction significative du temps de travail) tandis que les régimes publics d'assurance invalidité ne protègent contre la volatilité des revenus que dans des circonstances bien précises. Les travailleurs dont les gains sont le plus volatils, notamment

les travailleurs temporaires ou les travailleurs indépendants, risquent de ne bénéficier que d'une couverture limitée par les régimes publics d'assurance (voir chapitre 1). De même, l'accès au crédit et à l'épargne risque d'être limité pour les travailleurs ayant perdu une part significative de leur revenu ou pour les titulaires de faibles revenus de façon plus générale (par exemple, Simpson et Buckland, 2009 ; et Devlin, 2005).

Cependant, même en présence d'imperfections du marché, il y a plusieurs amortisseurs possibles contre la volatilité des gains individuels. Des fluctuations importantes des gains individuels peuvent être contrebalancées par les variations des gains des autres membres du ménage, d'autres formes de revenu et le jeu du système fiscal et de transferts. Par conséquent, les fluctuations du revenu disponible des ménages, qui est ce qui importe le plus du point de vue de la consommation, seront vraisemblablement plus limitées que les fluctuations des gains individuels. Cette section sera consacrée à un examen du jeu de ces mécanismes atténuateurs et à la mesure dans laquelle la volatilité des gains individuels se traduit par une dégradation du niveau de bien-être des ménages.

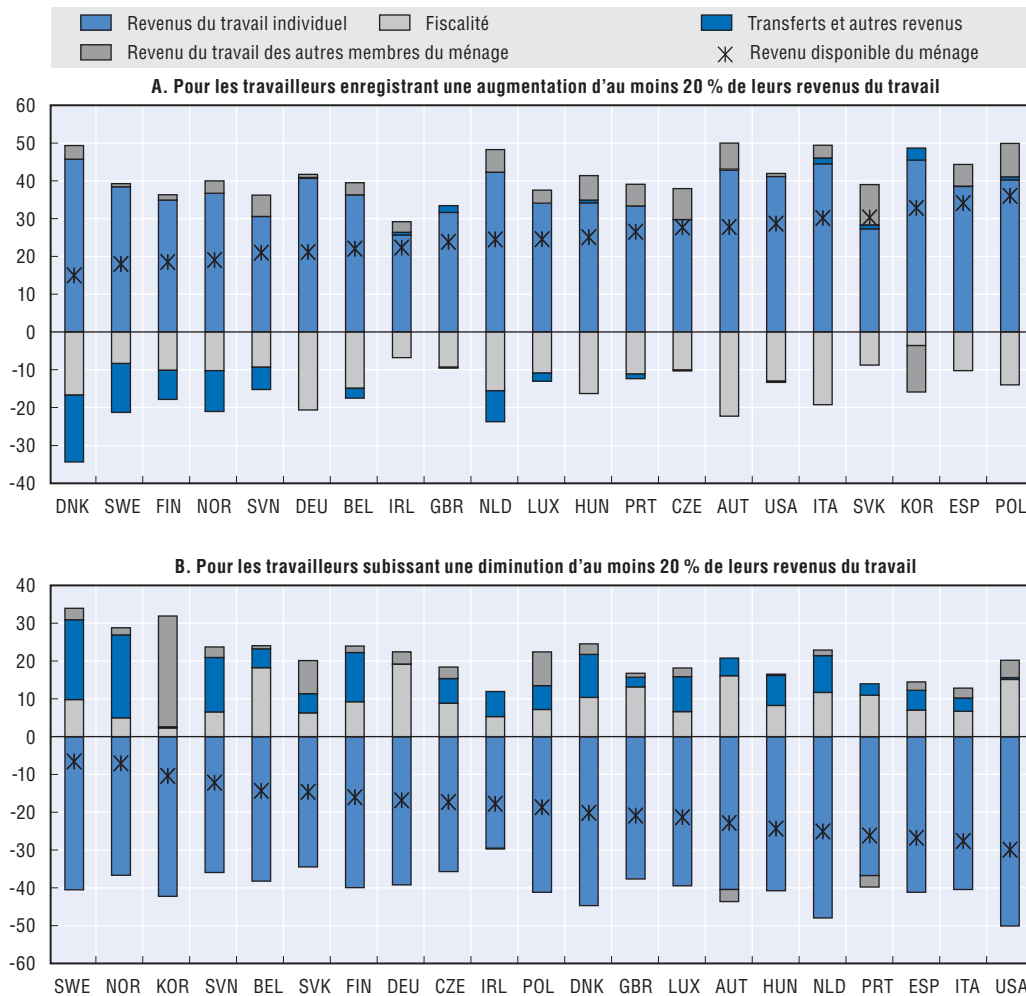
Amortisseurs contre la volatilité des gains individuels

Le graphique 3.4 montre comment une augmentation ou, à l'inverse, une diminution de 20 % ou plus des gains individuels bruts liés au travail affecte le revenu disponible des ménages, dans un certain nombre de pays de l'OCDE. La variation du revenu disponible des ménages suite à un épisode de volatilité des gains individuels peut s'analyser en variation des gains de l'intéressé et des autres membres du ménage, variation des prélèvements fiscaux supportés et variation des transferts et autres revenus du ménage en dehors des revenus du travail (par exemple, revenu tiré d'un bien loué ou d'autres investissements)¹³. Pour réduire l'impact des changements affectant la taille du ménage, l'analyse est circonscrite aux ménages à un ou deux adultes (et dans lesquels le nombre des adultes est le même au cours des deux années), avec ou sans enfants de moins de 18 ans.

Les résultats montrent qu'il y a de nets écarts entre pays du point de vue de la mesure dans laquelle la volatilité des gains individuels se répercute sur le revenu disponible des ménages. Dans presque tous les pays, le revenu disponible des ménages ne subit pas le plein impact de la volatilité des gains individuels¹⁴. Le phénomène d'atténuation est particulièrement marqué dans les pays nordiques où la variation du revenu disponible des ménages ne représente en moyenne que 46 % d'une augmentation des gains individuels bruts liés au travail et 30 % d'une diminution. À l'autre extrême, au Portugal, en Espagne, en Italie, en Irlande et aux États-Unis, les fortes augmentations et diminutions des gains individuels se traduisent par une variation relativement ample du revenu disponible des ménages : à hauteur, en moyenne, de 81 % d'une augmentation des gains individuels et de 66 % d'une diminution. Il est intéressant de noter que les pays où le phénomène d'atténuation est particulièrement marqué sont aussi ceux où l'incidence de la volatilité des gains est parmi les plus faibles (cf. graphique 3.1). Par contre, les mécanismes d'atténuation sont moins efficaces dans les pays où la volatilité des gains est plus fréquente.


Dans la plupart des pays, les changements touchant les prélèvements fiscaux sont le principal mécanisme atténuateur de la volatilité des gains individuels pour les ménages, en particulier en cas de forte augmentation. En cas de forte diminution des gains, les changements touchant les transferts et autres revenus non liés au travail jouent un rôle relativement important. Lorsque la volatilité des gains est liée uniquement à des variations dans le cadre d'un travail à temps complet (sans inclure les mouvements d'entrée et de sortie de l'emploi, comme sur le graphique 3.4), le rôle des transferts est beaucoup plus

Graphique 3.4. **Décomposition de la variation du revenu disponible des ménages résultant de la volatilité globale des gains individuels**



Note : Personnes âgées de 25 à 59 ans. Ménages d'un ou de deux adultes et sans changement d'une année à l'autre dans le nombre d'adultes au sein du ménage. L'échantillon se compose de personnes ayant travaillé au moins un certain temps au cours de chacune des deux années sur lesquelles les calculs portent.

Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données décrites dans la note du graphique 3.1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481586>

limité (Venn, 2011). En moyenne, l'ajustement des transferts annule environ 19 % de la réduction des revenus individuels en cas de forte diminution et 7 % en cas de forte augmentation, si l'on prend en compte la volatilité liée aux mouvements d'entrée et de sortie de l'emploi, et 11 % et 3 % respectivement si l'on ne considère que les travailleurs à temps complet. Cela tend à indiquer que les transferts sont plus efficaces lorsqu'il s'agit de lisser la volatilité des gains lorsque celle-ci résulte des mouvements d'entrée et de sortie de l'emploi que lorsqu'elle résulte de variations des gains des travailleurs qui continuent d'occuper un emploi, ce qui n'est pas étonnant car la plupart des mécanismes de soutien des revenus au profit des personnes d'âge actif ne sont accessibles qu'en cas de perte d'emploi et cessent rapidement de jouer lorsque les intéressés prennent un emploi. En revanche, la variation proportionnelle des prélèvements fiscaux joue un peu moins (26 % d'une diminution des gains individuels et 36 % d'une augmentation) lorsqu'on prend en

compte les seuls travailleurs à temps complet et pas les mouvements d'entrée et de sortie de l'emploi (en ce cas, 24 et 34 %, respectivement).

En Corée, on observe des phénomènes importants de compensation, au niveau des revenus du travail, entre membres du ménage. Une forte augmentation des revenus individuels liés au travail s'accompagne d'une diminution d'un tiers environ des revenus du travail pour les autres membres du ménage, tandis qu'à l'inverse une forte diminution induit une augmentation de plus des deux tiers pour les autres membres du ménage. La même configuration s'observe, dans des proportions beaucoup plus limitées, en Pologne et en République slovaque lorsqu'une personne enregistre une forte diminution de ses gains issus du travail. L'une des explications possibles est que les ménages compensent les insuffisances du filet de protection sociale dans ces pays. Par exemple, en Corée, environ 40 % des salariés ne sont pas couverts par l'assurance emploi (Kim, 2010), et en Pologne et en République slovaque, les conditions d'accès aux allocations chômage sont strictes de sorte qu'une minorité seulement de chômeurs perçoivent des prestations (OCDE, 2008).

On ne s'étonnera pas que la façon dont le système fiscal et de prestations est conçu explique pour partie les différences dans l'ampleur des phénomènes atténuateurs selon les pays. En cas de forte diminution des revenus individuels bruts liés au travail, les pays dans lesquels les prélèvements fiscaux s'ajustent le plus fortement à la baisse tendent à être ceux dans lesquels le taux marginal d'imposition est parmi les plus élevés (Allemagne, Autriche, Belgique). De même, les pays dans lesquels l'augmentation des transferts a l'effet compensateur le plus important tendent à avoir des systèmes d'allocations chômage particulièrement généreux (Danemark, Finlande, Norvège et Suède). Cependant, la relation n'est pas systématique. Les lacunes dans le champ couvert par le système fiscal et de transferts peuvent amoindrir le rôle protecteur pour les ménages face aux chocs sur les gains. Par exemple, au Portugal, où l'efficacité des transferts comme amortisseurs des chocs sur les gains est faible en dépit de taux de remplacement généreux, les longues durées de cotisation exigées par l'assurance chômage font que les jeunes travailleurs et les travailleurs sous contrat temporaire – deux groupes particulièrement vulnérables face à la volatilité des gains – peuvent ne pas avoir droit à des prestations s'ils deviennent chômeurs (OCDE, 2010b).

Comment la volatilité des gains affecte-t-elle les ménages ?

On a vu dans la section précédente qu'aussi bien les ménages que les pouvoirs publics jouent un rôle atténuateur face à la volatilité des revenus individuels pour les ménages, mais que les fortes augmentations et diminutions de revenus individuels se répercutent généralement, au moins en partie, sur le revenu disponible des ménages. Cependant, on a peu d'observations empiriques sur la relation entre la volatilité des gains et le bien-être des ménages¹⁵.

Par définition, les variations importantes de revenu des ménages affecteront la probabilité que le ménage fasse l'expérience de la pauvreté, lorsque celle-ci est définie de façon relative en fonction de la position du ménage dans la distribution des revenus. On examine ci-après le lien entre la volatilité des gains et le risque de pauvreté, étant considérés comme pauvres les ménages dans lesquels le revenu disponible du ménage (compte tenu de la taille du ménage) représente moins de 50 % du revenu médian dans le pays. Les amples variations de revenu pourraient aussi affecter la structure de consommation des ménages. Malheureusement, les données utilisées pour estimer la volatilité des gains ne fournissent pas de mesures de la consommation des ménages. Cependant, on peut examiner l'impact de la volatilité des gains sur la consommation de

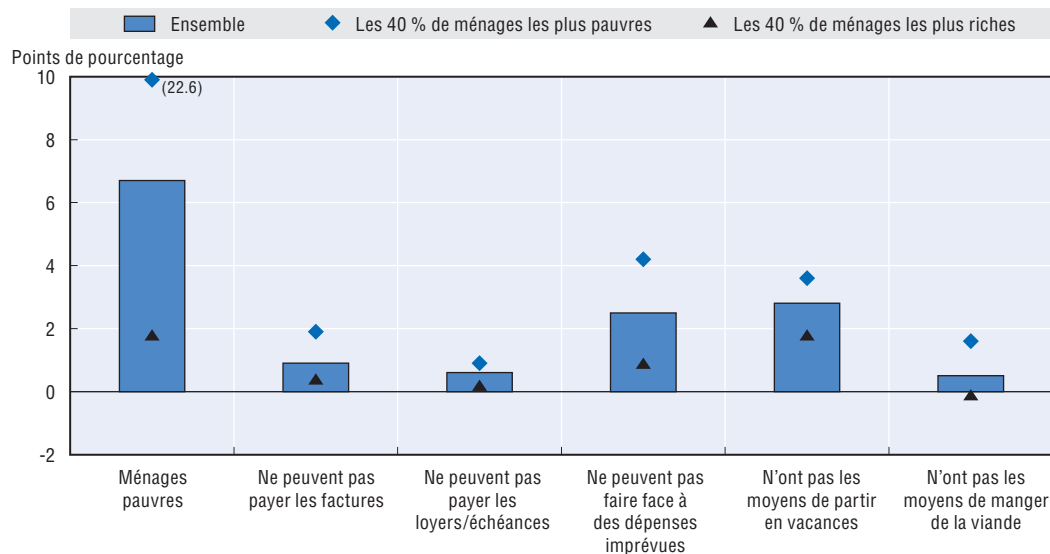
façon indirecte en considérant des mesures des difficultés financières éprouvées par les ménages. On retient cinq mesures des difficultés financières éprouvées par les ménages : i) le ménage a-t-il été dans l'incapacité de payer son loyer ou d'assumer un remboursement d'emprunt hypothécaire au cours des douze derniers mois faute d'argent¹⁶ ; ii) le ménage a-t-il été dans l'incapacité de régler une facture attendue d'eau, de gaz ou d'électricité au cours des douze derniers mois faute d'argent ; iii) impossibilité de s'autoriser une semaine de vacances par an loin de chez soi (que le ménage ait pris ou non des vacances) ; iv) impossibilité de consommer du poulet, de la viande ou du poisson (ou l'équivalent végétarien) au cours d'un repas un jour sur deux, alors que l'intéressé souhaiterait pouvoir le faire ; et v) incapacité de faire face à des dépenses financières imprévues en puisant dans les ressources financières du ménage.

Le lien entre la volatilité des gains et le bien-être du ménage est analysé au niveau individuel. La principale question que l'on se pose est de savoir si une personne qui connaît une forte augmentation ou une forte diminution de ses gains est davantage susceptible de vivre dans un ménage pauvre ou dans un ménage qui a connu des difficultés financières la ou les années qui ont suivi par rapport à une personne qui ne fait pas l'expérience de la volatilité des gains. S'appuyant sur la littérature empirique existante concernant les facteurs qui influent sur les difficultés financières des ménages (Boheim et Taylor, 2000 ; Diaz-Serrano, 2004 ; Georgarakos *et al.*, 2010 ; et Worthington, 2006), l'analyse prend en compte plusieurs aspects : composition du ménage (taille du ménage ; situation de famille ; existence de problèmes de santé graves chez l'un des membres du ménage), statut d'occupation du logement et patrimoine immobilier (le ménage est-il propriétaire de son logement, locataire au prix du marché ou en-dessous ; dans quelle mesure le coût du logement représente-t-il une charge pour le ménage ; taille du logement), et caractéristiques personnelles (âge, sexe, formation) pour éliminer les effets de cycle de vie et des préférences inobservables vis-à-vis du risque, outre l'accès au marché du crédit. L'échantillon ne prend en compte que les individus qui n'ont pas connu la pauvreté ni de difficultés financières l'année ayant précédé le choc sur les gains¹⁷.

Le graphique 3.5 montre la probabilité accrue de pauvreté ou de difficultés financières pour les personnes qui subissent une diminution d'au moins 20 % de leurs gains par rapport à des personnes dont les gains varient peu ou pas du tout d'une année à l'autre. Au total, les chocs d'ampleur sur les gains sont associés à un risque notablement accru de pauvreté et de difficultés financières sous toute forme. Les effets sont plus marqués encore pour les individus des ménages les plus pauvres pour lesquels des chocs sur les gains sont associés à un accroissement du risque de pauvreté de plus de 20 points de pourcentage et un accroissement du risque de difficultés financières compris entre 1 et 4 points de pourcentage. Par contre, dans les ménages les plus riches, les chocs sur les gains sont associés à une faible variation seulement de la probabilité de pauvreté et de la capacité de s'offrir des vacances ou de faire face à des dépenses imprévues, et il n'y a pas d'impact significatif vis-à-vis des autres formes de difficultés financières. Pour les ménages riches comme pour les ménages pauvres, des chocs négatifs sur les gains sont associés à un accroissement du risque de pauvreté à la fois l'année où se produit le choc et, dans une moindre mesure, au cours des deux années suivantes (Venn, 2011). Ces résultats tendent à indiquer que la volatilité des gains au niveau individuel se traduit par un risque au niveau du ménage, en particulier dans les ménages les plus pauvres qui ont vraisemblablement moins accès à l'épargne et au crédit et à des actifs pour lisser leur consommation, et donnent à penser que les effets peuvent être relativement durables.


Graphique 3.5. Effet d'un gros choc sur les gains vis-à-vis de l'incidence de la pauvreté et des difficultés financières parmi les ménages

Effet marginal (en points de pourcentage) d'une diminution des gains individuels issus du travail d'au moins 20 % d'une année à l'autre par comparaison avec une variation des gains comprise entre -5 % et +5 %



Note : Le graphique montre l'effet marginal mis en évidence à l'aide de régressions probit dans lesquelles la variable dépendante consiste à savoir si la personne vit ou non au sein d'un ménage qui a connu la pauvreté/des difficultés financières au cours des douze mois précédents. Les régressions prennent également en compte l'âge, le sexe, la situation de famille, le niveau de formation, la situation au regard de l'emploi, le quintile de revenu du ménage (modèles prenant en compte les difficultés financières uniquement), la taille du ménage, la taille du logement, le statut d'occupation du logement, les difficultés financières liées aux coûts du logement, la présence ou non au sein du ménage d'une personne en mauvaise ou en très mauvaise santé, le pays et l'année. Échantillon d'individus âgés de 25 à 59 ans au sein de ménages composés d'un ou deux adultes dans lesquels le nombre d'adultes ne change pas.

Source : Calculs de l'OCDE sur la base des données de l'enquête EU-SILC, 2006-08.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481605>

Une analyse plus poussée des liens entre la volatilité des gains, la pauvreté et les difficultés financières amène à penser que certains groupes de travailleurs pourraient être plus susceptibles que d'autres de pâtir des conséquences négatives résultant de la volatilité des gains (Venn, 2011). Comme on pouvait s'y attendre sur la base des résultats présentés à la section consacrée aux amortisseurs contre la volatilité des gains individuels, le système fiscal et de transferts protège dans une certaine mesure les ménages contre les conséquences négatives de la volatilité des gains. Les chocs sur les gains tendent à être associés à des variations plus limitées du risque de pauvreté et du risque vis-à-vis de certains types de difficultés financières dans les pays où l'effet atténuateur – tel que mis en évidence sur le graphique 3.4 – est particulièrement fort et à être associé à des variations plus importantes dans les pays où l'effet atténuateur est moins efficace. Cela signifie que des chocs négatifs sur les gains seront vraisemblablement moins fortement associés à un accroissement de la pauvreté et des difficultés financières dans les pays à fort effet atténuateur. Cependant, les chocs positifs sur les gains sont également tempérés par le système fiscal et de transferts. Dans les pays à fort effet atténuateur, une augmentation de 20 % des gains ne se traduit par aucune réduction du risque de pauvreté ou de difficultés financières.

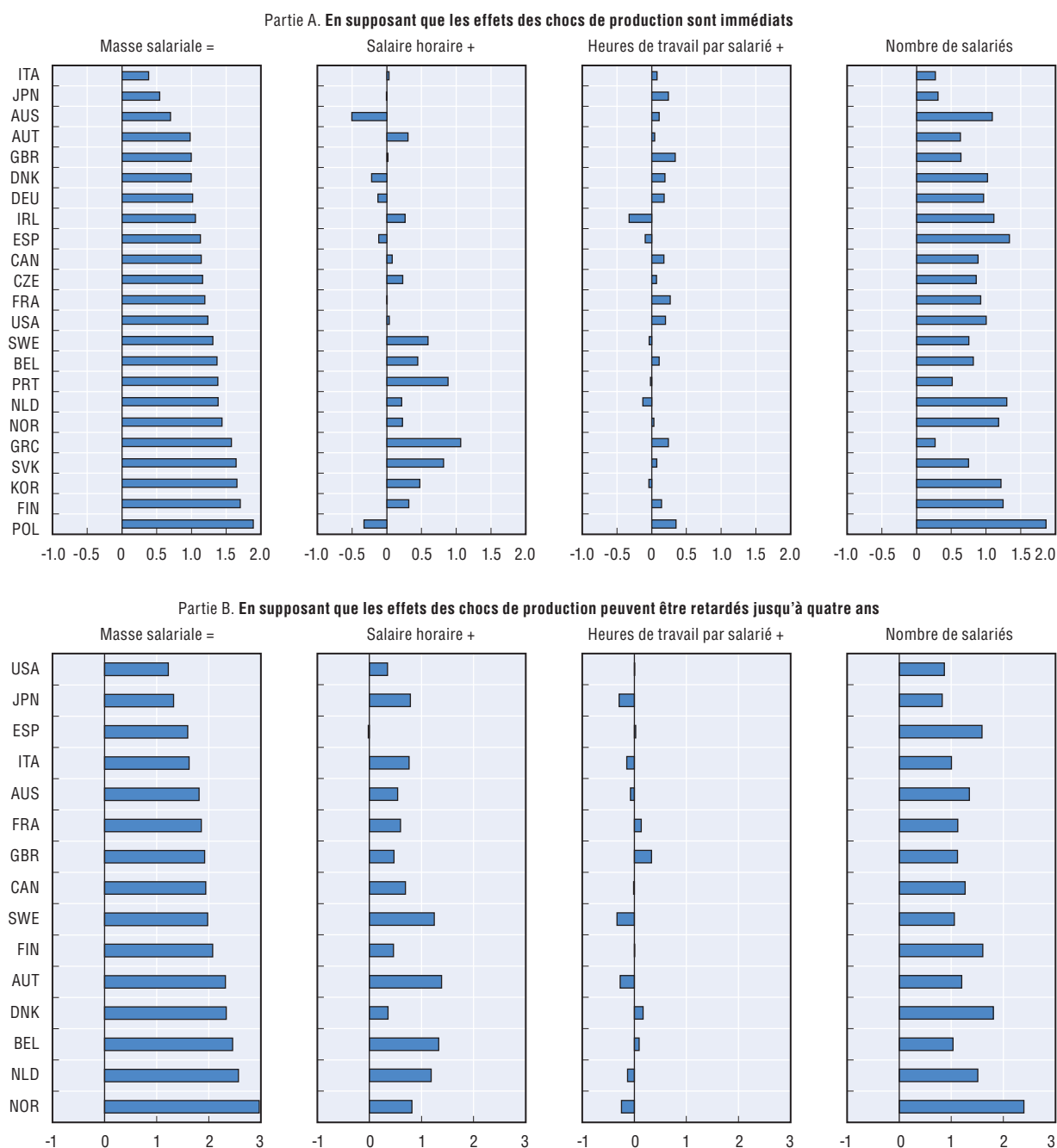
Au niveau des pays, les travailleurs qui ont peu de chances d'être couverts par un système d'indemnisation du chômage sont davantage susceptibles de connaître la pauvreté et les difficultés financières en cas de chocs négatifs sur les gains. En particulier, les titulaires de contrats temporaires, qui sont davantage susceptibles que les titulaires de contrats

permanents de subir une forte diminution de leurs gains sont également deux à trois fois plus susceptibles que les titulaires de contrats permanents de connaître la pauvreté et les difficultés financières sous la plupart des formes en cas de choc négatif sur leurs gains. Les travailleurs indépendants présentent, eux aussi, un risque accru de pauvreté en cas de choc négatif sur leurs gains par rapport aux travailleurs permanents, mais ils sont davantage protégés vis-à-vis des difficultés financières que les titulaires de contrats temporaires, peut-être parce qu'ils disposent de plus d'actifs ou d'épargne pour lisser leur consommation en cas de volatilité de leurs gains. Les jeunes qui subissent un choc négatif sur leurs gains ne présentent pas un risque accru de pauvreté par rapport aux adultes dans la même situation, mais ils sont davantage susceptibles de ne pas pouvoir payer leur loyer/assumer un remboursement d'emprunt hypothécaire ou de régler des factures.

3. Fluctuations conjoncturelles des gains au niveau global

Les données présentées à la section 1 montrent que la proportion d'individus qui connaissent une forte augmentation de leurs gains diminue pendant les récessions et que la proportion de ceux qui connaissent une forte diminution de leurs gains augmente. Ce constat donne à penser que les fluctuations du cycle conjoncturel sont probablement l'un des déterminants clés de la volatilité des gains. Malheureusement, on ne dispose de données au niveau individuel sur la volatilité des gains sur une longue période que pour un petit nombre de pays, d'où la difficulté d'examiner les fluctuations cycliques des gains individuels pour un grand nombre de pays. C'est pourquoi, dans la présente section, nous examinons des données globales au niveau sectoriel et analysons l'impact des fluctuations du cycle conjoncturel sur le total des gains annuels bruts.

Pour quantifier le coût à court terme d'une récession pour les travailleurs, il faut prendre en compte toutes les sources de perte de revenus liés au travail, autrement dit si les travailleurs ont perdu leur emploi ou non, dans quelle mesure ils ont été contraints de réduire leur temps de travail et/ou s'ils ont connu une réduction de leur rémunération horaire¹⁸. De la même manière, on peut retirer des enseignements importants concernant l'impact des fluctuations du cycle conjoncturel sur le marché du travail en examinant l'effet global sur le montant total des revenus du travail. C'est également d'une importance cruciale pour les budgets publics en phase de récession dans la mesure où la réduction des revenus bruts du travail se reflète directement dans la diminution des recettes publiques. Dans le même ordre d'idées, le graphique 3.6 présente l'estimation de l'élasticité de la composante cyclique de la somme des gains annuels bruts des salariés du secteur marchand (ce qu'on appelle la « masse salariale ») par rapport aux fluctuations de la production pour tous les pays pour lesquels on dispose de données comparables (voir encadré 3.2 pour la méthodologie)¹⁹. Les fluctuations de la production sont mesurées au moyen de l'écart de production tel que calculé par l'OCDE. L'écart entre le niveau effectif des gains totaux et leur tendance constitue probablement une bonne approximation des fluctuations cycliques du revenu brut total du travail (appelé ci-après simplement « écart ») qui prend en compte l'effet conjugué des fluctuations du facteur travail et de sa rémunération. L'ampleur de la transmission des chocs macroéconomiques aux revenus bruts liés au travail donne quant à elle une idée de l'effet de ces chocs à la fois sur la base d'imposition du travail et sur les revenus moyens des travailleurs si les pertes ou les gains ne sont pas amortis par des mesures fiscales et de transferts (voir, par exemple, la section ci-avant intitulée « Comment la volatilité des gains affecte-t-elle les ménages ? »).

Graphique 3.6. **Élasticité des gains salariaux totaux par rapport à l'écart de production, 1971-2007**

Note : 1971-2004 pour le Canada ; 1972-2007 pour le Royaume-Uni ; 1973-2007 pour le Danemark ; 1974-2005 pour le Japon ; 1977-2007 pour la Finlande ; 1978-2007 pour l'Autriche ; 1979-2007 pour la France ; 1980-2007 pour l'Espagne ; 1980-2006 pour la Norvège ; 1991-2005 pour le Portugal ; 1993-2007 pour l'Allemagne ; 1994-2005 pour la Corée ; 1996-2007 pour la Grèce ; 1996-2007 pour l'Irlande ; 1997-2003 pour la République slovaque ; 1997-2006 pour la Pologne ; et 1997-2007 pour la République tchèque. Les données se rapportent aux salariés du secteur marchand non agricole, sauf pour la Norvège où elles se rapportent à l'emploi total dans ce secteur.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des Bases de données EUKLEMS, STAN et EO.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481624>

L'examen de l'élasticité des gains totaux par rapport aux chocs de production suggère que les fluctuations du cycle conjoncturel ont des effets non négligeables sur les revenus du travail. En moyenne, un choc macroéconomique atteignant 1 point de pourcentage du

Encadré 3.2. Mesure de la sensibilité des gains bruts totaux et de leurs composantes aux fluctuations du cycle conjoncturel

Une méthode très simple et largement utilisée pour mesurer l'impact des fluctuations cycliques de la production sur une variable agrégée donnée (par exemple le logarithme des gains totaux) consiste à mesurer la covariance de l'écart de production et de la composante cyclique de cette variable (voir, par exemple, Abraham et Haltiwanger, 1995). Considérons le modèle simple suivant pour un pays donné :

$$\log W_t = \theta \log W_t^* + \sum_l \varphi_l OGAP_{t-l} + \varepsilon_t$$

où $\log W$ est le logarithme des gains totaux, $*$ représente leur composante non cyclique (tendancielle ou potentielle), $OGAP$ est l'écart de production – mesuré par l'écart de production de l'OCDE – qui est censé rendre compte de tous les chocs macroéconomiques de nature conjoncturelle, t l'indice pour les périodes et ε un terme d'erreur qui saisit les chocs qui ne sont pas de nature conjoncturelle.

La composante non cyclique des gains totaux est isolée de la composante cyclique au moyen d'un filtre de Hodrick-Prescott (HP) (voir Hodrick et Prescott, 1997), mais tous les résultats sont qualitativement robustes à l'utilisation d'un filtre de Baxter-King (Baxter et King, 1999). Ci-après, nous désignerons la composante non cyclique d'une variable comme sa tendance et sa composante cyclique comme son écart, en notant que la somme de la tendance et de l'écart donne la valeur effective par construction. Dans la mesure où la tendance rend compte de tous les déterminants à long terme de la variable, y compris la croissance démographique et les institutions, par exemple, et où les chocs sont stationnaires (avec une valeur moyenne égale à zéro), θ peut être considéré comme égal à 1 et l'équation ci-dessus devient :

$$\log WGAP_t = \sum_l \varphi_l OGAP_{t-l} + \varepsilon_t$$

où $\log WGAP$ est l'écart de $\log W$. La somme des φ représente l'élasticité à long terme des fluctuations de $\log W$ par rapport aux fluctuations macroéconomiques. Différents retards peuvent être associés à différentes variables en vue de saisir les effets retardés du cycle conjoncturel.

Le filtre HP préserve l'additivité : si une variable est égale à la somme de plusieurs autres variables, l'écart et la tendance peuvent être exprimés comme la somme des écarts et des tendances, respectivement, des autres variables. Il en résulte que l'on peut décomposer l'élasticité de la composante cyclique des gains totaux par rapport à l'écart de production en la somme de l'élasticité du salaire horaire moyen, du temps de travail moyen par salarié et de l'emploi salarié total, de telle manière que la contribution de chaque marge d'ajustement du marché du travail puisse être évaluée séparément.

PIB se traduit par un écart d'au moins 1.2 point de pourcentage dans les gains totaux par rapport à la tendance (graphique 3.6, partie A). Si l'on suppose que les effets des chocs de production ne sont pas entièrement reflétés par les indicateurs du marché du travail au moment considéré (voir encadré 3.2), ces effets sont apparemment plus importants, et l'élasticité estimée est d'autant plus grande que le retard est long. On obtient la plus forte élasticité estimée par rapport aux chocs de production si l'on postule qu'il faut quatre ans pour que l'impact du choc se fasse pleinement sentir. Dans ce cas, l'impact moyen cumulé sur les gains serait environ *deux fois plus important* que le choc initial (voir graphique 3.6, partie B), ce qui signifie que le marché du travail est, en moyenne, profondément affecté

par les chocs négatifs²⁰. Les différences entre les pays sont importantes (de 1 à 3) quelles que soient les hypothèses concernant les effets retardés.

Trois faits se dégagent clairement de la décomposition de l'élasticité production des gains totaux (graphique 3.6). Premièrement, les fluctuations de l'emploi sont un facteur déterminant des fluctuations des gains totaux dans la plupart des pays. En moyenne, ils expliquent pour 65-75 % l'effet des fluctuations de la production sur les gains totaux, selon la méthode d'estimation utilisée (comparer les parties A et B du graphique 3.6). Deuxièmement, l'effet du cycle conjoncturel sur le volume moyen d'heures travaillées par salarié est faible. Enfin, la contribution du salaire moyen à la fluctuation globale des gains dépend des hypothèses qui sont faites quant au point de savoir pendant combien de temps l'effet d'un choc est ressenti. De fait, la réaction des salaires prend du temps et n'apparaît, en règle générale, que lorsque les effets retard sont pris en compte dans le modèle statistique (voir encadré 3.2). Lorsqu'on postule que les effets ne se font sentir que sur le moment, la contribution de la fluctuation des salaires est limitée, sauf dans quelques pays où, en règle générale, les fluctuations des gains totaux sont importantes (graphique 3.6, partie A). Par contre, si l'on fait l'hypothèse que l'effet d'un choc macroéconomique temporaire sur la production pourrait encore être perceptible dans les fluctuations du marché du travail quatre ans plus tard, la réaction cumulée de l'ensemble des salaires à un choc de production de 1 % ressort alors, en moyenne, à 0.75 %, valeur économiquement significative qui rend compte d'une variation globale de 35 % des gains totaux contre 17 % si l'on tient compte uniquement des effets du moment (graphique 3.6, partie B). On peut donc penser que, dans la plupart des pays, les effets des récessions sur le salaire moyen et les gains totaux sont ressentis pendant plusieurs années *après* le choc, alors même que les taux d'emploi ont retrouvé leur niveau d'équilibre. Cependant, tout comme on observe une grande hétérogénéité entre pays de la sensibilité conjoncturelle des gains totaux, on relève aussi des différences marquées d'un pays à l'autre dans l'importance relative des différentes marges d'ajustement.

Deux raisons pourraient expliquer la faible contribution des fluctuations à court terme des salaires dans la plupart des pays. Tout d'abord, les données montrent que la sensibilité de l'emploi aux récessions est plus marquée parmi les travailleurs faiblement rémunérés, les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs temporaires (voir, par exemple, Abraham et Haltiwanger, 1995 ; OCDE, 2010a ; Heathcote *et al.*, 2010 ; et Robin, 2011), en particulier à court terme. Par conséquent, compte tenu de l'ampleur de l'élasticité de l'emploi, la faible élasticité globale du salaire pourrait résulter d'un effet de composition, le salaire horaire moyen variant relativement peu lorsque des chocs négatifs poussent vers le chômage ou l'inactivité un grand nombre de jeunes, de travailleurs faiblement rémunérés et de travailleurs sous contrat temporaire²¹. D'ailleurs, les estimations fondées sur des microdonnées indiquent systématiquement une procyclicité des salaires individuels supérieure par rapport à celles fondées sur des macrodonnées (voir, par exemple, Abraham et Haltiwanger, 1995 ; Brandolini, 1995 ; Devereux, 2001 ; et Devereux et Hart, 2007). En second lieu, lorsque les contrats ne peuvent être renégociés chaque année, toute mesure à court terme de la cyclicité des salaires réels tend à être dominée par les changements du déflateur des prix à la consommation (par exemple, Messina *et al.*, 2009). De plus, même lorsque les contrats sont fréquemment négociés, on observe que les salaires nominaux se caractérisent généralement par une rigidité tant à la hausse qu'à la baisse, de telle sorte que les ajustements sont retardés pour plusieurs périodes, en particulier en période de

faible inflation lorsque ces rigidités s'imposent (voir, en particulier, Elsby, 2009 ; et Bassanini, 2011, pour d'autres références).

Au total, l'analyse des configurations présentées dans cette section suggère que les mécanismes d'ajustement de l'emploi et des salaires face aux chocs macroéconomiques varient sensiblement selon les pays. Ce fait incite à penser que les politiques et les institutions peuvent jouer un rôle dans la détermination de ces configurations, rôle qui est analysé dans les sections qui suivent.

4. Politiques et institutions, et fluctuations cycliques des gains et des salaires

Des études empiriques de plus en plus nombreuses examinent les différences entre les pays dans la façon dont l'emploi et le chômage réagissent aux chocs macroéconomiques (Blanchard et Wolfers, 2000 ; Nickell *et al.*, 2005 ; Bassanini et Duval, 2006 ; et Porter et Vitek, 2008). Nombre d'études mettent aussi en lumière les différences entre les pays dans la résilience de l'emploi face aux chocs – surtout entre les États-Unis et les pays d'Europe continentale (Burgess *et al.*, 2000 ; Balakrishnan et Michelacci, 2001 ; Amisano et Serrati, 2003 ; Dustmann *et al.*, 2010 ; et Ormerod, 2010). Dans ce contexte, des travaux de recherche antérieurs, notamment de nombreuses études de l'OCDE, suggèrent que les politiques structurelles et les institutions du marché du travail peuvent amplifier ou atténuer les effets des chocs sur l'emploi et les rendre plus ou moins persistants (Bassanini et Duval, 2006 ; et OCDE, 2010a et 2011). Les études publiées sur les différences entre les pays dans la sensibilité des gains globaux aux chocs sont comparativement moins nombreuses (voir, par exemple, Balmaseda *et al.*, 2000 ; Messina *et al.*, 2009 ; Dustmann *et al.*, 2010 ; et Kandil, 2010). Afin de combler cette lacune, nous examinons dans cette section l'impact des politiques et des institutions sur la variation cyclique de l'emploi, des gains et des salaires.

Effets d'amplification/atténuation des politiques et des institutions

Tout d'abord, la mesure dans laquelle certaines politiques et institutions amplifient ou atténuent l'impact des chocs de production sur les gains totaux, le salaire moyen et le temps de travail total sera estimée au moyen d'un modèle agrégé simple regroupant l'ensemble des pays et des périodes et de modèles de différence de différences au niveau des branches (voir encadré 3.3 pour la méthodologie, et Bassanini, 2011, pour des résultats détaillés). Dans cette analyse, les spécifications estimées sont entre autres l'ensemble type de variables liées aux politiques et aux institutions (abrégées ci-après en institutions) pour lesquelles des indicateurs quantitatifs ont été élaborés par l'OCDE et qui ont été largement utilisées dans de précédentes analyses empiriques du chômage (voir, par exemple, Blanchard et Wolfers, 2000 ; Nickell *et al.*, 2005 ; et Bassanini et Duval, 2006)²².

On estime que le coin fiscal et la générosité des allocations chômage amplifient sans aucune ambiguïté l'impact des fluctuations de l'écart de production sur les gains annuels totaux. De fait, le graphique 3.7 montre que les deux dispositifs tendent à accroître l'élasticité des revenus totaux issus du travail aux chocs de PIB. Les estimations donnent à penser que, dans un pays où le taux de remplacement moyen est supérieur d'environ 5 points de pourcentage à la moyenne de l'OCDE (26 % en 2007), l'élasticité des fluctuations conjoncturelles des gains annuels totaux à l'écart de production tend à dépasser d'environ 10 % celle du pays moyen de l'OCDE²³. Conformément aux précédentes constatations de l'OCDE (OCDE, 2006 ; Bassanini et Duval, 2006), cet effet semble entièrement dû au fait que, toutes choses égales par ailleurs, l'impact des chocs sur l'emploi tend à être plus important dans les pays où les allocations chômage sont plus généreuses. Deux mécanismes

Encadré 3.3. Estimation des effets d'amplification/atténuation et de persistance des institutions

Afin d'évaluer les effets d'amplification/atténuation des politiques ou des institutions, ces effets sont modélisés sous la forme d'interactions avec l'écart de production. Plus précisément, on considère le modèle statique¹ suivant :

$$\log W_{it} = \theta \log W_{it}^* + \varphi_0 OGAP_{it-1} + \sum_k \varphi_k (X_{it}^k - \bar{X}^k) OGAP_{it} + \text{autres co-variables} + \varepsilon_t$$

où $\log W$ est le logarithme des gains totaux, des heures travaillées ou du salaire horaire ; * indique leurs valeurs tendanciennes respectives ; $OGAP$ est l'écart de production ; i et t sont les indices pour les pays et les périodes, respectivement ; X représente les politiques et les institutions, avec pour indice k ; un trait au-dessus d'une variable signifie qu'il s'agit de la moyenne de l'échantillon ; et ε est un terme d'erreur rendant compte des chocs qui ne sont pas de nature conjoncturelle. D'autres co-variables sont notamment des variables indicatrices pour les pays et les périodes, ainsi que le niveau de chaque institution prise en compte (pour la détermination des termes de l'interaction). Comme dans l'encadré 3.2, dans la mesure où la tendance rend compte de tous les déterminants structurels à long terme de la variable dépendante (par exemple, la croissance démographique) et les chocs sont stationnaires (avec une moyenne égale à zéro), on peut fixer θ égal à 1 et l'équation ci-dessus devient :

$$\log WGAP_{it} = \varphi_0 OGAP_{it-1} + \sum_k \varphi_k (X_{it}^k - \bar{X}^k) OGAP_{it} + \text{autres co-variables} + \varepsilon_t$$

où $\log WGAP$ est l'écart de $\log W$. L'hypothèse $\theta=1$ peut être facilement testée et, de fait, elle n'est jamais rejetée dans les spécifications présentées dans ce chapitre. Un signe estimé positif de φ_k pour une politique donnée X_k signifie que cette politique amplifie de manière significative les chocs de production, tandis qu'un signe négatif signifie que cette politique a un effet de lissage sur les fluctuations de la production.

Dans le prolongement de OCDE (2007) et de Bassanini et al. (2009), les effets de la protection de l'emploi et du salaire minimum légal ont aussi été estimés, pour les besoins de ce chapitre, au niveau des branches d'activité, à l'aide d'une version de forme réduite en différence de différences du modèle ci-dessus (voir Bassanini, 2011). Cette approche repose sur l'hypothèse selon laquelle l'effet d'une politique sur une variable économique est plus grand dans les branches où ladite politique est davantage susceptible d'être contraignante – on parlera plus loin de branches sensibles aux politiques considérées. Par exemple, on peut penser que les branches d'activité dans lesquelles la protection de l'emploi est contraignante sont celles dans lesquelles les entreprises, en règle générale, doivent licencier des travailleurs pour restructurer leurs activités face à l'évolution des technologies ou de la demande de produits et dans lesquelles, par conséquent, les coûts de licenciement élevés sont susceptibles de ralentir le rythme de redéploiement des ressources. Par contre, dans les branches où les entreprises peuvent restructurer leurs activités au travers d'ajustements internes ou par attrition de l'effectif, on peut penser que les changements dans la protection de l'emploi visant les contrats de durée indéterminée auront peu d'impact sur le redéploiement de la main-d'œuvre.

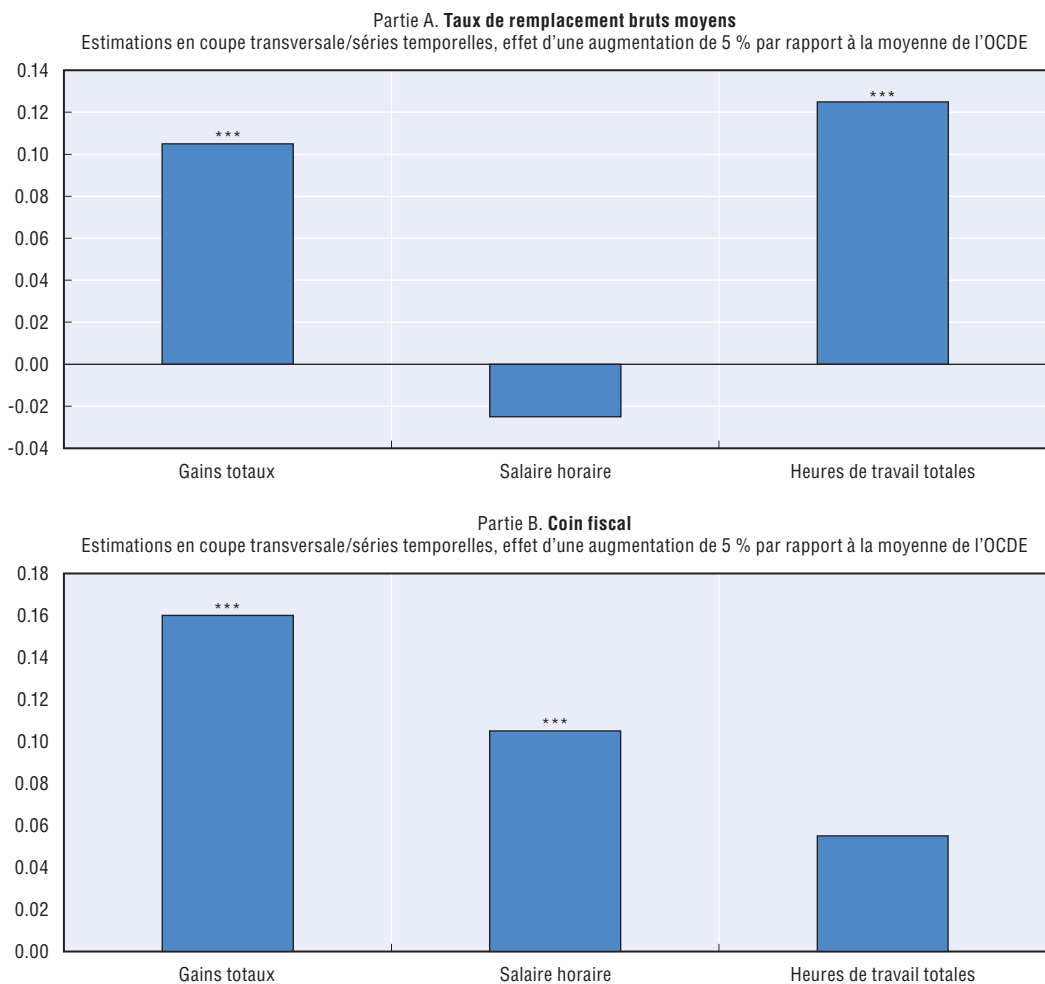
Les taux moyens de licenciement par branche d'activité aux États-Unis, le pays où la réglementation est la moins contraignante, servent de référence pour mesurer la propension aux licenciements dans chaque branche d'activité en l'absence de réglementation. De même, les branches sensibles au salaire minimum seront, en l'absence de salaire minimum, celles qui ont le plus largement recours à la main-d'œuvre à bas salaire. À cet effet, les branches à bas salaire sont définies par référence à la fréquence de l'emploi à bas salaire par branche d'activité dans un pays, à savoir le Royaume-Uni, avant l'introduction du salaire minimum légal dans ce pays, en 1999. L'avantage de cette méthode d'estimation est qu'elle élimine l'effet des mesures ou des institutions qui influent sur les fluctuations conjoncturelles de la même façon dans toutes les branches d'activité. Plus précisément, tous les facteurs et toutes les politiques dont on peut supposer qu'ils ont, en moyenne, le même effet sur la variable dépendante dans les branches sensibles à la mesure considérée et dans les autres branches peuvent être pris en compte par les variables indicatrices pays-périodes et par l'inclusion d'une interaction entre l'écart de production et l'indicateur identifiant les branches sensibles aux politiques considérées. En outre, les phénomènes d'endogénéité peuvent être plus aisément traités dans le cadre d'une approche en différence de différences.

Encadré 3.3. Estimation des effets d'amplification/atténuation et de persistance des institutions (suite)

Un choc négatif peut non seulement comprimer les gains et réduire l'emploi. Ses effets pourraient aussi perdurer au fil du temps, et l'on peut penser que le degré de persistance sera fonction des politiques suivies et des mécanismes institutionnels. Pour apprécier l'effet d'amplification par rapport à l'effet de persistance des chocs, une version dynamique à correction d'erreur du modèle de base décrit plus haut a aussi été estimée en mettant en interaction les mesures considérées avec le coefficient du terme de correction d'erreur (voir Bassanini, 2011, pour plus de précisions).


1. Le modèle présenté dans cet encadré est statique, par simplicité. Cependant, des modèles dynamiques ont aussi été estimés pour les besoins de ce chapitre et les résultats concordent.

Graphique 3.7. Impact des prestations de chômage et du coin fiscal sur l'élasticité des gains salariaux totaux par rapport à l'écart de production global



Note : Effet absolu d'une augmentation de 5 % à partir de la moyenne de l'échantillon de chaque indicateur de politique sur l'élasticité à l'écart de production des écarts en termes de gains totaux, de salaire horaire et d'heures travaillées totales, à partir d'estimations agrégées pour l'ensemble des pays et des périodes. Les écarts sont définis comme la différence entre le logarithme de la valeur effective et de la valeur tendancielle de chaque variable. *** : statistiquement significatif au seuil de 1 %.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des Bases de données EUKLEMS, STAN et EO.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481643>

pourraient expliquer ce résultat. Premièrement, des allocations chômage généreuses pourraient réduire la combativité des travailleurs face à une perte d'emploi : les travailleurs seraient moins enclins à contester leur licenciement devant les tribunaux, accroissant ainsi la réactivité de l'emploi aux chocs de demande de produits. À l'appui de cette hypothèse, Bassanini *et al.* (2010) montrent que les licenciements conduisant à un épisode de chômage sont plus fréquents dans les pays où les allocations chômage sont généreuses. Deuxièmement, un certain nombre d'études empiriques suggèrent que le versement de prestations généreuses sur une plus longue durée tend à réduire l'effort de recherche d'emploi et rend les chômeurs plus exigeants face à une offre d'emploi, ce qui allonge la durée des épisodes de chômage (voir, par exemple, OCDE, 2006 ; Boeri et Van Ours, 2008, pour des revues de la littérature), bien que certaines études récentes aient remis ces résultats en question²⁴. Du point de vue statistique, cela signifierait que, pendant l'année où survient un choc négatif, ceux qui perdront leur emploi resteront au chômage plus longtemps, ce qui accentuera encore la baisse du niveau moyen d'emploi cette année-là (et, éventuellement, les années suivantes ; voir Zanetti, 2011, pour un modèle théorique intégrant ces éléments).

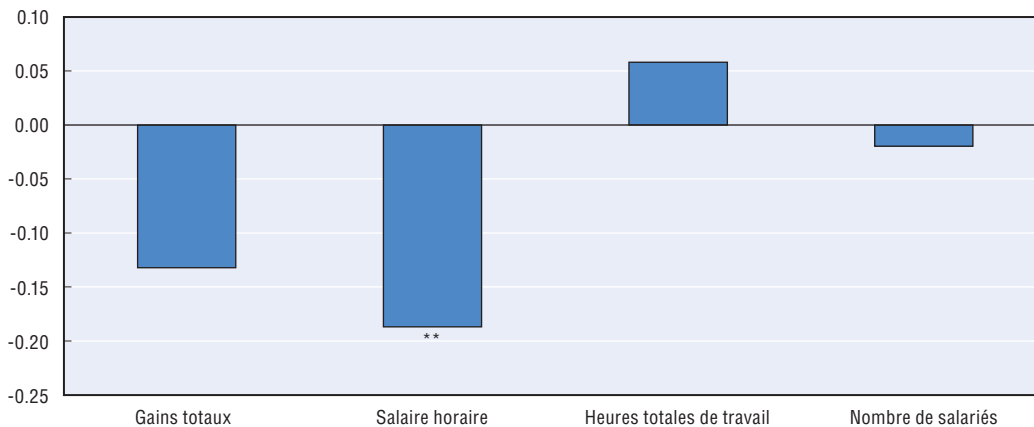
Par contre, l'effet du coin fiscal moyen sur les revenus du travail semble être dû pour l'essentiel à son rôle dans l'amplification des fluctuations de salaire brut, tandis qu'aucun impact significatif sur les fluctuations de l'emploi n'est détecté. Une explication possible de cette observation pourrait être que les coins fiscaux moyens sont plus élevés dans les pays où les coins fiscaux marginaux sont plus progressifs. Des impôts progressifs sur le travail, quant à eux, rendent l'offre de main-d'oeuvre plus inélastique et/ou accentuent la pente de la courbe de fixation du salaire (voir, par exemple, Guo et Lansing, 1998 ; et Dromel et Pintus, 2008), du moins lorsque ce dernier est défini en termes bruts, facilitant ainsi les ajustements de salaires (et limitant, peut-être, les ajustements de l'emploi), à chaque fois que les entreprises doivent comprimer les coûts de main-d'oeuvre unitaires. Selon cette interprétation, l'effet du coin fiscal moyen refléterait l'impact du coin fiscal marginal, qui est omis des principales spécifications empiriques en raison du manque de données relatives aux taux d'imposition marginaux pour l'ensemble de la période examinée²⁵.

Les données présentées ici tendent à indiquer qu'en amplifiant les effets des chocs sur les revenus bruts du travail, un coin fiscal élevé et des allocations chômage généreuses affectent sans ambiguïté les fluctuations de la base des prélèvements fiscaux assis sur le travail et des recettes publiques, de sorte qu'ils peuvent être extrêmement coûteux pour les budgets publics en période difficile. Par contre, ces observations n'impliquent pas que ces dispositifs amplifient les effets des chocs sur le revenu disponible des ménages. En fait, les données présentées à la section 2 amènent à penser que le système fiscal et de transferts atténue aussi la transmission de la volatilité des gains individuels au revenu disponible des ménages.

À la différence des prélèvements fiscaux progressifs, le salaire minimum, en empêchant les ajustements à la baisse au bas de la distribution, peut vraisemblablement entraver notablement les ajustements salariaux après un choc global négatif (voir, par exemple, Bertola et Rogerson, 1997). Quant à savoir si l'absence d'ajustement des salaires se reflète par des ajustements plus marqués de l'emploi ou selon d'autres marges, cela reste une question ouverte à apprécier à l'aide de travaux empiriques. Les estimations donnent à penser qu'un salaire minimum légal atténue l'impact des chocs macroéconomiques sur les fluctuations conjoncturelles du salaire horaire (graphique 3.8)²⁶. Un accroissement de dix points de pourcentage du ratio du salaire minimum au salaire médian par rapport à la moyenne pour la zone de l'OCDE semble réduire l'élasticité du salaire horaire à l'écart de


Graphique 3.8. Impact du salaire minimum légal sur l'élasticité des gains salariaux totaux par rapport à l'écart de production

Estimation d'un modèle de différence de différences, effets à la moyenne de l'OCDE



Note : Effet absolu d'un accroissement de 10 points de pourcentage par rapport à la moyenne pour la zone de l'OCDE du ratio du salaire minimum au salaire médian sur l'élasticité de l'écart de branche à l'écart global de production, obtenu à l'aide de la méthode de différence de différences (voir Bassanini, 2011). Les écarts sont définis comme la différence entre le logarithme de la valeur effective et de la valeur tendancielle de chaque variable. ** : statistiquement significatif au seuil de 5 %.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des Bases de données UK LFS, EUKLEMS et EO.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481662>

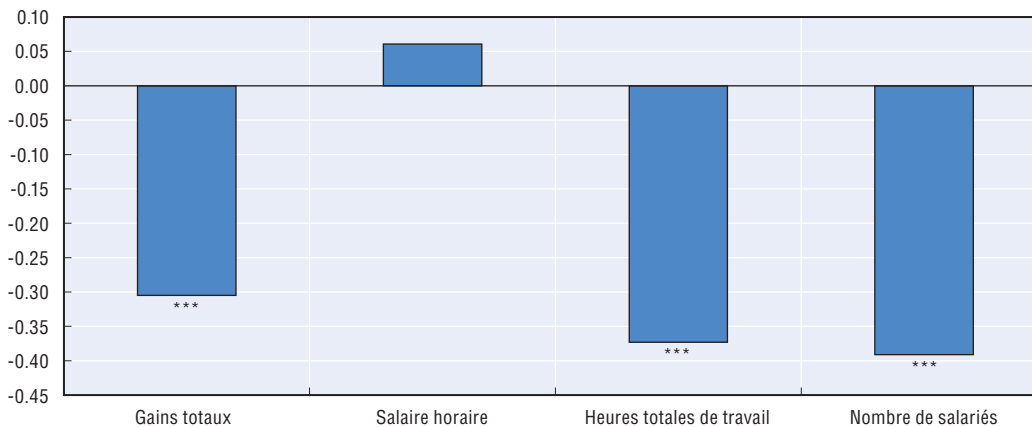
production d'un coefficient de 0.18, ce qui est un effet notable du point de vue économique, compte tenu de l'élasticité relativement faible des fluctuations salariales. Cependant, étant donné l'impact hétérogène du salaire minimum sur les fluctuations conjoncturelles de l'emploi et du temps de travail, on ne relève pas d'impact significatif sur la transmission des chocs de PIB aux gains totaux.

Enfin, l'analyse empirique tend à indiquer que la protection de l'emploi joue un rôle puissant et robuste pour ce qui est d'atténuer l'impact des chocs sur les gains, en particulier s'agissant de la réglementation en matière de licenciements (graphique 3.9)²⁷. Cela concorde avec un vaste corpus de travaux théoriques tendant à montrer que le comportement optimal des entreprises en présence de coûts de licenciement positifs consiste à comprimer tant les créations que les destructions d'emploi, réduisant ainsi les fluctuations de l'emploi sur le cycle conjoncturel (voir Bentolila et Bertola, 1990 ; Bertola, 1990 ; Mortensen et Pissarides, 1999 ; Zanetti, 2011)²⁸. À première vue, les estimations incitent à penser que, dans un pays où l'indicateur du degré de rigueur de la protection de l'emploi visant les contrats réguliers est inférieur d'une unité à la moyenne de l'OCDE – soit à peu près du niveau de ce qu'il est au Royaume-Uni – l'élasticité des fluctuations conjoncturelles des gains annuels totaux à l'écart de production est supérieure de 25 % à ce qu'elle est, en moyenne, dans les pays de l'OCDE. Cet effet semble entièrement dû à l'impact des restrictions aux licenciements sur le maintien dans l'emploi en phase de ralentissement (ainsi que sur la compression des embauches pendant les périodes d'expansion). Par contre, on n'observe pas d'effet significatif en ce qui concerne le salaire horaire ou le nombre moyen d'heures travaillées par salarié²⁹.


L'un des effets d'une réglementation stricte des licenciements est que les entreprises réagissent en augmentant la proportion de travailleurs sous contrat *temporaire* dans leurs effectifs (voir, par exemple, Boeri, 2011). D'ailleurs, les estimations présentées par OCDE (2010a) et Bassanini *et al.* (2010) suggèrent qu'une augmentation d'une unité de l'indicateur

Graphique 3.9. Impact de la protection de l'emploi pour les contrats réguliers sur l'élasticité des gains totaux par rapport à l'écart de production

Estimation d'un modèle de différence de différences, effets à la moyenne de l'OCDE



Note : Effet absolu d'une augmentation d'une unité de l'indicateur de la protection de l'emploi pour les travailleurs réguliers par rapport à la moyenne de l'échantillon sur l'élasticité des écarts au niveau des branches à l'écart de production global, obtenu à partir des estimations de la différence de différences (voir Bassanini, 2011). Les écarts sont définis comme la différence entre le logarithme de la valeur effective et celui de la valeur tendancielle de chaque variable. *** : statistiquement significatif au seuil de 1 %.

Source : Estimation de l'OCDE à partir de Bassanini et al. (2010), ainsi que des Bases de données EUKLEMS, STAN et EO.
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481681>

de la protection de l'emploi pour les contrats permanents entraîne une hausse de la proportion de contrats temporaires d'au moins 5 points de pourcentage. Par voie de conséquence, comme l'expérience des pays de l'OCDE ces dernières années tend à le montrer, plus la proportion de travailleurs temporaires est importante, plus l'ajustement de l'emploi en période de récession est grand (voir OCDE, 2010a). De plus, comme il ressort des données présentées dans la section 1, la volatilité des gains est un phénomène qui touche davantage les travailleurs temporaires. Il faut donc être prudent dans l'interprétation des estimations du graphique 3.8.

Les estimations obtenues en incluant un indicateur agrégé de la part tendancielle des contrats temporaires³⁰ donnent à penser qu'une augmentation de 5 points de pourcentage de la proportion de contrats temporaires accroît l'élasticité de l'emploi aux chocs globaux de 23 % (avec, toutefois, un impact non significatif sur les fluctuations des gains totaux). Même si, en fonction de la part des contrats temporaires, l'effet d'atténuation estimé des chocs de la réglementation visant les licenciements est toujours significatif (et, en réalité, plus important), ces résultats suggèrent qu'une réglementation stricte en matière de licenciements pourrait accentuer l'inégalité des effets des récessions. En fait, une protection stricte de l'emploi pour les travailleurs réguliers, en réduisant la part des contrats permanents, tend à faire diminuer le nombre de travailleurs qui sont protégés du coût des fluctuations du cycle conjoncturel et bénéficient ainsi d'un degré accru de protection et de sécurité. Ces estimations incitent donc à penser que les pays où les procédures de licenciement sont relativement souples pourraient y gagner en termes d'atténuation des chocs en ne rendant la protection de l'emploi plus stricte que s'ils parviennent à éviter le dualisme du marché du travail. Cependant, cet équilibre pourrait être difficile à réaliser en raison de la difficulté qu'il y a à appliquer une réglementation stricte en matière de contrats temporaires. En fait, ceux qui ont recours à la protection de l'emploi sont généralement des individus qui se considèrent comme des victimes et qui portent plainte devant les instances compétentes. En cas de licenciement, les plaignants

potentiels sont faciles à identifier et en mesure de réagir, tandis que les victimes de violations des règles visant les contrats temporaires (particulièrement en cas de violation des restrictions à l'embauche sous ce type de contrat) sont beaucoup moins susceptibles de porter plainte (voir Bassanini *et al.*, 2010, pour un examen approfondi de la question). On peut en déduire que, même si les mesures restrictives sur le licenciement tendent à atténuer l'impact moyen des chocs négatifs, dans un souci d'équité, les pays devraient éviter d'adopter des réglementations excessivement restrictives.

Institutions et persistance des chocs dans le temps

Un choc négatif peut ne pas avoir pour seule conséquence de comprimer les gains et de réduire le niveau d'emploi. Il se peut aussi que ses effets persistent un certain temps, et les politiques et les institutions influenceront probablement sur le degré de persistance. Dans le prolongement des travaux de Bassanini et Duval (2006), on estime pour les besoins de ce chapitre des modèles dynamiques globaux et au niveau des branches où l'on suppose que la vitesse de ré-absorption des chocs dépend des politiques et des institutions (voir encadré 3.3 ci-dessus). Ces modèles montrent que la protection de l'emploi est la seule politique ou institution du marché du travail, parmi celles examinées (voir ci-dessus), qui a une incidence significative sur la persistance des chocs (voir Bassanini, 2011, pour des résultats complets). À première vue, ces estimations semblent indiquer que le délai nécessaire pour réduire de moitié l'effet d'un choc macroéconomique temporaire sur les gains totaux (on parle de *demi-vie*) serait inférieur de 13 % dans un pays où l'indicateur du degré de rigueur de la protection de l'emploi visant les contrats réguliers est inférieur d'une unité à la moyenne de l'OCDE, par comparaison avec un pays moyen de l'OCDE³¹. Les estimations donnent également à penser que les mesures restrictives sur les licenciements retardent la ré-absorption de l'effet initial des chocs sur les gains totaux, principalement par le biais de leur influence sur la rapidité de l'ajustement des salaires, tandis qu'aucun effet significatif n'est observé en ce qui concerne le temps de travail ou l'emploi. Ce constat tend à confirmer qu'une réglementation stricte visant les licenciements pourrait être l'un des facteurs expliquant la lenteur de la réaction des salaires aux chocs qui est soulignée dans la section 3. D'ailleurs, la théorie économique et les données empiriques disponibles confortent la conclusion selon laquelle la rigidité des salaires est vraisemblablement plus fréquente lorsqu'il y a d'importantes restrictions aux licenciements, car les travailleurs mieux implantés dans les entreprises peuvent plus facilement résister aux réductions de salaires réels (voir, par exemple, Bertola et Rogerson, 1997; Bertola, 1999; Babecký *et al.*, 2009, 2010).

Qu'implique l'effet contraire des restrictions aux licenciements sur l'amplification et la persistance des chocs en termes de lissage des revenus du travail ? À partir des estimations économétriques présentées ci-dessus, il est possible de déterminer l'effet de la protection de l'emploi sur l'impact *cumulé* d'un choc négatif temporaire sur les gains totaux (voir Bassanini, 2011). Ces estimations indiquent que, dans un pays où l'indicateur de la rigueur de la protection de l'emploi visant les contrats réguliers est inférieur d'une unité à la moyenne de l'OCDE, la valeur effective de la perte totale cumulée de revenus du travail résultant d'un choc macroéconomique négatif exceptionnel serait supérieure d'environ 20 % à ce qu'elle serait dans le pays moyen de l'OCDE. Cet effet résulterait de la conjugaison de fluctuations plus importantes de l'emploi partiellement compensées par un ajustement plus rapide du salaire horaire à l'équilibre.

5. Politiques et institutions, et fluctuations cycliques de la répartition des gains

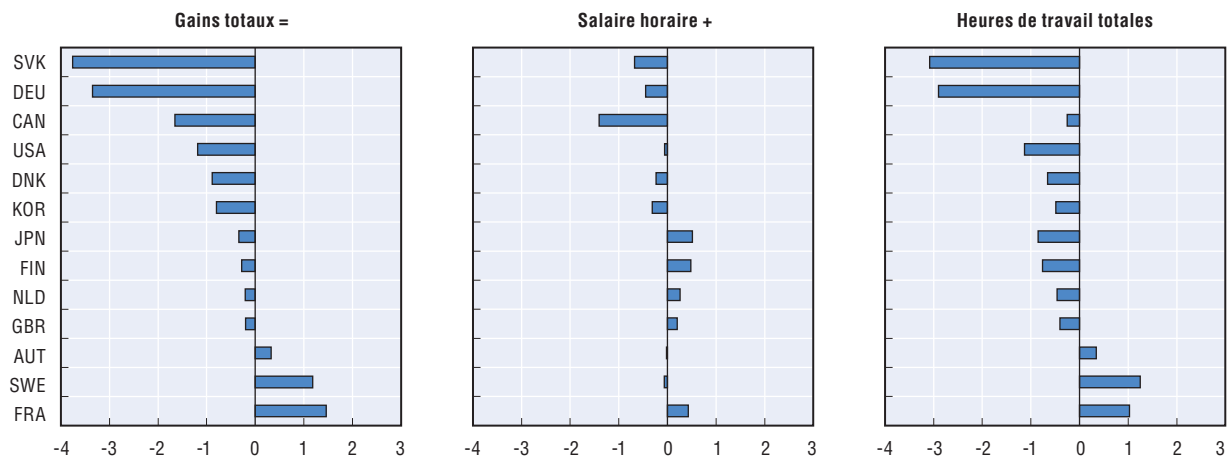
Dans l'analyse de l'impact des institutions qui vient d'être présentée, on a examiné les effets moyens sur les gains, le temps de travail, l'emploi et le salaire, mais ces moyennes peuvent masquer de grandes asymétries dans les modes d'ajustement, en particulier dans les cas de fluctuations de l'emploi. Aspect très préoccupant pour les pouvoirs publics, les revenus d'activité des travailleurs au bas de la répartition des salaires semblent être particulièrement affectés par les fluctuations du cycle conjoncturel. D'ailleurs, une constatation essentielle des travaux récemment publiés aux États-Unis sur l'inégalité des gains est que la dispersion des revenus salariaux annuels (et, dans une moindre mesure, celle du salaire horaire) est significativement contracyclique (voir, par exemple, Heathcote et al., 2010). Autrement dit, la répartition des gains annuels devient plus inégale pendant les récessions et plus égale pendant les périodes d'expansion. Ce phénomène a été imputé aux pics dans l'incidence du chômage pour les travailleurs peu qualifiés (faiblement rémunérés) au creux du cycle conjoncturel. Pour un salaire horaire donné, plus un individu reste longtemps au chômage, plus ses gains annuels diminuent. Dans la mesure où le risque de chômage semble augmenter davantage pour les travailleurs faiblement rémunérés en période de récession, cela expliquerait pourquoi l'effet est plus évident au niveau des gains que dans la répartition des salaires (voir, par exemple, Robin, 2011). D'après ces études, le cycle conjoncturel accentuera aussi les disparités dans la consommation et le niveau de vie dans la mesure où les travailleurs qui occupent généralement des emplois mal rémunérés sont également en moins bonne santé et ont plus de mal à lisser leur consommation dans le temps en puisant temporairement dans une réserve financière s'ils sont touchés par des chocs négatifs sur leurs revenus. Ils peuvent aussi avoir un accès plus limité aux marchés financiers pour les aider à lisser leur consommation. Par exemple, l'analyse présentée dans la section 2 montre que les membres d'un ménage pauvre sont beaucoup plus susceptibles de connaître des difficultés financières à la suite d'une forte baisse de revenu que les membres d'un ménage aisé.

On ne dispose pas de données sur la répartition des gains d'une périodicité relativement élevée (au moins annuelle) pour un grand nombre de pays, de sorte qu'il est difficile de déterminer si ce phénomène s'observe ailleurs qu'aux États-Unis. Une autre façon d'envisager la question – qui est exploitée ici – consiste à examiner la répartition du total des gains annuels réels bruts des salariés selon le niveau de formation en utilisant des données extraites des comptes nationaux et des enquêtes nationales concernant la population active et les gains³². En fait, dans la mesure où les différences dans l'emploi, le temps de travail et la rémunération pour différents niveaux de formation sont l'un des principaux déterminants des disparités de revenu, le ratio entre les gains annuels bruts totaux des travailleurs ayant un niveau de formation élevé et ceux des travailleurs ayant un faible niveau de formation³³ fournit une mesure de la dispersion de la répartition des gains qui combine les effets des fluctuations du salaire relatif et de l'emploi. Les résultats de cet exercice sont présentés sur le graphique 3.10, qui montre l'élasticité de la composante cyclique de ce ratio à l'écart de production.

Deux faits stylisés se dégagent du graphique 3.10 :

- En premier lieu, dans la plupart des pays, les gains relatifs selon le niveau de formation semblent fluctuer de manière contracyclique, avec toutefois d'importantes différences entre les pays. Autrement dit, la répartition des gains devient plus inégale au creux du cycle conjoncturel. Cela a des conséquences importantes en termes d'équité. Dans la

Graphique 3.10. Élasticité à l'écart de production de la composante cyclique du ratio des gains des travailleurs à niveau de formation élevé/faible par rapport à l'écart de production



Note : 1974-2004 pour les États-Unis ; 1980-2003 pour le Danemark ; 1982-2002 pour la France ; 1984-2003 pour l'Autriche ; 1987-2003 pour le Royaume-Uni ; 1987-2004 pour la Finlande ; 1991-2004 pour le Canada ; 1992-2002 pour le Japon ; 1992-2002 pour les Pays-Bas ; 1992-2004 pour l'Allemagne ; 1993-2004 pour la Suède ; 1993-2005 pour la Corée ; et 1999-2004 pour la République slovaque.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des Bases de données EUKLEMS et EO.

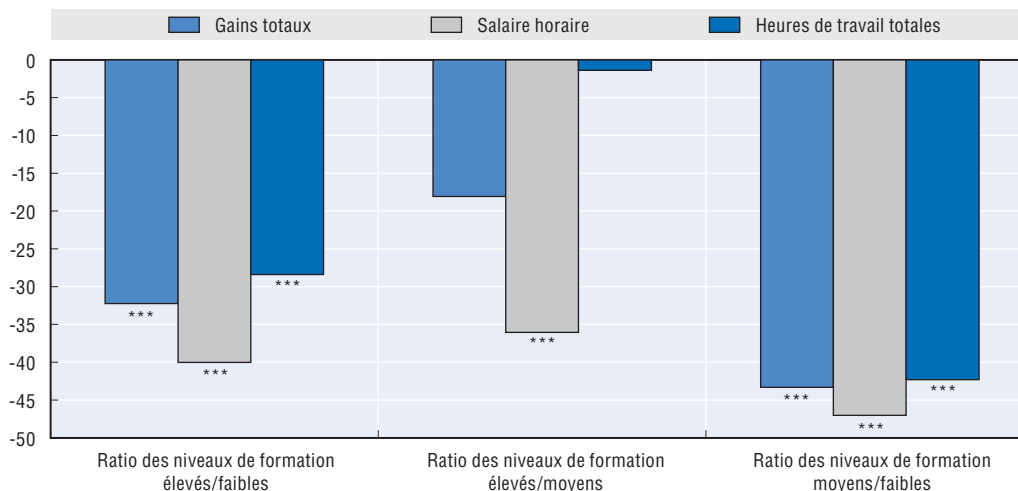
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481700>

mesure où les travailleurs ayant un faible niveau de formation/faiblement rémunérés sont moins à même de se protéger contre les chocs de revenu, ils souffriront d'une perte de bien-être plus importante en période de récession que les travailleurs ayant un niveau de formation élevé/bien rémunérés, en l'absence d'interventions des pouvoirs publics destinées à compenser leurs pertes de revenu du travail.

- En second lieu, les fluctuations cycliques du temps de travail total selon le niveau de formation sont le principal déterminant des fluctuations cycliques de la répartition des gains (le Canada étant la seule exception), ce qui confirme la généralité des constats similaires dans la littérature aux États-Unis (voir plus haut). Cela est vrai aussi bien au sommet qu'en bas de la répartition (voir Bassanini, 2011) et peut s'expliquer principalement par le fait que plus on a un faible niveau de formation, plus on risque de connaître des épisodes de chômage – et, par conséquent, de ne travailler que quelques heures ou pas du tout au cours d'une année donnée et d'avoir ainsi de faibles revenus liés au travail – lorsque la situation économique est mauvaise³⁴.


Les analyses agrégées et de différence de différences au niveau des branches – fondée sur la même méthodologie que dans l'encadré 3.3 – semblent indiquer que, parmi les politiques et institutions examinées dans la section précédente, la protection de l'emploi est la seule politique qui a un effet non équivoque sur l'élasticité à l'écart de production de la répartition des gains selon le niveau de formation. De fait, il apparaît que les restrictions aux licenciements atténuent la tendance de la répartition des gains à devenir plus inégale au creux du cycle conjoncturel (graphique 3.11). Une valeur négative sur le graphique 3.11 signifie que la protection de l'emploi réduit la tendance du ratio des gains des travailleurs ayant un niveau de formation élevé/faible à fluctuer de manière contracyclique³⁵. Au pied de la lettre, les estimations suggèrent que dans un pays où l'indicateur du degré de rigueur de la protection de l'emploi pour les contrats réguliers est inférieur de une unité à la moyenne de l'OCDE, les fluctuations du ratio des gains des travailleurs ayant un niveau de formation élevé/faible par rapport à l'écart de production seraient plus contracycliques

Graphique 3.11. Impact en pourcentage de la protection de l'emploi visant les contrats réguliers sur l'élasticité des fluctuations au niveau des branches du ratio des gains des travailleurs ayant un niveau de formation élevé/faible par rapport à l'écart de production



Note : Effet en pourcentage d'un écart d'une unité de l'indicateur de la protection de l'emploi visant les travailleurs réguliers par rapport à la moyenne de l'échantillon sur la valeur absolue de l'élasticité des écarts au niveau des branches par rapport à l'écart de production global, obtenu à partir des estimations de la différence de différences (voir Bassanini, 2011). Les écarts sont définis comme la différence entre le logarithme des valeurs effectives et celui des valeurs tendancielle de chaque variable. Les élasticités dans les pays moyens sont toujours négatives. *** : statistiquement significatif au seuil de 1 %.

Source : Estimation de l'OCDE à partir de Bassanini et al. (2010), ainsi que des Bases de données EUKLEMS et EO.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481719>

– dans une proportion de 32 % – que dans le pays moyen de l'OCDE. Ce phénomène semble être dû à parts égales aux effets des réglementations visant les licenciements sur la répartition des salaires et de l'emploi.

Les données disponibles permettent également d'analyser séparément l'effet des restrictions aux licenciements sur la cyclicité de l'inégalité de gains dans les segments supérieur et inférieur de la répartition. Les estimations suggèrent que la protection de l'emploi visant les contrats réguliers atténue fortement l'action contracyclique de l'inégalité de gains dans la partie inférieure de la répartition – ratio des gains des travailleurs ayant un niveau de formation moyen aux gains des travailleurs ayant un faible niveau de formation – mais qu'elle n'a pas d'impact significatif sur les fluctuations dans la partie supérieure, notamment en raison de l'absence de tout effet sur les fluctuations relatives de l'emploi dans ce segment de la répartition (graphique 3.11).

Conclusions

On a examiné dans le présent chapitre les profils de fluctuation des gains et la volatilité aux niveaux individuel et global. Même pendant les périodes de prospérité, de nombreux travailleurs, dans les pays de l'OCDE, connaissent des fluctuations importantes de leurs revenus bruts du travail d'une année à l'autre, par suite de variations du temps de travail, de mouvements d'entrée et de sortie de l'emploi et de changements touchant la rémunération dans l'emploi occupé. Néanmoins, le cycle conjoncturel joue un rôle important dans les fluctuations individuelles et agrégées des gains, en particulier pour les individus ayant un faible niveau de formation qui sont aussi généralement des travailleurs

faiblement rémunérés. Par ailleurs, les ménages les plus pauvres sont aussi ceux qui ont le moins accès au crédit ou à l'épargne pour les aider à absorber les fluctuations, de sorte que le risque que la volatilité des gains – y compris celle liée aux récessions – se traduise par la pauvreté et des difficultés financières est particulièrement élevé pour ce groupe.

Certaines observations indiquent que des allocations chômage généreuses et les prélèvements fiscaux assis sur le travail amplifient l'effet des chocs macroéconomiques sur les revenus du travail. Cependant, le système d'imposition et de transferts annule en partie l'impact de la volatilité des gains individuels sur le revenu disponible des ménages. Dans la plupart des pays, et en particulier dans ceux où la fiscalité sur le travail est plus progressive, cet effet atténuateur est dû en grande partie aux impôts progressifs sur le revenu. Dans les pays qui indemnisent généreusement les chômeurs et lorsque la réduction des revenus du travail résulte d'une perte d'emploi, les changements en matière de transferts sont également importants. On peut en déduire que des impôts modérément progressifs et des prestations généreuses, s'ils sont couplés à une stricte application des conditions de disponibilité pour une emploi et à une stratégie d'activation bien conçue, comme le préconise la Stratégie pour l'emploi révisée de l'OCDE (OCDE, 2006), constituent un cadre solide pour concilier le dynamisme du marché du travail et une sécurité adéquate des revenus, bien qu'un tel système ne soit pas facile à concevoir et à mettre en place efficacement.

Assurer une sécurité adéquate des revenus est plus difficile durant une récession et le présent chapitre apporte un éclairage nouveau sur cette problématique en montrant que des allocations chômage généreuses et les prélèvements fiscaux assis sur le travail peuvent, de fait, amplifier l'effet des chocs macroéconomiques sur les revenus du travail. En amplifiant les effets des chocs sur les revenus bruts du travail, et donc sur les recettes publiques, ces mesures peuvent être très coûteuses pour les budgets publics, d'où la nécessité que les pays parviennent à une situation budgétaire saine en période de croissance pour avoir les moyens financiers de soutenir les revenus des travailleurs et des ménages vulnérables durant une crise. Il faut également veiller à ce que les dispositifs de soutien des revenus ne fassent pas augmenter le chômage structurel.

Par contre, les politiques qui maintiennent les travailleurs dans leur emploi du moment, comme les systèmes de chômage partiel et les mesures en faveur de la protection de l'emploi des travailleurs *réguliers*, sont de nature à atténuer la perte moyenne de revenus du travail en phase de récession. Dans le cas de la protection de l'emploi, la réduction du risque de perte d'emploi et de revenu semble particulièrement importante pour les travailleurs au bas de la répartition des gains. Toutefois, les observations suggèrent aussi que ces politiques tendent à prolonger les effets des chocs négatifs globaux. Au total, l'effet atténuateur l'emporte sur l'effet de persistance, si bien que la protection de l'emploi des travailleurs réguliers réduira probablement la perte totale cumulée de revenus du travail provoquée par une récession. Cet effet moyen peut toutefois masquer des impacts négatifs pour certaines catégories de travailleurs. En particulier, une protection stricte de l'emploi tend à exacerber le dualisme du marché du travail (OCDE, 2010a). Le présent chapitre montre que les travailleurs sous contrat temporaire sont davantage susceptibles de connaître une volatilité des gains que les travailleurs sous contrat régulier. Considérées ensemble, ces observations incitent à penser que les responsables politiques doivent trouver un équilibre entre l'effet de lissage des revenus résultant d'une meilleure protection de l'emploi et, à la fois, les gains d'efficacité associés à une moindre protection de l'emploi (OCDE, 2007) et la nécessité d'éviter le dualisme du marché du travail.

Notes

1. Pour l'essentiel, dans ce chapitre, on entend par « gains » les gains bruts issus du travail, autrement dit les gains avant impôts provenant d'un emploi salarié ou du travail indépendant. Les gains peuvent provenir d'un salaire, de primes et du paiement d'heures supplémentaires. D'autres concepts de revenu sont introduits et expliqués à la section intitulée « Amortisseurs contre la volatilité des gains individuels ».
2. Selon la définition du US Congressional Budget Office (2007), les travailleurs qui n'avaient pas de gains issus du travail la première année et qui avaient des gains positifs la seconde année sont réputés avoir eu une augmentation de leurs gains du travail de 20 % ou plus. Les travailleurs qui avaient des gains du travail positifs la première année et pas de gains du travail la seconde année sont réputés avoir subi une diminution de 20 % ou plus de leurs gains issus du travail.
3. Pour inclure un certain nombre de pays non européens dans l'analyse, on prend en compte dans les gains provenant du travail les revenus positifs liés au travail indépendant. Les pertes liées à un travail indépendant sont affectées d'une valeur zéro. Les comparaisons des résultats pour les pays européens sur la base des gains provenant du travail et sur la base des revenus salariaux (autrement dit en excluant les revenus liés au travail indépendant) montrent que les résultats sont très similaires.
4. Cependant, les classements des pays établis sur la base d'observations sur plusieurs années de la volatilité des gains, moins sujets aux erreurs de mesure, sont fortement corrélés aux mesures d'une année à l'autre utilisées dans ce chapitre. De même, les résultats des régressions descriptives examinés à la section intitulée « Qui sont les travailleurs concernés par la volatilité des gains ? » sont identiques que l'on utilise des mesures d'une année à l'autre ou des mesures sur plusieurs années de la volatilité des gains (Venn, 2011).
5. Les estimations pour les États-Unis, dans cette section, exploitent des données provenant de la Panel Survey of Income Dynamics (PSID). Après 1997, l'enquête n'a été réalisée qu'une fois tous les deux ans, de sorte que les estimations de la volatilité des gains d'une année à l'autre ne sont pas disponibles pour les États-Unis après 1996. Les estimations de la volatilité des gains sur la base des variations sur une période de trois ans pour les États-Unis tendent à indiquer que la volatilité des gains pour un emploi à temps complet est restée relativement stable et que la volatilité globale des gains a légèrement diminué depuis 1996 (Venn, 2011).
6. Si l'on exclut la Pologne, la République slovaque et la République tchèque, la corrélation au niveau international entre l'incidence d'une forte augmentation et l'incidence d'une forte diminution de la volatilité des gains ressort à 79 % pour les travailleurs ayant occupé un emploi à temps complet pendant toute l'année et à 71 % pour l'ensemble des travailleurs (les deux coefficients de corrélation sont significatifs au seuil de 1 %).
7. Les divergences entre pays concernant les tendances en matière de volatilité des gains trouvent aussi un écho dans les conclusions d'autres chercheurs. Hällsten *et al.* (2010) estiment que la volatilité des gains s'est accrue en Suède entre 1985 et 2003, alors que Beach *et al.* (2006) montrent que la volatilité globale au Canada était relativement stable sur une période comparable.
8. La corrélation au niveau international entre les flux d'emploi à temps complet et l'incidence de fortes augmentations des gains des travailleurs à temps complet ressort à -62 % (significatif au seuil de 1 %), alors que pour les baisses la corrélation ressort à -36 % (significatif au seuil de 5 %).
9. Aux États-Unis également, il semble que coexistent une volatilité des gains relativement importante et une assez grande mobilité de la main-d'œuvre. Cependant, peut-être est-ce dû à des erreurs de mesure : les données utilisées pour calculer la volatilité des gains pour les États-Unis portent sur le milieu des années 90 alors que les données utilisées pour calculer les flux de main-d'œuvre couvrent les années 2000-06. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les États-Unis ne figurent pas sur le graphique 3.2.
10. Quand on examine l'incidence moyenne de la volatilité des gains pour les hommes et pour les femmes (sans tenir compte des caractéristiques d'emploi ni des caractéristiques personnelles), on voit que si les hommes sont davantage susceptibles que les femmes de connaître la volatilité des gains d'une année à l'autre en travaillant à temps complet, les femmes, elles, sont davantage concernées par les mouvements d'entrée et de sortie de l'emploi et de passage d'un emploi à temps complet à un emploi à temps partiel, de sorte qu'elles connaissent une plus grande volatilité de leurs gains globalement. Cela ne ressort pas clairement quand on tient compte des caractéristiques des emplois car les femmes occupent majoritairement des emplois qui présentent une plus grande volatilité. Les femmes, en particulier, sont davantage susceptibles que les hommes d'occuper un emploi temporaire.

11. On ne dispose pas de données prenant en compte l'expérience professionnelle pour tous les pays. Les modélisations sur la base d'un échantillon réduit tenant compte de l'expérience montrent que les travailleurs peu expérimentés sont davantage concernés par la volatilité des gains, mais que les travailleurs jeunes restent davantage susceptibles que les travailleurs des classes d'âge de forte activité d'avoir des gains volatils.
12. Les résultats sont similaires si les problèmes de santé sont définis à l'aide d'autres variables, par exemple si les travailleurs eux-mêmes déclarent souffrir de problèmes de santé chroniques ou présenter un problème de santé qui les limite dans leurs activités. Ces autres façons d'appréhender les problèmes de santé ne sont pas reprises dans la principale analyse présentée sur le graphique 3.3 car ces variables ne sont pas connues pour un grand nombre de répondants, dans certains pays. Les résultats concernant les augmentations de gains d'une année à l'autre présentés sur le graphique 3.3 n'utilisent pas ces mesures alternatives, mais ceux concernant les augmentations de gains sur plusieurs années utilisant ces mesures alternatives sont les mêmes que sur le graphique 3.3.
13. L'équation s'écrit : $\Delta HY_{net} = \Delta(HY_{net} - HY_{gross}) + \Delta(HY_{gross} - HY_{labour}) + \Delta(HY_{labour} - IY_{labour}) + \Delta IY_{labour}$, HY correspondant aux revenus/gains du ménage, IY aux revenus individuels et les indices renvoyant aux revenus nets, aux revenus bruts et aux revenus du travail. La première parenthèse en partie droite de l'équation rend compte de la variation des prélèvements fiscaux, la deuxième parenthèse de la variation des transferts et autres revenus du ménage en dehors des revenus du travail, la troisième parenthèse de la variation des revenus du travail des autres membres du ménage et le dernier terme de la variation des revenus individuels issus du travail.
14. Sauf en cas de forte augmentation des revenus en République slovaque.
15. On en a une exception notable avec les travaux de Diaz-Serrano (2004) qui examine l'impact de la volatilité du revenu des ménages (mesuré par le coefficient de variation du revenu annuel net des ménages au fil du temps) sur la probabilité que les ménages ne puissent pas faire face à leurs échéances de remboursement d'emprunt hypothécaire. Il observe que la volatilité du revenu accroît particulièrement ce risque et réduit également la probabilité que le ménage soit propriétaire de son logement plutôt que locataire.
16. Les ménages qui n'ont ni emprunt hypothécaire à rembourser ni loyer à payer sont réputés ne pas avoir été dans l'incapacité de faire face à une échéance ou de payer leur loyer.
17. Une autre spécification qui considère l'ensemble de l'échantillon mais en tenant compte de l'expérience de la pauvreté ou des difficultés financières l'année précédant le choc sur les gains aboutit à des estimations qualitativement similaires mais légèrement supérieures à celles présentées dans ce chapitre (Venn, 2011).
18. Les effets à long terme devraient aussi tenir compte de l'effet des fluctuations du cycle conjoncturel sur la durée des épisodes de non-emploi et les niveaux de salaire lors de la réintégration dans l'emploi (par exemple, OCDE, 2009 ; Jacobson et al., 1993 ; Farber, 2005 ; Krebs, 2007).
19. Dans cette section et dans les sections suivantes, les gains totaux et le salaire horaire sont exprimés en termes réels bruts et, sauf indication contraire, sont ceux des salariés. En principe, le déflateur de la consommation privée et l'indice des prix à la consommation peuvent être utilisés pour déflater ces variables. Les chiffres présentés dans ce chapitre sont calculés sur la base du déflateur de la consommation privée car il est disponible pour davantage de pays et d'années que l'indice des prix à la consommation. Tous les résultats, toutefois, sont robustes aux changements de déflateur.
20. Ces chiffres doivent toutefois être considérés avec prudence, car ils ne se rapportent pas au même nombre de pays dans la mesure où des séries chronologiques plus longues sont nécessaires pour obtenir des estimations fiables lorsque de nombreux retards sont pris en compte.
21. Cet effet de composition tend à faire augmenter le salaire moyen et compense donc les ajustements à la baisse des salaires des travailleurs restant dans l'emploi. Pendant la récession de 2008/09, la réaction du salaire moyen a été particulièrement faible (voire, de sens opposé, dans certains pays), comparativement aux chiffres présentés ici (voir OCDE, 2010a), peut-être parce que la sévérité de la contraction de l'emploi a accentué les effets de composition.
22. Ce sont : le coin fiscal entre le coût du travail et le salaire net (pour un ménage à salaire unique avec deux enfants, à un niveau de revenu moyen) ; une mesure synthétique de la générosité des prestations (une mesure internationale comparable des taux nets moyens de remplacement serait plus appropriée, mais une telle mesure n'est disponible que depuis 2001 de sorte qu'elle n'est utilisée que pour contrôler la robustesse des résultats) ; le degré de rigueur de la protection de l'emploi ; les taux de couverture des négociations collectives ; et le degré de centralisation/coordination des négociations salariales, mesure indirecte du concept de « corporatisme »,

largement traité dans les études d'économie politique comparée. Le salaire minimum légal, connu pour un plus petit nombre de pays, est analysé séparément. Le degré moyen de rigueur de la réglementation des marchés de produits (RMP) dans sept branches non manufacturières est également inclus, essentiellement en raison de la corrélation étroite entre la réglementation des produits et celle du travail (voir l'annexe 3.A1 pour des précisions sur la construction et les sources des données). Par contre, d'autres politiques du marché du travail, notamment les mesures de chômage partiel qui ont joué un rôle déterminant dans la récession de 2008/09 (voir Hijzen et Venn, 2010), ne sont pas analysées ici en raison de l'insuffisance des données, sauf à titre de variable de contrôle supplémentaire dans certaines spécifications (voir Bassanini, 2011).

23. Les estimations présentées sur le graphique 3.7 impliquent qu'une augmentation de 5 % des taux de remplacement moyens – autrement dit, plus ou moins un écart-type de la répartition, en ne considérant que la variation de la série temporelle – par rapport à la moyenne de l'OCDE accroît l'élasticité de l'écart des gains totaux par rapport à l'écart de production d'environ 0.11. L'effet en pourcentage peut être obtenu en divisant ce chiffre par les élasticités moyennes correspondantes (voir Bassanini, 2011).
24. Des observations récentes semblent indiquer qu'il faut être prudent dans l'interprétation de la relation empirique entre la générosité des prestations et la durée des épisodes de chômage. Par exemple, en se fondant sur des données concernant l'Autriche, Card *et al.* (2007) font valoir que les pics de sortie du chômage à l'épuisement des prestations s'expliquent principalement par le fait que les travailleurs sortent de l'assurance chômage et deviennent inactifs et non par le fait qu'ils trouvent un travail. Exploitant des données relatives à la façon d'utiliser son temps aux États-Unis, Krueger et Mueller (2010) montrent qu'il n'y pas beaucoup de différence dans les efforts consacrés, en moyenne, à la recherche d'un emploi par les demandeurs d'emploi ayant droit à l'assurance chômage et ceux qui ne peuvent y prétendre, mais que l'intensité de la recherche d'emploi des premiers dépend du délai avant épuisement des prestations. De plus, l'effet de l'assurance chômage sur l'effort de recherche semble concerner uniquement les demandeurs d'emploi qui ont des problèmes de liquidités, pour qui les indemnités de chômage permettent de lisser la consommation, d'où une moindre pression à retrouver rapidement un emploi (Chetty, 2008). Par contre, ceux qui disposent d'une source de revenu secondaire sont plus susceptibles de maintenir leur consommation pendant un épisode de chômage et sont donc moins sensibles aux prestations chômage.
25. Bassanini (2011) montre, sur la base d'un échantillon plus limité, que l'effet estimé du coin fiscal moyen présenté sur le graphique 3.7 est entièrement imputable à sa corrélation avec le coin fiscal marginal sur les revenus du travail moyens à élevés.
26. Les effets d'un salaire minimum légal sur la transmission des chocs globaux sont estimés à l'aide uniquement de données au niveau des branches et selon une approche en différence de différences (voir encadré 3.3). La raison en est que des séries chronologiques comparables concernant le salaire minimum ne sont disponibles que pour le sous-ensemble de pays dans lesquels le salaire minimum est imposé par la loi ou la réglementation, et ne résulte pas de conventions collectives passées entre les partenaires sociaux (sont concernés les pays suivants : Australie, Belgique, Canada, Corée, Espagne, États-Unis, France, Grèce, Japon, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, République slovaque et République tchèque). Le salaire minimum est exprimé par le ratio du salaire minimum légal brut au salaire médian au niveau de l'ensemble de l'économie.
27. Cette observation repose à la fois sur des estimations agrégées pour l'ensemble des pays et des périodes et sur des estimations en différence de différences au niveau des branches (voir encadré 3.3). Le graphique 3.8 présente l'effet sur les fluctuations au niveau des branches mais on obtient des résultats similaires du point de vue qualitatif pour les fluctuations agrégées.
28. Dans la mesure où la PE protège les travailleurs implantés contre le risque de perdre leur emploi, ces travailleurs peuvent aussi s'opposer aux ajustements à la baisse de leurs salaires après un choc négatif (Bertola et Rogerson, 1997; Bertola, 1999). De fait, il apparaît que, dans les pays dotés d'une réglementation contraignante en matière de licenciements, les entreprises qui ont une forte proportion de travailleurs permanents et/ou une plus forte proportion de travailleurs manuels et de travailleurs non manuels peu qualifiés tendent à avoir des systèmes de fixation des salaires plus rigides (Babecký *et al.* 2009, 2010).
29. Voir Bassanini (2011) pour des résultats détaillés et des tests de robustesse.
30. Les tendances sont obtenues au moyen d'un filtre HP standard. Elles sont utilisées ici à la place des valeurs effectives pour éviter les problèmes d'endogénéité dus à la fluctuation cyclique de la part des contrats temporaires.
31. Ces estimations ne semblent pas non plus sensibles aux modifications des spécifications du modèle, excluant les pays un à un et incluant des variables de contrôle supplémentaires (voir

Bassanini, 2011). De plus, rien n'indique que la proportion de travailleurs temporaires a un effet significatif sur la persistance, ou que sa prise en compte affecte l'impact de la protection de l'emploi visant les contrats réguliers sur la persistance.

32. La source est la Base de données EUKLEMS (voir annexe 3.A1).
33. Les travailleurs ayant un « niveau de formation élevé » sont ceux qui sont allés au-delà du deuxième cycle du secondaire, les travailleurs ayant un « faible niveau de formation » sont ceux qui n'ont pas atteint le deuxième cycle du secondaire, et les travailleurs ayant un « niveau de formation moyen » sont ceux qui ont suivi le deuxième cycle du secondaire.
34. Ces conclusions semblent concorder avec les quelques études disponibles dans la littérature (voir, par exemple, Dustmann et al., 2010). Elles sont également indépendantes du nombre de retards inclus dans le modèle.
35. L'élasticité des fluctuations du ratio entre les gains des travailleurs très qualifiés et ceux des travailleurs peu qualifiés par rapport à l'écart de production est négative dans le pays moyen, ce qui laisse penser que les inégalités de gains fluctuent de manière contracyclique (voir graphique 3.10).

Bibliographie

- Abraham, K.G. et J.C. Haltiwanger (1995), « Real Wages Over the Business Cycle », *Journal of Economic Literature*, vol. 33, pp. 1215-1264.
- Amisano, G. et M. Serrati (2003), « What Goes Up Sometimes Stays Up: Shocks and Institutions as Determinants of Unemployment Persistence », *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 50, n° 4.
- Anger, S. (2011), *The Cyclicalities of Effective Wages within Employer-Employee Matches in a Rigid Labor Market*, IZA Discussion Paper, n° 5489, Bonn.
- Babecký, J., P. Du Caju, T. Kosma, M. Lawless, J. Messina et T. Rõõm (2009), « Nominal and Real Rigidity: Survey Evidence from European Firms », *Documents de travail de la BCE*, n° 1105.
- Babecký, J., P. Du Caju, T. Kosma, M. Lawless, J. Messina et T. Rõõm (2010), « Why Firms Avoid Cutting Wages: Survey Evidence from European Firms », Communication lors du séminaire ELSA de l'OCDE, Paris, octobre.
- Balakrishnan, R. et C. Michelacci (2001), « Unemployment Dynamics Across OECD Countries », *European Economic Review*, vol. 45, n° 1.
- Baldwin, J. (2009), « A Note on the Labour Data and Capital Data for Canadian Industries in the EU KLEMS », photocopié, Statistique Canada, Ottawa, disponible en ligne à l'adresse www.euklems.net.
- Balmaseda, M., J. Dolado et J.D. Lopez-Salido (2000), « The Dynamic Effects of Shocks to Labour Markets: Evidence from OECD Countries », *Oxford Economic Papers*, vol. 52, n° 1.
- Bassanini, A. (2011), « Aggregate Earnings and Macroeconomic Shocks: The Role of Labour Market Policies and Institutions », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Bassanini, A. et R. Duval (2006), « Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 35, Éditions OCDE, Paris.
- Bassanini, A., L. Nunziata et D. Venn (2009), « Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries », *Economic Policy*, vol. 58, pp. 349-402.
- Bassanini, A., A. Garnerio, P. Marianna et S. Martin (2010), « Institutional Determinants of Worker Flows: A Cross-Country/Cross-Industry Approach », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 107, Éditions OCDE, Paris.
- Baxter, M. et R.G. King (1999), « Measuring Business Cycles: Approximate Band-Pass Filters For Economic Time Series », *Review of Economics and Statistics*, vol. 81, n° 4, pp. 575-593.
- Beach, C., R. Finnie et D. Gray (2006), « Long-Run Inequality and Annual Instability of Men's and Women's Earnings in Canada », *Queen's Economics Department Working Paper*, n° 1116, Queen's University, Kingston.
- Bentolila, S. et G. Bertola (1990), « Firing Costs and Labour Demand: How Bad Is Eurosclerosis? », *Review of Economic Studies*, Blackwell Publishing, vol. 57, n° 3, pp. 381-402.

- Bertola, G. (1990), « Job Security, Employment, and Wages », *European Economic Review*, vol. 54, n° 4, pp. 851-879.
- Bertola, G. (1999), « Macroeconomic Perspectives on Aggregate Labor Markets », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. publ.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C, Amsterdam : North-Holland.
- Bertola, G. et R. Rogerson (1997), « Institutions and Labor Reallocation », *European Economic Review*, vol. 41, pp. 1147-1171.
- 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.
- Boeri, T. (2011), « Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. publ.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 4B, Amsterdam : North-Holland, à paraître.
- Boeri, T. et J. Van Ours (2008), *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press.
- Böheim, R. et M. Taylor (2000), « My Home Was My Castle: Evictions and Repossessions in Britain », *Journal of Housing Economics*, vol. 9, pp. 287-319.
- Brandolini, A. (1995), « In Search of a Stylised Fact: Do Real Wages Exhibit a Consistent Pattern of Cyclical Variability? », *Journal of Economic Surveys*, vol. 9, n° 2, pp. 103-163.
- Burgess, S., M. Knetter et C. Michelacci (2000), « Employment and Output Adjustment in the OECD: A Disaggregate Analysis of the Role of Job Security Provisions », *Economica*, vol. 67, n° 267, pp. 419-435.
- Card, D., R. Chetty et A. Weber (2007), « The Spike at Benefit Exhaustion: Leaving the Unemployment System or Starting a New Job? », *American Economic Review Paper and Proceedings*, vol. 97, n° 2, pp. 113-118.
- Chetty, R. (2008), « Moral Hazard Versus Liquidity and Optimal Unemployment Insurance », *Journal of Political Economy*, vol. 116, n° 2, pp. 173-234.
- Devereux, P. (2001), « The Cyclicalities of Real Wages within Employer-Employee Matches », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 54, n° 4, pp. 835-850.
- Devereux, P. et R. Hart (2007), « Real Wage Cyclicalities of Job Stayers, within-Company Job Movers, and Between-Company Job Movers », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, n° 1, pp. 105-119.
- Devlin, J. (2005), « A Detailed Study of Financial Exclusion in the UK », *Journal of Consumer Policy*, vol. 28, pp. 75-108.
- Diaz-Serrano, L. (2004), *Income Volatility and Residential Mortgage Delinquency: Evidence from 12 EU Countries*, IZA Discussion Paper, n° 1396, Bonn.
- Dromel, N. et P. Pintus (2008), « Are Progressive Income Taxes Stabilizing? », *Journal of Public Economic Theory*, vol. 10, n° 3, pp. 329-349.
- Dustmann, C., A. Glitz et T. Vogel (2010), « Employment, Wages, and the Economic Cycle: Differences Between Immigrants and Natives », *European Economic Review*, vol. 54, pp. 1-17.
- Dynan, K., D. Elmendorf et D. Sichel (2007), « The Evolution of Household Income Volatility », *Finance and Economics Discussion Paper*, n° 2007-61, Divisions of Research & Statistics and Monetary Affairs, Federal Reserve Board, Washington DC.
- Elsby, M.W.L. (2009), « Evaluating the Economic Significance of Downward Nominal Wage Rigidity », *Journal of Monetary Economics*, vol. 56, pp. 154-169.
- Farber, H.S. (2005), « What Do We Know About Job Loss in the United States ? Evidence from the Displaced Workers Survey, 1984-2004 », Princeton University Industrial Relations Section, *Working Paper*, n° 498.
- Friedman, M. (1957), *A Theory of the Consumption Function*, Princeton University Press, Princeton.
- Gangl, M. (2005), « Income Inequality, Permanent Incomes, and Income Dynamics: Comparing Europe to the United States », *Work and Occupations*, vol. 32, n° 2, pp. 140-162.
- Georgarakos, D., A. Lojschova et M. Ward-Warmedinger (2010), « Mortgage Indebtedness and Household Financial Distress », *Document de travail de la Banque centrale européenne*, n° 1156.
- Gottschalk, P. et R. Moffitt (1994), « The Growth of Earnings Instability in the US », *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 2, pp. 217-272.
- Gottschalk, P. et R. Moffitt (2009), « The Rising Instability of US Earnings », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 23, n° 4, pp. 3-24.

- Guo, J.T. et K. Lansing (1998), « Indeterminacy and Stabilization Policy », *Journal of Economic Theory*, vol. 82, pp. 481-490.
- Hällsten, M., T. Korpi et M. Tahlin (2010), « Globalization and Uncertainty: Earnings Volatility in Sweden, 1985-2003 », *Industrial Relations*, vol. 49, n° 2, pp. 165-189.
- Heathcote, J., F. Perri et G.L. Violante (2010), « Unequal We Stand: An Empirical Analysis of Economic Inequality in the United States : 1967-2006 », *Review of Economic Dynamics*, vol. 13, n° 1, pp. 15-51.
- Hijzen, A. et D. Venn (2010), « The Role of Short-Time Work Schemes During the 2008-09 Recession », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 115, Éditions OCDE, Paris.
- Hodrick, J. et E. Prescott (1997), « Postwar US Business Cycles: An Empirical Investigation », *Journal of Money, Credit and Banking*, vol. 29, n° 1, pp. 1-16.
- Jacobson, L.S., R.J. LaLonde et D.G. Sullivan (1993), « Earnings Losses of Displaced Workers », *American Economic Review*, vol. 83, n° 4, pp. 685-709.
- Kandil, M. (2010), « Demand Shocks and the Cyclical Behavior of the Real Wage: Some International Evidence », *Journal of Applied Economics*, vol. 13, n° 1, pp. 135-158.
- Kim, S. (2010), « Korea Unemployment Insurance in the 1998 Asian Financial Crisis and Adjustments in the 2008 Global Financial Crisis », *Document de travail de l'IBAsD*, n° 214, Institut de la Banque asiatique de développement (IBAsD), Tokyo.
- Krebs, T. (2007), « Job Displacement Risk and the Cost of Business Cycles », *American Economic Review*, vol. 97, n° 3, pp. 664-686.
- Krueger, A.B. et A. Mueller (2010), « Job Search and Unemployment Insurance: New Evidence from Time Use Data », *Journal of Public Economics*, vol. 94, n° 3-4, pp. 298-307, avril.
- McManus, P. et T. DiPrete (2000), « Market, Family, and State Sources of Income Instability in Germany and the United States », *Social Science Research*, vol. 29, pp. 405-440.
- Messina, J., C. Strozzi et J. Turunen (2009), « Real Wages Over the Business Cycle: OECD Evidence from the Time and Frequency Domains », *Journal of Economic Dynamics and Control*, vol. 33, n° 6, pp. 1183-1200.
- Mortensen, D. et C.A. Pissarides (1999), « Unemployment Responses to 'Skill Biased' Shocks: The Role of Labor Market Policy », *Economic Journal*, n° 109, pp. 242-265.
- Nickell, S. et R. Layard (1999), « Labor Market Institutions and Economic Performance », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. publ.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, pp. 3029-3084, Elsevier.
- Nickell, S., L. Nunziata et W. Ochel (2005), « Unemployment in the OECD Since the 1960s: What Do We Know? », *Economic Journal*, vol. 115, n° 500.
- OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2007), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2008), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010b), *Étude économique de l'OCDE : Portugal*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011), « Mesures visant à faciliter le retour à l'emploi », Document ECO/CPE/WP1, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Ormerod, P. (2010), « Resilience after Local Economic Shocks », *Applied Economics Letters*, vol. 17, n° 4-6, pp. 503-507.
- Porter, N. et F. Vitek (2008), « The Impact of Introducing a Minimum Wage on Business Cycle Volatility », *IMF Working Paper*, n° 08-285.
- Robin, J.M. (2011), « On the Dynamics of Unemployment and Wage Distributions », *Econometrica*, à paraître.
- Shin, D. et G. Solon (2007), « New Evidence on Real Wage Cyclicity Within Employer-Employee Matches », *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 54, n° 5, pp. 648-660.
- Shin, D. et G. Solon (2008), « Trends in Men's earnings Volatility: What Does the Panel Study of Income Dynamics Show? », *NBER Working Paper*, n° 14075, Cambridge.

- Simpson, W. et J. Buckland (2009), « Examining Evidence of Financial and Credit Exclusion in Canada from 1999 to 2005 », *Journal of Socio-Economics*, vol. 38, n° 6, pp. 966-976.
- Swanson, E. (2007), « Real Wage Cyclicalities in the PSID », *Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper* n° 2007-15.
- Timmer, M., T. van Moergastel, E. Stuivenwold, G. Ypma, M. O'Mahony et M. Kangasniemi (2007), « EU KLEMS Growth and Productivity Accounts Version 1.0: Part 2: Sources by Country », polycopié, GGDC et NIESR, disponible en ligne à l'adresse www.euklems.net.
- Urasawa, S. (2008), « Business Cycle Fluctuations in Japanese Macroeconomic Time Series: 1980-2000 », *Journal of the Asia Pacific Economy*, vol. 13, n° 4, pp. 451-480.
- US Congressional Budget Office (2007), *Trends in Earnings Variability Over the Past 20 Years*, Washington.
- Venn, D. (2011), « Earnings Volatility and Its Consequences for Households », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Worthington, A. (2006), « Debt as a Source of Financial Stress in Australia Households », *International Journal of Consumer Studies*, vol. 30, pp. 2-15.
- Zanetti, F. (2011), « Labor Market Institutions and Aggregate Fluctuations in a Search and Matching Model », *European Economic Review*, à paraître.
- Ziliak, J., B. Hardy et C. Bollinger (2010), « Earnings and Income Volatility in America: Evidence from Matched CPS », *Labour Economics*, à paraître.

ANNEXE 3.A1

*Construction des données et sources***Composantes tendancielle et conjonctuelles**

Dans ce chapitre, la composante non conjonctuelle d'une variable donnée est dissociée de la composante conjonctuelle à l'aide d'un filtre passe-bande. Les filtres passe-bande sont des instruments statistiques qui retiennent les fluctuations à des fréquences spécifiées et éliminent ou atténuent les fluctuations aux autres fréquences. Les deux filtres passe-bande les plus couramment utilisés sont le filtre de Hodrick-Prescott (HP) et le filtre de Baxter-King (BK) (voir Hodrick et Prescott, 1997 ; et Baxter et King, 1999). L'application du filtre HP consiste à minimiser une moyenne pondérée du carré de la croissance de la composante tendancielle et son écart quadratique à la série effective. La pondération relative du terme de croissance est généralement fixée à 100 pour les données annuelles. L'un des problèmes que pose le filtre HP est qu'il est assez peu performant en début et en fin de série. Le filtre BK, en « passant » uniquement les fréquences situées entre une borne basse et une borne haute (reflétant en cela l'idée selon laquelle les cycles conjoncturels sont des fluctuations d'une certaine fréquence), est plus satisfaisant mais avec l'inconvénient d'éliminer quelques observations autour des bornes extrêmes. Les seuils habituellement retenus pour le filtre BK sont deux et huit ans. Pour préserver la taille de l'échantillon, c'est principalement le filtre HP qui est utilisé dans ce chapitre, mais tous les résultats sont qualitativement robustes à l'application du filtre BK.

Données pour l'analyse globale et au niveau des branches d'activité**Données au niveau des branches**

Les données relatives aux gains et au salaire horaire se réfèrent aux gains annuels bruts totaux et au salaire horaire moyen des salariés. L'emploi et le nombre d'heures travaillées se réfèrent aux moyennes annuelles pour les salariés. On obtient la valeur ajoutée réelle en déflatant la valeur ajoutée nominale dans chaque branche à l'aide du double déflateur spécifique à la branche. Les données proviennent de la Base de données EUKLEMS, sauf pour la Norvège, pour laquelle elles proviennent de la Base de données STAN de l'OCDE et se réfèrent à l'emploi total. Les données EUKLEMS obtenues par interpolation et/ou estimées sur la base de conjectures, identifiées à partir de Timmer *et al.* (2007), Baldwin (2009) et la documentation connexe EUKLEMS, ont été retirées de l'échantillon pour éviter une compression artificielle des fluctuations du cycle d'activité. Les données sont agrégées au niveau du secteur d'activité pour être utilisées dans des régressions agrégées. Pour l'analyse au niveau des branches, le secteur marchand est décomposé en 23 branches.

Les distributions des gains, des salaires et des heures travaillées totales selon le niveau de formation sont également issues de la Base de données EUKLEMS. Là encore, les données obtenues par interpolation et/ou sur la base de conjectures ont été retirées de l'échantillon. On considère trois niveaux de formation : faible niveau de formation (inférieur au deuxième cycle du secondaire) ; niveau de formation moyen (deuxième cycle du secondaire) ; et niveau de formation élevé (au-delà du deuxième cycle du secondaire). Le secteur marchand, en ce cas, est fractionné en neuf branches, pour des raisons de fiabilité des données.

Le taux des licenciements pour les États-Unis au niveau des branches est tiré de Bassanini *et al.* (2010 ; www.oecd.org/dataoecd/28/30/46825863.zip) et est issu de diverses vagues du supplément CPS relatif aux travailleurs victimes de suppressions d'emploi (2000-06, années paires). Un individu est réputé avoir été victime d'une suppression d'emploi s'il a perdu son emploi au cours de l'année la plus récente couverte par chaque enquête pour cause de fermeture ou de transfert de l'établissement ou d'activité insuffisante ou parce que son poste ou son équipe de travail ont été supprimés. Seuls sont pris en compte les salariés du secteur privé à but lucratif.

La part des travailleurs à bas salaire au Royaume-Uni avant l'introduction du salaire minimum en 1999 correspond à la part moyenne des travailleurs à bas salaire dans chaque branche d'activité sur l'ensemble des trimestres disponibles entre 1994 et 1998. Pour chaque trimestre, les travailleurs à bas salaire sont définis comme étant les travailleurs dont le salaire horaire brut est inférieur aux deux-tiers du salaire médian du trimestre pour l'ensemble de l'économie. La source est l'Enquête sur les forces de travail du Royaume-Uni.

Variables institutionnelles

Les indicateurs PE proviennent des indicateurs OCDE de protection de l'emploi (www.oecd.org/employment/protection). Tous les indicateurs varient de 0 à 6, du moins contraignant au plus contraignant. Dans les régressions globales, les données ont été étendues à la période antérieure, étant considérées constantes entre 1978 et 1985.

La générosité des allocations chômage est mesurée sur la base du taux de remplacement moyen (en pourcentage du salaire avant perte d'emploi), défini comme étant le taux moyen de remplacement par les allocations chômage pour deux situations de revenu (100 et 67 % des gains de l'ouvrier moyen), trois situations de famille (personne seule, personne avec un conjoint à charge, personne avec un conjoint en activité) et trois durées de chômage (première année de chômage, deuxième et troisième années de chômage, et quatrième et cinquième années de chômage). Les prestations nettes, accessibles entre 2001 et 2007, sont nettes de prélèvements fiscaux et de transferts, mais excluent les aides sociales soumises à conditions de ressources. La source est la Base de données de l'OCDE sur les prestations et salaires (www.oecd.org/els/social/workincentives).

Les indicateurs d'une réglementation anticoncurrentielle des marchés de produits proviennent de la Base de données de l'OCDE sur la réglementation (www.oecd.org/document/1/0,3746,en_2649_%2037421_2367297_1_1_1_37421,00.html). Ils varient de 0 à 6, du moins contraignant au plus contraignant.

Le salaire minimum correspond au ratio du salaire minimum légal au salaire médian pour un travailleur à plein-temps. Pour tester l'exogénéité, on utilise l'écart du logarithme du salaire minimum réel en dollars de 2000 en parités de pouvoir d'achat à la moyenne de

l'OCDE chaque année. La source de toutes ces variables est la Base de données de l'OCDE sur l'emploi (www.oecd.org/els/employment/database).

Le coin fiscal moyen pris en compte dans ce chapitre correspond à la marge entre le coût du travail pour l'employeur et le salaire net pour le salarié, s'agissant d'un couple à un seul revenu, avec deux enfants, gagnant 100 % des gains de l'ouvrier moyen. Il correspond à la somme de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et de toutes les cotisations de sécurité sociale, exprimée en pourcentage du coût total du travail. Les données ont été rétropolées sur la base du coin fiscal pour l'ouvrier moyen entre 1978 et 1982 pour la plupart des pays. La source est la Base de données de l'OCDE sur les impôts et les salaires (www.oecd.org/ctp/taxingwages).

Le champ d'extension de la négociation collective correspond à la part de travailleurs couverts par une convention collective, en pourcentage. On a calculé des moyennes ou procédé par interpolation lorsque l'information n'était pas disponible annuellement. Le degré de « corporatisme » est mesuré par l'indicateur ICTWSS (caractéristiques institutionnelles des syndicats, fixation des salaires, interventions de l'État et conventions sociales) qui varie de 1 à 5, du degré de coordination le plus faible au degré de coordination le plus fort. La source des données, pour les deux variables, est la Base de données ICTWSS (www.uva-aias.net/207).

Autres variables agrégées

L'écart de production est la mesure par l'OCDE de l'écart entre la production effective et la production potentielle, en pourcentage de la production potentielle. Dans le cas de la Corée, faute de données sur la mesure OCDE de l'écart de production, on a appliqué un filtre HP au PIB en volume pour déduire l'écart de production. La source est la Base de données de l'OCDE sur les perspectives économiques.

Les données relatives aux gains et aux salaires ont été déflatées à l'aide du déflateur de la consommation privée, tiré de la Base de données de l'OCDE sur les perspectives économiques.

La part des travailleurs temporaires est issue des enquêtes de population active. Pour les années manquantes, on a procédé par interpolation. Les travailleurs temporaires sont des travailleurs dont la fin d'emploi est déterminée par des conditions objectives, par exemple arrivée à une certaine échéance, achèvement d'une tâche ou retour d'un autre salarié qui était remplacé temporairement. Font également partie de cette catégorie : a) les personnes qui ont un emploi saisonnier ; b) les personnes engagées par un agence d'intérim ou une entreprise et mises à la disposition d'une tierce partie pour accomplir une mission (à moins que ne soit établi un contrat de travail de durée illimitée avec l'agence d'intérim ou l'entreprise) ; et c) les personnes sous contrat de formation spécifique. La source est la Base de données de l'OCDE sur l'emploi (www.oecd.org/els/employment/database).

Chapitre 4

Bon pour le poste : surqualifié ou insuffisamment compétent ?*

Ce chapitre éclaire la question de l'inadéquation des qualifications, examinant le lien avec l'inadéquation des compétences et en analysant les déterminants. Les conclusions permettent de mieux comprendre comment les systèmes d'éducation, les établissements de formation permanente et les politiques du marché du travail peuvent contribuer à faire en sorte que les travailleurs acquièrent les compétences requises sur le marché du travail et assurer la mise en correspondance avec les emplois les plus appropriés.

* L'OCDE tient à remercier la Commission européenne pour son aide financière dans l'analyse présentée dans ce chapitre.

Résultats clés

Veiller à ce que les compétences acquises au travers du système éducatif ou de l'emploi soient en adéquation avec celles requises par le marché du travail est essentiel pour tirer le meilleur parti des investissements en capital humain et promouvoir une croissance soutenue qui ne laisse personne sur le côté. Malheureusement, dans les pays de l'OCDE, en moyenne, environ un travailleur sur quatre est surqualifié (situation dans laquelle le travailleur possède un niveau de qualification supérieur à celui requis par son emploi) et un tout petit peu plus d'un travailleur sur cinq est sous-qualifié (situation dans laquelle le travailleur a un niveau de qualification inférieur à celui requis par son emploi). En outre, certaines catégories socio-démographiques sont plus susceptibles que d'autres d'être surqualifiées – notamment les immigrés et les nouveaux venus sur le marché du travail, à qui il faut un peu de temps pour frayer leur chemin vers des emplois appropriés – ou sous-qualifiées – notamment les travailleurs expérimentés dont les compétences acquises sur le marché du travail ne sont pas attestées par une qualification formelle.

Le véritable décalage entre les *compétences* que possèdent les travailleurs et celles requises sur le marché du travail n'explique que pour une petite part l'inadéquation des qualifications. Le fait est que la qualification ne reflète que les compétences certifiées, acquises pour l'essentiel lors de la formation initiale. Or de nombreuses compétences s'acquièrent dans l'emploi et, inversement, certaines compétences acquises deviennent obsolètes. En outre, des travailleurs ayant le même niveau de qualification formel peuvent présenter différents degrés d'aptitude, dans des domaines différents, selon leur domaine d'études. Dans les pays européens couverts par cette analyse, seulement 40 % environ des travailleurs surqualifiés estiment avoir des compétences qui leur permettraient de faire face à des tâches plus exigeantes – la définition adoptée pour la surcompétence. Constat encore plus frappant, seulement 12 % des travailleurs sous-qualifiés indiquent avoir besoin d'une formation complémentaire pour s'acquitter pleinement des tâches qui leur sont confiées – la définition adoptée pour la sous-compétence.

La variabilité des compétences entre personnes ayant la même qualification est un facteur déterminant pour expliquer l'inadéquation des qualifications. Premièrement, à niveau de qualification identique, l'*aptitude* des travailleurs peut varier. Ainsi, les travailleurs ayant de faibles aptitudes par rapport à leur niveau de qualification sont employés à des postes qui, normalement, nécessitent un moindre niveau de qualification, et inversement pour les travailleurs ayant des aptitudes élevées par rapport à leur niveau de qualification. Deuxièmement, la probabilité de trouver du travail dans des domaines qui ne sont pas directement liés aux études qui ont été suivies varie selon les domaines d'études, et le fait de travailler dans un secteur sans rapport avec le type d'études suivies est une source importante de surqualification. En plus des choix effectués lors de la formation initiale, certains événements marquants de la vie professionnelle peuvent accroître la probabilité de surqualification. Les travailleurs victimes d'un licenciement ou d'une suppression d'emploi suite à la fermeture de leur entreprise ont une probabilité plus

grande de trouver un emploi pour lequel ils seront surqualifiés que les travailleurs ayant quitté volontairement leur emploi, et cet effet est plus marqué si la cessation d'emploi intervient dans un contexte de hausse du chômage. D'autre part, plus la période d'inactivité séparant les deux emplois est longue, plus le risque de surqualification est élevé, ce qui tendrait à indiquer que les compétences peuvent devenir obsolètes au cours d'une période de chômage prolongée.

Autre explication possible du taux élevé d'inadéquation des qualifications : la profession est un indicateur médiocre des fonctions exercées dans l'emploi. Si, afin de mesurer l'inadéquation des qualifications, les emplois sont codifiés de manière synthétique sur la base de codes des professions, dans la pratique les employeurs peuvent faire concorder les compétences des nouveaux embauchés avec le degré de complexité des tâches et les responsabilités s'attachant au poste à pourvoir ou adapter les fonctions du poste aux compétences dont aura fait montre le travailleur après avoir été embauché. De fait, comme on le verra dans ce chapitre, dans chaque profession, les travailleurs dont l'emploi implique des fonctions d'encadrement, des tâches complexes, une assez grande indépendance et une utilisation fréquente de l'informatique sont davantage susceptibles d'être surqualifiés.

Le fait que la pénalité ou l'avantage en termes de salaire associé à l'inadéquation des qualifications est faible, une fois neutralisées les variations non observées entre les individus, et que les fonctions à exercer sont adaptées aux compétences des travailleurs donne à penser que les employeurs parviennent à sélectionner les travailleurs et à prédire leur productivité marginale en fonction de leurs compétences plutôt que de leur qualification. Ce processus n'est toutefois pas sans coûts pour les employeurs et pour la société. Les employeurs doivent engager des coûts supplémentaires en gestion des ressources humaines pour « voir au-delà du flou de la qualification » et/ou adapter les exigences d'un emploi aux compétences des candidats. D'autre part, la surqualification et la surcompétence diminuent la satisfaction professionnelle et augmentent le risque de recherche d'emploi en cours d'emploi, autant de facteurs qui peuvent entraîner une baisse de la productivité. Enfin, les pouvoirs publics consacrent une part importante du PIB à l'éducation, et la moindre erreur d'investissement suivie d'une surqualification des travailleurs représente un coût important pour la société, même si une bonne mise en correspondance, basée sur les compétences fondamentales des individus, est finalement trouvée sur le marché du travail.

La reconnaissance des acquis non formels et informels peut être utile pour réduire la pénalité salariale que subissent les travailleurs sous-qualifiés du fait de l'absence de reconnaissance officielle de leurs compétences. Elle peut également aider les immigrés qui ont acquis leur qualification dans leur pays d'origine, étant donné la difficulté pour les employeurs du pays d'accueil de reconnaître l'équivalence de titres étrangers. Enfin, s'agissant des immigrés hautement qualifiés occupant des postes qui le sont peu, il serait judicieux de concevoir des mesures spécifiques pour les aider à faire reconnaître leurs qualifications et, le cas échéant, permettre une mise en concordance avec les normes nationales.

Dans le contexte de la formation initiale, une orientation professionnelle de qualité associée à des informations sur le rendement de l'enseignement prodigué dans chaque domaine d'études permettrait aux étudiants de faire des choix avisés. D'un autre côté, le problème de la surqualification pourrait être traité à l'aide de mesures visant à améliorer les résultats scolaires des étudiants les moins performants, afin que tous les diplômés possèdent les compétences minimales que les employeurs s'attendent à trouver chez des personnes ayant acquis ce niveau de qualification.

Toutefois, l'accumulation de compétences ne s'arrête pas à la fin de la formation initiale, et des systèmes de formation permanente exhaustifs sont nécessaires pour assurer à chacun la possibilité d'acquérir des compétences nouvelles tout au long de sa carrière et d'actualiser en permanence ses compétences, de manière à pouvoir faire face à l'évolution rapide des besoins du marché du travail. Cette nécessité de développer les compétences tout au long de la vie appelle à son tour un certain nombre de mesures : mise en place par les employeurs de formations dans l'emploi, création de passerelles de retour vers le système éducatif et organisation de formations d'un bon rapport coût-efficacité à l'intention des chômeurs dans le cadre des politiques actives du marché du travail. Dans le contexte de la crise économique récente, des stratégies d'activation destinées à éviter, grâce à la formation, l'obsolescence des compétences due aux périodes de chômage prolongées pourraient contribuer dans une mesure cruciale au maintien des compétences de la main-d'œuvre.

Introduction

L'inadéquation des qualifications – autrement dit, le décalage entre les qualifications des travailleurs et celles requises par leur emploi – est devenue un sujet de préoccupation croissant pour les décideurs. Dans plusieurs pays, un grand nombre de diplômés occupent des emplois qui ne semblent pas leur permettre d'exploiter au mieux leur niveau de qualification. Cela conduit donc de nombreux observateurs à pointer du doigt l'échec du système éducatif à doter les jeunes des compétences dont ils ont besoin au niveau professionnel, et l'incapacité des marchés du travail à offrir à de nombreux travailleurs des emplois adaptés.

Cette situation appelle à une analyse complète de l'incidence et des causes de l'inadéquation des qualifications, de façon à évaluer l'importance du phénomène et à déterminer si une action est requise de la part des pouvoirs publics. Or cette tâche est rendue difficile par le fait qu'on met souvent plusieurs concepts différents sous cette notion générale d'inadéquation des qualifications (voir le glossaire des termes clés dans le tableau 4.1), outre que l'on manque de données appropriées.

Tableau 4.1. **Glossaire des termes clés**

| Concept d'inadéquation | Définition | Mesure utilisée dans ce chapitre |
|---------------------------------|---|---|
| Inadéquation des qualifications | Décalage entre le niveau de qualification le plus élevé d'un travailleur et celui requis par son emploi. | On distingue cinq niveaux de qualification qui vont de « sans qualification (1) » à « diplôme de l'enseignement supérieur (5) ». Le niveau de qualification exigé par un poste est mesuré par référence à la qualification modale – autrement dit, le niveau de qualification le plus fréquent – des personnes occupant ce type de poste. |
| Surqualification | Situation dans laquelle le niveau de qualification le plus élevé d'un travailleur est supérieur à celui requis par son emploi. | Un travailleur est considéré comme surqualifié lorsque la différence entre son niveau de qualification et le niveau de qualification requis par son poste est positive. |
| Sous-qualification | Situation dans laquelle le niveau de qualification le plus élevé d'un travailleur est inférieur à celui requis par son emploi. | Un travailleur est considéré comme sous-qualifié lorsque la différence entre son niveau de qualification et le niveau de qualification requis par son poste est négative. |
| Inadéquation des compétences | Décalage entre les compétences (à la fois spécifiques et générales) que possède un travailleur et celles requises par son emploi. | Ce décalage s'apprécie en fonction des déclarations mêmes des travailleurs quant à l'utilisation de leurs compétences dans leur travail. |
| Surcompétence | Situation dans laquelle les compétences d'un travailleur sont supérieures à celles requises par son emploi. | Un travailleur est considéré comme surcompétent lorsqu'il indique avoir « les compétences nécessaires pour assumer plus de responsabilités au travail ». |
| Sous-compétence | Situation dans laquelle les compétences d'un travailleur sont inférieures à celles requises par son emploi. | Un travailleur est considéré comme sous-compétent lorsqu'il indique avoir « besoin d'une formation complémentaire pour accomplir pleinement ses fonctions ». |

L'inadéquation des qualifications est en fait beaucoup plus complexe qu'on ne le pense généralement. Premièrement, ce n'est pas seulement une question de niveau. Dans l'enseignement supérieur comme dans l'enseignement secondaire professionnel, les étudiants font le choix de se spécialiser dans tels ou tels domaines, et la demande pour ces spécialités aura une influence sur les chances de ces étudiants de trouver un emploi qui corresponde à leurs compétences. Deuxièmement, bien que les observateurs utilisent indifféremment les notions de *qualifications* et de *compétences*, la qualification est loin d'être un indicateur parfait des compétences réelles d'un individu. Certaines des compétences acquises lors de la formation initiale peuvent se perdre au cours du temps (par exemple, si elles ne sont pas utilisées en continu), alors que d'autres peuvent s'acquérir sur le tas et au fil des expériences professionnelles. Par conséquent, l'inadéquation des qualifications ne correspond pas toujours à un décalage entre les compétences des travailleurs et celles requises par l'emploi qu'ils occupent.

L'absence de sources de données détaillées sur les qualifications et les compétences des travailleurs et sur les exigences des emplois est un autre obstacle de taille à la bonne compréhension de la question de l'inadéquation des qualifications. Les études comparatives entre les pays sont rares, et les données nationales sur l'incidence de l'inadéquation des qualifications sont rarement comparables en raison des méthodes utilisées et des différences entre les périodes considérées et les groupes de population examinés. Il est plus facile de se procurer des données sur les niveaux de qualification que des données désagrégées sur les disciplines étudiées ou des mesures des compétences individuelles et de leur utilisation dans le cadre du travail. Par conséquent, la plupart des études portent sur les niveaux de qualification plutôt que d'explorer le rôle joué par le domaine d'études et d'autres facteurs pour expliquer l'inadéquation des qualifications ou examiner les décalages dans les compétences fondamentales.

Le présent chapitre tente d'apporter des éclaircissements sur les différents aspects de cette inadéquation et les liens qui existent entre eux, s'appuyant pour cela sur plusieurs ensembles de données concernant la plupart des pays de l'OCDE. Il traite uniquement de l'inadéquation des travailleurs et ne s'intéresse donc pas à d'autres questions connexes de grande importance telles que la sous-utilisation des compétences – qui est un aspect implicite du chômage et de l'inactivité – ou le décalage entre la demande et l'offre de compétences particulières, qui peut entraîner une importante pénurie de compétences.

La section 1 présente brièvement les principaux facteurs de l'inadéquation des qualifications et définit le cadre de l'analyse qui suit. La section 2 examine l'ampleur de l'inadéquation des qualifications dans la plupart des pays de l'OCDE et compare ce phénomène avec l'inadéquation des compétences. La section 3 décrit les causes de l'inadéquation des qualifications. Elle est suivie, à la section 4, par une analyse des conséquences de l'inadéquation des qualifications et des compétences. Enfin, la section 5 traite de la problématique des politiques publiques.

1. Comment expliquer l'inadéquation des qualifications ?

Le postulat de base d'un grand nombre d'ouvrages et de la plupart des articles parus dans la presse sur la *surqualification* est que cette dernière mesure un écart entre les *compétences* d'un individu (souvent un jeune diplômé) et celles requises par le poste qu'il

occupe. En fait, bien que la *qualification* soit l'un des indicateurs les plus proches de la *compétence* auquel on peut penser, c'est néanmoins un indicateur imparfait, et ce pour plusieurs raisons : i) à chaque niveau de qualification, les performances des étudiants – de même que les disciplines étudiées – sont très variables, en particulier pour les diplômés de l'enseignement supérieur ; ii) la qualification reflète uniquement les compétences acquises dans le cadre d'une éducation formelle et d'une formation certifiée ; iii) les compétences acquises sur le tas au cours de l'expérience professionnelle ne sont pas prises en compte ; enfin, iv) certaines des compétences associées à la qualification peuvent se dégrader au fil du temps si elles ne sont pas utilisées ou actualisées.

Malgré ces différences entre qualifications et compétences, il se peut que l'inadéquation des qualifications reflète en partie une inadéquation des compétences. Dans ce cas, l'inadéquation des qualifications est clairement une perte d'efficacité et devrait faire l'objet d'un suivi sérieux de la part des pouvoirs publics car elle signifie soit qu'il y a eu trop ou pas assez d'investissements dans le domaine de l'éducation et de la formation – il y a, par exemple, un écart entre la proportion d'emplois complexes et celle de travailleurs très qualifiés – soit que les travailleurs et les emplois ne coïncident pas sur l'échelle des qualifications, soit les deux.

De manière générale, la thèse selon laquelle la population active compte trop de diplômés est réfutée par un certain nombre de données factuelles sûres. Premièrement, une quantité importante de données recueillies à l'échelle internationale montrent l'existence d'une pénurie de compétences au niveau de l'enseignement supérieur¹. Deuxièmement, malgré une augmentation massive du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur, l'avantage salarial dont bénéficient les diplômés de l'enseignement supérieur s'est maintenu à un niveau élevé dans la plupart des pays de l'OCDE et a augmenté dans certains (OCDE, 2010a ; mais aussi Dearden *et al.*, 2002, pour le Royaume-Uni ; Deschênes, 2001, et Katz et Murphy, 1992, pour les États-Unis). OCDE (2010a) montre que dans plus de la moitié des 21 pays pour lesquels des données sont disponibles, l'avantage salarial des travailleurs possédant des diplômes de l'enseignement supérieur s'est accru au cours des dix dernières années, dans une proportion allant de 25 à 40 points de pourcentage en Allemagne, en Corée, en Hongrie et en Italie. Dans tous les autres pays, l'avantage est resté plus ou moins constant. Si les salaires réagissaient aux forces du marché, une offre excessive de diplômés de l'enseignement supérieur aurait dû provoquer une baisse des avantages salariaux, sauf si leurs services étaient de plus en plus demandés.

D'autre part, il est possible que les emplois proposés ne soient pas pourvus par les travailleurs les plus appropriés à cause du manque d'informations, des coûts d'ajustement, des conditions générales du marché du travail ou des préférences personnelles des travailleurs. Ainsi, dans le contexte d'un marché du travail rigide, les employeurs peuvent avoir des difficultés à élever le niveau du contenu d'un emploi ou à recruter des personnes ayant des compétences mieux adaptées. Ils peuvent également manquer d'informations pour juger de la productivité marginale réelle des travailleurs ou estimer qu'un contrôle serait trop coûteux et, pour ces raisons, se rabattre sur des critères autres que le niveau de qualification pour évaluer la productivité (comme, par exemple, l'attitude de la personne ou le fait qu'elle a connu une période de chômage), d'où la situation de surcompétence dans laquelle se trouvent certains travailleurs. Enfin, certains travailleurs peuvent décider d'accepter un emploi pour lequel ils sont surqualifiés. Cela peut se produire dans un contexte de récession, lorsque des travailleurs licenciés ou de nouveaux entrants préfèrent accepter un poste en deçà de leurs compétences plutôt que de connaître une période

prolongée de chômage. Cela peut aussi arriver lorsque des travailleurs choisissent de rester près de leur famille ou d'occuper un emploi permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale (notamment dans un emploi à temps partiel).

Il n'en reste pas moins que l'inadéquation des qualifications peut sans doute s'expliquer en partie par des facteurs autres que les écarts de compétences : elle pourrait être liée, notamment, à l'hétérogénéité des compétences entre les travailleurs possédant les mêmes qualifications et/ou l'hétérogénéité des compétences requises pour des emplois s'inscrivant dans une même catégorie de professions. En fait, de même que le niveau de qualification n'est pas un indicateur parfait des compétences, les professions – même à un niveau de désagrégation très poussé – peuvent se décliner en emplois impliquant des tâches différentes : les emplois au sein d'une même profession peuvent différer de par le niveau de responsabilité, le degré de complexité, les besoins en matière d'encadrement, etc. Lorsqu'il y a hétérogénéité entre les individus et les emplois, l'inadéquation des qualifications est souvent qualifiée dans la littérature d'*apparente* car elle désigne des individus qui ne sont ni surcompétents ni sous-compétents, mais qui occupent des emplois ne correspondant pas à leur qualification.

Cela ne veut pas dire que la surqualification et la sous-qualification qui ne s'accompagnent pas d'une inadéquation des compétences ne justifient pas une intervention des pouvoirs publics. Certaines des formes d'hétérogénéité susmentionnées entraînent des inadéquations fort préjudiciables pour l'économie et peuvent justifier une action gouvernementale. Pour citer un exemple, les investissements dans l'éducation sont rendus plus complexes par le fait que plusieurs domaines d'études présentent des probabilités d'inadéquation différentes pour les diplômés (les étudiants doivent donc décider non seulement de la durée de leurs études, mais aussi du domaine dans lequel ils vont étudier). Les besoins d'informations sont par ailleurs d'autant plus grands qu'il y a une hétérogénéité entre les travailleurs possédant le même niveau de qualification et entre les différents emplois d'une même profession. Le fait qu'une grande partie du capital humain acquis sur le tas est, dans une certaine mesure, spécifique à une entreprise, une profession ou un secteur particulier, complique également considérablement les investissements dans le processus d'acquisition et de mise en adéquation des compétences. De surcroît, la surqualification peut représenter un investissement « à fonds perdu » dans l'éducation dans le cas des diplômés qui terminent leurs études sans posséder les compétences minimales pour trouver un emploi correspondant à leur niveau de qualification.

Enfin, l'importance de l'inadéquation des qualifications pour les pouvoirs publics dépend de la durée : le phénomène est-il temporaire ou dure-t-il pendant toute la carrière des travailleurs ? Il peut arriver, en effet, que les jeunes qui sortent du système scolaire et autres nouveaux entrants sans expérience professionnelle soient embauchés à un niveau inférieur à celui de leurs compétences, mais que cette situation d'inadéquation ne soit que temporaire, le temps pour eux de trouver un autre emploi mieux adapté (via une recherche en cours d'emploi) ou pour leur employeur de se rendre compte de leur niveau de compétence. Si ce processus a lieu suffisamment naturellement, les décideurs peuvent considérer qu'ils n'ont pas besoin d'intervenir. En revanche, si l'inadéquation des qualifications perdure, il est probable que des mesures spécifiques seront mises en place. On notera, à cet égard, que les immigrés dont les qualifications ne sont pas reconnues dans le pays d'accueil peuvent se trouver dans l'impossibilité d'évoluer vers un emploi coïncidant mieux avec leurs compétences, d'où une perte de productivité.

En somme, si l'inadéquation des qualifications peut être trop aisément considérée comme apparente ou, au pire, temporaire, elle peut aussi être due à des appariements imparfaits qui ne se corrigent pas d'eux-mêmes ou à des erreurs systématiques sur les types de compétences acquises dans le cadre de la formation initiale ou sur la manière dont ces compétences évoluent après l'entrée dans la vie active. Toutes ces questions sont abordées dans les sections qui suivent.

2. L'inadéquation des qualifications reflète-t-elle une inadéquation des compétences ?

La présente section évalue l'ampleur de la surqualification dans les pays de l'OCDE et pour les travailleurs appartenant à certaines grandes catégories sociodémographiques. Elle tente également d'apporter des éléments de réponse aux questions ci-dessus en analysant si l'inadéquation des qualifications est un bon indicateur de l'inadéquation des compétences.

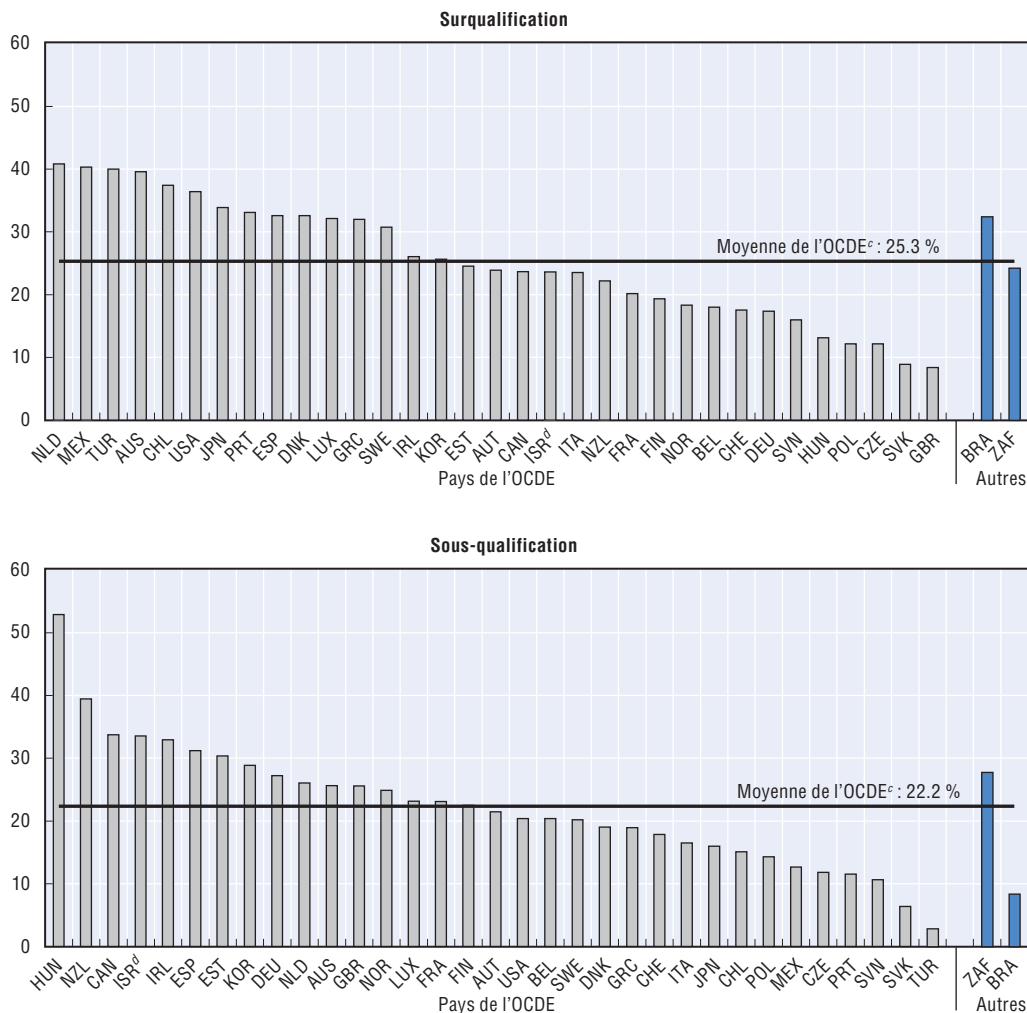
Ampleur de l'inadéquation des qualifications dans les pays de l'OCDE

En 2005, sur la moyenne des pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, 25.3 % des travailleurs étaient surqualifiés et 22.2 % sous-qualifiés (graphique 4.1). Ces chiffres ont été obtenus en comparant les niveaux de qualification des travailleurs évalués à l'aide de la Classification internationale type de l'éducation (CITE) de 1997 selon une échelle à cinq niveaux – sans qualification, premier cycle de l'enseignement secondaire², deuxième cycle de l'enseignement secondaire, enseignement post-secondaire non supérieur³ et enseignement supérieur – avec ceux requis par leur profession – identifiée à l'aide d'un code à deux chiffres par référence à la Classification internationale type des professions (CITP) de 1988⁴. Le niveau de qualification type des travailleurs dans chaque groupe professionnel (code à deux chiffres) sert à mesurer le niveau de qualification requis et il est calculé séparément pour chaque pays (pour un examen des questions méthodologiques, voir l'annexe 4.A1). Les travailleurs sont considérés comme surqualifiés lorsque leur niveau de qualification est supérieur à celui requis par leur emploi, et sous-qualifiés dans le cas inverse. La mesure de l'inadéquation des qualifications provient, pour les pays européens, de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT) et, pour les pays non européens, de l'*International Social Survey Programme* (ISSP).

Parmi les pays de l'OCDE, l'Australie, le Mexique, les Pays-Bas et la Turquie sont ceux qui comptent le plus grand nombre de cas de surqualification⁵, alors que le Royaume-Uni et un certain nombre de pays d'Europe centrale et orientale sont ceux où il y en a le moins. Il est en outre intéressant de noter que l'Autriche, l'Allemagne et la Suisse – pays où il existe une longue tradition de formation professionnelle – enregistrent tous un nombre de cas de surqualification inférieur à la moyenne, alors que ce n'est pas le cas pour le Danemark, où la formation professionnelle est pourtant tout aussi répandue. Enfin, en Espagne, en Grèce et au Portugal – où la question de la surqualification des diplômés fait très souvent la une des journaux – environ un tiers des travailleurs sont surqualifiés.

C'est en Hongrie que les travailleurs sont les plus susceptibles d'être sous-qualifiés⁶, mais la sous-qualification est également relativement forte au Canada, en Israël⁷ et en Nouvelle-Zélande. En revanche, au Brésil, en République slovaque et en Turquie, moins d'un dixième des travailleurs sont sous-qualifiés.

Sur l'ensemble des pays en général, il y a peu de corrélation entre surqualification et sous-qualification. Un petit nombre de pays ont un taux de surqualification et un taux de sous-qualification tous les deux inférieurs à la moyenne. C'est le cas de l'Italie, la Suisse et plusieurs pays d'Europe centrale et orientale (notamment la Pologne, la République tchèque, la

Graphique 4.1. Indicateurs de l'inadéquation des qualifications^a, OCDE et certains autres pays, 2005Pourcentages de salariés et de travailleurs indépendants^b


a) Les travailleurs surqualifiés sont ceux dont le niveau de qualification est supérieur à ce qu'exige leur profession. Les travailleurs sous-qualifiés sont ceux dont le niveau de qualification est inférieur à ce qu'exige leur profession. Le niveau de qualification exigé pour un poste est retenu comme indicateur du niveau de qualification requis pour chaque groupe professionnel au niveau des rubriques à deux chiffres.

b) Hors stagiaires et apprentis.

c) Moyenne non pondérée des pays de l'OCDE énumérés.

d) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : *International Social Survey Programme* (2005) pour les pays suivants : Afrique du Sud, Australie, Canada, Corée, États-Unis, Israël, Japon, Mexique et Nouvelle-Zélande ; *International Social Survey Programme* (2004) pour le Brésil et le Chili ; et *Enquête européenne sur les conditions de travail* (2005) pour tous les autres pays.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481738>

République slovaque et la Slovaquie). En revanche, en Australie, en Corée, en Espagne, au Luxembourg et aux Pays-Bas, les taux de surqualification et de sous-qualification sont tous les deux supérieurs à la moyenne. Pour certains de ces pays (notamment la Corée et l'Espagne), l'importante inadéquation des qualifications peut être la conséquence de la hausse très rapide du niveau moyen d'études, qui risque d'entraîner à la fois une surqualification des diplômés et une élévation du niveau des qualifications requises pour les emplois – engendrant une apparente sous-qualification des travailleurs plus âgés.

Enfin, les qualifications étant mesurées à l'aide de la CITE, selon une échelle à cinq niveaux, l'inadéquation individuelle peut varier. Le graphique 4.A2.1 de l'annexe 4.A2 représente le taux de « forte » inadéquation des qualifications, qui correspond à une situation dans laquelle le niveau de qualification des travailleurs présente un écart de plus d'un niveau (sur l'échelle CITE à cinq niveaux) avec la qualification requise pour leur emploi. Par définition, les taux de forte surqualification et de forte sous-qualification sont moins élevés que ceux représentés sur le graphique 4.1 et, pour certains pays, l'ordre de classement est complètement différent. C'est le cas, par exemple, de l'Australie et des États-Unis qui, alors qu'ils enregistrent l'un des taux de surqualification les plus élevés, se situent en dessous de la moyenne de l'OCDE pour ce qui concerne le taux de forte surqualification. Ce phénomène s'explique dans une large mesure par le fait que les diplômés de l'enseignement post-secondaire non supérieur qui exercent des métiers exigeant des diplômes du deuxième cycle de l'enseignement secondaire représentent une grande part du taux de surqualification, alors qu'ils n'entrent pas en ligne de compte dans le taux de forte surqualification.

L'inadéquation des qualifications reflète-t-elle une véritable inadéquation des compétences ?

Plusieurs chercheurs ont émis l'hypothèse que l'inadéquation des qualifications ne reflète peut-être pas une inadéquation des compétences – c'est-à-dire un véritable décalage entre les compétences de l'individu et celles requises par son emploi – mais peut, en fait, cacher une hétérogénéité des compétences (Chevalier, 2003 ; McGuinness, 2006). Les travailleurs surqualifiés peuvent, par exemple, avoir des compétences, des aptitudes ou un niveau de motivation différents de ceux de leurs homologues ayant un même niveau de qualification et bien adaptés à leur emploi.

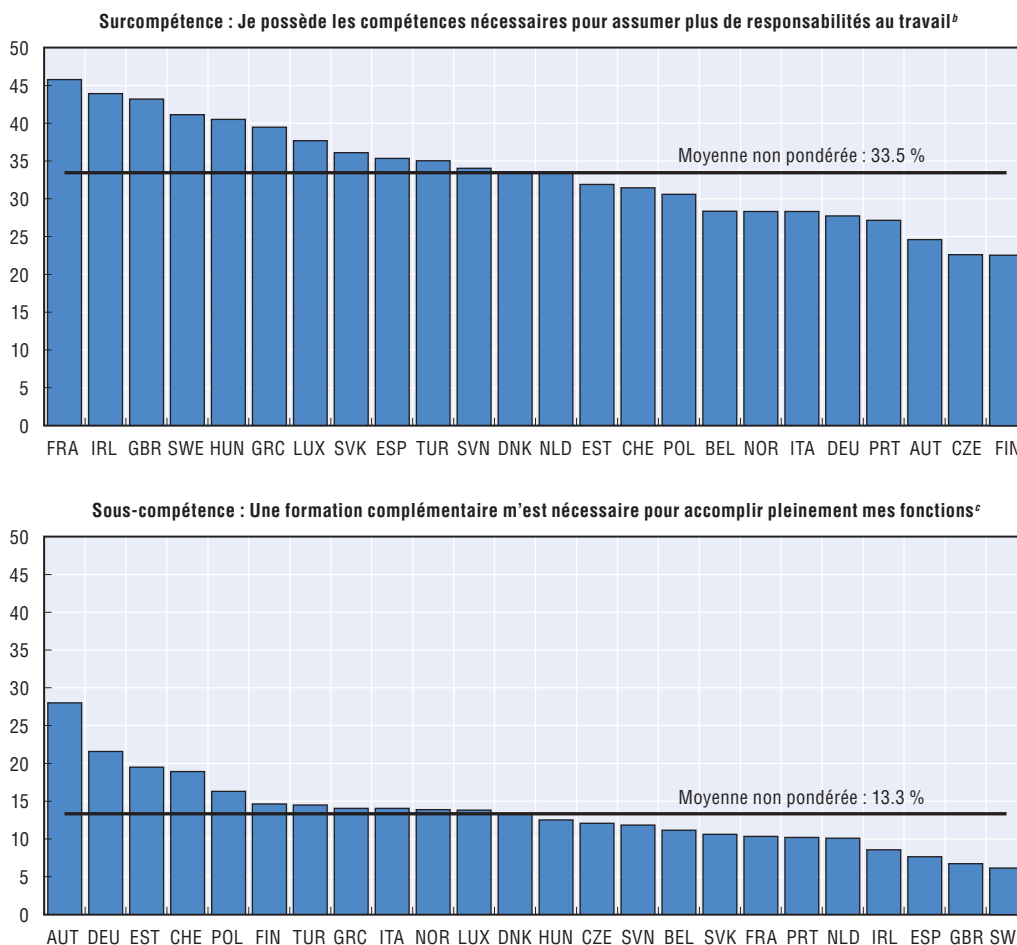
Dans l'idéal, l'inadéquation des compétences doit être évaluée en comparant la mesure objective des compétences des travailleurs avec la mesure tout aussi objective des compétences requises dans leur emploi. Malheureusement, seules des évaluations subjectives de la sous- et de la surcompétence sont actuellement disponibles pour évaluer l'ampleur de l'inadéquation des compétences à l'échelle internationale⁸. Comme toutes les mesures subjectives, ces indicateurs risquent d'être biaisés, ce qui, dans le cadre d'une analyse de régression, peut entraîner la sous-évaluation du rôle de l'inadéquation des compétences. Cela étant, ces mesures sont une source d'information très utile sur l'adéquation entre les travailleurs et les emplois. La prochaine étude du Programme international de l'OCDE pour l'évaluation des compétences des adultes (PIAAC) évaluera de façon plus précise les compétences des travailleurs et les exigences des emplois ; elle permettra ainsi d'obtenir une mesure plus exacte de l'inadéquation et de mettre en évidence les compétences qui sont le plus souvent associées à une inadéquation.

Les évaluations subjectives de l'inadéquation des compétences utilisées dans le présent chapitre proviennent de la vague 2005 de l'EECT⁹. L'enquête demandait aux salariés et aux travailleurs indépendants de décrire leurs compétences professionnelles en choisissant parmi trois réponses possibles : besoin de formation ; correspondance entre les fonctions et les compétences ; ou fonctions inférieures aux compétences.

Le panneau supérieur du graphique 4.2 représente le pourcentage de travailleurs surcompétents – 33.5 % en moyenne dans les 24 pays de l'OCDE couverts par l'EECT – calculé à partir du nombre de sondés ayant répondu qu'ils avaient les compétences nécessaires pour faire face à des obligations plus exigeantes que celles demandées dans

Graphique 4.2. **Évaluations subjectives de l'inadéquation des compétences, pays de l'UE19, Estonie, Norvège, Slovaquie, Suisse et Turquie, 2005**

Pourcentages de salariés et de travailleurs indépendants^a



a) Hors stagiaires et apprentis.

b) Proportion de travailleurs ayant répondu « Je possède les compétences nécessaires pour assumer plus de responsabilités au travail » à la question « Laquelle des propositions suivantes décrit le mieux votre niveau de compétence dans l'exécution de votre travail ? ». Les autres réponses proposées étaient : « Mes fonctions correspondent assez bien à mes compétences actuelles » et « Une formation complémentaire m'est nécessaire pour accomplir pleinement mes fonctions ».

c) Proportion de travailleurs ayant répondu « Une formation complémentaire m'est nécessaire pour accomplir pleinement mes fonctions » à la question « Laquelle des propositions suivantes décrit le mieux votre niveau de compétence dans l'exécution de votre travail ? ». Les autres réponses proposées étaient : « Mes obligations correspondent assez bien à mes compétences actuelles » et « Je possède les compétences nécessaires pour assumer plus de responsabilités au travail ».

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481757>

leur emploi actuel. Le pourcentage de travailleurs ayant le sentiment que leurs compétences sont sous-utilisées est supérieur à 40 % dans quatre pays (France, Irlande, Royaume-Uni et Suède). Au-delà de ces valeurs maximales, le taux de surcompétence est relativement élevé dans l'ensemble des pays, les taux les plus bas (moins de 25 %) n'étant enregistrés qu'en Autriche, en Finlande et en République tchèque.

S'agissant de la réponse faisant état d'un besoin de formation, son interprétation peut être celle d'un déficit de compétences. Le pourcentage de travailleurs ayant choisi cette

réponse est représenté sur le panneau inférieur du graphique 4.2¹⁰. Parmi les 24 pays de l'OCDE couverts par l'EECT, le taux de sous-compétence s'élève en moyenne à 13.3 % des travailleurs. Il est surprenant de constater que les trois pays pratiquant depuis longtemps la formation par apprentissage (l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse) se classent parmi les taux les plus élevés de sous-compétence. Selon ce même indicateur, l'Estonie et la Pologne enregistrent elles aussi un important déficit de compétences. À l'autre extrémité du spectre se trouvent la Suède, le Royaume-Uni, l'Espagne et l'Irlande, où moins de 10 % des travailleurs ont le sentiment d'avoir besoin d'une formation complémentaire pour faire face à leurs obligations.

Si l'on jette un rapide coup d'œil sur les données du graphique 4.2, on peut penser qu'elles présentent très peu de corrélation avec les données sur l'inadéquation des qualifications représentées sur le graphique 4.1. De fait, le coefficient de corrélation de rang de Spearman entre le taux de surcompétence et celui de surqualification est de seulement 0.17 et n'est pas statistiquement significatif ; et pour ce qui est du même coefficient de corrélation entre le taux de sous-compétence et celui de sous-qualification, il est négatif et non significatif statistiquement.

Le tableau 4.2 montre que 36 % seulement des travailleurs surqualifiés sont également surcompétents, et que seuls 12 % environ des travailleurs sous-qualifiés se sentent sous-compétents. En fait, dans la plupart des cas, les travailleurs sous- et surqualifiés occupent un emploi bien adapté à leurs compétences, ce qui laisse entendre que le phénomène de surqualification peut s'expliquer dans une large mesure par l'hétérogénéité des compétences à niveau de qualification égal, et renforce l'idée selon laquelle les travailleurs sous-qualifiés auraient acquis des compétences supplémentaires en dehors du système d'éducation formelle qui leur permettent d'occuper des emplois plus complexes que ne le laisse présager leur qualification. Par ailleurs, seuls 55 % environ des travailleurs occupent un emploi qui correspond bien non seulement à leurs qualifications mais aussi à leurs compétences. Ce résultat tend à montrer que si une bonne adéquation en termes d'éducation formelle accroît les chances pour un individu d'utiliser ses connaissances et ses compétences, ce n'est ni nécessaire, ni suffisant pour garantir une bonne utilisation des compétences¹¹. Il est également important de noter que le pourcentage des actifs dont l'emploi ne correspond ni aux qualifications, ni aux compétences est de seulement 11 %, 8.4 % des travailleurs étant à la fois surqualifiés et surcompétents, et 2.6 % étant sous-qualifiés et sous-compétents.

3. Quelles sont les causes de l'inadéquation des qualifications ?

Les éléments présentés dans la section 2 montrent que seule une petite partie de l'inadéquation des qualifications reflète une inadéquation sous-jacente des compétences. La présente section examine plusieurs causes possibles de l'inadéquation des qualifications, à savoir : i) l'hétérogénéité des compétences entre les individus possédant les mêmes qualifications; ii) l'hétérogénéité des emplois au sein d'une même profession ; iii) les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs ; et iv) les événements marquants de la vie professionnelle tels que l'entrée sur le marché du travail ou les cessations d'emploi.

Le rôle de l'hétérogénéité des compétences à niveau de qualification identique

Comme le montrent plusieurs études, en particulier celles consacrées au rendement de l'enseignement universitaire (Ingram et Neumann, 2006)¹², les travailleurs, à niveau de


Tableau 4.2. Inadéquation des qualifications et des compétences, pays de l'UE19, Estonie, Norvège, Slovaquie, Suisse et Turquie, 2005

Salariés et travailleurs indépendants^a

| | Travailleurs surqualifiés | Travailleurs sous-qualifiés | Travailleurs dont l'emploi est adapté aux diplômes | Total |
|--|---------------------------|-----------------------------|--|--------------|
| Partie A. Pourcentage de travailleurs au sein d'une catégorie en adéquation | | | | |
| Travailleurs surcompétents | 36.4 | 30.5 | 31.6 | |
| Travailleurs sous-compétents | 14.2 | 12.1 | 13.2 | |
| Travailleurs dont l'emploi est adapté aux compétences | 49.5 | 57.4 | 55.1 | |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 | |
| Partie B. Pourcentage de l'ensemble des travailleurs | | | | |
| Travailleurs surcompétents | 8.4 | 6.5 | 17.6 | |
| Travailleurs sous-compétents | 3.3 | 2.6 | 7.3 | |
| Travailleurs dont l'emploi est adapté aux compétences | 11.4 | 12.3 | 30.7 | |
| Total | | | | 100.0 |

a) Hors stagiaires et apprentis.

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482099>

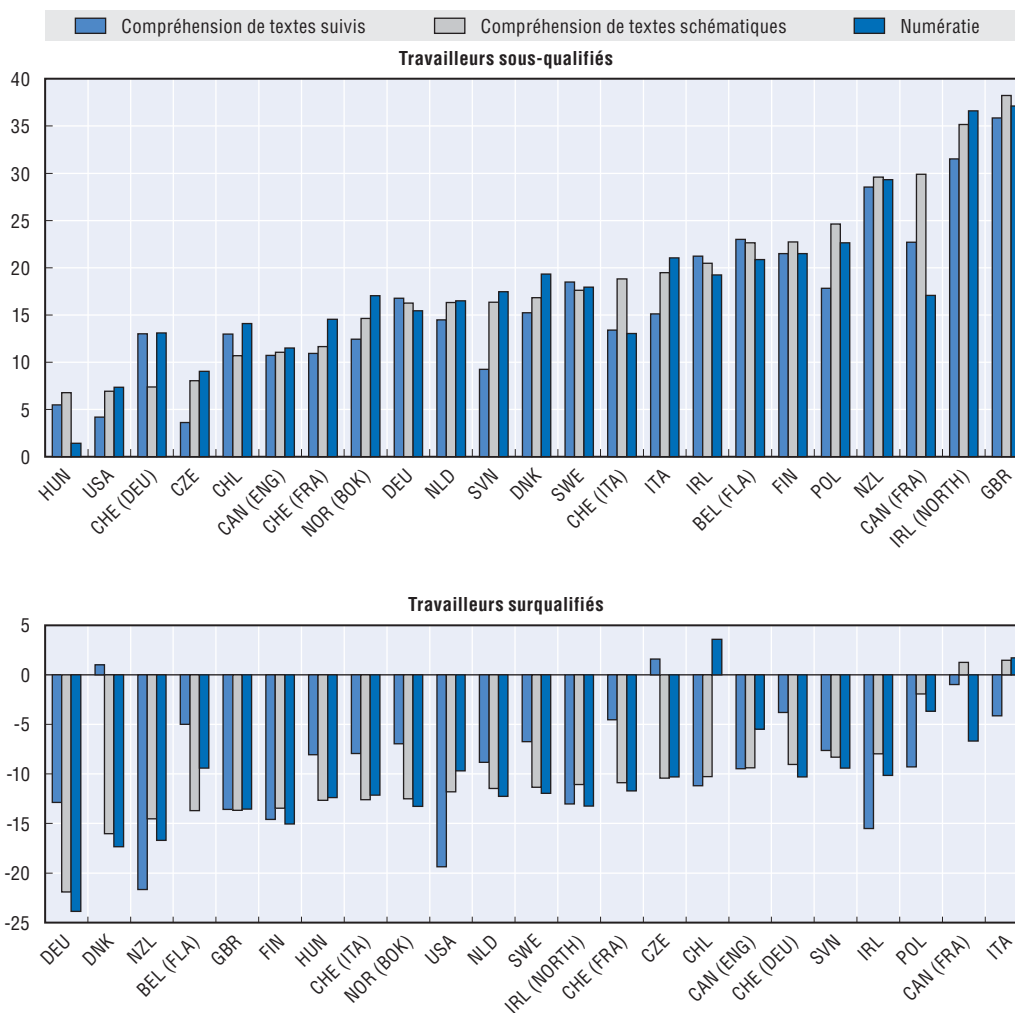
qualification égal, présentent une grande hétérogénéité de compétences. Dans le contexte d'une inadéquation des qualifications, les individus les plus compétents dans une catégorie donnée du point de vue de la qualification peuvent obtenir des emplois exigeant habituellement un niveau d'éducation formelle plus élevé, alors que les moins compétents de leur catégorie ne pourront accéder qu'à des emplois nécessitant un niveau d'éducation formelle moins élevé. Cela signifie que les individus du premier groupe donneront l'impression d'être surqualifiés – alors qu'ils possèdent bel et bien les compétences requises par leur emploi – tandis que ceux du second groupe auront l'air d'être surqualifiés – alors qu'ils manquent, en fait, de certaines compétences fondamentales pour obtenir et exercer un emploi nécessitant un niveau de qualification supérieur¹³.

L'Enquête internationale sur la littératie des adultes évalue le niveau de compréhension de textes (suivis, schématiques) et la numératie permet de mesurer l'inadéquation des qualifications¹⁴. Le graphique 4.3 montre la différence entre les résultats obtenus pour les différents types de textes entre, d'une part, les travailleurs sous-qualifiés et ceux bien adaptés à leur emploi (partie A) et, d'autre part, les travailleurs surqualifiés et les travailleurs bien adaptés à leur emploi (partie B). Afin d'éliminer les effets de composition, les caractéristiques sociodémographiques sont exclues des résultats. Les travailleurs sous-qualifiés obtiennent pour toutes les épreuves de meilleurs résultats que leurs homologues bien adaptés à leur emploi (les différences représentées sur le panneau supérieur du graphique 4.3 sont toutes positives). Or c'est l'inverse qui se produit pour les travailleurs surqualifiés dans la plupart des pays et pour la majorité des épreuves de littératie.

Il convient de noter que la forme d'hétérogénéité des compétences qui a été décrite ci-dessus – c'est-à-dire entre individus aux qualifications identiques – n'a pas nécessairement de lien avec les performances au stade de la formation initiale. Ainsi, certains diplômés peuvent ne pas avoir acquis des compétences générales qui sont certes encouragées par le système éducatif, mais plus faciles à acquérir dans le cadre professionnel, comme, par exemple, la communication, le travail en équipe et l'aptitude à la négociation. D'autre part, il peut arriver que certains travailleurs possèdent effectivement les compétences que l'on est en droit d'attendre de leur niveau de qualification mais que ces compétences soient perdues ou deviennent obsolètes, notamment si elles ne sont pas utilisées ou mises à niveau en cas d'évolution rapide de la technologie.

Graphique 4.3. Compréhension de textes (suivis, schématiques) et numératie selon la situation en termes d'inadéquation, dans certains pays^a

Différence entre les résultats ajustés^b obtenus par chaque catégorie de travailleurs (non adaptés et bien adaptés à leur emploi)



a) Les données concernant le Canada, les États-Unis, l'Irlande, les Pays-Bas, la Pologne et la Suisse se réfèrent à 1994. Celles concernant la Communauté flamande de Belgique et la Nouvelle-Zélande se réfèrent à 1996. Enfin, les données concernant le Chili, la Hongrie, l'Italie, la République tchèque et la Slovénie se réfèrent à 1998.

b) Les résultats ajustés sont les résidus de l'analyse de régression des résultats de compréhension de textes (suivis, schématiques) et de numératie sur le niveau d'études (selon la CITE), le sexe, l'âge, le statut au regard de l'immigration et la situation maritale. Dans le cas de l'Allemagne, des Pays-Bas, de la Suède, ainsi que de la Suisse allemande et romande, l'analyse de régression ne tient pas compte de la variable « situation maritale » car elle n'est pas disponible pour ces pays.

Source : Enquête internationale sur la littératie des adultes, 1994, 1996 et 1998.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481776>

L'hétérogénéité des compétences ne fait pas uniquement référence au niveau de compétence des individus ayant la même qualification. Les individus ayant la même qualification et le même niveau de compétence peuvent s'être spécialisés dans des domaines différents, ce qui peut aboutir sur le marché du travail à des résultats très distincts en termes d'inadéquation. Ainsi, les étudiants ayant choisi un domaine dans lequel le nombre de diplômés est supérieur aux offres d'emploi courent le risque de subir un certain déclassement. D'autre part, les diplômés de l'université peuvent avoir du mal à

trouver un travail en rapport avec leur domaine d'études, et finir par accepter des emplois où ils donnent l'impression d'être surqualifiés mais pour lesquels ils manquent peut-être, en fait, de compétences spécifiques.

La seconde vague de l'Enquête sociale européenne, réalisée en 2004¹⁵, fournit des informations non seulement sur le niveau de qualification mais aussi sur le domaine d'études, ce qui permet donc d'en savoir plus sur l'ampleur de la surqualification selon la discipline étudiée. Comme le montre le graphique 4.4, certains domaines d'études sont associés à un taux de surqualification plus élevé. Par exemple, un peu plus de 10 % des travailleurs qualifiés dans le domaine des services à la personne et de l'enseignement sont surqualifiés dans leur emploi, contre près de 30 % pour ceux qui ont suivi des études dans le domaine social¹⁶. Le graphique 4.4 présente également l'effet du domaine d'études sur la surqualification après ajustement d'un certain nombre de caractéristiques sociodémographiques et d'effets-pays¹⁷. Si, dans la plupart des cas, les probabilités estimées sont très proches des probabilités non conditionnelles, il apparaît que les effets de composition expliquent dans une mesure relativement importante l'ampleur de la surqualification parmi les diplômés en transports et télécommunications, en arts et en sciences¹⁸.

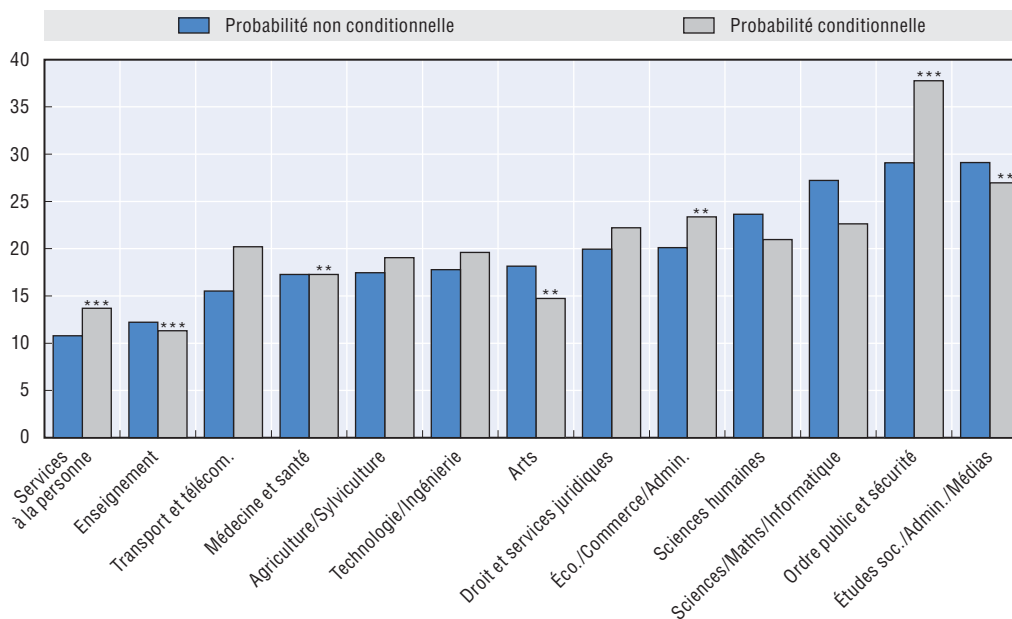
L'EECT peut également être utilisée pour évaluer combien de travailleurs occupent des emplois dans des secteurs qui n'ont pas de rapport avec leur domaine d'études, et en quoi cela contribue à l'inadéquation des qualifications¹⁹. Cette analyse oblige à déterminer quelles professions correspondent à chaque domaine d'études. Une correspondance est donc établie entre les groupes de professions à trois chiffres et les domaines d'études exigés/préférables, en s'appuyant en grande partie sur les travaux de Wolbers (2003) (voir l'annexe 4.A4 de Quintini, 2011b).

Le graphique 4.5 montre qu'en moyenne, sur les 22 pays de l'OCDE couverts par l'Enquête sociale européenne (ESS), 31 % des travailleurs occupent des emplois dans des secteurs qui n'ont aucun rapport avec leur domaine d'études²⁰, et 40 % des travailleurs surqualifiés sont dans ce cas²¹. Ces valeurs varient cependant considérablement selon les pays. Un constat intéressant (non visualisé sur le graphique) est que certains travailleurs dont l'emploi ne correspond pas au domaine d'études se trouvent en situation de sous-qualification. À l'instar de ce qui se passe pour la sous-qualification en général, ce phénomène peut s'expliquer par le fait que ces travailleurs ont acquis des compétences spécifiques à leur emploi au cours d'une formation qui ne s'est pas traduite par une meilleure qualification.

Le rôle de l'hétérogénéité des emplois

Comme l'ont montré plusieurs études, l'hétérogénéité des travailleurs ne peut à elle seule expliquer l'ampleur de l'inadéquation des qualifications sur le marché du travail. La section 1 laisse en effet entrevoir que les emplois présentent eux aussi de grandes différences, même lorsqu'ils relèvent de la même profession. Cela signifie donc que les travailleurs surqualifiés peuvent occuper des emplois impliquant des tâches plus complexes, davantage de prises de décisions et plus de responsabilités que les individus travaillant dans la même profession et dont l'emploi correspond pleinement à leur qualification ; l'inverse peut également se vérifier pour les travailleurs sous-qualifiés.

Graphique 4.4. **Domaine d'études et probabilité de surqualification, 2004**
 Probabilités non conditionnelle et conditionnelle^a de surqualification^b



***, **: statistiquement significatifs aux seuils de 1 % et 5 %, respectivement. Le niveau de significativité est celui des effets marginaux sur les domaines d'étude, estimés au moyen d'une régression probit dans laquelle la catégorie « Technologie et ingénierie » a été omise.

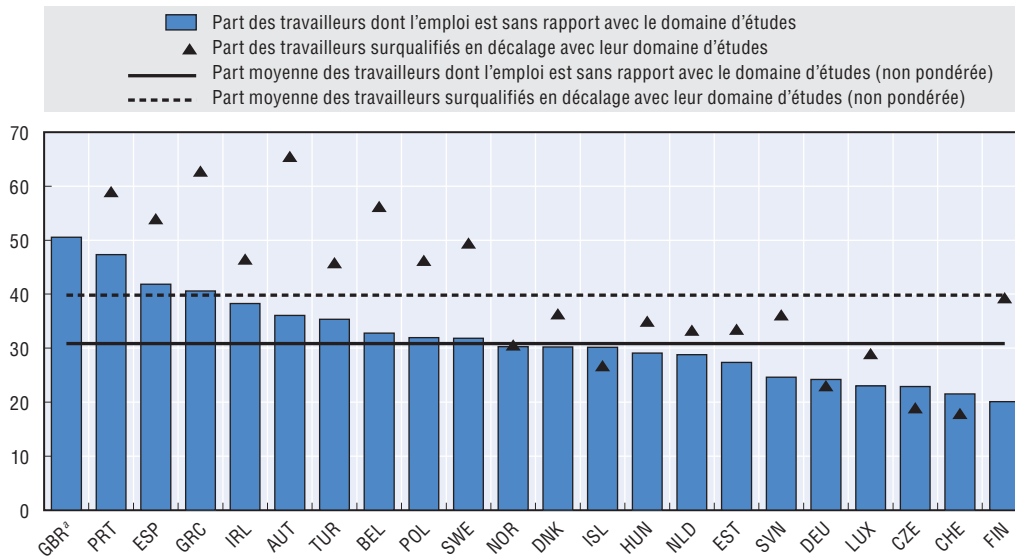
- a) La variable dépendante est la probabilité pour un travailleur d'être surqualifié, plutôt que bien adapté à son emploi (sont exclus les travailleurs sous-qualifiés). Par définition, les travailleurs sans qualification ne peuvent pas être surqualifiés, et sont donc exclus de la régression. Catégorie omise : « Technologie et ingénierie ». Outre le domaine d'études, le modèle probit inclut les variables suivantes : sexe, âge, statut au regard de l'immigration, situation maritale, taille de l'entreprise, type de contrat, travail à temps complet, rôle d'encadrement, complexité du poste, possibilités d'évolution, latitude dans l'exercice de l'emploi, durée d'occupation de l'emploi, expérience du chômage au cours des trois derniers mois et variables indicatrices du pays. Les probabilités estimées de surqualification pour chaque domaine d'études sont obtenues en fixant toutes les autres variables à leur valeur moyenne.
- b) Concerne les pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède, Suisse et Turquie.

Source : Enquête sociale européenne, 2004.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481795>

L'ECT fournit une quantité considérable d'informations sur les tâches associées aux emplois, informations qui peuvent être regroupées en huit catégories de caractéristiques des emplois (voir l'annexe 4.A5 de Quintini, 2011b). Le tableau 4.3 montre les effets marginaux de ces caractéristiques sur la probabilité d'inadéquation²². Les coefficients figurant dans la colonne 1 confirment que les travailleurs dont l'emploi présente comme caractéristiques un rôle d'encadrement, une complexité, une grande latitude dans l'exercice et l'utilisation fréquente de l'ordinateur sont plus susceptibles d'être surqualifiés, alors que les travailleurs occupant des emplois dont les conditions de travail physiques sont mauvaises sont moins susceptibles de l'être – cela signifie donc que les individus surqualifiés occupent des emplois plus exigeants, toutes choses étant égales par ailleurs. Les résultats sont moins tranchés en ce qui concerne la sous-qualification (colonne 4), mais la complexité de l'emploi, le stress lié à l'emploi et l'utilisation de l'ordinateur sont des caractéristiques qui réduisent la probabilité de sous-qualification – les individus sous-qualifiés occupent donc des emplois moins exigeants, toutes choses

Graphique 4.5. **Emploi sans rapport avec le domaine d'études et surqualification, 2004**
Pourcentages



a) L'inadéquation des qualifications n'a pas pu être évaluée pour le Royaume-Uni. Aussi, dans un souci de cohérence, le Royaume-Uni est exclu du calcul des deux moyennes reproduites sur le graphique.

Source : Enquête sociale européenne, 2004.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481814>

étant égales par ailleurs. Ces résultats restent inchangés si l'on tient compte de la surcompétence et la sous-compétence (colonnes 2 et 5)²³.

Enfin, les colonnes 3 et 6 du tableau 4.3 représentent les effets marginaux des caractéristiques des emplois et des individus sur la probabilité de surcompétence et de sous-compétence. Parce que la surcompétence et la sous-compétence reposent sur le jugement que portent les individus sur leurs compétences et les exigences de leur emploi, l'on pourrait s'attendre à ce que les travailleurs qui ont le sentiment d'être surcompétents occupent des emplois moins exigeants et à ce que ceux qui se sentent sous-compétents exercent des emplois plus exigeants. Cette hypothèse est effectivement confirmée pour les travailleurs sous-compétents – en ce qui a trait aux caractéristiques de complexité de l'emploi et d'utilisation de l'ordinateur – mais le résultat est en revanche moins tranché pour les travailleurs surcompétents.

Caractéristiques sociodémographiques et inadéquation

Le tableau 4.3 représente également de manière synthétique le rôle de plusieurs caractéristiques sociodémographiques sur la probabilité d'inadéquation. Si aucune différence n'est à noter entre les sexes en ce qui concerne la probabilité de surqualification, pour ce qui est de la sous-qualification en revanche, les femmes sont plus susceptibles d'être touchées que les hommes²⁴. La situation maritale et la présence d'enfants n'ont, semble-t-il, pas d'incidence sur la surqualification. En revanche, le fait d'occuper un emploi à plein-temps réduit la probabilité de sous-qualification et le fait d'avoir de jeunes enfants l'augmente. Cela signifie donc que l'effet combiné du sexe, du travail à temps partiel et de la présence d'enfants dans le foyer augmenterait sensiblement le risque de sous-qualification. De manière générale, ces résultats sont loin de confirmer l'idée selon laquelle les femmes choisiraient un emploi dans lequel elles sont surqualifiées afin de pouvoir trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée²⁵. Ils

Tableau 4.3. Déterminants de l'inadéquation des qualifications et des compétences, 2005^a
 Régression par la méthode des probits^b, effets marginaux^c des variables indépendantes

| Variables explicatives | Surqualification | Sous-qualification | Surcompétence | Surqualification | Sous-qualification | Sous-compétence |
|---|------------------|--------------------|---------------|------------------|--------------------|-----------------|
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| Surcompétence | | 0.015 | | | -0.026 | |
| Sous-compétence | | 0.054*** | | | 0.029 | |
| Âge | 0.008*** | 0.008*** | -0.001 | -0.004*** | -0.004*** | -0.001 |
| Femmes | -0.016 | -0.016 | -0.025** | 0.041** | 0.040** | -0.019** |
| Diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire | | | 0.058*** | | | -0.008 |
| Diplôme de l'enseignement supérieur | | | 0.105*** | | | -0.010 |
| Non-citoyen | 0.133*** | 0.132*** | 0.084*** | 0.049 | 0.052 | -0.013 |
| Célibataire | 0.005 | 0.005 | 0.014 | -0.018 | -0.020 | 0.005 |
| Présence d'enfants de moins de 15 ans au sein du ménage | -0.007 | -0.007 | 0.002 | 0.035* | 0.037* | 0.013 |
| Ancienneté (années) | | | | | | |
| 2 à 5 | -0.037** | -0.033* | -0.021 | 0.016 | 0.021 | -0.052*** |
| 6 à 10 | -0.078*** | -0.075*** | -0.042*** | -0.011 | -0.009 | -0.073*** |
| 11 à 20 | -0.041** | -0.040* | -0.065*** | 0.018 | 0.020 | -0.052*** |
| 21 et plus | -0.086*** | -0.083*** | -0.094*** | 0.018 | 0.016 | -0.054*** |
| Expérience | -0.008*** | -0.008*** | 0.000 | 0.010*** | 0.010*** | -0.002*** |
| Taille de l'entreprise (salariés) | | | | | | |
| 1 à 9 | -0.149*** | -0.148*** | -0.051 | -0.044 | -0.042 | -0.050 |
| 10 à 49 | -0.137*** | -0.135*** | -0.056 | -0.099 | -0.099 | -0.061 |
| 50 à 499 | -0.136*** | -0.135*** | -0.047 | -0.096 | -0.092 | -0.059 |
| 500 et plus | -0.114** | -0.110** | -0.043 | -0.098 | -0.092 | -0.048 |
| Secteur privé | -0.027* | -0.022 | -0.001 | 0.054** | 0.051** | -0.014 |
| Type de contrat | | | | | | |
| Durée déterminée | 0.009 | 0.007 | 0.032** | 0.033 | 0.029 | 0.036** |
| Intérimaires | -0.025 | -0.028 | 0.008 | 0.020 | 0.027 | -0.085*** |
| Temps complet | 0.014 | 0.014 | -0.019 | -0.041* | -0.044* | 0.010 |
| Encadrement (de salariés) | | | | | | |
| 1 à 9 | 0.091*** | 0.091*** | 0.006 | -0.020 | -0.018 | 0.003 |
| 10 et plus | 0.117*** | 0.113*** | 0.030 | -0.022 | -0.019 | 0.014 |
| Complexité de l'emploi ^d | 0.053*** | 0.052*** | 0.010 | -0.068*** | -0.068*** | 0.072*** |
| Latitude dans l'exercice de l'emploi ^e | 0.012* | 0.012 | 0.018*** | -0.012 | -0.012 | 0.001 |
| Conditions de travail ^f | -0.051*** | -0.052*** | 0.024** | 0.119*** | 0.120*** | 0.016* |
| Stress lié à l'emploi ^g | 0.003 | -0.001 | 0.069*** | -0.092*** | -0.092*** | 0.058*** |
| Utilisation de l'ordinateur | | | | | | |
| Moyenne | 0.086*** | 0.081*** | -0.024* | -0.178*** | -0.177*** | 0.060*** |
| Élevée | 0.138*** | 0.133*** | 0.001 | -0.180*** | -0.179*** | 0.047*** |
| Activités interpersonnelles | | | | | | |
| Moyennes | 0.039*** | 0.040*** | 0.003 | -0.070*** | -0.067*** | 0.007 |
| Élevées | -0.009 | -0.008 | 0.005 | 0.005 | 0.010 | -0.012 |
| Travail en équipe | 0.007 | 0.006 | -0.021** | 0.008 | 0.006 | 0.006 |
| Nombre d'observations | 9 305 | 9 175 | 13 177 | 6 076 | 6 011 | 10 305 |

***, **, * : statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

- a) Pays couverts : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède, Suisse et Turquie.
- b) Les variables dépendantes se définissent comme suit : probabilité de se révéler surqualifié plutôt que bien adapté, par niveau de qualification (sont exclus les individus sous-qualifiés et les personnes sans qualification) ; probabilité de se révéler sous-qualifié plutôt que bien adapté, par niveau de qualification (sont exclus les individus surqualifiés et les diplômés de l'enseignement supérieur) ; probabilité de se révéler surcompétent plutôt que bien adapté, par niveau de compétence (sont exclus les individus sous-compétents) ; et probabilité de se révéler sous-compétent plutôt que bien adapté, par niveau de compétence (sont exclus les individus surcompétents). Variables de contrôle non répertoriées dans le tableau : variables indicatrices du pays, de la profession et du secteur. Les données couvrent les salariés et les travailleurs indépendants mais pas les stagiaires et les apprentis.
- c) Effets marginaux calculés sur la base de la moyenne des variables pour les variables continues et sur les variations discrètes des variables catégorielles.
- d) Le degré de complexité des emplois est obtenu par application de la technique alpha de Cronbach aux réponses des individus aux questions de savoir si leur emploi implique des tâches complexes, l'évaluation de la qualité de son propre travail, la résolution de problèmes imprévus et l'acquisition de connaissances nouvelles.
- e) Le degré de latitude dans l'exercice de l'emploi est obtenu par application de la technique alpha de Cronbach aux réponses des individus aux questions de savoir si le travailleur est libre de choisir sa méthode et son rythme de travail ainsi que l'ordre des tâches.
- f) La variable « Conditions de travail » correspond à un indice obtenu par application de la technique alpha de Cronbach aux réponses des individus aux questions de savoir si leur emploi implique de lourdes charges, des mouvements répétitifs, des positions douloureuses, des vibrations, du bruit, l'inhalation ou la manipulation de substances dangereuses, des radiations, le port de vêtements de protection, des températures élevées ou faibles, ou encore des risques pour la santé et la sécurité.
- g) Le stress lié à l'emploi correspond à un indice obtenu par application de la technique alpha de Cronbach aux réponses des individus aux questions de savoir si : i) leur emploi implique une rapidité d'exécution, des délais restreints, une durée d'exécution insuffisante, un travail en équipe ou un travail de nuit ou les fins de semaine ; ii) l'emploi suppose des tâches imprévues, des interruptions ou encore l'adaptation à la cadence des collègues, des objectifs de production ou des machines ; iii) l'emploi provoque stress, fatigue, maux de tête ou anxiété.

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2005.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482118>

vont donc dans le même sens que la littérature universitaire, qui a fourni des résultats très mitigés concernant le rôle du sexe et de la situation familiale dans l'inadéquation des qualifications (Quintini, 2011a)²⁶.

À l'instar des conclusions d'une ample littérature empirique, le tableau 4.3 montre que les citoyens sont moins susceptibles d'être surqualifiés que les non-citoyens. Bien que le critère de la nationalité ne permette pas de comparer les situations des personnes nées dans le pays et de celles nées à l'étranger, il constitue une approximation valable²⁷. Le risque de surqualification accru des immigrés peut s'expliquer par plusieurs facteurs : leur faible maîtrise de la langue, le fait que, bien souvent, ils ont obtenu leur qualification dans leur pays d'origine, ou encore la discrimination raciale^{28, 29}.

Le tableau 4.3 montre que la surcompétence comme la sous-compétence diminuent avec l'expérience professionnelle, ce qui laisse entendre que les compétences des travailleurs et/ou les exigences des emplois s'ajustent au fil du temps pour aboutir à une meilleure adéquation³⁰. D'un autre côté, la sous-qualification est plus importante chez les travailleurs plus expérimentés, ce qui étaye la théorie selon laquelle les individus sous-qualifiés ont peut-être acquis au cours de leur expérience des compétences supplémentaires qui ne se reflètent pas dans leur niveau de qualification mais leur permettent d'exercer des emplois plus complexes que ne le laisse présager leur qualification. L'autre constat est que la surqualification diminue avec l'expérience, ce qui tend à indiquer qu'elle est peut-être plus fréquente chez les individus cherchant pour la première fois un emploi (qui, malgré leurs qualifications, ne possèdent peut-être pas les compétences spécifiques demandées).

Les salariés des entreprises privées sont moins exposés au risque d'être surqualifiés que leurs homologues du secteur public, mais ils sont en revanche plus susceptibles d'être sous-qualifiés. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les travailleurs du secteur public privilégient peut-être la sécurité de l'emploi au détriment du contenu du poste ou par le fait qu'en général, les annonces d'offre d'emploi dans le secteur public mentionnent explicitement les qualifications requises. D'autre part, on constate que l'inadéquation des qualifications diminue avec la taille de l'entreprise, peut-être parce que les grandes entreprises offrent plus de possibilités pour les travailleurs hautement qualifiés que les PME. Cela étant, les obstacles personnels ou institutionnels à la mobilité géographique peuvent conduire certains individus à choisir de travailler dans des domaines où les entreprises sont majoritairement de petite taille, et à accepter des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés. Enfin, bien que l'on admette communément que la surqualification est plus fréquente parmi les travailleurs occupant des emplois temporaires, on n'observe pas de différence significative dans l'inadéquation des compétences entre les travailleurs ayant des contrats permanents et ceux ayant un contrat à durée déterminée ou les travailleurs intérimaires. D'un autre côté, on constate que les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée sont plus susceptibles d'être surqualifiés que ceux qui travaillent avec un autre type de contrat.

Facteurs liés au marché du travail

Certains événements de la vie professionnelle (tels que la perte d'emploi) peuvent accroître le risque que la personne reprenne ensuite un emploi pour lequel elle sera surqualifiée. D'une part, lorsque les individus recherchent un travail à la suite d'une cessation d'emploi involontaire, ils risquent de préférer accepter un emploi pour lequel ils sont surcompétents que de rester au chômage, ou d'être obligés d'accepter cet emploi si un refus les expose à une perte d'allocations de chômage. D'autre part, une perte d'emploi involontaire peut être source de stigmatisation, dans la mesure où les employeurs potentiels

sont dans l'incapacité de vérifier directement les compétences du travailleur et risquent d'interpréter ce licenciement de manière négative, en particulier s'il a été suivi d'une période de chômage. Enfin, une longue période de chômage consécutive à une cessation d'emploi peut entraîner une obsolescence et/ou un affaiblissement des compétences, et par voie de conséquence une sous-compétence et/ou une surqualification.

Le tableau 4.4, qui s'appuie sur le Panel communautaire des ménages (PCM)³¹, montre l'effet des différents types de cessations d'emploi sur la probabilité d'inadéquation des qualifications et de surcompétence. Les individus ayant perdu leur emploi suite à la fermeture de leur entreprise et ceux ayant été victimes d'un licenciement sont davantage susceptibles de trouver un emploi pour lequel ils sont surqualifiés que les travailleurs ayant quitté volontairement leur précédent emploi. De surcroît, plus le temps passe entre les emplois, et plus la probabilité de surqualification augmente. La surcompétence est en outre plus marquée chez les travailleurs qui ont été licenciés ou renvoyés suite à la fermeture de leur entreprise, ce qui pourrait s'expliquer à la fois par le signal négatif associé à la cessation d'emploi involontaire, et par la nécessité de trouver un nouvel emploi. D'un autre côté, les travailleurs qui changent d'emploi volontairement font partie des plus susceptibles d'être sous-qualifiés dans leur prochain emploi : en d'autres termes, la cessation d'emploi involontaire réduit les chances que les compétences non certifiées soient reconnues par des employeurs futurs.

La manière dont on trouve un emploi a également un effet sur la probabilité d'inadéquation. La famille et les amis ne semblent pas être un bon moyen pour trouver un emploi bien adapté à ses compétences et ses qualifications. Quant au fait de répondre à une annonce ou de recourir à des agences d'aide à l'emploi et d'orientation professionnelle, il expose davantage au risque de surcompétence que les candidatures spontanées. Enfin, les coefficients d'inadéquation du précédent emploi confirment que les trois formes d'inadéquation présentées dans le tableau 4.4 sont relativement persistantes.

La spécification qui sous-tend les résultats présentés dans le tableau 4.4 permet d'examiner l'effet des cessations d'emploi involontaires sur l'inadéquation à différents moments du cycle conjoncturel. En effet, ce modèle intègre le logarithme du rapport entre le taux de chômage de l'année d'embauche³² et le taux moyen de chômage des cinq années précédentes – appelé ici le taux relatif de chômage – d'une part, seul et, d'autre part, en interaction avec la raison de la cessation d'emploi. Tandis que le tableau 4.4 présente les effets marginaux des cessations d'emploi involontaires au taux relatif de chômage moyen, le graphique 4.6 décrit l'évolution de ces effets marginaux tout au long du cycle conjoncturel. Les cessations d'emploi se révèlent avoir un effet plus important lorsque le logarithme du taux relatif de chômage est supérieur à zéro (c'est-à-dire durant une récession). Ainsi, lorsque le taux de chômage coïncide avec sa moyenne à moyen terme – le taux relatif de chômage est donc égal à un – le fait de perdre son emploi suite à la fermeture de l'entreprise accroît de 15 % la probabilité de surqualification par rapport à la cessation d'emploi volontaire ; en revanche, si l'embauche a lieu à une période où le taux de chômage est deux fois plus élevé que le taux moyen des cinq années précédentes, cet effet s'élève à près de 35 %. D'autre part, si la croissance s'accélère et que le taux de chômage ne représente plus que les deux tiers du taux moyen des cinq années précédentes, l'effet retombe à seulement 5 %. On observe des tendances similaires concernant les effets marginaux des cessations d'emploi dues à un licenciement individuel. Les résultats relatifs à la surcompétence sont très proches, alors que ceux concernant la sous-qualification sont moins tranchés.

Tableau 4.4. **Probabilité d'une inadéquation après une cessation d'emploi^a**
Régression par la méthode des probits^b, effets marginaux^c des variables indépendantes

| Variables explicatives | Surqualification | Surcompétence | Sous-qualification |
|---|------------------|---------------|--------------------|
| Manière dont le nouvel emploi a été trouvé^d | | | |
| Réponse à une annonce | 0.003 | 0.042*** | 0.043*** |
| Agence d'aide à l'emploi et d'orientation professionnelle | -0.008 | 0.064*** | 0.009 |
| Famille et amis | 0.031** | 0.027*** | -0.012* |
| Entreprise familiale | 0.043 | -0.055** | 0.060* |
| Autres | -0.072*** | -0.015 | 0.101*** |
| Raison de la cessation d'emploi^e en cas de taux relatif de chômage à l'embauche équivalent à sa moyenne | | | |
| Licenciement | 0.032** | 0.042*** | -0.062*** |
| Fin de contrat à durée déterminée | 0.019 | -0.006 | -0.039*** |
| Cessation d'activité | 0.121*** | 0.040* | -0.042** |
| Raisons personnelles/familiales | -0.008 | 0.010 | -0.034** |
| Raisons de santé ou service militaire | 0.026 | 0.052** | 0.017 |
| Taux relatif de chômage à l'embauche^f | -0.052 | 0.012 | 0.041 |
| Emploi précédent | | | |
| Surqualification | 0.692*** | | |
| Surcompétence | -0.019 | 0.546*** | |
| Sous-qualification | | | 0.696*** |
| Nombre de mois entre deux emplois successifs | 0.041*** | -0.009 | 0.007 |
| <i>Nombre d'observations</i> | <i>15 599</i> | <i>30 928</i> | <i>20 235</i> |

***, **, * : statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

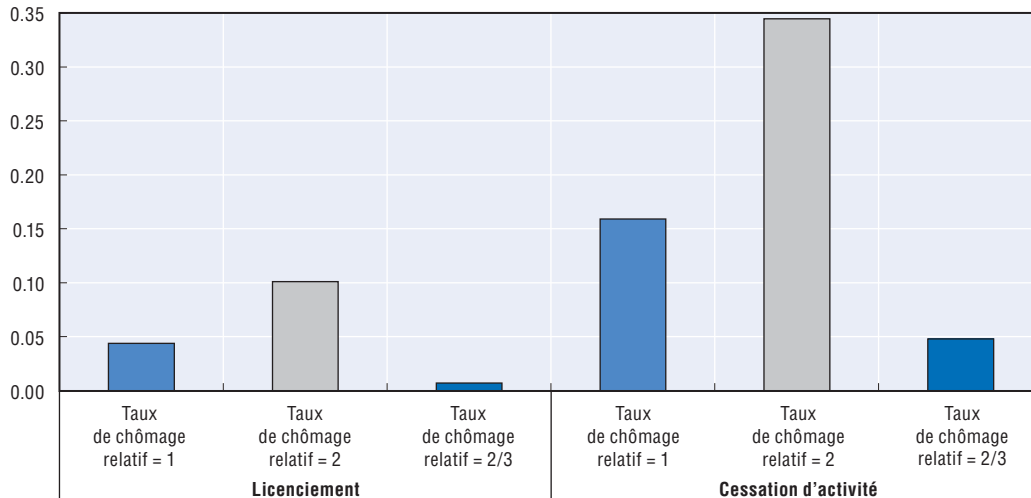
- a) Pays couverts : Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni.
- b) Les variables dépendantes se définissent comme suit : probabilité de se révéler surqualifié plutôt que bien adapté, par niveau de qualification (sont exclus les individus sous-qualifiés et les personnes sans qualification) ; probabilité de se révéler sous-qualifié plutôt que bien adapté, par niveau de qualification (sont exclus les individus surqualifiés et les diplômés de l'enseignement supérieur) ; probabilité de se révéler surcompétent plutôt que sous-compétent ou bien adapté, par niveau de compétence (il est impossible d'isoler les individus sous-compétents dans le PCM). Variables de contrôle non répertoriées dans le tableau : variables indicatrices du pays et de l'année. Les données couvrent les salariés et les travailleurs indépendants mais pas les stagiaires et les apprentis. Seuls sont pris en compte les travailleurs qui ont précédemment exercé un autre emploi. Les calculs portent sur les données regroupées provenant des différentes vagues d'enquête.
- c) Effets marginaux calculés sur la base de la moyenne des variables pour les variables continues et sur les variations discrètes des variables catégorielles.
- d) Catégorie omise : « candidature spontanée ».
- e) Catégorie omise : « départ volontaire ». Comme le modèle inclut un élément d'interaction entre la raison de la cessation d'emploi et le taux relatif de chômage à l'embauche (voir note f), ces effets marginaux sont mesurés au taux relatif de chômage moyen à l'embauche.
- f) Logarithme naturel du taux relatif de chômage, le taux relatif de chômage étant le rapport entre le taux de chômage de l'année d'embauche et le taux de chômage moyen des cinq années précédentes – autrement dit, le logarithme naturel du taux relatif de chômage est nul si le taux de chômage de l'année d'embauche s'inscrit dans la moyenne des cinq années précédentes.

Source : Panel communautaire des ménages (ensemble des vagues, 1994-2001). Pour les résultats complets de la régression, voir le tableau 4.A6.1 de l'annexe 4.A6 de Quintini (2011b).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482137>

Dans le contexte de la récente crise économique mondiale, les analystes et les décideurs ont exprimé la crainte que la génération actuelle de jeunes diplômés ne porte pour toujours les stigmates de leur entrée sur le marché du travail. Pour y voir plus clair, le graphique 4.7 montre le rapport entre le risque de surqualification dans le premier emploi et le taux relatif de chômage et le tableau 4.A6.2 de l'annexe 4.A6 de Quintini (2011b) présente les résultats complets de la régression. Le taux relatif de chômage y est défini de la même manière que dans le tableau 4.4 mais il est mesuré au moment de la sortie de la formation initiale. Plus le taux relatif de chômage au moment de la sortie de la formation initiale est élevé, plus la probabilité de surqualification dans le premier emploi l'est également : cette probabilité est de 39 % si la personne quitte sa formation initiale dans un contexte de chômage constant – c'est-à-dire avec un taux relatif de chômage de 1 – mais elle s'élève à 42 % si le taux de chômage à la sortie du système éducatif est deux fois plus élevé que le taux moyen des cinq années précédentes (soit une augmentation de la probabilité de surqualification d'environ 3 points de pourcentage).

Graphique 4.6. Probabilité de surqualification et état de la conjoncture^a
Effets marginaux des cessations d'emploi involontaires pour différentes valeurs du taux relatif de chômage à l'embauche^b



a) Voir notes du tableau 4.4.

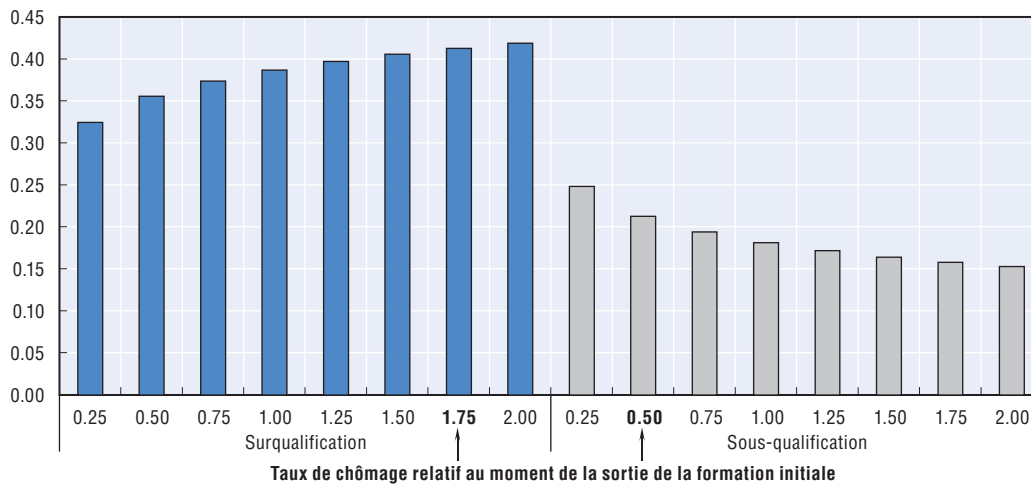
b) Le taux relatif de chômage est le rapport entre le taux de chômage de l'année d'embauche et le taux de chômage moyen des cinq années précédentes. Un taux relatif de chômage de 1 (2, 2/3) indique que le taux de chômage de l'année d'embauche est égal à la moyenne du taux des cinq années précédentes (au double, aux deux tiers du taux moyen des cinq années précédentes).

Source : Panel communautaire des ménages (ensemble des vagues, 1994-2001).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481833>

Graphique 4.7. Probabilité d'inadéquation dans le premier emploi et état de la conjoncture à l'entrée sur le marché du travail^a

Probabilité estimée pour différentes valeurs du taux relatif de chômage au moment de la sortie de la formation initiale^b



a) Se référer aux résultats complets de la régression et aux notes du tableau 4.A6.2 de l'annexe 4.A6 de Quintini (2011b).

b) Le taux relatif de chômage est le rapport entre le taux de chômage au moment de la sortie de la formation initiale et le taux de chômage moyen des cinq années précédentes – autrement dit, le logarithme naturel du taux relatif de chômage est égal à un si le taux de chômage de l'année d'embauche s'inscrit dans la moyenne des cinq années précédentes.

Source : Panel communautaire des ménages (ensemble des vagues, 1994-2001).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932481852>

Il convient de noter que l'année de sortie du système éducatif³³ peut avoir un lien direct avec les conditions du marché du travail. Or, parce que les étudiants pourraient choisir de quitter le système éducatif lorsque ces conditions seront les moins défavorables, les coefficients indiqués dans le tableau 4.A6.2 risquent de représenter les valeurs les plus faibles de l'effet du moment de l'entrée sur le marché du travail sur la probabilité de surqualification.

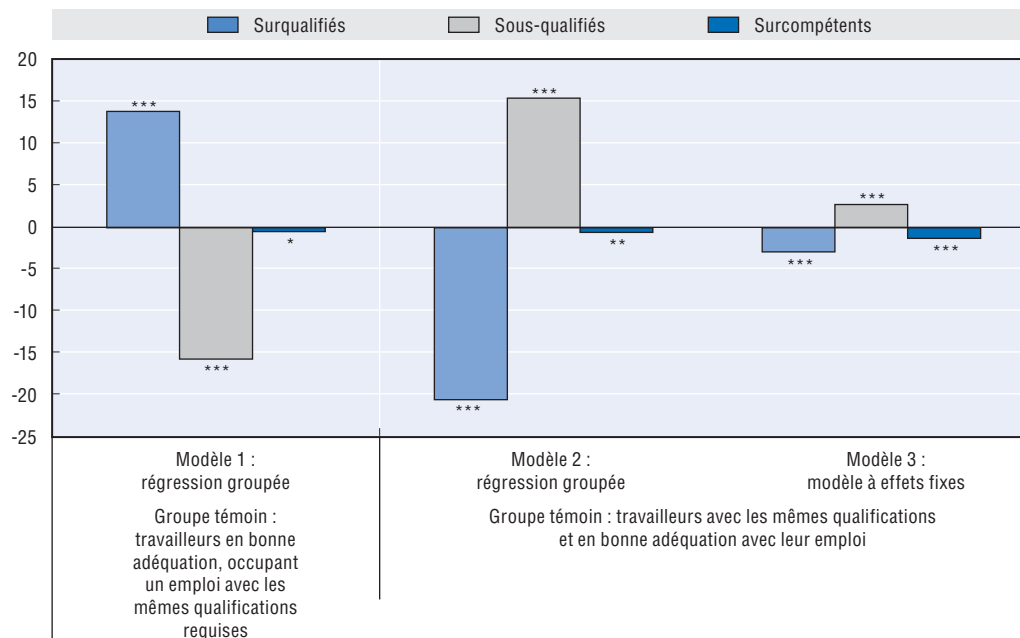
4. Quelle importance l'inadéquation des qualifications a-t-elle pour les décideurs ?

La nécessité qu'ont les pouvoirs publics de prendre des mesures pour réduire l'inadéquation des qualifications dépend essentiellement des conséquences de cette inadéquation pour les travailleurs et les employeurs. La mesure de l'effet de l'inadéquation sur les salaires des travailleurs, leur satisfaction professionnelle et leur recherche d'un emploi en cours d'emploi est une question qui figure au premier plan dans les ouvrages consacrés à l'inadéquation des qualifications, et plusieurs méta-analyses ont été réalisées jusque-là (Groot et Maasen van den Brink, 2000 ; Rubb, 2003 ; Verhaest et Omeij, 2006 ; Quintini, 2011a). D'un autre côté, rares sont les études qui ont examiné le rôle particulier de l'inadéquation des qualifications et de l'inadéquation des compétences sur les salaires, la satisfaction professionnelle des travailleurs, le taux de rotation des emplois et la productivité (Allen et van der Velden, 2001 ; Green et McIntosh, 2007) ; à notre connaissance, seuls Bauer (2002), Lindley et McIntosh (2008), Tsai (2010) et Mavromaras et al. (2010) utilisent des données de panel pour éliminer l'effet des facteurs non observés d'hétérogénéité entre les individus. Ces questions vont être abordées dans la présente section, qui examinera également le rôle des facteurs non observés d'hétérogénéité entre les individus. Ce dernier point permettra peut-être de montrer dans quelle mesure l'inadéquation des qualifications ne reflète qu'un décalage apparent – et non réel – entre les compétences des travailleurs et les exigences de leur emploi.

Dans quelle mesure l'inadéquation des qualifications et des compétences affecte-t-elle les salaires ?

La littérature sur le sujet est unanime³⁴ : l'inadéquation des qualifications a bien une incidence sur les salaires. Pour le confirmer, le graphique 4.8 présente une estimation de l'effet de l'inadéquation (surqualification, sous-qualification et surcompétence) sur le logarithme des salaires mensuels bruts, après prise en compte d'un certain nombre d'autres caractéristiques (des emplois et des individus). L'analyse est effectuée à l'aide du PCM. Afin d'évaluer le rôle joué, dans la relation entre l'inadéquation et les salaires, par les facteurs non observés d'hétérogénéité entre les individus, l'on présente à la fois des estimations groupées³⁵ et des estimations sur données de panel.


Les modèles 1 et 2 représentent des estimations de l'effet de la surqualification, de la sous-qualification et de la surcompétence qui sont comparables avec celles obtenues dans la littérature existante. Les travailleurs surqualifiés – par exemple les diplômés de l'enseignement supérieur qui occupent un emploi ne nécessitant qu'une qualification de niveau secondaire – gagnent 20 % de moins que les travailleurs possédant les mêmes qualifications mais occupant un emploi correspondant à ces qualifications – par exemple les diplômés de l'enseignement supérieur qui occupent un emploi nécessitant une qualification de niveau supérieur (modèle 2). Inversement, les travailleurs sous-qualifiés – par exemple les diplômés de l'enseignement secondaire qui occupent un emploi

Graphique 4.8. **Impact de l'inadéquation des qualifications et des compétences sur les salaires^a**Régressions par la méthode des MCO avec comme variable dépendante le logarithme du salaire mensuel brut^b

***, **, * : statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

- a) Pays couverts par le PCM : Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni. Régressions groupées par la méthode des MCO, avec correction des erreurs-type pour tenir compte du regroupement des données.
- b) Les modèles comportent des variables pour : la valeur quadratique de l'âge, le sexe, le statut au regard de l'immigration, la situation maritale et les niveaux de qualification requis (modèle 1 uniquement), les niveaux de qualification des travailleurs (modèles 2 et 3), le travail à plein-temps, le type de contrat, la durée d'occupation de l'emploi et la taille de l'entreprise.

Source : Panel communautaire des ménages (ensemble des vagues, 1994-2001). Pour les résultats complets des régressions, voir le tableau 4.A6.3 de l'annexe 4.A6 de Quintini (2011b).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481871>

nécessitant une qualification de niveau supérieur – gagnent 15 % de plus que les travailleurs ayant les mêmes qualifications mais occupant un emploi adapté – par exemple les diplômés de l'enseignement secondaire qui occupent un emploi nécessitant une qualification de niveau secondaire. En utilisant la même méthode, la pénalité associée à la surcompétence est nettement plus faible puisqu'elle se situe aux alentours de 0.5 %. D'autre part, si l'on compare les travailleurs avec leurs collègues occupant des emplois similaires et possédant exactement les qualifications requises par leur emploi, on s'aperçoit que les travailleurs surqualifiés gagnent 14 % de plus et les travailleurs sous-qualifiés 16 % de moins, mais que pour les travailleurs surcompétents le coefficient reste inchangé (modèle 1)³⁶.

Les coefficients associés à la surqualification et la sous-qualification baissent sensiblement lorsque l'on élimine l'effet des facteurs non observés d'hétérogénéité entre les individus. Le modèle à effets fixes (modèle 3) fait ressortir une pénalité de 3 % pour la surqualification et un gain de 2 à 3 % pour la sous-qualification. Le coefficient associé à la surcompétence double de valeur mais reste peu élevé (1 %). Ce dernier résultat coïncide avec les conclusions de certains chercheurs (Allen et van der Velden, 2001) et laisse entendre que c'est le niveau d'études, et non le niveau de compétence, qui détermine la rémunération des travailleurs³⁷.

Globalement, le fait que l'effet de l'inadéquation des qualifications sur les salaires soit beaucoup plus faible lorsque l'on utilise les données de panel corrobore la thèse selon laquelle l'inadéquation des qualifications reflète principalement l'hétérogénéité entre individus possédant les mêmes qualifications. D'autres preuves du rôle joué par l'hétérogénéité entre les individus sont fournies dans le tableau 4.A6.3 de l'annexe 4.A6 de Quintini (2011b). Ce tableau présente d'autres résultats obtenus à l'aide de l'ESS et en tenant compte de la probabilité d'occuper un emploi dans un domaine n'ayant pas de lien avec la discipline étudiée. On y voit que le fait de travailler dans un domaine différent de celui dans lequel on a suivi des études n'a un effet négatif sur les salaires que dans la mesure où cela aboutit à une surqualification ; de plus, cet effet varie selon les domaines d'études.

L'inadéquation des qualifications et des compétences a-t-elle une influence sur la satisfaction dans l'emploi ?

Soucieux d'établir une distinction entre l'inadéquation apparente et véritable des compétences, plusieurs chercheurs se sont intéressés à l'influence de l'inadéquation sur la satisfaction professionnelle des travailleurs, leur théorie étant que seuls les types d'inadéquation ayant un effet négatif sur la satisfaction des travailleurs doivent être considérés comme un problème³⁸. Il est un fait que l'inadéquation, lorsqu'elle provoque une baisse de satisfaction des travailleurs, peut entraîner absentéisme et/ou diminution de la productivité.

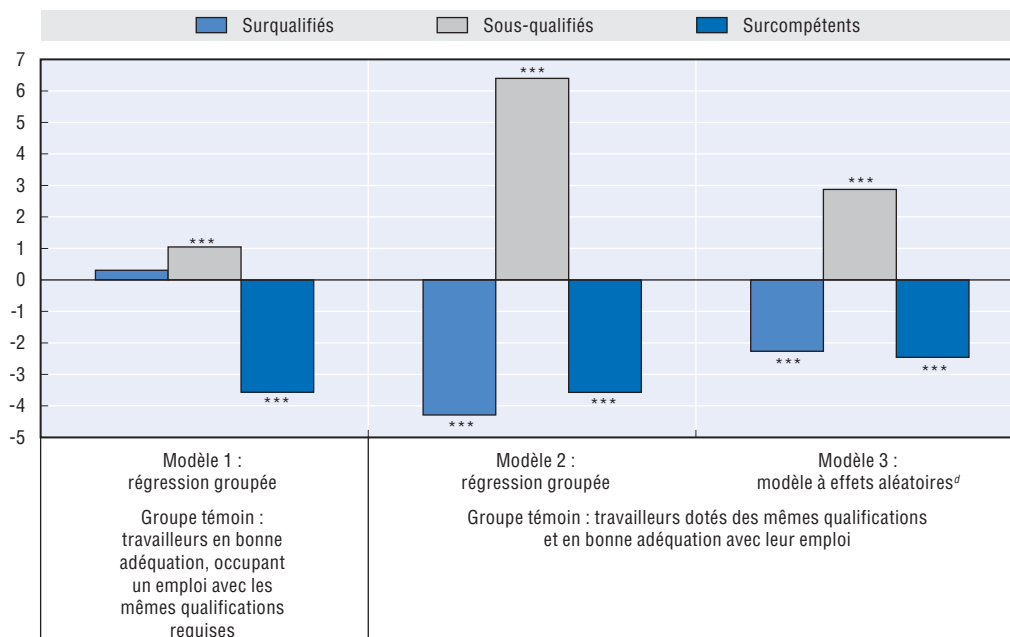
Le graphique 4.9 présente une estimation de l'impact de l'inadéquation sur la satisfaction professionnelle, en s'appuyant sur les données du PCM. De la même manière que pour la régression ci-dessus relative aux salaires, on trouve ici à la fois des estimations groupées et des régressions sur données de panel³⁹. Parce que la rémunération est un facteur très important de la satisfaction professionnelle, le salaire mensuel brut est inclus comme variable dans chacun des trois modèles. Par conséquent, les coefficients des variables d'inadéquation indiqués sur le graphique 4.9 doivent être interprétés comme étant nets de l'effet correspondant à l'influence de l'inadéquation sur les salaires. Les résultats du modèle 2 montrent que la satisfaction professionnelle diminue avec la surqualification mais augmente avec la sous-qualification, le groupe de référence étant composé de travailleurs bien adaptés à leur emploi et possédant le même niveau de qualification. Les deux coefficients sont réduits de moitié lorsque l'on élimine l'effet des facteurs non observés d'hétérogénéité entre les individus (modèle 3). L'effet de l'inadéquation des qualifications est beaucoup plus faible et pas toujours significatif lorsque le groupe de référence est composé de travailleurs occupant un emploi similaire et possédant les qualifications requises par le poste (modèle 1). Quant à la surcompétence, elle réduit la probabilité de satisfaction professionnelle de 3.6 % dans les régressions transversales, et de 2.5 % dans les régressions sur données de panel.

Les travailleurs mal adaptés à leur emploi sont-ils davantage susceptibles de changer d'emploi ?

L'effet de l'inadéquation des qualifications sur les salaires et la satisfaction professionnelle peut avoir des répercussions sur le comportement des travailleurs en termes de mobilité⁴⁰. Pour nous éclairer sur ce lien, la présente section examine l'effet de l'inadéquation des qualifications et de la surcompétence sur la probabilité de recherche d'emploi en cours d'emploi, en s'appuyant sur les données du PCM. Comme pour la satisfaction professionnelle, tous les modèles tiennent compte du salaire mensuel brut, ce

Graphique 4.9. Satisfaction dans l'emploi et inadéquation des qualifications et des compétences^a


Régressions par la méthode des probits, effets marginaux^b des variables indépendantes
 Mesure de la satisfaction : « Jusqu'à quel point le type de travail que vous effectuez dans votre emploi actuel vous satisfait-il ? »^c



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

- a) Pays couverts : Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni. Régressions groupées par la méthode des MCO, avec correction des erreurs-type pour tenir compte du regroupement des données.
- b) Effets marginaux calculés sur la base de la moyenne des variables pour les variables continues et sur les variations discrètes des variables catégorielles.
- c) La variable dépendante prend la valeur 1 lorsque le travailleur est totalement satisfait du type de travail qu'il effectue, et la valeur 0 dans le cas contraire. Les trois modèles incluent également les variables explicatives suivantes : âge, âge au carré, sexe, statut au regard de l'immigration, situation maritale, travail à temps partiel, type de contrat, durée d'occupation de l'emploi, taille de l'entreprise et logarithme des salaires mensuels bruts. Le modèle 1 comprend en outre des variables sur les niveaux de qualification requis, tandis que les modèles 2 et 3 contrôlent les niveaux de qualification des travailleurs.
- d) Modèle à effets aléatoires avec correction de Mundlak – c'est-à-dire incluant, pour chaque variable explicative, des moyennes individuelles sur la période couverte – afin d'éliminer l'effet des facteurs non observés d'hétérogénéité entre les individus et constants dans le temps.

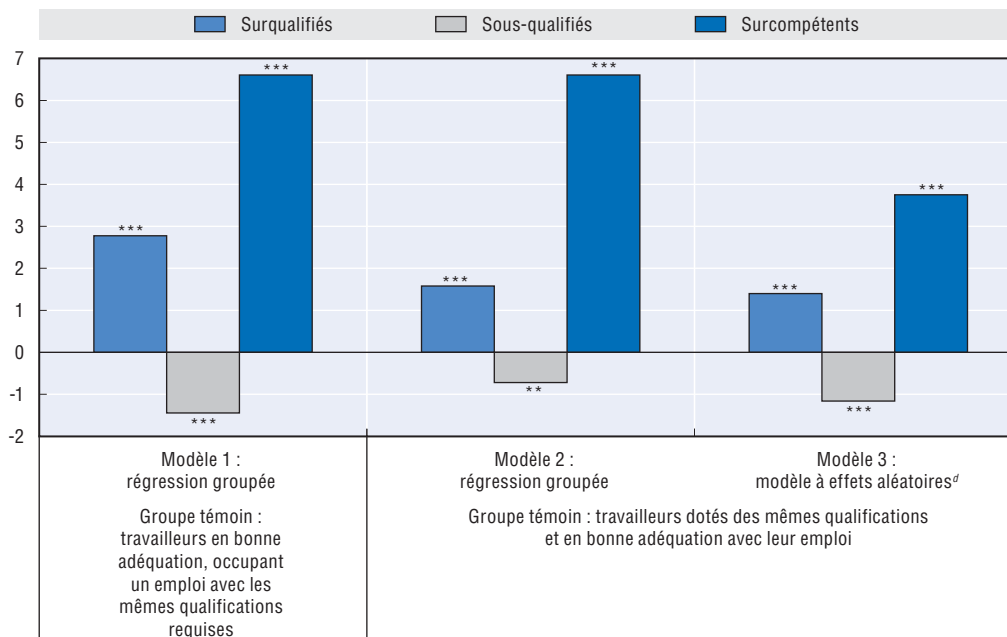
Source : Panel communautaire des ménages (ensemble des vagues, 1994-2001). Pour les résultats complets des régressions, voir le tableau 4.A6.4 de l'annexe 4.A6 de Quintini (2011b).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481890>

qui signifie que les coefficients des variables d'inadéquation doivent être interprétés comme étant nets de l'effet correspondant à l'influence de l'inadéquation sur les salaires. Le constat est que les travailleurs surcompétents comme les travailleurs surqualifiés sont plus susceptibles de rechercher un emploi en cours d'emploi – après élimination de l'effet des caractéristiques sociodémographiques, des caractéristiques de l'emploi et du salaire mensuel (graphique 4.10) – l'effet de la surcompétence étant beaucoup plus important que celui de la surqualification. Ce résultat se vérifie aussi bien lorsque le groupe de référence est composé de travailleurs bien adaptés à leur emploi et possédant les mêmes qualifications que lorsqu'il est composé de travailleurs bien adaptés et occupant un emploi similaire. Il convient de noter que le fait d'éliminer l'effet des facteurs non observés d'hétérogénéité entre les individus entraîne une légère réduction des coefficients.

Graphique 4.10. Recherche d'emploi en cours d'emploi et inadéquation des qualifications et des compétences^a

Régression par la méthode des probits, effets marginaux^b des variables indépendantes^c
Mesure de la recherche d'emploi en cours d'emploi : « Êtes-vous actuellement à la recherche d'un emploi ? »



***, ** : statistiquement significatif aux seuils de 1 % et 5 %, respectivement.

- Pays couverts : Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni. Régressions groupées par la méthode des MCO, avec correction des erreurs-type pour tenir compte du regroupement des données.
- Effets marginaux calculés sur la base de la moyenne des variables pour les variables continues et sur les variations discrètes des variables catégorielles.
- Les trois modèles incluent également les variables explicatives suivantes : âge, âge au carré, sexe, statut au regard de l'immigration, situation maritale, travail à temps partiel, type de contrat, durée d'occupation de l'emploi et taille de l'entreprise. Le modèle 1 comprend en outre des variables sur les niveaux de qualification requis, tandis que les modèles 2 et 3 contrôlent les niveaux de qualification des travailleurs.
- Modèle à effets aléatoires avec correction de Mundlak – c'est-à-dire incluant, pour chaque variable explicative, des moyennes individuelles sur la période couverte – afin d'éliminer l'effet des facteurs non observés d'hétérogénéité entre les individus et constants dans le temps.

Source : Panel communautaire des ménages (ensemble des vagues, 1994-2001). Pour les résultats complets des régressions, voir le tableau 4.A6.5 de l'annexe 4.A6 de Quintini (2011b).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481909>

S'agissant enfin des travailleurs sous-qualifiés, ils sont moins susceptibles de rechercher un emploi en cours d'emploi, mais le coefficient est peu élevé.

5. Quelles politiques du marché du travail, de l'éducation et de la formation peuvent garantir qu'il n'y ait pas sous-utilisation des qualifications et des compétences disponibles ?

L'analyse présentée dans les sections 2 à 4 conduit à penser que, bien que l'inadéquation des compétences ne soit ni nécessaire, ni suffisante pour expliquer l'inadéquation des qualifications, les deux phénomènes ont tendance à se chevaucher, en particulier pour les travailleurs à la fois surqualifiés et surcompétents. La surqualification peut donc s'expliquer en partie par une véritable inadéquation entre les compétences des travailleurs et les exigences de leur emploi. Toutefois, l'analyse confirme également que l'inadéquation des qualifications

s'explique pour une bonne part par l'hétérogénéité entre les individus, la qualification n'étant qu'un médiocre indicateur des compétences des travailleurs.

Ces conclusions conduisent à penser que les pouvoirs publics sont fondés à intervenir pour différents motifs, dont le gaspillage des ressources que sous-entend l'erreur d'orientation dans l'éducation, les efforts supplémentaires que doivent consentir les employeurs pour sélectionner les meilleurs candidats du fait du peu de pertinence des informations fournies par la qualification, la nécessité d'une formation supplémentaire ou d'un ajustement des exigences liées à l'emploi pour adapter l'offre de compétences à la demande de compétences, et la nécessité d'une action ciblée sur certains groupes à risque, notamment les immigrés et les chômeurs.

Sous-qualification : pourquoi et comment la réduire ?

Les constats qui précèdent donnent tous des sous-qualifiés l'image de travailleurs qui, bien que possédant les compétences nécessaires à leur emploi, n'ont aucun titre formel pour le prouver. Ainsi, par exemple, la sous-qualification augmente avec l'expérience du marché du travail et est particulièrement forte chez les travailleurs seniors et les immigrés. En outre, près de 90 % des sous-qualifiés disent se sentir bien adaptés, voire surcompétents, pour l'emploi qu'ils occupent. Enfin, d'après les données d'observation, les sous-qualifiés ont généralement un niveau d'aptitude élevé par rapport à leur qualification.

Il n'y a là rien de surprenant quand on sait que les employeurs sont peu enclins à conserver des travailleurs constamment incapables d'exécuter les tâches associées à leur emploi – l'absence complète des compétences requises pour une activité risque plutôt d'entraîner une pénurie de compétences ou une remise à niveau proposée par l'employeur au moment de l'embauche. Toutefois, dans la mesure où les individus sous-qualifiés gagnent moins que les travailleurs plus qualifiés exerçant le même métier, même après prise en compte des tâches à effectuer et des caractéristiques de l'emploi, la sous-qualification pourrait effectivement justifier une intervention des pouvoirs publics⁴¹. La reconnaissance des acquis non formels et informels (c'est-à-dire les acquis obtenus en dehors des établissements d'éducation formelle) pourrait jouer un rôle déterminant pour éviter que des travailleurs dotés des compétences appropriées ne soient pénalisés par l'absence de qualification formelle.

Les travaux de l'OCDE dans ce domaine admettent les avantages potentiels de la reconnaissance des acquis non formels et informels pour les travailleurs et les employeurs (OCDE, 2010b et 2010c). Dans le contexte de la sous-qualification, cette reconnaissance peut conférer une plus grande visibilité et, partant, ajouter de la valeur, aux compétences des individus sur le marché du travail. Elle peut aussi faciliter l'ajustement structurel en permettant de reconnaître les compétences des travailleurs privés d'emploi et de les rediriger vers d'autres segments du marché du travail. Dans leur étude sur le Canada, Bloom et Grant (2001) estiment que le fait d'éliminer le déficit de reconnaissance des acquis qui touche un peu plus de 2 % de la population canadienne adulte se traduirait pour les Canadiens par un surplus annuel de revenu compris entre 4.1 et 5.9 milliards CAD, soit entre 0.4 et 0.5 % du PIB, sous l'effet d'une augmentation des gains à la fois des chômeurs (à concurrence de 2.2 à 2.5 milliards CAD) et des personnes en situation de sous-emploi (à hauteur de 2 à 3.4 milliards CAD)⁴².

De nombreux pays de l'OCDE se sont dotés de systèmes de reconnaissance des acquis non formels et informels mais, malheureusement, ceux-ci ont souvent une échelle limitée et

sont trop complexes et trop coûteux pour qu'il soit possible d'en généraliser l'usage. Ils sont aussi assez mal connus, ce qui réduit leur intérêt pour les employeurs. En outre, pour être bons, les systèmes de reconnaissance exigent des cadres de qualification fondés sur les compétences bien établis et performants ainsi que des procédures d'évaluation fiables, or les travaux relatifs à ces exigences fondamentales débutent à peine dans de nombreux pays de l'OCDE. Enfin la plupart des pays de l'Organisation dotés d'un système de reconnaissance se sont concentrés sur la facilitation de l'accès à la poursuite d'un apprentissage formel⁴³ et non sur les avantages potentiels de la reconnaissance pour les employeurs et pour les salariés⁴⁴. Compte tenu des caractéristiques de la plupart des systèmes existants, la reconnaissance ne doit pas être considérée comme une solution applicable à tous les travailleurs sous-qualifiés mais pourrait en revanche être utile pour certaines catégories bien précises. Par exemple, elle pourrait jouer un rôle particulièrement intéressant pour les travailleurs seniors ayant perdu un emploi qu'ils occupaient depuis longtemps, en leur permettant d'attirer l'attention sur les compétences qu'ils possèdent sur le marché du travail. De la même façon, près de la moitié des sous-qualifiés des pays inclus dans l'Enquête européenne sur les conditions de travail possèdent un diplôme du premier cycle du secondaire et pourraient eux aussi faire l'objet de programmes ciblés⁴⁵. Enfin, les immigrés sont une catégorie pour laquelle les processus de reconnaissance peuvent se révéler particulièrement rentables, surtout dans les cas où les procédures traditionnelles de recherche d'équivalence ne sont pas possibles (par exemple, pour les professions régies par des réglementations différentes dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil).

Surqualification

L'analyse présentée ci-dessus montre que la surqualification traduit souvent une hétérogénéité des compétences chez les travailleurs. Cela peut venir du fait que certains diplômés ne possèdent pas les compétences que l'on attendrait à leur niveau de qualification⁴⁶ (ils n'ont qu'un faible niveau d'aptitude par rapport à leur qualification) ou qu'ils sont compétents dans des domaines pour lesquels il n'existe pas de demande sur le marché du travail (existence d'une inadéquation quantitative entre la demande et l'offre dans la discipline considérée). Il apparaît par ailleurs que les cessations involontaires d'emploi et l'entrée dans la vie active en période de récession augmentent la probabilité de surqualification lors du retour à l'emploi.

Le rôle de l'orientation pour réduire les inadéquations quant au domaine étudié

L'analyse effectuée dans ce chapitre montre qu'environ deux travailleurs surqualifiés sur cinq occupent un emploi sans lien avec la discipline qu'ils ont choisie pour leurs études. D'après les données d'observation, ce phénomène est vraisemblablement le résultat d'un décalage significatif entre l'offre et la demande de travailleurs par discipline. Bien que plusieurs pays s'efforcent actuellement d'accorder l'offre aux besoins du marché du travail, les préférences des étudiants demeurent le principal déterminant de la production du système éducatif dans la plupart des pays de l'OCDE⁴⁷. En conséquence, une meilleure orientation des choix individuels pourrait largement contribuer à réduire les décalages existants entre l'offre et la demande de travailleurs par discipline.

Malheureusement, les dispositifs d'orientation actuels sont souvent limités et de piètre qualité (OCDE, 2004a et OCDE, 2010d). Premièrement, les employés qui assurent l'orientation professionnelle sont parfois mal préparés à se colleter avec les problèmes du marché du travail. Quand ce ne sont pas des enseignants, leur formation les prépare plutôt

à la fourniture de conseils psychologiques individualisés et si ce bagage peut convenir quand il s'agit d'aider des élèves risquant de décrocher de l'école, cela ne les arme pas pour dispenser des conseils avisés sur les emplois et les perspectives de carrière. Deuxièmement, la plupart des conseillers travaillent dans le milieu de l'éducation, qui constitue leur principale référence. Ils ne possèdent donc aucune connaissance directe des autres environnements professionnels et des compétences qu'ils exigent, de sorte qu'ils ont tendance à privilégier l'enseignement général et les filières universitaires. Troisièmement, l'information pertinente sur le marché du travail, indispensable pour fournir une orientation de qualité, n'est pas toujours disponible. Dans l'idéal, les dispositifs d'orientation professionnelle devraient être gérés de l'extérieur de l'école par des professionnels de l'orientation qui seraient détachés dans les établissements scolaires pour dispenser des services d'orientation (voir encadré 4.1).

Encadré 4.1. **Services d'orientation en Nouvelle-Zélande**

En Nouvelle-Zélande, le principal prestataire de services d'orientation professionnelle est *Career Services* (CS), un organisme indépendant du système éducatif. CS fournit des services directement aux élèves pour les aider à choisir leur métier et leur formation en toute connaissance de cause. Ces services incluent la fourniture d'informations sur le marché du travail (profils des emplois et perspectives dans telle ou telle branche d'activité, par exemple), ainsi que des informations sur la formation supérieure et professionnelle. En plus de fournir directement des informations et des conseils, CS met également au point des modules d'orientation pour les écoles. En particulier, le programme *Creating Pathways and Building Lives* (CPaBL) aide les établissements scolaires à formuler des conseils efficaces en matière d'orientation.

La qualité de l'orientation professionnelle repose sur une large information sur les parcours professionnels et les possibilités de formation. La *New Zealand Qualification Authority* fournit des informations sur les qualifications et sur la qualité des institutions dispensant les formations, et le *New Zealand Register of Quality Assured Qualifications* une liste complète des qualifications bénéficiant d'une garantie de qualité en Nouvelle-Zélande. De surcroît, la plupart des établissements d'enseignement supérieur mènent des enquêtes auprès des diplômés pour enrichir l'organisation de leurs programmes. Le *Department of Labour* recueille et analyse des informations sur les compétences nécessaires sur le marché du travail et sur la manière dont le système d'enseignement supérieur interagit avec ce marché. Fusionnant cette information avec celle d'autres sources, la *Tertiary Education Commission*, organisme qui encadre le système d'enseignement supérieur en Nouvelle-Zélande, produit des « portraits » annuels de l'enseignement supérieur et de la formation, y compris des indicateurs d'éventuelles insuffisances ou d'offres excédentaires.

Remédier à l'hétérogénéité des résultats au regard de l'éducation

D'après les conclusions de la section 3 ci-dessus, à niveau de qualification donné, l'hétérogénéité des compétences contribue à l'inadéquation des qualifications, les surqualifiés présentant un faible niveau d'aptitude et les sous-qualifiés un niveau d'aptitude élevé par rapport à leur qualification. Si les études se concentrant spécifiquement sur cet aspect sont rares, il existe de plus en plus d'ouvrages étudiant l'hétérogénéité du rendement de l'enseignement supérieur à laquelle l'inadéquation des qualifications contribue⁴⁸. Parmi les études les plus récentes, Schneider (2010) exploite une

nouvelle source d'information sur le rendement de l'investissement dans l'enseignement supérieur aux États-Unis et met en évidence son hétérogénéité d'un établissement à l'autre. Walker et Zhu (2010) et Bratti *et al.* (2008) constatent qu'au Royaume-Uni, le rendement de l'enseignement supérieur varie sensiblement selon la catégorie du diplôme décerné (c'est-à-dire suivant la grille de notation britannique pour les diplômes de niveau inférieur à la licence).

Afin de remédier aux disparités de qualité de la formation dispensée par les établissements d'enseignement supérieur, plusieurs pays de l'OCDE ont mis en place des systèmes d'assurance de la qualité. Ce type de système visant à l'amélioration de la qualité existe notamment en Australie, en Finlande, en Islande, en Norvège, en Nouvelle-Zélande, au Portugal, en République tchèque, au Royaume-Uni et en Suède (OCDE, 2008a et 2008b). Au Royaume-Uni, ce système a été développé après une série d'examens externes qui se sont déroulés entre 1992 et 2000, et prévoit des examens ponctuels en cas de besoin. En outre, des données normalisées sur les performances sont publiées pour aider les futurs étudiants à choisir leur établissement d'enseignement supérieur.

Toutefois, la surqualification ne se limite pas aux diplômés du supérieur, et l'hétérogénéité des compétences s'observe également à des niveaux moins élevés. La dispersion est déjà visible chez les élèves de 15 ans comme le montre l'édition 2006 de l'enquête menée par l'OCDE dans le cadre du *Programme international pour le suivi des acquis des élèves* (PISA). Bien que la variance à la fois entre les établissements et à l'intérieur d'un même établissement contribue à expliquer la dispersion globale des scores en sciences, en compréhension de l'écrit et en mathématiques, l'OCDE (2007b) montre que, dans la plupart des pays, la variance à l'intérieur de l'établissement est plus forte dans les trois disciplines. Enfin, comme indiqué précédemment, le fait que les élèves fréquentent des établissements d'enseignement professionnel ou bien général est une autre source de dispersion significative des scores au niveau du secondaire (OCDE, 2010e)⁴⁹.

Pour faire correspondre travailleurs et emplois, il importe que les diplômés qui ont une certaine qualification possèdent l'ensemble des compétences nécessaires pour obtenir un emploi de ce niveau de qualification. De nombreux pays de l'OCDE ont mis en place des politiques visant à améliorer les résultats scolaires des élèves les plus faibles, en particulier au niveau du deuxième cycle du secondaire, mettant l'accent sur les niveaux de compétences en matière de maîtrise du calcul et de l'écrit⁵⁰. Aux États-Unis, le programme *No Child Left Behind* (NCLB) vise à s'assurer que chaque diplômé du deuxième cycle du secondaire atteint les niveaux de maîtrise du calcul et de l'écrit nécessaires pour accéder au marché du travail et progresser dans sa carrière (encadré 4.2). Bien que le NCLB ait permis certains progrès vers l'objectif de 100 % de compétences en compréhension de l'écrit et en mathématiques aux États-Unis d'ici 2013, certaines limites sont apparues et quelques changements visant à modifier le système d'origine ont été proposés.

Réussir de bons appariements pour les nouveaux entrants sans emploi afin d'éviter une stigmatisation à long terme

D'après les données présentées dans le graphique 4.7, on voit que les jeunes qui quittent l'école au cours d'une période de poussée du chômage sont confrontés à un risque accru de surqualification mais pas de surcompétence. Une explication à ce phénomène est que les étudiants les plus brillants choisiront de poursuivre leurs études plus longtemps plutôt que d'entrer dans la vie active au milieu d'une récession, de sorte que la part des jeunes sortant du système scolaire qui présentent une faible aptitude au regard de leur

Encadré 4.2. Initiatives visant à améliorer la maîtrise du calcul et de l'écrit dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire : No Child Left Behind (NCLB) Act aux États-Unis

La Loi NCLB a été adoptée en 2002 dans le but d'améliorer les capacités en lecture et en écriture, la maîtrise du calcul et les résultats scolaires d'une manière plus générale dans tout le pays. En contrepartie d'un financement fédéral, les États et les établissements scolaires sont comptables, aux termes de cette loi, des progrès vers l'objectif de 100 % d'élèves maîtrisant la compréhension de l'écrit et les mathématiques d'ici 2013-14, selon les normes fixées par l'État et après évaluation.

La NCLB exige des établissements scolaires un progrès annuel adéquat vers des niveaux spécifiques fixés par les États, mesuré d'après les résultats de tests de maîtrise de l'écrit et du calcul administrés entre la 10^e et la 12^e année de scolarité. Les établissements doivent atteindre les seuils de notes aux tests pour tous leurs élèves et pour chacun des sous-groupes suivants : élèves défavorisés sur le plan économique, élèves issus des principaux groupes raciaux ou ethniques, élèves présentant des handicaps, et élèves maîtrisant mal l'anglais. Les établissements qui n'atteignent pas leurs objectifs de progrès annuel s'exposent à des sanctions de plus en plus lourdes. Au cours de l'année scolaire 2005-06, sur l'ensemble des établissements du pays 10 % avaient affiché des performances inférieures aux objectifs pendant au moins deux ans, et environ 3 % étaient en cours de restructuration.

La NCLB semble avoir certaines répercussions positives sur les performances des écoles dans tout le pays. Les établissements semblent plus attentifs aux déficits de résultats et aux besoins d'apprentissage de certaines catégories particulières d'élèves, ils s'efforcent de mieux harmoniser les programmes et l'enseignement, et les observations montrent que ces progrès ne se font pas aux dépens des très bons élèves. La législation s'est toutefois révélée avoir certaines faiblesses. La mesure des performances au moyen de tests de compréhension de l'écrit et de mathématiques a eu des effets indésirables. Par exemple, certains signes tendent à montrer que la NCLB améliore uniquement les performances des élèves qui se situent juste en dessous du niveau mais qui ont le potentiel pour atteindre la maîtrise de ces savoirs assez rapidement. En outre, les établissements scolaires consacrent plus de temps à la compréhension de l'écrit et aux mathématiques afin d'obtenir les résultats voulus lors des tests, ce qui les conduit parfois à négliger les autres matières. Récemment, le gouvernement fédéral a présenté des projets visant à proroger la NCLB tout en y apportant des modifications propres à renforcer sa contribution à l'amélioration des niveaux de maîtrise de l'écrit et du calcul. Les propositions présentées à ce jour concernent notamment l'amélioration des outils d'évaluation utilisés pour suivre les progrès des élèves, et la mesure de leur état de préparation à la poursuite d'études supérieures et à l'entrée dans la vie active.

qualification sera plus importante qu'en temps normal. D'un autre côté, certaines compétences (comme celles acquises en même temps que l'expérience du travail) peuvent être davantage valorisées par les entreprises quand elles commencent à réembaucher, les jeunes se trouvant alors confrontés à une vive concurrence de la part de travailleurs expérimentés ayant été licenciés⁵¹. Enfin, comme c'est le cas pour les adultes victimes de suppression d'emploi, une longue période de chômage suivant l'obtention du diplôme peut entraîner une obsolescence des compétences, en particulier dans les pays où les jeunes n'ont pas droit à des indemnités de chômage et risquent de s'éloigner de la vie active.

Les politiques actives du marché du travail (PAMT) axées sur les jeunes qui quittent l'école sans emploi peuvent être utiles dans ce contexte, si elles mettent l'accent sur les

programmes d'acquisition d'une expérience du travail et de formation à la recherche d'emploi (OCDE, 2010f). Pour les plus jeunes, dans la mesure du possible, rester plus longtemps dans le système éducatif peut être une solution doublement gagnante.

Inadéquation des compétences

Le rôle de la formation en cours d'emploi pour éviter la sous-compétence

Comme indiqué à la section 2, les mesures auto-déclarées de sous-compétence existant actuellement sont assez imparfaites, et pourraient traduire le désir et non le besoin de bénéficier d'un perfectionnement professionnel en cours d'emploi. Il est de fait peu vraisemblable que des employeurs engagent des travailleurs sous-compétents sans avoir prévu une formation de complément. Cela dit, si la sous-compétence à l'embauche est difficile à justifier du point de vue économique, certains travailleurs bien adaptés à leur emploi peuvent devenir sous-compétents faute de formation de perfectionnement. L'obsolescence des compétences mérite une attention particulière dans le contexte du progrès technique lequel rend les *anciennes* compétences obsolètes alors que les *nouvelles* ne s'acquièrent que progressivement. Dans ce cas de figure, la formation peut partiellement combler le fossé entre les compétences acquises à l'école et celles requises par l'emploi (Arulampalam *et al.*, 2004), et contribuer à remédier à l'inadéquation des compétences (van Smoorenburg et van der Velden, 2000). De fait, alors que les données relatives à l'efficacité de la formation publique sont décevantes, on observe systématiquement que l'apprentissage à l'âge adulte a un effet positif sur la rémunération des participants, même si tous les chercheurs ne sont pas d'accord sur l'ampleur de cet effet (OCDE, 2004b).

La formation tout au long de la vie pour réduire l'inadéquation des compétences

Compte tenu de la rapidité à laquelle la demande du marché du travail évolue, conjuguée à l'imprécision des projections sur les professions, la formation de perfectionnement à elle seule n'est pas suffisante pour assurer l'adéquation entre les compétences des travailleurs et les fonctions qu'ils doivent exécuter dans le cadre de l'emploi. Dans bien des cas, la mise en place de formations de reconversion dans les métiers à forte croissance et de passerelles de retour vers le système éducatif pourrait grandement contribuer à corriger les inadéquations et les pénuries de compétences. Par ailleurs, l'offre de formations de reconversion permettrait aux travailleurs qui sont qualifiés dans des domaines où la demande de main-d'œuvre est limitée et qui, de ce fait, courent le risque de devenir surqualifiés, de se reconvertir dans un autre domaine. Plusieurs éléments pourraient faciliter le retour des adultes à l'apprentissage : i) des formations de structure modulaire, permettant aux participants de ne suivre que les cours nécessaires à leur reconversion professionnelle ; ii) des systèmes de reconnaissance des acquis non formels et informels de grande qualité, pour valider les compétences qui sont transférables d'un domaine ou d'un métier à un autre ; et iii) des possibilités de formation à temps partiel pour les personnes qui veulent continuer à travailler.

Les immigrés

L'analyse menée dans ce chapitre étaye le constat largement répandu que les immigrés ont nettement plus de risques que les autochtones d'occuper un emploi qui ne correspond pas à leurs qualifications et à leurs compétences. Si les problèmes de politique générale susmentionnés valent également dans leur cas, les immigrés sont souvent

confrontés à des difficultés supplémentaires, telles qu'une faible maîtrise de la langue du pays d'accueil, la non-reconnaissance dans le pays d'accueil des qualifications obtenues dans leur pays d'origine, et parfois la discrimination raciale.

Dans un contexte d'immigration dirigée par l'offre, caractérisé par le fait que les immigrés n'ont pas de contrat de travail lorsqu'ils arrivent dans le pays d'accueil, l'absence de reconnaissance ou d'équivalence des titres obtenus dans le pays d'origine pourrait conduire à la surcompétence, en particulier chez les immigrés hautement qualifiés⁵².

Actuellement, seuls quelques rares pays évaluent les qualifications avant l'admission sur le territoire (OCDE, 2009). Parfois, cette évaluation est un préalable à l'immigration, comme en Australie où les personnes désireuses de bénéficier du dispositif de migrations qualifiées doivent faire évaluer et reconnaître leurs compétences avant que leur candidature soit acceptée. La Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni dressent des listes d'établissements d'enseignement et spécifient le nombre de points attribués dans leur système à points pour la possession d'un titre décerné par ces établissements. Les qualifications n'ayant pas été spécifiquement identifiées doivent faire l'objet d'une évaluation séparée, effectuée par des agences nationales dont c'est la mission. Le Canada encourage les candidats à l'immigration à se renseigner sur la reconnaissance de leurs qualifications sur le marché du travail canadien, et organise des sessions d'information dans un certain nombre de lieux situés à l'étranger pour des individus sélectionnés sur la base de critères correspondant à ceux de la catégorie nationale des travailleurs qualifiés.

Les dispositifs susmentionnés assurent une certaine forme d'évaluation précédant l'arrivée ou une information sur la reconnaissance des titres obtenus dans le pays d'origine. En outre, pour les immigrés qui arrivent sans être munis d'un emploi, certains pays assurent des services d'évaluation à un coût raisonnable. Ces services permettent d'obtenir une information sur le statut accordé aux titres obtenus dans le pays d'origine ainsi que sur l'éducation et la formation supplémentaires éventuelles nécessaires à la reconnaissance. Par ailleurs, certains programmes proposent des placements subventionnés ou non rémunérés, souvent liés à l'acquisition de compétences professionnelles propres à l'emploi visé et de la maîtrise de la langue du pays d'accueil. Certains de ces services sont axés tout spécialement sur les immigrés hautement qualifiés occupant des emplois peu qualifiés, autrement dit les immigrés surqualifiés (voir encadré 4.3).

Encadré 4.3. **Les immigrés surqualifiés : exemples de programmes ciblés**

En Australie, certains États ont mis en place des programmes pour remédier au problème de la surqualification chez les migrants indépendants arrivés récemment. Dans l'État de Victoria, par exemple, l'*Overseas Qualified Professionals Program* (OQPP) fournit aux membres des professions intellectuelles ou scientifiques venant d'arriver, ayant acquis leurs compétences à l'étranger, un placement pour obtenir une expérience professionnelle afin d'améliorer leurs chances de trouver un emploi dans la discipline qu'ils ont étudiée. Les participants doivent être soit sans emploi, soit exercer un emploi faiblement qualifié. Le programme consiste en une première période de formation de six semaines pour développer leurs compétences en matière de recherche d'emploi, suivi d'un placement de quatre à six semaines dans un emploi relevant de leur discipline ou d'une discipline étroitement apparentée. En général, le volet placement n'est pas rémunéré. Le programme inclut un mentorat et des sessions de travail en réseau avec des employeurs et des

Encadré 4.3. Les immigrés surqualifiés : exemples de programmes ciblés (suite)

associations professionnelles du secteur afin de fournir d'autres possibilités d'orientation et de contacts. Six mois après avoir terminé le programme, plus de 60 % des participants occupent un emploi rémunéré dans un domaine correspondant à leur qualification et à leur expérience.

Suivant une approche différente, le Danemark a établi en 2004, dans le cadre d'une initiative conjointe du ministère de l'Emploi et des partenaires sociaux, des centres régionaux du savoir chargés d'évaluer les compétences et les qualifications des immigrés. À l'issue de l'évaluation, généralement effectuée en situation de travail dans les locaux d'une entreprise, le participant se voit remettre une « carte d'aptitudes » mettant en relation ses compétences avec les besoins du marché du travail. Ces centres aident également les immigrés à trouver un emploi en adéquation avec leurs compétences (OCDE, 2007c).

Dans d'autres pays, les programmes sont axés sur la surqualification dans des professions particulières. Au Portugal, deux organisations non gouvernementales (la Fondation Gulbenkian et le Service des jésuites pour les réfugiés) ont mis au point, en collaboration avec des universités et différents ministères (Santé, Intérieur et Affaires étrangères), un programme pour les médecins formés à l'étranger dont on a constaté qu'ils exerçaient des métiers faiblement qualifiés, notamment dans le bâtiment ou le nettoyage. Le programme prévoit la traduction de documents, des cours passerelles dans des facultés de médecine, ainsi qu'une documentation de préparation très fournie, des internats dans des hôpitaux universitaires, et une formation linguistique spécifique à la profession. Les participants doivent réussir un examen final d'évaluation. À la fin du projet pilote, quelque 90 % des participants exerçaient la médecine. Les participants sont suivis pendant un an après l'achèvement du programme pour s'assurer qu'ils sont durablement intégrés. Ce programme est maintenant généralisé. En Suède, le gouvernement a récemment désigné un certain nombre d'universités et d'établissements d'enseignement supérieur pour organiser des cours de complément à l'intention des immigrés titulaires d'un diplôme universitaire étranger en droit, enseignement, santé ou administration publique. Ce programme a été mis en place pour permettre l'ajustement des titres et diplômes étrangers aux exigences du marché du travail suédois, et aider ainsi les immigrés hautement qualifiés à obtenir un emploi dans la discipline qu'ils ont choisie pendant leurs études.

Enfin, l'un des groupes particulièrement concernés par la sous-utilisation des compétences est celui des réfugiés, qui sont souvent très qualifiés mais dont la motivation principale pour émigrer n'est pas l'emploi. Les Pays-Bas ont institué plusieurs programmes de formation spécifiques pour les réfugiés hautement qualifiés (OCDE, 2008c).

Conclusions

Quelque 40 % seulement des travailleurs surqualifiés estiment occuper un emploi ne correspondant pas à leurs compétences, et la relation entre sous-qualification et sous-compétence est plus faible encore. En fait, la surqualification s'explique dans une large mesure par l'hétérogénéité des travailleurs possédant le même niveau de qualification – du fait de leurs performances dans le système éducatif, de la variabilité des compétences génériques, y compris celles que l'on n'apprend pas à l'école, des différences entre les disciplines étudiées et/ou de l'obsolescence des compétences – et par l'hétérogénéité entre les emplois identifiés par le même code de la nomenclature des professions – du fait, par exemple, des différences dans le degré de complexité ou de responsabilité. D'un autre côté,

on constate que la sous-qualification touche les travailleurs qui possèdent effectivement les compétences requises par leur emploi mais n'ont pas les titres formels qui en attestent.

L'inadéquation des qualifications et l'inadéquation des compétences affectent les salaires, la satisfaction professionnelle et l'incitation à rechercher un autre emploi que celui qu'on occupe. Toutefois, l'effet de l'inadéquation des qualifications sur les salaires est nettement réduit quand on prend en compte les causes non observées d'hétérogénéité entre les individus, ce qui confirme que l'hétérogénéité entre travailleurs possédant la même qualification joue un rôle essentiel pour expliquer l'inadéquation.

Malgré le rôle significatif de l'hétérogénéité des compétences individuelles pour expliquer l'inadéquation des qualifications et ses répercussions sur les salaires, l'intervention des pouvoirs publics peut se justifier pour traiter un certain nombre de problèmes. On songe, en particulier :

- Au mauvais investissement dans l'éducation dont témoigne le grand nombre de jeunes qui quittent l'école sans avoir acquis les compétences dont les employeurs ont besoin.
- Aux coûts supportés par les entreprises pour sélectionner les candidats lorsque la qualification renseigne mal sur les compétences.
- Et aux difficultés auxquelles sont confrontées certaines catégories comme les personnes qui perdent leur emploi ou les immigrés.

Avant tout, les interventions des pouvoirs publics visant à réduire les inadéquations exigent la coopération de nombreux acteurs différents impliqués dans la création d'emploi, la transmission et l'acquisition de compétences, et le rapprochement entre les emplois et les travailleurs : employeurs, enseignants, travailleurs eux-mêmes, administrations centrales et locales, services publics de l'emploi et partenaires sociaux. Il importe, en outre, de reconnaître que la formation de compétences, la demande de compétences et le processus d'appariement subissent des évolutions de long terme en partie indépendantes les unes des autres : par exemple, le vieillissement des populations affecte l'offre de compétences alors que la mondialisation, le progrès technique et d'autres tendances longues déterminent l'évolution de la structure des professions (Handel, 2011). Les pouvoirs publics doivent donc être attentifs à ces tendances pour que leurs interventions soient efficaces.

L'analyse exposée dans ce document offre quelques pistes pour l'action publique dans le contexte actuel d'après-crise. Les données d'observation conduisent à penser que les travailleurs qui sont licenciés ou dont l'entreprise ferme en période de hausse du chômage sont particulièrement exposés à la surqualification et à la surcompétence au moment de leur retour à l'emploi. Pour les travailleurs qui étaient bien adaptés à leur emploi avant de le perdre, l'obsolescence des compétences due à l'allongement de la durée du chômage risque fort de se traduire par une surqualification. Mais les travailleurs qui étaient sous-qualifiés – travailleurs seniors avec beaucoup d'ancienneté victimes de licenciements massifs, par exemple – peuvent aussi être affectés car ils perdent un emploi dans lequel leurs compétences, quoique non certifiées, étaient reconnues pour se retrouver surcompétents dans leur nouvel emploi. Le risque accru d'inadéquation pourrait aussi être le résultat d'arbitrages entre reprendre rapidement un emploi et attendre d'en trouver un qui convienne, choix qui sont influencés à la fois par les préférences individuelles et par la réglementation en matière d'assurance chômage. Un certain nombre de mesures d'activation peuvent aider à contourner ces difficultés. En particulier, la mise à niveau de la formation peut aider à lutter contre l'obsolescence des compétences tandis que la

reconversion dans une autre profession peut être la meilleure solution pour les travailleurs qui perdent leur emploi dans des secteurs en déclin. En outre, des mesures de reconnaissance des acquis non formels et informels profiteraient aux travailleurs seniors victimes de suppressions d'emploi qui sont hautement compétents mais faiblement qualifiés. Plus généralement, les mesures visant à maintenir les chômeurs en contact avec le marché du travail jusqu'à ce que la création d'emploi reprenne – par exemple les formations et les garanties d'emploi (en particulier dans le secteur non marchand) – peuvent contribuer à limiter l'obsolescence des compétences.

Notes

1. La société de services de recrutement Manpower, présente dans le monde entier, réalise chaque année une étude mondiale sur les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises dans 33 pays (*Talent Shortage Survey*) et dresse une liste des dix principaux métiers concernés. En 2009, plusieurs métiers nécessitant un certain niveau d'études – notamment les agents comptables et de gestion, les ingénieurs et les managers/cadres dirigeants – figuraient dans les premiers rangs du classement. Parmi eux, au moins deux (managers/cadres dirigeants et agents comptables et de gestion) nécessitent *a priori* une formation dans le domaine de l'économie et du commerce, qui est l'une des filières les plus prisées de l'enseignement supérieur. Le constat était vrai en moyenne dans l'ensemble des pays concernés par l'étude, mais également dans les pays pour lesquels les données sur la pénurie de compétences sont en accès public, à savoir l'Allemagne, l'Australie, les États-Unis, la France, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.
2. Dans la plupart des pays de l'OCDE, la fin du premier cycle de l'enseignement secondaire correspond à la fin de la scolarité obligatoire.
3. Il s'agit généralement d'une formation professionnelle post-secondaire d'une durée de un ou deux ans, ou de certificats décernés aux étudiants qui ont suivi un enseignement post-secondaire mais n'ont pas obtenu de diplôme.
4. Cette classification comporte 28 groupes de professions.
5. En Australie et aux États-Unis, le taux élevé de surqualification s'explique par l'association d'une proportion relativement forte de travailleurs possédant une qualification de niveau post-secondaire non supérieur (respectivement 40 et 28 %) et d'un risque élevé de surqualification pour ces travailleurs (respectivement 75 et 90 %).
6. Le taux élevé de sous-qualification en Hongrie s'explique par la forte proportion de travailleurs possédant une qualification du niveau du premier cycle du secondaire dans des métiers manuels où le niveau de qualification typique est un titre du deuxième cycle du secondaire. En fait, le taux de sous-qualification chez les travailleurs exerçant des métiers manuels et connexes, les ouvriers et les opérateurs de machines y est inhabituellement élevé (63 %).
7. En Nouvelle-Zélande et au Canada, la sous-qualification est particulièrement fréquente chez les travailleurs possédant une qualification du deuxième cycle du secondaire (respectivement 61 et 67 %) qui exercent des professions intermédiaires pour lesquelles le niveau de qualification typique est un titre de niveau post-secondaire non supérieur. Bien qu'il soit rare qu'une qualification de ce niveau soit la qualification typique dans quelque profession que ce soit, le Canada et la Nouvelle-Zélande comptent une très forte proportion de travailleurs ayant ce niveau de qualification, suffisamment pour que cela se reflète dans les qualifications requises.
8. Les données subjectives sur l'inadéquation des compétences – c'est-à-dire les questions directes sur l'ampleur de l'utilisation des compétences de la personne sondée dans le cadre de son travail – ont été amplement utilisées dans la littérature universitaire (Allen et van der Velden, 2001 ; McGuinness et Wooden, 2007 ; Green et McIntosh, 2007 ; Mavromaras *et al.*, 2007 et 2009 ; Green et Zhu, 2010). D'autres études ont utilisé des informations détaillées sur les compétences des travailleurs en les comparant aux compétences requises dans leurs emplois (Krahn et Lowe, 1998 ; Ryan et Sinning, 2009). Les deux méthodes ont leurs limites. La seconde se cantonne souvent à la mesure de la maîtrise des chiffres et/ou de l'écrit, ce qui signifie qu'elle ne prend pas en considération tout l'éventail de compétences que les travailleurs doivent avoir pour être productifs dans leur emploi. D'un autre côté, bien qu'étant plus exhaustives, les enquêtes s'intéressant à l'utilisation globale de ces compétences dans le cadre professionnel ne donnent aucune information sur les compétences qui manquent et sur celles qui sont insuffisamment exploitées.

9. Les pays non européens ne peuvent malheureusement pas être inclus dans cette analyse. En fait, bien que l'ISSP pose lui aussi une question sur l'utilisation des compétences au travail, sa formulation est trop différente pour être mise en parallèle avec celle de l'EECT ; de plus, cette question ne permet pas d'établir une distinction suffisamment claire entre la surcompétence et la sous-compétence pour pouvoir les comparer avec la surqualification et la sous-qualification. Les résultats de l'ISSP sur l'inadéquation des compétences sont présentés séparément dans l'annexe 4.A3 de Quintini (2011b), de même que les données résultant du Panel communautaire des ménages.
10. Des questions similaires ont été formulées dans d'autres enquêtes pour calculer le nombre de personnes sous-compétentes. Allen et Van der Velden (2001) utilisent par exemple le degré d'assentiment des travailleurs à la déclaration « J'obtiendrais de meilleurs résultats dans mon emploi actuel si je possédais des connaissances et des compétences supplémentaires » figurant dans l'enquête réalisée dans le cadre du projet « Higher Education and Graduate Employment in Europe ». Les travailleurs qui ont indiqué approuver ou approuver fortement cette déclaration sont considérés comme sous-compétents. Green et McIntosh (2007) utilisent une question identique dans l'enquête sur les compétences menée à bien au Royaume-Uni (*Skills Survey*). Dans les deux cas, les auteurs ont conclu que cette mesure entraînait des taux de sous-compétence excessivement élevés, pouvant refléter la tendance des travailleurs à faire état d'un manque de compétences même lorsqu'il est peu important. La question posée par l'EECT est formulée légèrement différemment et ne semble pas entraîner le même problème. Ainsi, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni – les deux pays sur lesquels se concentrent respectivement Allen et Van der Velden (2001) et Green et McIntosh (2007) – le taux de sous-compétence obtenu est relativement faible (graphique 4.2).
11. Allen et van der Velden (2001) parviennent à une conclusion similaire.
12. Ingram et Neumann (2006) utilisent non pas les années d'études ou la qualification mais les informations figurant dans le *Dictionary of Occupational Titles* des États-Unis sur les compétences associées aux différents emplois, pour en déduire le niveau de compétence des travailleurs. En appliquant ce mode de mesure aux données issues de l'enquête sur la population active des États-Unis (*United States Current Population Survey*), les auteurs ont constaté une grande hétérogénéité des compétences entre individus à qualifications équivalentes.
13. Il semblerait que l'hétérogénéité des compétences s'intensifie au fil du temps. Green et Zhu (2010) font état d'une dispersion croissante du rendement de l'enseignement universitaire en Grande-Bretagne. Budría et Pereira (2005) signalent un accroissement du phénomène dans les pays suivants : Allemagne, Finlande, France, Grèce, Italie, Norvège, Royaume-Uni et Suède.
14. Les critères de qualification propres aux pays sont mesurés à l'aide des codes de professions à un chiffre car les professions ne sont pas disponibles à un niveau plus détaillé.
15. Les dates de collecte de données varient selon les pays, dans la mesure où l'enquête a été réalisée pour l'essentiel en 2004, mais aussi jusqu'en 2006 pour un petit nombre de pays.
16. Voir aussi Barone et Ortiz (2010), Boudarbat et Chernoff (2009), Green et McIntosh (2007) et Wolbers (2003).
17. Cet ajustement permet d'éliminer partiellement l'effet d'autosélection vers certains domaines d'études qui concerne des individus plus susceptibles de devenir ensuite surqualifiés dans leur emploi. Pour citer un exemple, certains domaines d'études peuvent être courants surtout parmi les travailleurs plus âgés (s'ils sont passés de mode) ou surtout parmi les travailleurs plus jeunes (s'ils comportent des sous-domaines relativement nouveaux). Lorsque ces facteurs ne sont pas neutralisés, ils peuvent fausser l'effet du seul domaine d'études.
18. Bien que le coefficient du domaine de l'ordre public et de la sécurité soit positif, très élevé et statistiquement significatif, seul 1 % environ des individus de l'échantillon possèdent une qualification dans ce domaine.
19. Ces données ne permettent malheureusement pas d'évaluer l'inadéquation des compétences.
20. Les travailleurs dont le domaine d'études est décrit comme « général » ou n'est pas précisé, ainsi que ceux dont l'emploi ne nécessite pas un domaine d'études particulier – métiers de base (Grand groupe 9 de la CITE) – sont exclus du calcul. On notera que 97 % des travailleurs ayant suivi des études décrites comme « générales » possèdent des titres de niveau inférieur ou égal au niveau 3 de la CITE, c'est-à-dire de l'enseignement primaire ou secondaire (vraisemblablement non professionnel).
21. Le fait de limiter l'analyse aux diplômés de l'enseignement supérieur ne modifie guère les résultats.

22. Ces coefficients proviennent de modèles probit qui permettent de comparer successivement les travailleurs sous-qualifiés et les travailleurs surqualifiés avec les travailleurs bien adaptés à leur emploi. L'utilisation d'un modèle logit multinomial ou probit ordonné ne change ni le signe ni la significativité des coefficients. En revanche, les modèles probit standard permettent d'exclure des régressions de la surqualification les travailleurs les moins qualifiés – puisqu'ils ne peuvent, par définition, être surqualifiés – et d'exclure des régressions de la sous-qualification les travailleurs les plus qualifiés – puisqu'ils ne peuvent, par définition, être sous-qualifiés.
23. Comme le montre la section 2, l'inadéquation des compétences (mesurée par l'évaluation subjective de la surcompétence et de la sous-compétence) joue bel et bien un rôle dans le phénomène de surqualification et de sous-qualification, quoique minime. Comme l'on pouvait s'y attendre, le fait d'être surcompétent réduit la probabilité de sous-qualification, alors que le fait d'être sous-compétent l'accroît ; ce second constat n'est toutefois pas statistiquement significatif (colonne 5). D'un autre côté, le fait d'être surcompétent accroît la probabilité de surqualification, mais c'est également le cas lorsque l'on est sous-compétent (colonne 2).
24. Il est intéressant de noter que les femmes sont moins enclines à se déclarer surcompétentes ou sous-compétentes que les hommes.
25. Dans une spécification différente de celle présentée dans le tableau 4.3, les interactions du sexe et de la situation maritale ou de la présence d'enfants de moins de 15 ans dans le foyer sont toutes non significatives pour expliquer la surqualification.
26. Selon les modèles spatiaux de la recherche d'emploi, les hommes mariés ont tendance à optimiser leur recherche individuelle d'emploi, alors que leurs épouses n'entreprennent leur propre recherche qu'à la condition que celle de leur mari soit optimisée. Certains chercheurs ont également avancé que les femmes avec enfants étaient plus susceptibles d'être surqualifiées à cause des contraintes imposées sur le choix de leur emploi par l'éducation des enfants ; il n'existe toutefois aucune donnée empirique confirmant cette thèse.
27. Dans la mesure où certains ressortissants nationaux nés à l'étranger sont confrontés aux mêmes obstacles sur le marché du travail que les immigrés n'ayant pas la nationalité, il est probable que l'effet positif de la non-nationalité sur la probabilité d'être surqualifié constitue une estimation basse de l'effet véritable.
28. OCDE (2007a) observe une corrélation nette entre la maîtrise de la langue du pays d'accueil et le taux de surqualification et montre que la problématique de la maîtrise de l'écrit peut expliquer pour une grande part le risque accru de surqualification des immigrés. S'intéressant à l'incidence d'une scolarité suivie à l'étranger, Støren et Wiers-Jenssen (2010) notent qu'en Norvège, le fait d'avoir fait ses études à l'étranger augmente le risque de surqualification à la fois pour les diplômés de l'enseignement supérieur nés dans le pays et ceux nés à l'étranger. Cela pourrait être dû au manque d'informations sur les diplômes étrangers ou à la difficulté de les faire reconnaître officiellement. Néanmoins, les différences de qualité des formations pourraient également jouer un rôle. À cet égard, Chiswick et Miller (2010) montrent que la qualité de l'éducation dans le pays d'accueil – telle qu'elle transparaît dans les scores au PISA – est fortement et positivement liée au rendement de l'éducation parmi les immigrés. Enfin, Støren et Wiers-Jenssen (2010) constatent également que les immigrés non occidentaux en Norvège ont une probabilité plus élevée d'être surqualifiés, quel que soit le pays où ils ont fait leurs études, ce qui pourrait dénoter l'existence de discriminations à l'encontre des immigrés non occidentaux.
29. Il est possible que l'importance de certains de ces facteurs (mais pas la totalité) s'atténue après un certain temps passé dans le pays d'accueil. Cependant, il n'est pas possible de vérifier cette hypothèse dans la mesure où l'EECT ne recueille pas d'informations sur la date à laquelle les immigrés sont arrivés dans le pays où ils travaillent actuellement. Une récente publication de Poot et Stillman (2010) indique que les immigrés de Nouvelle-Zélande sont plus susceptibles d'être surqualifiés que leurs homologues autochtones, mais que la surqualification diminue avec les années passées dans le pays. De même, OCDE (2007a) montre, données à l'appui, que dans plusieurs pays de l'OCDE, le taux de surqualification parmi les immigrés s'améliore à mesure que le temps passé dans le pays augmente.
30. La durée d'ancienneté est également un facteur de réduction de la surcompétence et de la surqualification. Parce que la surqualification ne peut, par définition, varier selon la durée d'ancienneté à moins que le travailleur n'améliore sa qualification et/ou ne change d'emploi, les résultats présentés dans le tableau 4.3 reflètent davantage une simple association entre une longue durée d'ancienneté et une bonne adéquation entre le travailleur et son emploi. En fait, un phénomène d'endogénéité peut se produire en ce qui concerne la durée d'ancienneté car les travailleurs surqualifiés et surcompétents sont peut-être plus enclins à changer d'emploi, alors que les travailleurs bien adaptés à leur emploi restent peut-être plus longtemps à leur poste.

31. Le PCM ne fournit pas d'évaluation subjective de la sous-compétence (cf. annexe 4.A3 de Quintini, 2011b).
32. Les résultats sont les mêmes lorsque l'on utilise le taux de chômage au moment de la cessation d'emploi.
33. L'utilisation de l'année d'obtention du diplôme le plus élevé donne des résultats plus ou moins similaires, mais l'interprétation des coefficients est moins tranchée car certains jeunes peuvent décider de poursuivre leurs études jusqu'à ce que les conditions du marché du travail s'améliorent.
34. Quelle que soit la méthode utilisée pour mesurer l'inadéquation des qualifications.
35. S'agissant des estimations groupées, les erreurs-type sont corrigées pour tenir compte du regroupement des données.
36. Il est important de signaler que ces pourcentages désignent les gains et pénalités instantanés associés à l'inadéquation des qualifications. Sur toute la durée de vie, la situation est probablement quelque peu différente : les travailleurs surqualifiés auront « perdu » un certain nombre d'années d'études en raison du rendement moins élevé que prévu de leurs diplômes, tandis que les travailleurs sous-qualifiés auront « gagné » du temps sur le marché du travail malgré la faible pénalité associée au fait qu'ils n'ont pas une qualification formellement reconnue.
37. Mavromaras *et al.* (2010) s'appuient sur l'enquête HILDA pour examiner l'inadéquation des qualifications et des compétences en Australie. Ils constatent que la surqualification et la surcompétence n'ont d'effet sur les salaires des diplômés de sexe masculin que conjointement. Les résultats obtenus pour les diplômées de sexe féminin sont plus proches de ceux présentés sur le graphique 4.8, à savoir que la surqualification et la surcompétence ont un effet sur les salaires à la fois séparément et conjointement.
38. Chevalier (2003) définit les individus en situation de véritable inadéquation comme ceux qui ont un niveau d'études plus élevé que ne l'exige leur emploi et qui se disent peu satisfaits professionnellement. Mavromaras *et al.* (2010) prétendent que l'inadéquation peut provenir d'un choix des travailleurs, ces derniers préférant gagner un salaire moins élevé mais de tirer satisfaction d'autres aspects de l'emploi occupé, comme par exemple un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, ou de plus grandes responsabilités au niveau social.
39. Les estimations sur données de panel ont été obtenues à l'aide d'un modèle à effets aléatoires avec correction de Mundlak. Cette correction consiste à inclure, pour chaque variable explicative, des moyennes individuelles sur la période couverte afin d'éliminer l'effet des facteurs non observés d'hétérogénéité entre les individus et constants dans le temps. Contrairement au modèle à effets fixes, le modèle à effets aléatoires avec correction de Mundlak permet d'inclure des variables qui ne varient pas ou qui varient peu dans le temps.
40. Plusieurs chercheurs ont trouvé des preuves de cette théorie en utilisant toute une série de méthodes différentes pour évaluer la propension des travailleurs mal adaptés à leur emploi à changer d'emploi (Quintini, 2011a). Hersch (1991), Robst (1995) et Allen et van der Velden (2001) emploient une méthode similaire à celle adoptée dans le présent chapitre et utilisent comme indicateur de la mobilité la recherche d'emploi en cours d'emploi. Cela étant, d'autres études se sont intéressées à l'effet de l'inadéquation des qualifications sur le changement d'emploi/d'entreprise/de métier, la durée d'occupation de l'emploi et les intentions de départ.
41. Une possibilité est que les pénalités en termes de rémunération résultent des systèmes de conventions collectives dans lesquels les salaires sont essentiellement fondés sur les qualifications formelles. Autre possibilité : comme certaines compétences peuvent être difficiles à évaluer lors d'entretiens, les employeurs peuvent choisir de prendre la qualification comme indicateur des compétences.
42. Ces chiffres n'incluent pas les économies publiques et privées réalisées grâce au raccourcissement du processus d'éducation formelle, c'est-à-dire la réduction des coûts directs de l'apprentissage et de son coût d'opportunité pour les individus. En fait, la plupart des travailleurs qui s'efforcent de faire reconnaître leurs acquis non formels et informels le font en vue d'obtenir des titres leur permettant d'accéder à un diplôme de l'enseignement supérieur.
43. Par exemple, par la dispense de certaines parties des cours ou de certaines matières du programme d'études formel. Dans ce contexte, la reconnaissance peut se solder par des économies significatives, pour les individus et pour l'État.
44. Les pays ayant mis en évidence les avantages du système de reconnaissance pour le marché du travail sont l'Australie, le Chili, l'Espagne, l'Italie et la Norvège. Ils ont surtout insisté sur le rôle de ces systèmes pour faciliter et encourager l'ascension professionnelle.

45. Si la moitié de ces travailleurs sont âgés de 35 à 54 ans, la part des 25-34 ans n'est pas négligeable puisqu'elle avoisine les 20 %. De fait, cette catégorie pourrait inclure les individus ayant abandonné leurs études en cours de route qui ont réussi à prendre pied sur le marché du travail et ont accumulé des compétences par la pratique ou par la participation à des programmes n'aboutissant pas à des titres formels (OCDE, 2010d).
46. Cela ne tient peut-être pas entièrement à la qualité du système éducatif car certaines des compétences pour lesquelles il existe une pénurie ne sont pas forcément acquises à l'école.
47. Ce qui ne veut pas dire que les candidats aux études font toujours le mauvais choix. En fait, certaines données d'observation provenant du Canada et des États-Unis montrent que le niveau escompté de rémunération joue un rôle majeur dans la discipline choisie par les étudiants du post-secondaire, mais que les étudiants réagissent différemment face aux signaux salariaux. Boudarbat (2004) observe ainsi que les diplômés des universités canadiennes ont modifié leur choix de discipline en réponse à l'évolution des salaires relatifs et des perspectives d'emploi mais que les hommes, les personnes ayant déjà travaillé et les étudiants suivant des cursus d'administration des entreprises ou de commerce sont plus sensibles à l'évolution des salaires que les autres. Dans le même ordre d'idées, Usher (2006) montre que, aux États-Unis, les décisions des individus issus des catégories socioéconomiques peu élevées s'inscrivent dans un horizon à relativement court terme, de sorte que les considérations de rendement à moyen terme n'y occupent pas autant de place qu'il le faudrait.
48. Dans ce genre d'ouvrages, le rendement de l'investissement dans l'éducation et son hétérogénéité sont analysés à la lumière du coût croissant des études universitaires. D'où le cadrage sur l'enseignement supérieur.
49. Le graphique 2.2 dans OCDE (2010e) s'appuie sur les résultats de l'enquête PISA 2006. Il montre les écarts de performance entre les élèves de l'enseignement professionnel et ceux de l'enseignement général, sous forme de moyenne sur différentes disciplines, après prise en compte d'un certain nombre de caractéristiques sociodémographiques pour isoler les effets propres à l'établissement fréquenté. Les élèves de l'enseignement professionnel affichent généralement de moins bonnes performances que leurs condisciples de l'enseignement général. Les écarts sont particulièrement marqués en Belgique, en Corée, en Grèce, au Japon et aux Pays-Bas.
50. La plupart des politiques visent à réduire le pourcentage de jeunes qui quittent l'école avant d'avoir acquis un diplôme du deuxième cycle du secondaire, que les experts considèrent comme un minimum pour réussir à entrer dans la vie active et profiter des dispositifs d'apprentissage tout au long de la vie.
51. En période faste, ces jeunes auraient été sous-compétents au regard de ces compétences liées au travail mais bien adaptés à leur emploi de par leurs qualifications. Toutefois, comme il est indiqué ici, le manque d'expérience peut devenir plus pénalisant en période de ralentissement du marché du travail.
52. Les problématiques sont sans doute différentes pour les immigrés qui arrivent dans le pays d'accueil avec une promesse d'embauche – notamment dans le contexte de dispositifs de migration temporaire. Dans ce cas, certains peuvent choisir d'accepter temporairement des emplois d'un niveau de qualification inférieur au leur en contrepartie de salaires plus élevés que dans leur pays d'origine.

Bibliographie

- Allen, J. et R. van der Velden (2001), « Educational Mismatches Versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-The-Job Search », *Oxford Economic Papers*, vol. 53, n° 3, pp. 434-452.
- Arulampalam, W., A. Booth et M. Bryan (2004), « Training in Europe », *Journal of the European Economic Association*, vol. 2, pp. 346-360.
- Barone, C. et L. Ortiz (2010), « Overeducation Among European University Graduates: A Comparative Analysis of its Incidence and the Importance of Higher Education Differentiation », *Higher Education*, première version en ligne.
- Battu, H., C. Belfield et P. Sloane (2000), « How Well Can We Measure Graduate Over-Education and its Effects? », *National Institute Economic Review*, vol. 171, pp. 82-93.
- Bauer, T. (2002), « Educational Mismatch and Wages: A Panel Analysis », *Economics of Education Review*, vol. 21, pp. 221-229.
- Bloom, M. et M. Grant (2001), « Brain Gain: The Economic Benefit of Recognizing Learning and Learning Credentials in Canada », Conference Board du Canada.

- Boudarbat, B. (2004), « Earnings and Community College Field of Study Choice in Canada », *IZA Discussion Paper*, n° 1156, Bonn.
- Boudarbat, B. et V. Chernoff (2009), « The Determinants of Education-Job Match Among Canadian University Graduates », *IZA Discussion Paper*, n° 4513, Bonn.
- Bratti, M., N. Naylor et J. Smith (2008), « Heterogeneity in the Returns to Degrees: Evidence from the British Cohort Study 1970 », *Document de travail*, n° 2008-40, Dipartimento di Scienze Economiche Aziendali e Statistiche, Università degli Studi di Milano.
- Budría, S. et P. Pereira (2005), « Educational Qualifications and Wage Inequality: Evidence for Europe », *IZA Discussion Paper*, n° 1763, Bonn.
- Chevalier, A. (2003), « Measuring Over-Education », *Economica*, vol. 70, pp. 509-531.
- Chiswick, B. et P. Miller (2010), « The Effects of School Quality in the Origin on the Payoff to Schooling for Immigrants », *IZA Discussion Paper*, n° 5075, Bonn.
- Dearden, L., S. McIntosh, A. Myck et A. Vignoles (2002), « The Returns to Academic and Vocational Education in Britain », *Bulletin of Economic Research*, vol. 54, pp. 249-274.
- Deschênes (2001), « Unobserved Ability, Comparative Advantage, and the Rising Return to Education in the United States: A Cohort-Based Approach », Princeton University Industrial Relations Section, *Working Paper*, n° 456.
- Dorn, D. et A. Sousa-Poza (2005), « Over-Qualification: Permanent or Transitory », Document non publié, Université de St-Gall, Suisse.
- Green, F. et S. McIntosh (2007), « Is There a Genuine Under-Utilization of Skills Amongst the Over-Qualified? », *Applied Economics*, vol. 39, pp. 427-439.
- Green, F. et Y. Zhu (2010), « Overqualification, Job Dissatisfaction, and Increasing Dispersion in the Returns to Graduate Education », *Oxford Economic Papers*, à paraître.
- Groot, W. et H. Maasen van den Brink (2000), « Overeducation in the Labour Market: A Meta Analysis », *Economics of Education Review*, vol. 19, pp. 149-158.
- Handel, M. (2011), « Trends in Job Skill Demand in OECD Countries », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Hersch, J. (1995), « Optimal Mismatch and Promotions », *Economic Inquiry*, vol. 33, pp. 611-624.
- Ingram, B. et G. Neumann (2006), « The Returns to Skill », *Labour Economics*, vol. 13, pp. 35-59.
- Jacob, B.A. (2004), « Accountability, Incentives and Behaviour: Evidence from School Reforms in Chicago », *Journal of Public Economics*, vol. 89, n° 5-6, pp. 761-796, janvier.
- Jennings, J. et D. Stark Rentner (2006), « Ten Big Effects of the No Child Left Behind Act on Public Schools », *Phi Delta Kappan*, octobre.
- Katz, L. et K. Murphy (1992), « Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, pp. 35-78.
- Kiker, B., M. Santos et M. De Oliveira, (1997), « Overeducation and Undereducation: Evidence for Portugal », *Economics of Education Review*, vol. 16, pp. 111-125.
- Krahn, H. et G. Lowe (1998), « Literacy Utilisation in Canadian Workplaces », *Statistique Canada*, Catalogue n° 89-552-MIE, n° 4, Ottawa.
- Lindley, J. et S. McIntosh (2008), « A Panel Analysis of the Incidence and Impact of Overeducation », *Sheffield Economic Research Paper Series*, n° 2008009, Université de Sheffield.
- Marsden, D., C. Lucifora, J. Oliver-Alonso et Y. Guillotin (2002), *The Economic Costs of the Skills Gap in the EU*, Istituto per la Ricerca Sociale, Milan, Italie.
- Mavromaras, K., S. McGuinness et Y. Fok (2009), « Assessing the Incidence and Wage Effects of Over-Skilling in the Australian Labour Market », *Economic Record*, vol. 85, pp. 60-72.
- Mavromaras, K., S. McGuinness, N. O'Leary, P. Sloane, et Y. Fok (2007), « The Problem of Overskilling in Australia and Britain », *IZA Discussion Paper*, n° 3136, Bonn.
- Mavromaras, K., S. McGuinness, N. O'Leary, P. Sloane et Z. Wei (2010), « Job Mismatches and Labour Market Outcomes: Panel Evidence on Australian University Graduates », *IZA Discussion Paper*, n° 5083, Bonn.

- McGuinness, S. (2006), « Overeducation in the Labour Market », *Journal of Economic Surveys*, vol. 20, pp. 387-418.
- McGuinness, S. et M. Wooden (2007), « Overskilling, Job Insecurity and Career Mobility », *IZA Discussion Paper*, n° 2938, Bonn.
- Mendes de Oliveira, M., M. Santos et B. Kiker (2000), « The Role of Human Capital and Technological Change in Overeducation », *Economics of Education Review*, vol. 19, pp. 199-206.
- Neal, D.A. et D. Whitmore Schanzenbach (2007), « Left Behind By Design: Proficiency Counts and Test-Based Accountability », *NBER Working Paper*, n° 13293, Cambridge, Massachusetts, août.
- OCDE (2004a), *Orientation professionnelle et politique publique : Comment combler l'écart*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2004b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), *Perspectives des migrations internationales*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2007b), *PISA 2006 : Volume 1 – Les compétences en sciences, un atout pour réussir*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2007c), *Jobs for Immigrants: Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2008a), *Tertiary Education for the Knowledge Society – Vol. 1: Special Features: Governance, Funding and Quality*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2008b), *Tertiary Education for the Knowledge Society – Vol. 2: Equity, Innovation, Labour Market, Internationalisation*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2008c), *Les migrants et l'emploi – Vol. 2 : L'intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009), *Perspectives des migrations internationales*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010a), *Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010b), *Reconnaître l'apprentissage non formel et informel : résultats, politiques et pratiques*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010c), *Reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels : Les pratiques des pays*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010d), *Learning for Jobs: Synthesis Report of the OECD Review of Vocational Education and Training*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010e), *Des emplois pour les jeunes : Grèce*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010f), *Des débuts qui comptent ! Des emplois pour les jeunes*, Éditions OCDE, Paris.
- Poot, J. et S. Stillman (2010), « The Importance of Heterogeneity When Examining Immigrant Education-Occupation Mismatch: Evidence from New Zealand », *IZA Discussion Paper*, n° 5211, Bonn.
- Quintini, G. (2011a), « Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 121, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Quintini, G. (2011b), « Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled? », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 120, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Robst, J. (1995), « Career Mobility, Job Match, and Overeducation », *Eastern Economic Journal*, vol. 2, pp. 539-550.
- Ryan, C. et M. Sinning (2009), « Skill Matches to Job Requirements », *National Centre for Vocational Education Research, Research Report*.
- Schneider, M. (2010), *Is College Worth the Investment?*, *Education Outlook*, vol. 9, American Enterprise Institute for Public Policy Research.
- Sicherman, N. (1991), « Overeducation in the Labor Market », *Journal of Labor Economics*, vol. 9, pp. 101-122.
- Sloane, P., H. Battu et P. Seaman (1999), « Overeducation, Undereducation and the British Labour Market », *Applied Economics*, vol. 31, pp. 1437-1453.

- Springer, M. (2008), « The Influence of an NCLB Accountability Plan on the Distribution of Student Test Score Gains », *Economics of Education Review*, vol. 27, n° 5, pp. 556-563, octobre.
- Støren, L. et J. Wiers-Jenssen (2010), « Foreign Diploma Versus Immigrant Background », *Journal of Studies in International Education*, vol. 14, n° 1, pp. 29-49.
- Tsai, Y. (2010), « Returns to Overeducation: A Longitudinal Analysis of the US Labor Market », *Economics of Education Review*, vol. 29, pp. 606-617.
- Usher, A. (2006), « Grants for Students: What They Do, Why They Work », *Canadian Education Report Series*, Éducational Policy Institute: Toronto, Ontario.
- Vaisey, S. (2006), « Education and its Discontents: Overqualification in America, 1972-2002 », *Social Forces*, vol. 85, pp. 835-864.
- Van Smoorenburg, M. et R. van der Velden (2000), « The Training of School Leavers, Complementarity or Substitution? », *Economics of Education Review*, vol. 19, pp. 207-217.
- Verdugo, R. et N. Verdugo (1989), « The Impact of Surplus Schooling on Earnings: Some Additional Findings », *Journal of Human Resources*, vol. 24, pp. 629-643.
- Verhaest, D. et E. Omey (2006), « The Impact of Overeducation and its Measurement », *Social Indicators Research*, vol. 77, pp. 419-448.
- Walker, I. et Y. Zhu (2010), « Differences by Degree: Evidence of the Net Financial Rates of Return to Undergraduate Study for England and Wales », *Lancaster University management School Working Paper*, n° 2010/038.
- Wolbers, M. (2003), « Job Mismatches and their Labour Market Effects Among School-Leavers in Europe », *European Sociological Review*, vol. 19, pp. 249-266.

ANNEXE 4.A1

*Sources des données et questions méthodologiques***Sources des données**

L'inadéquation des qualifications fait l'objet d'une attention importante depuis plusieurs dizaines d'années, la plupart des études ayant porté sur l'Espagne, les États-Unis, les Pays-Bas et le Royaume-Uni (Quintini, 2011a). Toutefois, malgré les très nombreux ouvrages consacrés à cette question, les comparaisons internationales sont rares à cause de problèmes de comparabilité des données. Pour les besoins du présent chapitre, il n'existe pas de base de données unique qui contiendrait les informations requises pour produire des statistiques cohérentes sur l'incidence de l'inadéquation des qualifications dans tous les pays de l'OCDE et pour effectuer une analyse approfondie. Il a donc fallu exploiter plusieurs sources de données. La vague 2005 de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT) et l'*International Social Survey Programme 2005 (ISSP)* couvrent conjointement la plupart des pays de l'OCDE, y compris deux pays partenaires de l'Engagement renforcé (Afrique du Sud et Brésil). On s'est appuyé sur ces deux ensembles de données pour évaluer l'incidence de l'inadéquation des qualifications dans les différents pays, en utilisant des méthodologies cohérentes. L'EECT contient également des informations sur l'inadéquation des compétences, ce qui permet d'examiner le lien entre inadéquation des qualifications et inadéquation des compétences. De surcroît, quelques autres sources de données sont exploitées pour étudier des aspects particuliers. L'Enquête sociale européenne (ESS) fournit des informations sur la discipline choisie par les travailleurs pour leurs études, qui ont servi à évaluer l'incidence de l'inadéquation de la discipline et sa contribution à l'inadéquation des compétences. Enfin, les données longitudinales du Panel communautaire de ménages (PCM) ont été mises à profit pour étudier les déterminants de l'inadéquation liés au marché du travail et les effets de celle-ci sur les salaires, la satisfaction professionnelle et la recherche d'emploi en cours d'emploi.

Mesurer l'inadéquation des qualifications

Bien que l'étude de l'inadéquation des qualifications s'appuie sur des informations largement disponibles, à savoir le niveau d'études atteint et la profession, la détermination du type de qualification requis pour chaque profession soulève plusieurs problèmes de mesure. Il convient notamment de se demander : i) quelle méthode utiliser pour déterminer les *qualifications requises* ; ii) quel niveau de désagrégation utiliser pour classer les qualifications ; iii) quel niveau de désagrégation utiliser pour classer les professions, et iv) s'il est ou non nécessaire, et possible, de différencier les critères en fonction des pays.

S'agissant de la méthodologie, les qualifications requises ont été mesurées de plusieurs manières différentes dans les études publiées, et il est apparu que l'incidence de l'inadéquation des qualifications variait en fonction de la méthode utilisée¹. La méthode dite « statistique » utilise le niveau de formation moyen ou modal atteint par les travailleurs dans chaque profession². La méthode « normative » repose sur une évaluation par des experts des qualifications requises³ tandis que les mesures « auto-déclarées » se fondent sur l'opinion des travailleurs eux-mêmes quant aux qualifications qu'ils considèrent comme nécessaires pour occuper leur emploi ou être embauché sur ce type d'emploi⁴. Groot et Maassen van den Brink (2000) effectuent une méta-analyse transnationale à partir de 25 études sur la surqualification et constatent que les études utilisant la méthode « statistique » pour évaluer les qualifications requises tendent à déboucher sur des estimations de la sur/sous-qualification plus faibles que les études utilisant les deux autres méthodes⁵. Dans ce chapitre, on a retenu comme indicateur des qualifications requises dans chaque profession le *niveau de qualification type* des travailleurs occupant cette profession⁶. On a donc opté pour la méthode statistique, et ce pour deux raisons. Premièrement, les évaluations des experts et les opinions des travailleurs ont les unes comme les autres un caractère subjectif. Deuxièmement, il n'est pas facile de trouver des évaluations d'experts dans la littérature publiée, en particulier quand on veut pousser le niveau de désagrégation des professions au-delà des codes à un chiffre⁷, et rares sont les enquêtes dans lesquelles on demande aux travailleurs leur opinion sur les qualifications requises pour exercer l'emploi qu'ils occupent⁸.

Les trois autres problèmes de mesure sont liés. Plus le niveau de détail est fin, plus les critères d'études sont précis. Toutefois, suivant les données utilisées, la taille de l'échantillon pour chaque profession peut se trouver être trop petite pour permettre une estimation fiable du niveau de qualification typique lorsqu'on se place à un niveau de désagrégation poussé. De la même façon, il est préférable d'utiliser les critères d'études propres aux pays, notamment quand on a besoin de faire des comparaisons entre enquêtes et que les enquêtes couvrent des pays se situant à des stades de développement économique différents, mais le facteur limitatif constitué par la taille de l'échantillon vaut également dans ce cas. Dans ce chapitre, on utilise des critères de qualification spécifiques aux pays pour les professions répertoriées au niveau des codes à deux chiffres, le niveau de qualification étant mesuré sur l'échelle à cinq degrés suivante : sans qualification, qualification du premier cycle du secondaire, qualification du deuxième cycle du secondaire, diplôme de l'enseignement post-secondaire non supérieur et diplôme de l'enseignement supérieur.

Que l'on se base, pour les professions, sur les codes à deux ou à trois chiffres ne modifie guère l'incidence de l'inadéquation des qualifications⁹. Étant donné la taille modeste de l'échantillon sous-tendant les bases de données utilisées dans le présent document, les niveaux d'études requis sont, dans la mesure du possible, tirés de sources externes plus vastes pour améliorer la fiabilité des données, notamment de l'Enquête communautaires sur les forces de travail pour les pays de l'Union européenne, de la *Survey of Household, Income and Labour Dynamics in Australia* pour l'Australie, de la *Korean Labour and Income Panel Survey* pour la Corée et de la *Current Population Survey* pour les États-Unis¹⁰. Pour les autres pays non européens, les critères d'études propres aux pays pour les rubriques à deux chiffres de la classification des professions sont dérivés de l'ensemble des vagues 2000 à 2005 de l'ISSP afin d'augmenter la taille de l'échantillon¹¹.

Le fait d'utiliser une échelle CITE à cinq niveaux (plutôt qu'une échelle à trois niveaux : formation supérieure, deuxième cycle du secondaire, absence ou faible niveau de qualification) influe sur le degré d'inadéquation des qualifications mis en évidence, et ce de façon différente selon les pays. L'écart entre les résultats obtenus avec les échelles à cinq et trois niveaux, respectivement, est plus important dans les pays comptant une très forte proportion de travailleurs possédant des qualifications du niveau post-secondaire non supérieur. Il est à noter que les qualifications de ce niveau figurent rarement dans les critères de qualification par profession, de sorte que les travailleurs possédant ce type de qualification sont soit surqualifiés (s'ils exercent un emploi exigeant une qualification du deuxième cycle du secondaire), soit sous-qualifiés (s'ils exercent un emploi exigeant un titre de l'enseignement supérieur). On le constate notamment en Australie et aux États-Unis. Par contre, dans les pays où les travailleurs possédant des qualifications de niveau post-secondaire non supérieur sont suffisamment nombreux pour qu'il en soit tenu compte dans les critères de qualification associés aux professions de niveau intermédiaire (comme au Canada et en Nouvelle-Zélande), la plupart des travailleurs possédant une qualification du deuxième cycle du secondaire apparaissent sous-qualifiés. Une échelle CITE à trois niveaux ne permettrait pas de rendre compte de l'ampleur de l'inadéquation, ni des écarts entre pays résultant de l'importance plus ou moins grande accordée aux qualifications post-secondaire non supérieur.

Enfin, il importe de noter que la méthode de détermination des critères de qualification fondée sur le niveau de qualification type impose une limite inférieure à l'incidence de la surqualification et une limite supérieure à celle de la sous-qualification. De fait, le niveau modal est influencé par l'élévation des niveaux de formation et par l'inadéquation même des qualifications dans les pays où elle est très fréquente. Cela est particulièrement sensible dans les métiers de base du commerce et des services où le niveau moyen de formation élevé atteint dans certains pays engendre une élévation du niveau de qualification typique : à mesure que diminue le nombre de travailleurs ayant une qualification du premier cycle du secondaire ou sans qualification, celui des diplômés du deuxième cycle du secondaire s'accroît dans certaines de ces professions, ce qui, par ricochet, influe sur l'incidence de la sous-qualification chez le reste des travailleurs (principalement seniors) ayant un faible niveau de formation.

Notes

1. En revanche, les effets de l'inadéquation des qualifications sur les salaires sont nettement moins affectés par cette question méthodologique.
2. Le niveau modal a l'avantage d'être moins influencé par les valeurs excentrées et les modifications du niveau d'études atteint.
3. Voir, par exemple, Chevalier (2003) et Vaisey (2006). La correspondance est généralement établie sur la base de l'opinion des experts quant aux titres requis pour effectuer les tâches associées à une profession donnée (par exemple, pour être juge, il faut être diplômé de l'enseignement supérieur). Les études de l'inadéquation aux États-Unis ont également exploité le *Dictionary of Occupational Titles* qui détaille les compétences requises dans chaque profession.
4. Voir, par exemple, Sicherman (1991), Sloane et al. (1999), Battu et al. (2000) et Dorn et Sousa-Poza (2005).
5. Outre la méthode utilisée pour mesurer la surqualification, les auteurs prennent en compte le pays, la période et le groupe sociodémographique considérés – notamment les diplômés ou les immigrés par opposition à la totalité de la population d'âge actif.

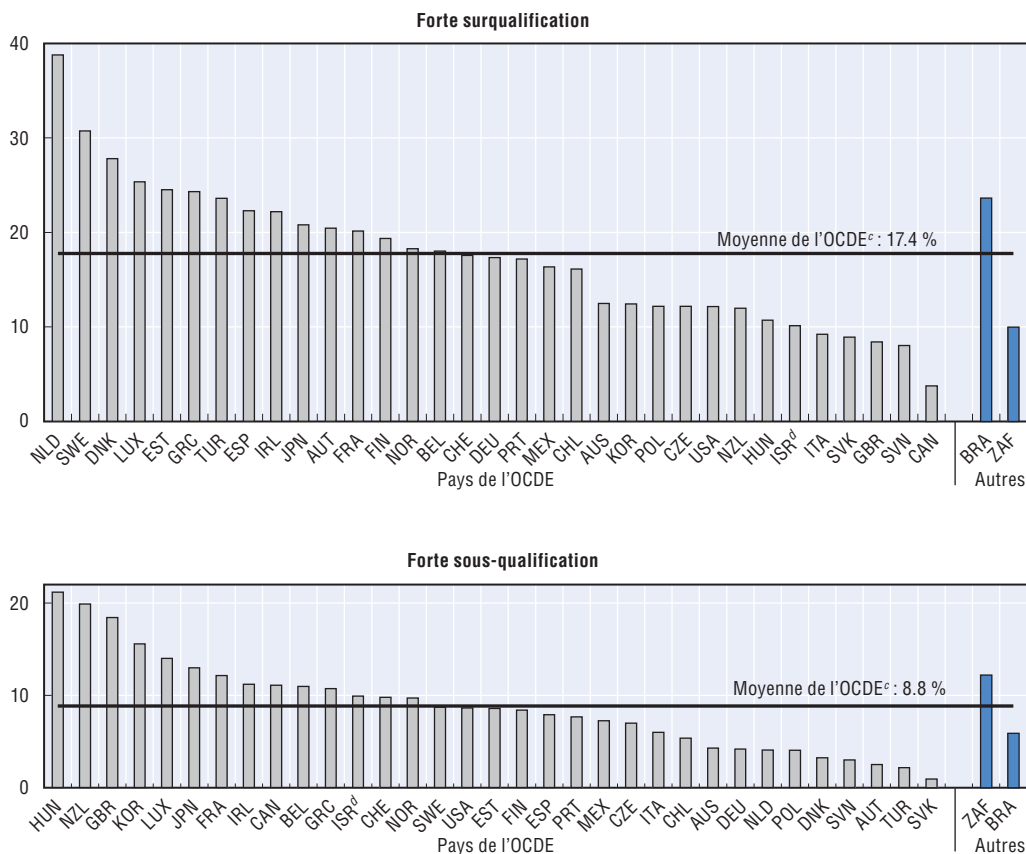
6. Même si la comparaison de l'incidence de l'inadéquation des qualifications obtenue par les différentes méthodes est un exercice intéressant, le but du présent document est de comprendre les déterminants de cette inadéquation.
7. OCDE (2007a) a appliqué la méthode « normative » pour évaluer l'incidence de la surqualification chez les immigrés dans les pays de l'OCDE. Dans cette étude, les titres requis ont été définis *a priori* pour des groupes de professions correspondant à des codes à un chiffre, mais les dirigeants de petites entreprises (catégorie identifiable dans la classification des professions au niveau des rubriques à deux chiffres) ont été isolés du groupe des cadres de direction et membres des corps législatifs, et on a fixé comme critère pour cette catégorie un diplôme du deuxième cycle secondaire uniquement, et non un diplôme de l'enseignement supérieur. Pour une analyse approfondie de l'inadéquation des qualifications, il est nécessaire de connaître le niveau de qualification requis pour des emplois se situant à un niveau plus fin de désagrégation dans la classification des professions.
8. Sans compter que le libellé de la question a une grande importance quand on se fonde sur l'appréciation des travailleurs eux-mêmes pour mesurer les qualifications requises. En particulier, selon les enquêtes, l'attention se porte sur les qualifications nécessaires pour *effectuer* un certain travail ou sur les qualifications nécessaires pour être *embauché* à ce poste.
9. En moyenne, dans les 31 pays couverts par la vague 2005 de l'Enquête communautaire sur les forces de travail, l'incidence de la surqualification est de 0.3 point de pourcentage plus élevée avec les codes CITEP à deux chiffres qu'avec ceux à trois chiffres. Dans 15 des 31 pays, l'écart entre les valeurs obtenues avec les codes à deux et trois chiffres, respectivement, est compris entre -1 et +1 point de pourcentage et, dans 24 pays, il est compris entre -2 et +2 points de pourcentage. Les écarts les plus importants concernent l'Islande (5.1), le Royaume-Uni (-4.4), la Norvège (-3.9) et Chypre (-3.5). Dans 13 des 31 pays, l'écart est négatif. Des écarts analogues s'observent pour l'incidence de la sous-qualification. Avec les données de l'Enquête européenne sur les forces de travail, il n'est pas possible de repérer les individus qui sont surqualifiés quand on utilise les codes CITEP à deux chiffres mais ne le sont pas quand on utilise les codes à trois chiffres, et inversement. Les données de la vague 2005 de l'*International Social Survey Programme* permettent, elles, ce type d'exercice. En moyenne, dans les pays couverts, 85 % des travailleurs se voient attribuer le même statut du point de vue de l'inadéquation (surqualifié, sous-qualifié, bien adapté) que l'on utilise les codes à deux chiffres ou ceux à trois chiffres. C'est en République tchèque que la concordance est la moins grande (77 %), et en Nouvelle-Zélande qu'elle est la plus grande (91 %).
10. Sur la base des données relatives à l'année la plus proche possible de celle de l'enquête retenue pour l'analyse (2005 pour l'EECT et l'ISSP ; 2001 pour le PCM ; et 2004 pour l'ESS).
11. Sauf pour le Chili (uniquement inclus dans les vagues 2000 à 2004 de l'ISSP) et le Brésil (uniquement inclus dans les vagues 2001, 2002 et 2004 de l'ISSP).

ANNEXE 4.A2

Surqualification et sous-qualification graves

Graphique 4.A2.1. Indicateurs d'une forte inadéquation des qualifications^a, OCDE et certains autres pays, 2005

Pourcentages de salariés et de travailleurs indépendants^b




- a) Sont considérés comme fortement surqualifiés les travailleurs dont les diplômes se situent à plus d'un niveau de la CITE au-dessus de celui exigé par leur profession – par exemple, un diplômé du supérieur (niveau 5 de la CITE) qui occupe un emploi exigeant un diplôme du deuxième cycle secondaire (niveau 3 de la CITE), voire moins ; par contre, un diplômé du supérieur (niveau 5 de la CITE) qui occupe un emploi pour lequel le niveau de qualification typique est un diplôme post-secondaire non supérieur (niveau 4 de la CITE) ne sera pas considéré comme fortement surqualifié. De leur côté sont considérés comme fortement sous-qualifiés les travailleurs dont les diplômes se situent à plus d'un niveau de la CITE en dessous de celui exigé par leur profession – par exemple, un diplômé du deuxième cycle du secondaire (niveau 3 de la CITE) qui exerce un emploi exigeant un diplôme du supérieur (niveau 5 de la CITE) ; par contre, un diplômé de l'enseignement post-secondaire non supérieur (niveau 4 de la CITE) qui occupe un emploi pour lequel le niveau de qualification typique est un diplôme du supérieur (niveau 5 de la CITE) ne sera pas considéré comme fortement sous-qualifié. Le niveau de qualification modal est retenu comme indicateur du niveau de qualification exigé pour chaque groupe professionnel au niveau des rubriques à deux chiffres.

b) Hors stagiaires et apprentis.

c) Moyenne non pondérée des pays de l'OCDE énumérés.

d) Les informations sur les données concernant Israël sont disponibles sur <http://dx.doi.org/10.1787/888932315602>.

Source : International Social Survey Programme (2005) pour l'Afrique du Sud, l'Australie, le Canada, la Corée, les États-Unis, Israël, le Japon, le Mexique et la Nouvelle-Zélande ; International Social Survey Programme (2004) pour le Brésil et le Chili ; et Enquête européenne sur les conditions de travail (2005) pour tous les autres pays.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932481928>

Annexe statistique

Sources et définitions

La plupart des statistiques présentées dans les tableaux de l'annexe figurent également dans deux autres publications (papier et électronique) et banque de données suivantes :

- l'édition annuelle des *Statistiques de la population active de l'OCDE, 1990-2010* ;
- OECD.Stat, l'entrepôt de données de l'OCDE. Les bases de données sous le thème « Labour » contiennent des données brutes et des statistiques dérivées qui sont consultables et téléchargeables 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, le niveau d'éducation, la durée du chômage, l'emploi à temps partiel, le travail temporaire (inclus pour la première fois dans cette annexe), et d'autres séries que celles présentées dans cette annexe, comme l'ancienneté dans l'emploi, l'emploi à temps partiel involontaire, l'emploi ventilé par tranches d'heures hebdomadaires habituellement travaillées, etc.

Les données disponibles pour le Brésil et la Fédération de Russie sont incluses dans la plupart des tableaux en complément des données sur les 34 pays membres de l'OCDE. Pour les années récentes, ces données sont des moyennes annuelles d'estimations mensuelles et trimestrielles basées sur les enquêtes sur la population active, sauf dans les *tableaux B* et *C* pour le Chili où elles se réfèrent aux données du quatrième trimestre avant 2010. Les données pour la France dans les *tableaux B, C, E* et *F* se réfèrent aux données de l'Enquête européenne sur les forces du travail qui produit des séries plus cohérentes dans le temps que les données provenant de l'Enquête nationale sur la population active.

Les tableaux statistiques comprenant des données pour Israël sont accompagnés de la note suivante : « Les données statistiques sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international ».

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/basededonnees) qui contient des statistiques annuelles sur les performances des pays de l'OCDE sur le marché du travail : population, population active, emploi et chômage ventilés selon le sexe, 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 des taux de chômage harmonisés.

Tableaux B à F et tableau H : 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 de chômage et dans une certaine mesure sur les ratios présentés dans les tableaux mentionnés ci-dessus :

- *Introduction d'une enquête en continu* : Allemagne (2004/05), Autriche (2003/04), Belgique (1998/99), Danemark (1999/2000, enquête trimestrielle en continu), Espagne (1998/99), Finlande (1999/2000), France (2002/03), Hongrie (2002/03), Irlande (1996/97/98), Islande (2002/03), Italie (2003/04), Luxembourg (2002/03), Norvège (1995/96), Pays-Bas (1999/2000, enquête trimestrielle en continu), Pologne (1998/99/2000), Portugal (1997/98), République slovaque (1997/98), République tchèque (1996/97), Royaume-Uni (1991/92).
- *Révision de la structure de l'enquête* : Espagne (2004/05), Grèce (1997/98), Portugal (1997/98), République slovaque (1998/99), 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 de l'emploi* :
 - ❖ Application plus claire du critère d'« au moins une heure travaillée dans un emploi rémunéré » au Chili dans *Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE)* introduite en 2010.

Principales ruptures dans les séries (suite)

- **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 (2000/01), France (2002/03).
 - ❖ Le critère de disponibilité pour commencer un emploi est modifié de « la semaine de référence » à « deux semaines depuis la semaine de référence » : Suède (2004/05). Au Chili, ce critère n'existait pas avant 2010 dans l'enquête *Encuesta Nacional de Empleo* (ENE) et a été introduit dans la nouvelle enquête (*Nueva Encuesta Nacional de Empleo – NENE*) depuis 2010.
 - ❖ Les personnes mises à pied sont considérées en emploi et non au chômage comme précédemment : Norvège (2005/06).
 - ❖ 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 du chômage et de la population active ont été révisées depuis 2000 pour tenir compte de ce changement. Au Chili (2009/10), la durée de recherche active d'un emploi est passée de « les deux derniers mois » dans *Encuesta Nacional de Empleo* (ENE) à « les quatre semaines précédentes incluant la semaine de l'enquête » dans *Nueva Encuesta Nacional de Empleo* (NENE) depuis 2010.
 - ❖ Les autres changements sont sans impact majeur : Australie (2000/01) et Pologne (2003/04).
- **Changements dans le questionnaire avec un impact sur les estimations de l'emploi et du chômage :** (Espagne 2004/05) et des estimations du chômage (Norvège 2005/06 et Suède 2004/05).
- **Passage des trimestres saisonniers à des trimestres calendaires :** République slovaque (1999/2000) et Royaume-Uni (2005/06). 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 harmonisé avec les recommandations de l'Office statistique des Communautés européennes (Eurostat) :** Suède (2004/05).
- **Baisse de la limite inférieure d'âge de 16 à 15 ans :** Norvège (2005/06). En outre, la variable relative à l'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 (1995/96), Israël (2008), États-Unis (1999/2000), Royaume-Uni (séries révisées depuis 1992), Turquie (2006/07).

Des détails supplémentaires sur les ruptures des séries et leur impact sur les séries de l'emploi et du chômage et sur les ratios usuels peuvent être consultés sur Internet : www.oecd.org/els/emploi/perspectives.

Les pays de l'OCDE ont accueilli quatre nouveaux membres en 2010 : le Chili, l'Estonie, Israël et la Slovaquie. Le processus d'adhésion de la Fédération de Russie est actuellement en cours.

Tableau A. Taux de chômage harmonisés dans les pays de l'OCDE
En pourcentage de la population active civile

| | 1990 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Australie | 6.9 | 7.7 | 6.9 | 6.3 | 6.8 | 6.4 | 5.9 | 5.4 | 5.0 | 4.8 | 4.4 | 4.2 | 5.6 | 5.2 |
| Autriche | .. | 4.5 | 3.9 | 3.6 | 3.6 | 4.2 | 4.3 | 5.0 | 5.2 | 4.8 | 4.4 | 3.8 | 4.8 | 4.4 |
| Belgique | 6.6 | 9.3 | 8.5 | 6.9 | 6.6 | 7.5 | 8.2 | 8.4 | 8.4 | 8.3 | 7.5 | 7.0 | 7.9 | 8.3 |
| Canada | 8.1 | 8.3 | 7.6 | 6.8 | 7.2 | 7.7 | 7.6 | 7.2 | 6.8 | 6.3 | 6.0 | 6.1 | 8.3 | 8.0 |
| Chili | 7.8 | 6.4 | 10.1 | 9.7 | 9.9 | 9.8 | 9.5 | 10.0 | 9.2 | 7.8 | 7.1 | 7.8 | 10.8 | 8.2 |
| République tchèque | 0.8 | 6.4 | 8.6 | 8.7 | 8.0 | 7.3 | 7.8 | 8.3 | 7.9 | 7.2 | 5.3 | 4.4 | 6.7 | 7.3 |
| Danemark | 7.2 | 4.9 | 5.2 | 4.3 | 4.5 | 4.6 | 5.4 | 5.5 | 4.8 | 3.9 | 3.8 | 3.3 | 6.0 | 7.4 |
| Estonie | .. | 9.2 | 11.4 | 13.6 | 12.6 | 10.3 | 10.0 | 9.7 | 7.9 | 5.9 | 4.7 | 5.5 | 13.8 | 16.9 |
| Finlande | 3.2 | 11.4 | 10.2 | 9.8 | 9.1 | 9.1 | 9.0 | 8.8 | 8.4 | 7.7 | 6.9 | 6.4 | 8.2 | 8.4 |
| France | 8.4 | 11.0 | 10.4 | 9.0 | 8.3 | 8.6 | 9.0 | 9.3 | 9.2 | 9.2 | 8.4 | 7.8 | 9.5 | 9.8 |
| Allemagne | .. | 9.1 | 8.3 | 7.5 | 7.6 | 8.4 | 9.3 | 9.8 | 10.6 | 9.8 | 8.7 | 7.5 | 7.8 | 7.1 |
| Grèce | .. | .. | 12.0 | 11.2 | 10.7 | 10.3 | 9.8 | 10.5 | 9.9 | 8.9 | 8.3 | 7.7 | 9.5 | 12.6 |
| Hongrie | .. | 8.4 | 6.9 | 6.4 | 5.7 | 5.8 | 5.9 | 6.1 | 7.2 | 7.5 | 7.4 | 7.8 | 10.0 | 11.2 |
| Islande | .. | 2.8 | 2.0 | 2.3 | 2.3 | 3.3 | 3.4 | 3.1 | 2.6 | 2.9 | 2.3 | 3.0 | 7.2 | 7.5 |
| Irlande | 13.5 | 7.6 | 5.6 | 4.2 | 3.9 | 4.5 | 4.6 | 4.5 | 4.4 | 4.5 | 4.6 | 6.3 | 11.9 | 13.7 |
| Israël ^a | .. | .. | .. | .. | 9.3 | 10.3 | 10.7 | 10.4 | 9.0 | 8.4 | 7.3 | 6.1 | 7.5 | 6.7 |
| Italie | 8.9 | 11.3 | 11.0 | 10.2 | 9.1 | 8.6 | 8.5 | 8.0 | 7.7 | 6.8 | 6.1 | 6.7 | 7.8 | 8.4 |
| Japon | 2.1 | 4.1 | 4.7 | 4.7 | 5.0 | 5.4 | 5.3 | 4.7 | 4.4 | 4.1 | 3.9 | 4.0 | 5.1 | 5.1 |
| Corée | 2.4 | 7.0 | 6.6 | 4.4 | 4.0 | 3.3 | 3.6 | 3.7 | 3.7 | 3.5 | 3.2 | 3.2 | 3.6 | 3.7 |
| Luxembourg | 1.7 | 2.7 | 2.4 | 2.2 | 1.9 | 2.6 | 3.8 | 5.0 | 4.6 | 4.6 | 4.2 | 4.9 | 5.1 | 4.5 |
| Mexique | 2.7 | 3.2 | 2.5 | 2.5 | 2.8 | 3.0 | 3.4 | 3.9 | 3.6 | 3.6 | 3.7 | 4.0 | 5.5 | 5.4 |
| Pays-Bas | 5.1 | 4.3 | 3.5 | 3.1 | 2.6 | 3.1 | 4.2 | 5.1 | 5.3 | 4.3 | 3.6 | 3.1 | 3.7 | 4.5 |
| Nouvelle-Zélande | 8.0 | 7.7 | 7.1 | 6.2 | 5.5 | 5.3 | 4.8 | 4.1 | 3.8 | 3.9 | 3.7 | 4.2 | 6.1 | 6.5 |
| Norvège | 5.2 | 3.1 | 3.0 | 3.2 | 3.4 | 3.7 | 4.2 | 4.3 | 4.5 | 3.4 | 2.5 | 2.5 | 3.1 | 3.5 |
| Pologne | .. | 10.2 | 13.4 | 16.1 | 18.3 | 20.0 | 19.7 | 19.0 | 17.8 | 13.9 | 9.6 | 7.1 | 8.2 | 9.7 |
| Portugal | 4.8 | 5.0 | 4.4 | 4.0 | 4.1 | 5.1 | 6.4 | 6.8 | 7.7 | 7.8 | 8.1 | 7.7 | 9.6 | 11.0 |
| République slovaque | .. | 12.6 | 16.4 | 18.8 | 19.3 | 18.7 | 17.6 | 18.2 | 16.3 | 13.4 | 11.1 | 9.5 | 12.0 | 14.4 |
| Slovénie | .. | 7.4 | 7.4 | 6.7 | 6.2 | 6.3 | 6.7 | 6.3 | 6.5 | 6.0 | 4.9 | 4.4 | 5.9 | 7.3 |
| Espagne | 13.0 | 15.5 | 12.8 | 11.3 | 10.4 | 11.2 | 11.2 | 10.7 | 9.2 | 8.5 | 8.3 | 11.3 | 18.0 | 20.1 |
| Suède | 1.7 | 8.2 | 6.7 | 5.6 | 5.8 | 6.0 | 6.6 | 7.4 | 7.6 | 7.0 | 6.1 | 6.2 | 8.3 | 8.4 |
| Suisse | 0.5 | 3.3 | 2.8 | 2.5 | 2.2 | 2.9 | 3.9 | 4.1 | 4.2 | 3.8 | 3.4 | 3.2 | 4.1 | 4.2 |
| Turquie | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 9.2 | 8.8 | 8.8 | 9.7 | 12.6 | 10.7 |
| Royaume-Uni | 6.9 | 6.1 | 5.9 | 5.4 | 5.0 | 5.1 | 5.0 | 4.7 | 4.8 | 5.4 | 5.3 | 5.7 | 7.6 | 7.8 |
| États-Unis | 5.6 | 4.5 | 4.2 | 4.0 | 4.7 | 5.8 | 6.0 | 5.5 | 5.1 | 4.6 | 4.6 | 5.8 | 9.3 | 9.6 |
| OCDE ^b | .. | 6.8 | 6.7 | 6.3 | 6.5 | 7.1 | 7.3 | 7.1 | 6.8 | 6.2 | 5.7 | 6.1 | 8.3 | 8.6 |

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, la Norvège et la Turquie, les procédures sont identiques à celles utilisées pour calculer les taux de chômage harmonisés de l'Office statistique des Communautés européennes. De légères différences peuvent apparaître dues principalement aux diverses méthodes de calcul et aux facteurs d'ajustement utilisés, et au fait que les estimations de l'Union européenne sont basées sur la population active civile. Pour une description détaillée, voir l'adresse Internet : www.oecd.org/std.

a) Les données statistiques sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs de Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

b) Moyenne pondérée des pays ci-dessus.

Source : OCDE (2011), *Principaux indicateurs économiques*, Paris, Juin.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482156>

Tableau B. Rapport emploi/population, taux d'activité et taux de chômage^a

Personnes âgées de 15 à 64 ans (pourcentages)

| | Rapport emploi/population | | | | | | Taux d'activité | | | | | | Taux de chômage | | | | | |
|--------------------------|---------------------------|------|------|------|------|------|-----------------|------|------|------|------|------|-----------------|------|------|------|------|------|
| | 1994 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Australie | 66.0 | 72.2 | 72.9 | 73.2 | 72.0 | 72.4 | 73.2 | 75.8 | 76.2 | 76.5 | 76.4 | 76.5 | 9.9 | 4.9 | 4.5 | 4.3 | 5.7 | 5.3 |
| Autriche | 68.4 | 70.2 | 71.4 | 72.1 | 71.6 | 71.7 | 71.0 | 73.7 | 74.7 | 75.0 | 75.3 | 75.1 | 3.6 | 4.8 | 4.5 | 3.9 | 4.8 | 4.5 |
| Belgique | 55.7 | 61.0 | 62.0 | 62.4 | 61.6 | 62.0 | 61.7 | 66.5 | 67.1 | 67.1 | 66.9 | 67.7 | 9.7 | 8.3 | 7.5 | 7.0 | 8.0 | 8.4 |
| Canada | 67.0 | 72.8 | 73.5 | 73.6 | 71.5 | 71.5 | 74.9 | 77.7 | 78.3 | 78.5 | 78.0 | 77.8 | 10.5 | 6.4 | 6.1 | 6.2 | 8.4 | 8.1 |
| Chili | .. | 55.5 | 56.3 | 57.3 | 56.1 | 59.3 | .. | 60.3 | 60.8 | 62.3 | 62.3 | 64.8 | .. | 7.9 | 7.4 | 8.0 | 10.0 | 8.4 |
| République tchèque | 69.2 | 65.3 | 66.1 | 66.6 | 65.4 | 65.0 | 72.4 | 70.3 | 69.8 | 69.7 | 70.1 | 70.2 | 4.3 | 7.2 | 5.4 | 4.4 | 6.8 | 7.4 |
| Danemark | 72.4 | 77.4 | 77.1 | 77.9 | 75.7 | 73.4 | 78.8 | 80.6 | 80.2 | 80.7 | 80.7 | 79.5 | 8.1 | 4.0 | 3.8 | 3.4 | 6.1 | 7.6 |
| Estonie | 68.4 | 67.9 | 69.2 | 69.7 | 63.5 | 61.0 | 74.1 | 72.3 | 72.7 | 73.9 | 73.9 | 73.7 | 7.7 | 6.0 | 4.8 | 5.6 | 14.0 | 17.2 |
| Finlande | 60.7 | 69.6 | 70.5 | 71.3 | 68.4 | 68.3 | 72.7 | 75.4 | 75.7 | 76.1 | 74.6 | 74.6 | 16.5 | 7.7 | 6.9 | 6.4 | 8.4 | 8.5 |
| France | 58.9 | 63.7 | 64.3 | 64.9 | 64.1 | 64.0 | 67.4 | 69.9 | 69.9 | 70.1 | 70.6 | 70.6 | 12.7 | 8.8 | 8.0 | 7.4 | 9.1 | 9.3 |
| Allemagne | 64.5 | 67.2 | 69.0 | 70.2 | 70.4 | 71.2 | 70.5 | 75.0 | 75.6 | 75.9 | 76.4 | 76.6 | 8.5 | 10.4 | 8.7 | 7.6 | 7.8 | 7.2 |
| Grèce | 54.1 | 61.0 | 61.4 | 61.9 | 61.2 | 59.6 | 59.5 | 67.0 | 67.0 | 67.1 | 67.8 | 68.2 | 9.1 | 9.0 | 8.4 | 7.8 | 9.6 | 12.7 |
| Hongrie | 53.5 | 57.3 | 57.3 | 56.7 | 55.4 | 55.4 | 60.0 | 62.0 | 61.9 | 61.5 | 61.6 | 62.4 | 10.8 | 7.5 | 7.4 | 7.9 | 10.1 | 11.2 |
| Islande ^b | 78.5 | 85.3 | 85.7 | 84.2 | 78.9 | 78.9 | 83.0 | 88.0 | 87.8 | 86.9 | 85.3 | 85.5 | 5.4 | 3.0 | 2.3 | 3.0 | 7.4 | 7.7 |
| Irlande | 51.9 | 68.5 | 69.2 | 68.1 | 62.5 | 60.4 | 61.1 | 71.8 | 72.6 | 72.3 | 71.3 | 70.2 | 15.1 | 4.7 | 4.7 | 5.8 | 12.2 | 13.9 |
| Israël ^c | 55.5 | 57.6 | 58.9 | 59.8 | 59.2 | 60.2 | 60.2 | 62.9 | 63.7 | 63.8 | 64.1 | 64.5 | 8.0 | 8.5 | 7.4 | 6.2 | 7.7 | 6.8 |
| Italie | 51.5 | 58.4 | 58.7 | 58.7 | 57.5 | 56.9 | 58.0 | 62.7 | 62.5 | 63.0 | 62.4 | 62.2 | 11.1 | 6.9 | 6.2 | 6.8 | 7.9 | 8.5 |
| Japon | 69.3 | 70.0 | 70.7 | 70.7 | 70.0 | 70.1 | 71.4 | 73.1 | 73.6 | 73.8 | 73.9 | 74.0 | 3.0 | 4.3 | 4.1 | 4.2 | 5.3 | 5.3 |
| Corée | 62.8 | 63.8 | 63.9 | 63.8 | 62.9 | 63.3 | 64.4 | 66.2 | 66.2 | 66.0 | 65.4 | 65.8 | 2.6 | 3.6 | 3.4 | 3.3 | 3.8 | 3.8 |
| Luxembourg | 60.2 | 63.6 | 64.2 | 63.4 | 65.2 | 65.2 | 62.3 | 66.7 | 66.9 | 66.8 | 68.7 | 68.2 | 3.5 | 4.7 | 4.1 | 5.1 | 5.2 | 4.4 |
| Mexique | 58.7 | 61.0 | 61.1 | 61.3 | 59.4 | 60.4 | 61.4 | 63.0 | 63.3 | 63.6 | 62.8 | 63.9 | 4.4 | 3.3 | 3.5 | 3.6 | 5.4 | 5.4 |
| Pays-Bas | 63.9 | 72.5 | 74.4 | 75.9 | 75.6 | 74.7 | 68.6 | 75.8 | 77.1 | 78.3 | 78.5 | 78.2 | 6.8 | 4.3 | 3.6 | 3.0 | 3.7 | 4.5 |
| Nouvelle-Zélande | 67.5 | 74.9 | 75.2 | 74.7 | 72.9 | 72.3 | 73.8 | 77.9 | 78.1 | 78.0 | 77.8 | 77.5 | 8.4 | 3.9 | 3.8 | 4.3 | 6.3 | 6.7 |
| Norvège ^b | 72.2 | 75.5 | 76.9 | 78.1 | 76.5 | 75.4 | 76.4 | 78.2 | 78.9 | 80.2 | 79.0 | 78.2 | 5.4 | 3.5 | 2.6 | 2.6 | 3.2 | 3.7 |
| Pologne | 58.3 | 54.5 | 57.0 | 59.2 | 59.3 | 59.3 | 68.4 | 63.4 | 63.2 | 63.8 | 64.7 | 65.6 | 14.8 | 14.0 | 9.7 | 7.2 | 8.3 | 9.7 |
| Portugal | 64.0 | 67.9 | 67.8 | 68.2 | 66.3 | 65.6 | 69.0 | 73.9 | 74.1 | 74.2 | 73.7 | 74.0 | 7.2 | 8.1 | 8.5 | 8.1 | 10.0 | 11.4 |
| République slovaque | 59.8 | 59.4 | 60.7 | 62.3 | 60.2 | 58.8 | 69.3 | 68.5 | 68.2 | 68.9 | 68.4 | 68.7 | 13.7 | 13.3 | 11.0 | 9.6 | 12.1 | 14.4 |
| Slovénie | .. | 66.6 | 67.8 | 68.6 | 67.5 | 66.2 | .. | 70.9 | 71.3 | 71.8 | 71.8 | 71.5 | .. | 6.1 | 5.0 | 4.5 | 6.0 | 7.4 |
| Espagne ^b | 47.4 | 65.7 | 66.6 | 65.3 | 60.6 | 59.4 | 62.4 | 71.9 | 72.6 | 73.7 | 74.0 | 74.4 | 24.0 | 8.6 | 8.3 | 11.4 | 18.1 | 20.2 |
| Suède ^b | 71.5 | 74.6 | 75.7 | 75.8 | 72.3 | 72.7 | 79.2 | 80.3 | 80.7 | 80.8 | 78.9 | 79.5 | 9.7 | 7.1 | 6.2 | 6.1 | 8.5 | 8.5 |
| Suisse | 75.6 | 77.9 | 78.6 | 79.5 | 79.0 | 78.6 | 78.7 | 81.2 | 81.6 | 82.3 | 82.5 | 82.2 | 4.0 | 4.1 | 3.7 | 3.4 | 4.2 | 4.4 |
| Turquie | 52.4 | 44.6 | 44.6 | 44.9 | 44.3 | 46.3 | 57.5 | 49.8 | 49.8 | 50.6 | 51.7 | 52.7 | 8.8 | 10.5 | 10.5 | 11.2 | 14.3 | 12.1 |
| Royaume-Uni ^b | 68.7 | 72.5 | 72.3 | 72.7 | 70.6 | 70.3 | 76.0 | 76.7 | 76.3 | 76.8 | 76.6 | 76.3 | 9.7 | 5.4 | 5.3 | 5.4 | 7.8 | 7.9 |
| États-Unis ^b | 72.0 | 72.0 | 71.8 | 70.9 | 67.6 | 66.7 | 76.7 | 75.5 | 75.3 | 75.3 | 74.6 | 73.9 | 6.2 | 4.7 | 4.7 | 5.8 | 9.4 | 9.8 |
| OCDE (moy. pondérée) | 64.0 | 66.0 | 66.5 | 66.5 | 64.7 | 64.6 | 69.5 | 70.4 | 70.5 | 70.8 | 70.6 | 70.7 | 7.9 | 6.2 | 5.8 | 6.1 | 8.3 | 8.5 |
| Brésil | .. | 67.4 | 67.4 | 68.3 | 67.6 | .. | .. | 73.7 | 73.5 | 73.7 | 73.9 | .. | .. | 8.6 | 8.3 | 7.3 | 8.5 | .. |
| Fédération de Russie | 65.4 | 66.7 | 68.3 | 68.6 | 66.8 | 67.4 | 71.2 | 71.9 | 72.8 | 73.3 | 73.0 | 72.9 | 8.2 | 7.2 | 6.2 | 6.4 | 8.5 | 7.5 |

Tableau B. Rapport emploi/population, taux d'activité et taux de chômage^a (suite)

Hommes âgés de 15 à 64 ans (pourcentages)

| | Rapport emploi/population | | | | | | Taux d'activité | | | | | | Taux de chômage | | | | | |
|--------------------------|---------------------------|------|------|------|------|------|-----------------|------|------|------|------|------|-----------------|------|------|------|------|------|
| | 1994 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Australie | 75.0 | 78.8 | 79.6 | 79.7 | 77.8 | 78.6 | 83.5 | 82.8 | 83.0 | 83.0 | 82.6 | 82.9 | 10.2 | 4.8 | 4.1 | 4.1 | 5.9 | 5.2 |
| Autriche | 78.0 | 76.9 | 78.4 | 78.5 | 76.9 | 77.1 | 80.7 | 80.4 | 81.7 | 81.4 | 81.0 | 80.9 | 3.2 | 4.4 | 4.0 | 3.6 | 5.1 | 4.6 |
| Belgique | 66.5 | 67.9 | 68.7 | 68.6 | 67.2 | 67.4 | 72.0 | 73.4 | 73.6 | 73.3 | 72.8 | 73.4 | 7.7 | 7.5 | 6.7 | 6.5 | 7.8 | 8.2 |
| Canada | 73.0 | 76.7 | 77.1 | 77.2 | 73.9 | 74.2 | 82.0 | 82.1 | 82.4 | 82.7 | 81.7 | 81.5 | 11.0 | 6.6 | 6.4 | 6.7 | 9.6 | 8.9 |
| Chili | .. | 72.0 | 72.3 | 72.6 | 70.0 | 72.1 | .. | 77.4 | 77.4 | 78.1 | 77.3 | 77.8 | .. | 6.9 | 6.5 | 7.0 | 9.4 | 7.4 |
| République tchèque | 77.5 | 73.7 | 74.8 | 75.4 | 73.8 | 73.5 | 80.4 | 78.2 | 78.1 | 78.1 | 78.5 | 78.6 | 3.6 | 5.9 | 4.3 | 3.5 | 5.9 | 6.5 |
| Danemark | 77.6 | 81.2 | 81.0 | 81.9 | 78.3 | 75.8 | 83.7 | 84.1 | 83.9 | 84.5 | 84.0 | 82.7 | 7.3 | 3.4 | 3.5 | 3.0 | 6.7 | 8.4 |
| Estonie | 75.3 | 70.9 | 73.0 | 73.5 | 64.1 | 61.5 | 81.3 | 75.6 | 77.2 | 78.0 | 77.4 | 76.7 | 7.4 | 6.3 | 5.5 | 5.9 | 17.3 | 19.7 |
| Finlande | 62.6 | 71.8 | 72.4 | 73.4 | 68.9 | 69.7 | 76.3 | 77.5 | 77.4 | 78.1 | 75.8 | 76.7 | 17.9 | 7.3 | 6.5 | 6.0 | 9.1 | 9.2 |
| France | 66.6 | 68.9 | 69.2 | 69.6 | 68.4 | 68.3 | 75.0 | 75.0 | 74.8 | 74.8 | 75.1 | 75.0 | 11.2 | 8.1 | 7.5 | 6.9 | 8.9 | 9.0 |
| Allemagne | 74.0 | 72.8 | 74.7 | 75.9 | 75.5 | 76.1 | 79.8 | 81.4 | 81.8 | 82.1 | 82.2 | 82.4 | 7.2 | 10.5 | 8.6 | 7.5 | 8.2 | 7.6 |
| Grèce | 72.2 | 74.6 | 74.9 | 75.0 | 73.5 | 70.9 | 77.0 | 79.1 | 79.1 | 79.1 | 79.0 | 78.9 | 6.2 | 5.7 | 5.3 | 5.1 | 7.0 | 10.1 |
| Hongrie | 59.6 | 63.8 | 64.0 | 63.0 | 61.1 | 60.4 | 67.8 | 68.7 | 69.0 | 68.3 | 68.2 | 68.3 | 12.1 | 7.2 | 7.2 | 7.7 | 10.3 | 11.6 |
| Islande ^b | 82.4 | 88.7 | 89.5 | 87.8 | 80.6 | 80.6 | 86.8 | 91.4 | 91.6 | 90.9 | 88.4 | 88.2 | 5.1 | 3.0 | 2.3 | 3.4 | 8.9 | 8.6 |
| Irlande | 64.8 | 77.7 | 77.6 | 75.7 | 67.3 | 64.5 | 76.2 | 81.6 | 81.6 | 81.2 | 79.6 | 77.9 | 15.0 | 4.8 | 4.9 | 6.8 | 15.5 | 17.2 |
| Israël ^c | 64.6 | 61.8 | 63.3 | 64.1 | 62.5 | 63.4 | 69.0 | 67.2 | 68.0 | 68.1 | 67.8 | 68.2 | 6.3 | 8.0 | 6.9 | 5.8 | 7.7 | 6.9 |
| Italie | 67.8 | 70.5 | 70.7 | 70.3 | 68.6 | 67.7 | 74.2 | 74.6 | 74.4 | 74.4 | 73.7 | 73.3 | 8.6 | 5.5 | 5.0 | 5.6 | 6.9 | 7.7 |
| Japon | 81.9 | 81.0 | 81.7 | 81.6 | 80.2 | 80.0 | 84.4 | 84.8 | 85.2 | 85.2 | 84.8 | 84.8 | 2.9 | 4.4 | 4.1 | 4.3 | 5.5 | 5.6 |
| Corée | 76.3 | 74.6 | 74.7 | 74.4 | 73.6 | 73.9 | 78.6 | 77.7 | 77.6 | 77.3 | 76.9 | 77.1 | 2.9 | 4.0 | 3.8 | 3.7 | 4.3 | 4.1 |
| Luxembourg | 74.9 | 72.6 | 72.3 | 71.5 | 73.2 | 73.1 | 77.3 | 75.3 | 75.0 | 74.7 | 76.6 | 76.0 | 3.0 | 3.6 | 3.6 | 4.3 | 4.4 | 3.8 |
| Mexique | 82.9 | 81.6 | 80.9 | 80.7 | 77.7 | 78.4 | 86.4 | 84.2 | 83.7 | 83.5 | 82.3 | 82.9 | 4.1 | 3.1 | 3.3 | 3.4 | 5.6 | 5.5 |
| Pays-Bas | 74.9 | 79.5 | 81.1 | 82.4 | 81.5 | 80.0 | 79.6 | 82.7 | 83.8 | 84.8 | 84.6 | 83.8 | 5.9 | 3.9 | 3.2 | 2.8 | 3.7 | 4.5 |
| Nouvelle-Zélande | 75.7 | 81.9 | 81.9 | 80.9 | 78.6 | 78.2 | 83.1 | 85.0 | 84.9 | 84.4 | 83.9 | 83.6 | 8.9 | 3.6 | 3.5 | 4.2 | 6.3 | 6.4 |
| Norvège ^b | 76.8 | 78.6 | 79.7 | 80.6 | 78.4 | 77.4 | 81.6 | 81.4 | 81.8 | 82.9 | 81.4 | 80.8 | 6.0 | 3.5 | 2.6 | 2.8 | 3.7 | 4.2 |
| Pologne | 64.9 | 60.9 | 63.6 | 66.3 | 66.1 | 65.6 | 75.0 | 70.1 | 70.0 | 70.9 | 71.8 | 72.4 | 13.4 | 13.1 | 9.1 | 6.5 | 7.9 | 9.4 |
| Portugal | 73.5 | 73.9 | 73.9 | 74.0 | 71.1 | 70.1 | 78.4 | 79.5 | 79.4 | 79.5 | 78.5 | 78.2 | 6.3 | 7.0 | 7.0 | 6.9 | 9.4 | 10.4 |
| République slovaque | 67.2 | 67.0 | 68.4 | 70.0 | 67.6 | 65.2 | 77.6 | 76.3 | 75.8 | 76.4 | 76.3 | 76.0 | 13.3 | 12.2 | 9.8 | 8.4 | 11.4 | 14.3 |
| Slovénie | .. | 71.1 | 72.7 | 72.7 | 71.0 | 69.6 | .. | 74.9 | 75.8 | 75.8 | 75.6 | 75.4 | .. | 5.0 | 4.1 | 4.1 | 6.1 | 7.6 |
| Espagne ^b | 63.3 | 77.3 | 77.4 | 74.6 | 67.5 | 65.6 | 78.5 | 82.5 | 82.7 | 83.0 | 82.2 | 81.9 | 19.4 | 6.4 | 6.4 | 10.1 | 17.8 | 19.8 |
| Suède ^b | 72.2 | 77.1 | 78.2 | 78.3 | 74.2 | 75.0 | 81.3 | 82.8 | 83.1 | 83.3 | 81.4 | 82.2 | 11.1 | 6.9 | 5.9 | 5.9 | 8.8 | 8.7 |
| Suisse | 86.3 | 84.7 | 85.6 | 85.4 | 84.4 | 84.8 | 89.5 | 87.8 | 88.2 | 88.0 | 87.8 | 88.2 | 3.6 | 3.5 | 3.0 | 2.9 | 3.9 | 3.9 |
| Turquie | 74.6 | 66.8 | 66.8 | 66.6 | 64.6 | 66.7 | 82.0 | 74.4 | 74.4 | 74.8 | 75.2 | 75.4 | 9.0 | 10.1 | 10.2 | 11.0 | 14.2 | 11.7 |
| Royaume-Uni ^b | 75.3 | 78.4 | 78.4 | 78.5 | 75.7 | 75.3 | 85.1 | 83.2 | 83.1 | 83.4 | 83.2 | 82.5 | 11.5 | 5.8 | 5.6 | 5.8 | 8.9 | 8.8 |
| États-Unis ^b | 79.0 | 78.1 | 77.8 | 76.4 | 72.0 | 71.1 | 84.3 | 81.9 | 81.7 | 81.4 | 80.4 | 79.6 | 6.2 | 4.7 | 4.8 | 6.2 | 10.5 | 10.7 |
| OCDE (moy. pondérée) | 75.4 | 75.5 | 75.9 | 75.6 | 72.9 | 72.7 | 81.4 | 80.3 | 80.3 | 80.4 | 79.8 | 79.7 | 7.4 | 6.0 | 5.6 | 6.0 | 8.7 | 8.8 |
| Brésil | .. | 79.6 | 79.7 | 80.6 | 79.7 | .. | .. | 85.1 | 84.9 | 85.1 | 85.1 | .. | .. | 6.5 | 6.2 | 5.3 | 6.3 | .. |
| Fédération de Russie | 70.5 | 69.9 | 71.8 | 72.9 | 70.6 | 71.6 | 76.9 | 75.6 | 76.8 | 78.1 | 77.7 | 77.9 | 8.3 | 7.6 | 6.5 | 6.6 | 9.1 | 8.0 |

Tableau B. Rapport emploi/population, taux d'activité et taux de chômage^a (suite)

Femmes âgées de 15 à 64 ans (pourcentages)

| | Rapport emploi/population | | | | | | Taux d'activité | | | | | | Taux de chômage | | | | | |
|--------------------------|---------------------------|------|------|------|------|------|-----------------|------|------|------|------|------|-----------------|------|------|------|------|------|
| | 1994 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Australie | 56.9 | 65.5 | 66.1 | 66.7 | 66.3 | 66.2 | 62.8 | 68.9 | 69.5 | 70.0 | 70.1 | 70.0 | 9.5 | 5.0 | 4.8 | 4.6 | 5.5 | 5.5 |
| Autriche | 58.9 | 63.5 | 64.4 | 65.8 | 66.4 | 66.4 | 61.3 | 67.0 | 67.8 | 68.6 | 69.6 | 69.3 | 4.0 | 5.3 | 5.1 | 4.2 | 4.6 | 4.3 |
| Belgique | 44.8 | 54.0 | 55.3 | 56.2 | 56.0 | 56.5 | 51.2 | 59.5 | 60.4 | 60.8 | 60.9 | 61.8 | 12.5 | 9.4 | 8.5 | 7.6 | 8.1 | 8.6 |
| Canada | 61.1 | 68.8 | 69.9 | 70.1 | 69.0 | 68.8 | 67.8 | 73.3 | 74.1 | 74.3 | 74.3 | 74.2 | 9.8 | 6.1 | 5.7 | 5.7 | 7.1 | 7.3 |
| Chili | .. | 39.2 | 40.4 | 42.1 | 42.2 | 46.7 | .. | 43.3 | 44.4 | 46.6 | 47.4 | 51.8 | .. | 9.6 | 8.8 | 9.7 | 10.9 | 9.9 |
| République tchèque | 61.0 | 56.8 | 57.3 | 57.6 | 56.7 | 56.3 | 64.4 | 62.3 | 61.5 | 61.0 | 61.5 | 61.5 | 5.2 | 8.9 | 6.8 | 5.7 | 7.8 | 8.5 |
| Danemark | 67.1 | 73.4 | 73.2 | 73.9 | 73.1 | 71.1 | 73.8 | 77.0 | 76.4 | 76.8 | 77.3 | 76.1 | 9.0 | 4.6 | 4.2 | 3.8 | 5.4 | 6.6 |
| Estonie | 62.0 | 65.1 | 65.7 | 66.3 | 63.0 | 60.5 | 67.4 | 69.1 | 68.5 | 70.0 | 70.6 | 70.9 | 8.1 | 5.8 | 4.0 | 5.4 | 10.8 | 14.7 |
| Finlande | 58.7 | 67.3 | 68.5 | 69.0 | 67.9 | 66.9 | 61.9 | 73.2 | 73.9 | 74.0 | 73.5 | 72.5 | 14.9 | 8.1 | 7.3 | 6.8 | 7.6 | 7.8 |
| France | 51.3 | 58.6 | 59.7 | 60.4 | 60.0 | 59.9 | 60.1 | 64.9 | 65.3 | 65.6 | 66.2 | 66.3 | 14.6 | 9.7 | 8.6 | 7.9 | 9.4 | 9.7 |
| Allemagne | 54.7 | 61.4 | 63.2 | 64.3 | 65.2 | 66.1 | 60.9 | 68.5 | 69.4 | 69.7 | 70.4 | 70.8 | 10.1 | 10.3 | 8.9 | 7.7 | 7.4 | 6.6 |
| Grèce | 37.1 | 47.4 | 47.9 | 48.7 | 48.9 | 48.1 | 43.2 | 55.0 | 54.9 | 55.1 | 56.5 | 57.6 | 14.0 | 13.8 | 12.9 | 11.5 | 13.3 | 16.4 |
| Hongrie | 47.8 | 51.2 | 50.9 | 50.6 | 49.9 | 50.6 | 52.7 | 55.5 | 55.1 | 55.0 | 55.3 | 56.7 | 9.3 | 7.9 | 7.7 | 8.1 | 9.8 | 10.8 |
| Islande ^b | 74.6 | 81.6 | 81.7 | 80.3 | 77.2 | 77.0 | 79.1 | 84.2 | 83.6 | 82.5 | 82.0 | 82.7 | 5.7 | 3.1 | 2.4 | 2.6 | 5.8 | 6.8 |
| Irlande | 38.9 | 59.1 | 60.7 | 60.5 | 57.8 | 56.4 | 45.8 | 61.9 | 63.5 | 63.3 | 62.9 | 62.6 | 15.2 | 4.5 | 4.5 | 4.5 | 8.1 | 9.9 |
| Israël ^c | 46.4 | 53.3 | 54.6 | 55.6 | 55.9 | 56.9 | 51.6 | 58.7 | 59.4 | 59.5 | 60.5 | 60.9 | 10.1 | 9.1 | 8.0 | 6.6 | 7.6 | 6.6 |
| Italie | 35.4 | 46.3 | 46.6 | 47.2 | 46.4 | 46.1 | 41.9 | 50.8 | 50.7 | 51.6 | 51.1 | 51.1 | 15.5 | 8.8 | 7.9 | 8.6 | 9.3 | 9.7 |
| Japon | 56.5 | 58.8 | 59.5 | 59.7 | 59.8 | 60.1 | 58.3 | 61.3 | 61.9 | 62.2 | 62.9 | 63.2 | 3.1 | 4.1 | 3.9 | 4.0 | 5.0 | 4.8 |
| Corée | 49.8 | 53.1 | 53.2 | 53.2 | 52.2 | 52.6 | 50.8 | 54.8 | 54.8 | 54.7 | 53.9 | 54.5 | 2.0 | 3.1 | 2.8 | 2.8 | 3.2 | 3.4 |
| Luxembourg | 44.9 | 54.6 | 56.1 | 55.1 | 57.0 | 57.2 | 47.0 | 58.2 | 58.9 | 58.7 | 60.7 | 60.3 | 4.3 | 6.3 | 4.7 | 6.1 | 6.1 | 5.1 |
| Mexique | 36.2 | 42.9 | 43.6 | 44.1 | 43.0 | 44.1 | 38.1 | 44.5 | 45.3 | 45.9 | 45.2 | 46.6 | 4.9 | 3.6 | 3.8 | 4.0 | 5.0 | 5.4 |
| Pays-Bas | 52.6 | 65.4 | 67.5 | 69.3 | 69.6 | 69.4 | 57.3 | 68.8 | 70.4 | 71.7 | 72.3 | 72.6 | 8.1 | 4.9 | 4.1 | 3.4 | 3.8 | 4.5 |
| Nouvelle-Zélande | 59.5 | 68.2 | 68.7 | 68.7 | 67.4 | 66.7 | 64.6 | 71.2 | 71.6 | 71.8 | 72.0 | 71.8 | 7.9 | 4.2 | 4.0 | 4.3 | 6.3 | 7.0 |
| Norvège ^b | 67.5 | 72.3 | 74.0 | 75.4 | 74.4 | 73.3 | 70.9 | 74.8 | 75.9 | 77.4 | 76.5 | 75.6 | 4.8 | 3.4 | 2.5 | 2.5 | 2.7 | 3.1 |
| Pologne | 51.9 | 48.2 | 50.6 | 52.4 | 52.8 | 53.0 | 62.1 | 56.8 | 56.5 | 57.0 | 57.8 | 59.0 | 16.4 | 15.1 | 10.4 | 8.0 | 8.8 | 10.1 |
| Portugal | 55.0 | 62.0 | 61.9 | 62.5 | 61.6 | 61.1 | 60.0 | 68.4 | 68.8 | 68.9 | 69.0 | 69.9 | 8.3 | 9.5 | 10.1 | 9.4 | 10.7 | 12.5 |
| République slovaque | 52.6 | 51.9 | 53.0 | 54.6 | 52.8 | 52.3 | 61.2 | 60.9 | 60.7 | 61.4 | 60.6 | 61.3 | 14.1 | 14.7 | 12.6 | 11.1 | 12.9 | 14.6 |
| Slovénie | .. | 61.8 | 62.6 | 64.2 | 63.8 | 62.6 | .. | 66.7 | 66.6 | 67.5 | 67.9 | 67.4 | .. | 7.4 | 6.0 | 4.9 | 5.9 | 7.2 |
| Espagne ^b | 31.5 | 54.0 | 55.5 | 55.7 | 53.5 | 53.0 | 46.3 | 61.1 | 62.3 | 64.1 | 65.7 | 66.8 | 31.8 | 11.6 | 10.9 | 13.1 | 18.5 | 20.6 |
| Suède ^b | 70.7 | 72.1 | 73.2 | 73.2 | 70.2 | 70.3 | 77.0 | 77.7 | 78.2 | 78.2 | 76.4 | 76.7 | 8.2 | 7.2 | 6.4 | 6.4 | 8.1 | 8.3 |
| Suisse | 64.9 | 71.1 | 71.6 | 73.5 | 73.6 | 72.3 | 68.0 | 74.7 | 75.0 | 76.6 | 77.1 | 76.1 | 4.4 | 4.8 | 4.6 | 4.0 | 4.6 | 4.9 |
| Turquie | 30.4 | 22.7 | 22.8 | 23.5 | 24.2 | 26.2 | 33.2 | 25.6 | 25.7 | 26.7 | 28.4 | 30.2 | 8.3 | 11.4 | 11.3 | 11.9 | 14.7 | 13.3 |
| Royaume-Uni ^b | 62.1 | 66.8 | 66.3 | 66.9 | 65.6 | 65.3 | 67.1 | 70.3 | 69.8 | 70.2 | 70.2 | 70.2 | 7.4 | 5.0 | 4.9 | 4.8 | 6.5 | 6.9 |
| États-Unis ^b | 65.2 | 66.1 | 65.9 | 65.5 | 63.4 | 62.4 | 69.4 | 69.3 | 69.1 | 69.3 | 69.0 | 68.4 | 6.1 | 4.7 | 4.6 | 5.5 | 8.2 | 8.7 |
| OCDE (moy. pondérée) | 52.9 | 56.7 | 57.2 | 57.6 | 56.7 | 56.7 | 57.8 | 60.7 | 60.9 | 61.4 | 61.5 | 61.8 | 8.5 | 6.6 | 6.0 | 6.2 | 7.9 | 8.2 |
| Brésil | .. | 55.9 | 55.8 | 56.8 | 56.4 | .. | .. | 63.0 | 62.8 | 62.9 | 63.5 | .. | .. | 11.3 | 11.1 | 9.8 | 11.3 | .. |
| Fédération de Russie | 60.5 | 63.7 | 65.1 | 64.7 | 63.3 | 63.5 | 65.7 | 68.4 | 69.1 | 68.9 | 68.7 | 68.2 | 8.0 | 6.9 | 5.8 | 6.1 | 7.9 | 7.0 |

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'en 2005.

c) Les données statistiques sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/els/emploi/basededonnees.

Tableau C. Rapport 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 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Australie | Taux de chômage | 17.1 | 9.4 | 8.8 | 11.5 | 11.5 | 7.6 | 3.4 | 3.4 | 4.5 | 4.0 | 9.5 | 2.7 | 2.6 | 3.4 | 3.3 |
| | Taux d'activité | 70.7 | 70.8 | 70.8 | 69.2 | 68.6 | 79.7 | 82.8 | 83.1 | 82.9 | 82.8 | 44.8 | 58.2 | 58.9 | 61.1 | 62.7 |
| | Rapport emploi/population | 58.6 | 64.2 | 64.5 | 61.2 | 60.7 | 73.6 | 80.0 | 80.3 | 79.1 | 79.5 | 40.5 | 56.6 | 57.4 | 59.0 | 60.6 |
| Autriche | Taux de chômage | 5.0 | 8.7 | 8.1 | 10.0 | 8.8 | 3.3 | 3.8 | 3.3 | 4.2 | 4.0 | 3.4 | 3.0 | 2.1 | 2.4 | 2.2 |
| | Taux d'activité | 62.3 | 60.8 | 60.8 | 60.5 | 58.8 | 82.5 | 87.4 | 87.3 | 87.7 | 87.7 | 29.4 | 39.8 | 41.9 | 42.1 | 43.4 |
| | Rapport emploi/population | 59.2 | 55.5 | 55.9 | 54.5 | 53.6 | 79.8 | 84.0 | 84.4 | 84.0 | 84.2 | 28.4 | 38.6 | 41.0 | 41.1 | 42.4 |
| Belgique | Taux de chômage | 21.8 | 18.8 | 18.0 | 21.9 | 22.4 | 8.4 | 6.6 | 6.1 | 6.8 | 7.3 | 4.9 | 4.2 | 4.4 | 5.1 | 4.6 |
| | Taux d'activité | 35.2 | 33.9 | 33.4 | 32.4 | 32.5 | 79.9 | 85.3 | 85.7 | 85.6 | 86.3 | 23.5 | 35.9 | 36.1 | 37.2 | 39.2 |
| | Rapport emploi/population | 27.5 | 27.5 | 27.4 | 25.3 | 25.2 | 73.1 | 79.7 | 80.5 | 79.8 | 80.0 | 22.4 | 34.4 | 34.5 | 35.3 | 37.3 |
| Canada | Taux de chômage | 15.9 | 11.2 | 11.6 | 15.2 | 14.8 | 9.4 | 5.1 | 5.1 | 7.1 | 6.9 | 9.2 | 5.0 | 5.4 | 6.9 | 6.6 |
| | Taux d'activité | 63.9 | 66.9 | 67.5 | 65.5 | 64.5 | 83.3 | 86.6 | 86.7 | 86.4 | 86.4 | 48.1 | 60.1 | 60.8 | 61.9 | 62.5 |
| | Rapport emploi/population | 53.8 | 59.5 | 59.7 | 55.5 | 55.0 | 75.5 | 82.2 | 82.3 | 80.3 | 80.5 | 43.6 | 57.0 | 57.5 | 57.6 | 58.3 |
| Chili | Taux de chômage | .. | 17.8 | 19.7 | 22.6 | 18.6 | .. | 6.0 | 6.6 | 8.5 | 7.1 | .. | 3.8 | 3.7 | 5.3 | 4.3 |
| | Taux d'activité | .. | 32.1 | 34.2 | 33.3 | 37.5 | .. | 73.9 | 75.3 | 75.6 | 77.6 | .. | 56.5 | 57.9 | 58.4 | 60.6 |
| | Rapport emploi/population | .. | 26.4 | 27.5 | 25.8 | 30.5 | .. | 69.5 | 70.3 | 69.2 | 72.1 | .. | 54.4 | 55.7 | 55.4 | 58.0 |
| République tchèque | Taux de chômage | 8.7 | 10.7 | 9.9 | 16.6 | 18.3 | 3.4 | 4.9 | 4.0 | 5.9 | 6.4 | 3.5 | 4.6 | 3.9 | 5.7 | 6.5 |
| | Taux d'activité | 52.0 | 31.9 | 31.1 | 31.8 | 30.9 | 89.3 | 87.8 | 87.3 | 87.7 | 87.8 | 33.5 | 48.2 | 49.5 | 49.6 | 49.7 |
| | Rapport emploi/population | 47.5 | 28.5 | 28.1 | 26.5 | 25.2 | 86.3 | 83.5 | 83.8 | 82.5 | 82.2 | 32.3 | 46.0 | 47.6 | 46.8 | 46.5 |
| Danemark | Taux de chômage | 10.2 | 7.9 | 7.6 | 11.2 | 13.8 | 7.8 | 3.0 | 2.5 | 5.2 | 6.5 | 6.5 | 3.5 | 2.8 | 4.7 | 5.8 |
| | Taux d'activité | 69.1 | 70.9 | 72.4 | 71.7 | 67.4 | 87.2 | 89.0 | 89.9 | 89.7 | 89.0 | 53.7 | 60.8 | 59.0 | 60.3 | 61.1 |
| | Rapport emploi/population | 62.1 | 65.3 | 66.9 | 63.6 | 58.1 | 80.5 | 86.3 | 87.6 | 85.1 | 83.2 | 50.2 | 58.6 | 57.3 | 57.5 | 57.6 |
| Estonie | Taux de chômage | 11.3 | 9.8 | 11.7 | 26.8 | 32.0 | 7.3 | 4.2 | 4.9 | 12.9 | 15.2 | 5.2 | 3.5 | 4.1 | 9.4 | 16.2 |
| | Taux d'activité | 53.2 | 38.7 | 41.9 | 40.4 | 38.8 | 89.7 | 88.3 | 88.0 | 87.6 | 88.1 | 45.3 | 61.7 | 64.9 | 66.6 | 64.2 |
| | Rapport emploi/population | 47.2 | 34.9 | 37.0 | 29.6 | 26.4 | 83.1 | 84.5 | 83.7 | 76.2 | 74.6 | 42.9 | 59.5 | 62.2 | 60.4 | 53.8 |
| Finlande | Taux de chômage | 31.2 | 15.7 | 15.7 | 21.6 | 20.3 | 14.1 | 5.3 | 4.8 | 6.6 | 6.9 | 19.0 | 6.5 | 5.5 | 6.3 | 6.5 |
| | Taux d'activité | 46.3 | 55.0 | 55.1 | 49.2 | 50.8 | 87.1 | 88.0 | 88.6 | 88.2 | 87.6 | 41.3 | 58.8 | 59.7 | 59.3 | 60.2 |
| | Rapport emploi/population | 31.9 | 46.4 | 46.4 | 38.5 | 40.5 | 74.9 | 83.3 | 84.3 | 82.4 | 81.5 | 33.5 | 55.0 | 56.4 | 55.6 | 56.3 |
| France | Taux de chômage | 28.8 | 18.9 | 18.4 | 22.8 | 22.5 | 11.1 | 6.9 | 6.3 | 7.7 | 8.0 | 6.7 | 5.1 | 4.6 | 6.2 | 6.7 |
| | Taux d'activité | 36.7 | 38.7 | 39.0 | 40.4 | 39.7 | 85.9 | 88.2 | 88.7 | 88.8 | 88.9 | 31.5 | 40.2 | 40.0 | 41.4 | 42.5 |
| | Rapport emploi/population | 26.1 | 31.4 | 31.9 | 31.2 | 30.8 | 76.3 | 82.0 | 83.1 | 82.0 | 81.8 | 29.4 | 38.2 | 38.2 | 38.8 | 39.7 |
| Allemagne | Taux de chômage | 8.2 | 11.7 | 10.4 | 11.0 | 9.7 | 8.1 | 8.0 | 7.0 | 7.3 | 6.6 | 11.6 | 10.3 | 8.5 | 8.0 | 7.7 |
| | Taux d'activité | 56.0 | 52.0 | 52.7 | 52.3 | 51.8 | 82.9 | 87.2 | 87.0 | 87.2 | 87.3 | 40.6 | 57.2 | 58.7 | 61.0 | 62.5 |
| | Rapport emploi/population | 51.4 | 45.9 | 47.2 | 46.6 | 46.8 | 76.2 | 80.3 | 81.0 | 80.8 | 81.5 | 35.9 | 51.3 | 53.8 | 56.1 | 57.7 |
| Grèce | Taux de chômage | 27.7 | 22.9 | 22.1 | 25.8 | 32.9 | 7.0 | 7.8 | 7.2 | 8.9 | 12.0 | 3.1 | 3.4 | 3.2 | 4.6 | 6.3 |
| | Taux d'activité | 36.9 | 31.1 | 30.2 | 30.9 | 30.3 | 73.7 | 81.9 | 82.0 | 82.8 | 83.3 | 40.7 | 43.9 | 44.2 | 44.2 | 45.1 |
| | Rapport emploi/population | 26.7 | 24.0 | 23.5 | 22.9 | 20.4 | 68.6 | 75.6 | 76.1 | 75.4 | 73.3 | 39.5 | 42.4 | 42.8 | 42.2 | 42.3 |
| Hongrie | Taux de chômage | 20.9 | 18.0 | 19.9 | 26.5 | 26.6 | 9.3 | 6.8 | 7.1 | 9.1 | 10.4 | 7.0 | 4.2 | 5.0 | 6.3 | 7.8 |
| | Taux d'activité | 39.0 | 25.6 | 25.0 | 24.6 | 24.9 | 79.0 | 80.0 | 80.1 | 80.2 | 80.9 | 18.3 | 34.5 | 33.1 | 35.0 | 37.3 |
| | Rapport emploi/population | 30.8 | 21.0 | 20.0 | 18.1 | 18.3 | 71.7 | 74.6 | 74.4 | 72.9 | 72.5 | 17.0 | 33.1 | 31.4 | 32.8 | 34.4 |

Tableau C. Rapport 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 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Islande ^a | Taux de chômage | 11.5 | 7.2 | 8.2 | 16.0 | 16.2 | 4.2 | 1.3 | 2.0 | 6.2 | 6.3 | 3.8 | 0.9 | 1.6 | 3.6 | 4.4 |
| | Taux d'activité | 58.5 | 80.1 | 78.6 | 73.4 | 74.0 | 91.3 | 90.6 | 89.9 | 89.3 | 89.4 | 88.1 | 85.7 | 84.7 | 83.8 | 84.2 |
| | Rapport emploi/population | 51.7 | 74.3 | 72.1 | 61.7 | 62.1 | 87.5 | 89.4 | 88.1 | 83.8 | 83.7 | 84.7 | 84.9 | 83.3 | 80.8 | 80.5 |
| Irlande | Taux de chômage | 24.2 | 10.0 | 12.5 | 25.9 | 28.7 | 13.4 | 3.9 | 4.8 | 10.8 | 12.6 | 8.5 | 2.2 | 3.2 | 6.0 | 8.2 |
| | Taux d'activité | 44.2 | 55.4 | 53.1 | 49.0 | 43.1 | 72.4 | 82.0 | 81.8 | 81.3 | 81.0 | 43.2 | 55.4 | 55.8 | 55.2 | 55.3 |
| | Rapport emploi/population | 33.5 | 49.8 | 46.5 | 36.3 | 30.7 | 62.7 | 78.8 | 77.9 | 72.6 | 70.8 | 39.5 | 54.2 | 54.0 | 51.9 | 50.8 |
| Israël ^b | Taux de chômage | 16.7 | 16.1 | 12.6 | 14.6 | 13.7 | 6.3 | 6.2 | 5.4 | 6.9 | 6.0 | 5.1 | 5.3 | 4.5 | 5.4 | 4.8 |
| | Taux d'activité | 34.8 | 32.4 | 31.6 | 31.4 | 31.3 | 74.8 | 77.8 | 78.1 | 78.2 | 78.7 | 49.7 | 60.4 | 61.2 | 62.1 | 62.9 |
| | Rapport emploi/population | 29.0 | 27.2 | 27.6 | 26.8 | 27.0 | 70.0 | 73.0 | 73.9 | 72.8 | 73.9 | 47.2 | 57.2 | 58.4 | 58.8 | 59.8 |
| Italie | Taux de chômage | 30.5 | 20.3 | 21.3 | 25.4 | 27.9 | 8.2 | 5.3 | 6.0 | 7.0 | 7.6 | 3.4 | 2.4 | 3.1 | 3.4 | 3.6 |
| | Taux d'activité | 40.7 | 30.9 | 30.9 | 29.1 | 28.4 | 71.7 | 77.6 | 78.1 | 77.2 | 76.9 | 30.4 | 34.6 | 35.5 | 37.0 | 38.0 |
| | Rapport emploi/population | 28.3 | 24.7 | 24.4 | 21.7 | 20.5 | 65.8 | 73.5 | 73.5 | 71.9 | 71.1 | 29.4 | 33.8 | 34.4 | 35.7 | 36.6 |
| Japon | Taux de chômage | 5.5 | 7.7 | 7.2 | 9.1 | 9.2 | 2.4 | 3.7 | 3.9 | 4.9 | 4.9 | 3.5 | 3.4 | 3.6 | 4.6 | 5.0 |
| | Taux d'activité | 47.6 | 44.9 | 44.6 | 43.9 | 43.1 | 81.4 | 83.3 | 83.4 | 83.7 | 84.0 | 66.1 | 68.4 | 68.8 | 68.7 | 68.7 |
| | Rapport emploi/population | 45.0 | 41.4 | 41.4 | 39.9 | 39.2 | 79.5 | 80.2 | 80.2 | 79.6 | 79.9 | 63.7 | 66.1 | 66.3 | 65.5 | 65.2 |
| Corée | Taux de chômage | 7.2 | 8.8 | 9.3 | 9.8 | 9.8 | 1.9 | 3.1 | 3.0 | 3.6 | 3.5 | 0.6 | 2.2 | 2.0 | 2.3 | 2.9 |
| | Taux d'activité | 37.2 | 28.2 | 26.3 | 25.4 | 25.5 | 75.1 | 76.4 | 76.6 | 76.0 | 76.4 | 63.3 | 62.0 | 61.8 | 61.8 | 62.7 |
| | Rapport emploi/population | 34.5 | 25.7 | 23.8 | 22.9 | 23.0 | 73.6 | 74.0 | 74.2 | 73.3 | 73.8 | 62.9 | 60.6 | 60.6 | 60.4 | 60.9 |
| Luxembourg | Taux de chômage | 7.9 | 15.2 | 17.9 | 17.2 | 14.2 | 3.0 | 3.4 | 4.2 | 4.2 | 3.9 | 0.7 | 2.1 | 2.7 | 3.0 | 2.3 |
| | Taux d'activité | 46.5 | 26.5 | 29.0 | 32.3 | 24.7 | 75.8 | 84.7 | 83.4 | 84.8 | 85.7 | 23.3 | 32.7 | 35.1 | 39.4 | 40.6 |
| | Rapport emploi/population | 42.8 | 22.5 | 23.8 | 26.7 | 21.2 | 73.5 | 81.9 | 80.0 | 81.2 | 82.3 | 23.2 | 32.0 | 34.1 | 38.2 | 39.6 |
| Mexique | Taux de chômage | 7.1 | 6.7 | 7.0 | 10.0 | 9.5 | 3.3 | 2.7 | 2.8 | 4.2 | 4.5 | 1.9 | 1.6 | 1.9 | 3.1 | 3.2 |
| | Taux d'activité | 54.1 | 47.4 | 47.7 | 45.8 | 47.2 | 67.2 | 72.3 | 72.6 | 72.4 | 73.3 | 53.5 | 55.6 | 55.8 | 54.2 | 56.2 |
| | Rapport emploi/population | 50.3 | 44.2 | 44.3 | 41.2 | 42.7 | 65.0 | 70.3 | 70.6 | 69.4 | 70.0 | 52.4 | 54.7 | 54.7 | 52.5 | 54.5 |
| Pays-Bas | Taux de chômage | 10.2 | 7.0 | 6.4 | 7.7 | 8.7 | 6.3 | 2.8 | 2.2 | 2.9 | 3.6 | 3.5 | 4.0 | 3.4 | 3.3 | 4.0 |
| | Taux d'activité | 61.7 | 70.4 | 71.3 | 70.8 | 69.0 | 78.7 | 86.8 | 87.7 | 87.9 | 87.8 | 30.0 | 50.8 | 53.5 | 55.1 | 56.3 |
| | Rapport emploi/population | 55.4 | 65.5 | 66.8 | 65.3 | 63.0 | 73.7 | 84.4 | 85.8 | 85.4 | 84.6 | 29.0 | 48.8 | 51.7 | 53.3 | 54.1 |
| Nouvelle-Zélande | Taux de chômage | 15.5 | 10.1 | 11.4 | 16.6 | 17.1 | 6.8 | 2.6 | 2.9 | 4.4 | 4.9 | 4.8 | 1.5 | 2.0 | 3.2 | 3.4 |
| | Taux d'activité | 66.1 | 64.7 | 63.3 | 61.9 | 60.4 | 81.3 | 84.1 | 84.4 | 84.3 | 84.1 | 49.4 | 72.9 | 73.2 | 74.5 | 75.9 |
| | Rapport emploi/population | 55.9 | 58.2 | 56.1 | 51.6 | 50.1 | 75.8 | 81.9 | 81.9 | 80.6 | 80.0 | 47.1 | 71.8 | 71.7 | 72.1 | 73.3 |
| Norvège ^d | Taux de chômage | 12.6 | 7.3 | 7.5 | 9.2 | 9.3 | 4.5 | 1.9 | 2.0 | 2.5 | 3.1 | 2.6 | 1.0 | 1.0 | 1.1 | 1.4 |
| | Taux d'activité | 55.4 | 59.4 | 62.7 | 58.5 | 57.4 | 85.1 | 87.5 | 88.5 | 88.1 | 87.4 | 63.3 | 69.7 | 70.0 | 69.5 | 69.6 |
| | Rapport emploi/population | 48.4 | 55.1 | 58.0 | 53.2 | 52.0 | 81.3 | 85.8 | 86.8 | 86.0 | 84.7 | 61.6 | 69.0 | 69.3 | 68.7 | 68.6 |
| Pologne | Taux de chômage | 32.6 | 21.7 | 17.3 | 20.7 | 23.7 | 12.8 | 8.4 | 6.1 | 6.9 | 8.3 | 7.0 | 6.8 | 5.3 | 6.3 | 7.1 |
| | Taux d'activité | 41.5 | 33.0 | 33.1 | 33.8 | 34.5 | 84.7 | 81.7 | 82.5 | 83.4 | 84.1 | 37.0 | 31.8 | 33.3 | 34.5 | 36.7 |
| | Rapport emploi/population | 28.0 | 25.8 | 27.3 | 26.8 | 26.3 | 73.8 | 74.9 | 77.5 | 77.6 | 77.1 | 34.4 | 29.7 | 31.6 | 32.3 | 34.0 |
| Portugal | Taux de chômage | 14.1 | 16.6 | 16.4 | 20.0 | 22.3 | 6.0 | 7.8 | 7.3 | 9.3 | 10.7 | 4.0 | 6.5 | 6.6 | 7.7 | 8.9 |
| | Taux d'activité | 47.2 | 41.9 | 41.6 | 39.2 | 36.7 | 83.8 | 87.8 | 88.0 | 87.9 | 88.7 | 47.9 | 54.4 | 54.4 | 53.9 | 54.0 |
| | Rapport emploi/population | 40.5 | 34.9 | 34.7 | 31.3 | 28.5 | 78.7 | 81.0 | 81.6 | 79.7 | 79.2 | 45.9 | 50.9 | 50.8 | 49.7 | 49.2 |

Tableau C. Rapport 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 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| République slovaque | Taux de chômage | 27.3 | 20.1 | 18.8 | 27.3 | 33.6 | 11.0 | 10.1 | 8.8 | 10.8 | 12.8 | 9.0 | 8.1 | 6.5 | 7.7 | 10.1 |
| | Taux d'activité | 47.3 | 34.5 | 32.3 | 31.3 | 31.0 | 88.0 | 86.8 | 87.8 | 87.2 | 86.9 | 23.5 | 38.8 | 42.0 | 42.9 | 45.2 |
| | Rapport emploi/population | 34.4 | 27.6 | 26.2 | 22.8 | 20.5 | 78.4 | 78.0 | 80.1 | 77.8 | 75.8 | 21.3 | 35.7 | 39.3 | 39.6 | 40.6 |
| Slovénie | Taux de chômage | .. | 10.1 | 10.4 | 13.6 | 14.7 | .. | 4.5 | 3.7 | 5.3 | 7.0 | .. | 3.3 | 4.0 | 3.6 | 4.0 |
| | Taux d'activité | .. | 41.8 | 42.9 | 40.9 | 39.9 | .. | 89.3 | 90.1 | 89.6 | 90.0 | .. | 34.6 | 34.2 | 36.9 | 36.5 |
| | Rapport emploi/population | .. | 37.6 | 38.4 | 35.3 | 34.1 | .. | 85.3 | 86.8 | 84.8 | 83.7 | .. | 33.5 | 32.8 | 35.6 | 35.0 |
| Espagne ^a | Taux de chômage | 42.9 | 18.2 | 24.6 | 37.9 | 41.6 | 20.9 | 7.2 | 10.2 | 16.5 | 18.6 | 12.4 | 5.9 | 7.3 | 12.1 | 14.1 |
| | Taux d'activité | 49.4 | 52.4 | 52.5 | 49.5 | 46.9 | 73.9 | 82.8 | 83.8 | 84.7 | 85.5 | 37.3 | 47.4 | 49.2 | 50.2 | 50.8 |
| | Rapport emploi/population | 28.3 | 42.9 | 39.5 | 30.8 | 27.4 | 58.4 | 76.8 | 75.3 | 70.7 | 69.6 | 32.7 | 44.6 | 45.6 | 44.1 | 43.6 |
| Suède ^a | Taux de chômage | 22.7 | 18.8 | 19.2 | 24.8 | 25.2 | 8.1 | 4.4 | 4.3 | 6.2 | 6.1 | 6.9 | 3.9 | 3.8 | 5.2 | 5.3 |
| | Taux d'activité | 53.5 | 57.6 | 57.4 | 51.1 | 51.5 | 89.2 | 90.0 | 90.4 | 90.0 | 90.6 | 66.5 | 73.0 | 73.0 | 74.0 | 74.6 |
| | Rapport emploi/population | 41.3 | 46.8 | 46.4 | 38.4 | 38.5 | 81.9 | 86.1 | 86.5 | 84.4 | 85.0 | 61.9 | 70.1 | 70.3 | 70.1 | 70.6 |
| Suisse | Taux de chômage | 5.8 | 7.1 | 7.0 | 8.4 | 7.2 | 3.6 | 3.1 | 2.9 | 3.7 | 4.0 | 4.1 | 3.1 | 2.6 | 2.7 | 3.4 |
| | Taux d'activité | 64.0 | 67.4 | 67.1 | 67.3 | 66.5 | 86.2 | 88.9 | 89.8 | 90.0 | 89.6 | 63.7 | 69.3 | 70.2 | 70.2 | 70.7 |
| | Rapport emploi/population | 60.3 | 62.6 | 62.4 | 61.6 | 61.7 | 83.2 | 86.1 | 87.2 | 86.7 | 86.0 | 61.1 | 67.2 | 68.4 | 68.3 | 68.3 |
| Turquie | Taux de chômage | 16.0 | 20.0 | 20.5 | 25.3 | 21.7 | 6.2 | 8.5 | 9.4 | 12.3 | 10.4 | 2.3 | 4.3 | 5.1 | 6.4 | 5.8 |
| | Taux d'activité | 51.2 | 37.7 | 38.1 | 38.7 | 38.3 | 63.7 | 58.2 | 59.0 | 60.3 | 61.8 | 41.8 | 28.3 | 28.9 | 30.1 | 31.4 |
| | Rapport emploi/population | 43.0 | 30.2 | 30.3 | 28.9 | 30.0 | 59.8 | 53.2 | 53.5 | 52.9 | 55.4 | 40.8 | 27.1 | 27.4 | 28.2 | 29.6 |
| Royaume-Uni ^a | Taux de chômage | 16.1 | 14.4 | 14.1 | 18.9 | 19.1 | 8.2 | 3.7 | 3.9 | 6.1 | 6.1 | 9.1 | 3.3 | 2.8 | 4.6 | 4.9 |
| | Taux d'activité | 70.1 | 65.3 | 65.6 | 64.2 | 62.9 | 83.4 | 84.5 | 84.9 | 85.0 | 85.0 | 52.1 | 59.3 | 59.9 | 60.3 | 59.6 |
| | Rapport emploi/population | 58.8 | 55.9 | 56.4 | 52.1 | 50.9 | 76.5 | 81.3 | 81.6 | 79.8 | 79.8 | 47.4 | 57.4 | 58.2 | 57.5 | 56.7 |
| États-Unis ^a | Taux de chômage | 12.5 | 10.5 | 12.8 | 17.6 | 18.4 | 5.0 | 3.7 | 4.8 | 8.3 | 8.6 | 4.1 | 3.1 | 3.7 | 6.6 | 7.1 |
| | Taux d'activité | 66.4 | 59.4 | 58.8 | 56.9 | 55.2 | 83.4 | 83.0 | 83.1 | 82.6 | 82.2 | 56.8 | 63.8 | 64.5 | 64.9 | 64.9 |
| | Rapport emploi/population | 58.1 | 53.1 | 51.2 | 46.9 | 45.0 | 79.2 | 79.9 | 79.1 | 75.8 | 75.1 | 54.4 | 61.8 | 62.1 | 60.6 | 60.3 |
| OCDE (moy. pondérée) | Taux de chômage | 14.4 | 12.0 | 12.7 | 16.7 | 16.7 | 6.7 | 4.9 | 5.2 | 7.3 | 7.5 | 5.4 | 4.0 | 4.1 | 5.7 | 6.1 |
| | Taux d'activité | 53.6 | 49.0 | 49.0 | 47.9 | 47.4 | 79.8 | 81.0 | 81.3 | 81.2 | 81.4 | 48.5 | 55.7 | 56.3 | 56.9 | 57.5 |
| | Rapport emploi/population | 45.8 | 43.1 | 42.8 | 40.0 | 39.5 | 74.5 | 77.0 | 77.1 | 75.3 | 75.3 | 45.9 | 53.5 | 54.1 | 53.6 | 54.0 |
| Brésil | Taux de chômage | .. | 16.8 | 15.5 | 17.8 | .. | .. | 6.1 | 5.3 | 6.3 | .. | .. | 2.9 | 2.4 | 3.0 | .. |
| | Taux d'activité | .. | 63.5 | 63.2 | 62.7 | .. | .. | 81.0 | 81.2 | 82.0 | .. | .. | 55.3 | 56.5 | 55.5 | .. |
| | Rapport emploi/population | .. | 52.9 | 53.4 | 51.5 | .. | .. | 76.1 | 77.0 | 76.9 | .. | .. | 53.7 | 55.1 | 53.8 | .. |
| Fédération de Russie | Taux de chômage | 16.3 | 14.5 | 14.1 | 18.6 | 17.2 | 6.9 | 5.2 | 5.3 | 7.2 | 6.4 | 5.3 | 3.1 | 4.1 | 5.6 | 4.9 |
| | Taux d'activité | 50.8 | 41.0 | 44.9 | 44.9 | 43.5 | 88.6 | 89.2 | 88.7 | 88.5 | 89.0 | 33.9 | 50.3 | 49.2 | 47.8 | 46.6 |
| | Rapport emploi/population | 42.6 | 35.0 | 38.6 | 36.5 | 36.0 | 82.4 | 84.6 | 84.0 | 82.1 | 83.3 | 32.1 | 48.8 | 47.2 | 45.1 | 44.4 |

Tableau C. Rapport 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 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Australie | Taux de chômage | 17.7 | 9.5 | 9.1 | 12.5 | 11.9 | 7.8 | 2.9 | 2.9 | 4.5 | 3.7 | 11.4 | 2.8 | 3.1 | 3.7 | 3.7 |
| | Taux d'activité | 73.0 | 71.8 | 72.0 | 70.6 | 69.8 | 91.6 | 90.8 | 90.9 | 90.3 | 90.6 | 61.7 | 67.7 | 67.7 | 69.3 | 71.3 |
| | Rapport emploi/population | 60.1 | 65.0 | 65.5 | 61.7 | 61.5 | 84.4 | 88.1 | 88.3 | 86.3 | 87.2 | 54.7 | 65.8 | 65.7 | 66.7 | 68.6 |
| Autriche | Taux de chômage | 4.7 | 8.3 | 7.9 | 10.5 | 8.9 | 2.9 | 3.3 | 3.1 | 4.4 | 4.2 | 3.8 | 2.9 | 1.8 | 2.5 | 2.5 |
| | Taux d'activité | 65.3 | 65.0 | 64.6 | 64.0 | 63.6 | 93.1 | 93.7 | 93.0 | 92.6 | 92.5 | 41.3 | 51.3 | 52.8 | 52.3 | 53.0 |
| | Rapport emploi/population | 62.3 | 59.6 | 59.5 | 57.3 | 57.9 | 90.4 | 90.6 | 90.2 | 88.5 | 88.7 | 39.8 | 49.8 | 51.8 | 51.0 | 51.6 |
| Belgique | Taux de chômage | 20.5 | 17.1 | 17.3 | 21.5 | 22.4 | 6.4 | 5.9 | 5.7 | 6.7 | 7.2 | 4.5 | 3.6 | 3.6 | 5.0 | 4.2 |
| | Taux d'activité | 37.3 | 36.1 | 36.0 | 34.9 | 35.2 | 92.1 | 92.5 | 92.3 | 91.8 | 92.2 | 34.5 | 44.4 | 44.4 | 45.2 | 47.6 |
| | Rapport emploi/population | 29.7 | 29.9 | 29.7 | 27.4 | 27.3 | 86.2 | 87.0 | 87.0 | 85.7 | 85.5 | 33.0 | 42.9 | 42.8 | 42.9 | 45.6 |
| Canada | Taux de chômage | 17.9 | 12.3 | 13.1 | 18.0 | 17.1 | 9.6 | 5.3 | 5.3 | 8.0 | 7.3 | 9.7 | 5.2 | 5.8 | 8.0 | 7.5 |
| | Taux d'activité | 65.9 | 67.4 | 68.0 | 65.7 | 64.4 | 91.2 | 91.1 | 91.5 | 90.7 | 90.5 | 59.5 | 67.1 | 67.2 | 67.6 | 68.4 |
| | Rapport emploi/population | 54.1 | 59.1 | 59.1 | 53.9 | 53.4 | 82.5 | 86.3 | 86.6 | 83.5 | 83.9 | 53.7 | 63.6 | 63.3 | 62.2 | 63.3 |
| Chili | Taux de chômage | .. | 16.1 | 17.8 | 21.5 | 16.6 | .. | 5.2 | 5.5 | 7.8 | 6.1 | .. | 3.8 | 3.8 | 5.8 | 4.5 |
| | Taux d'activité | .. | 39.0 | 41.5 | 39.7 | 43.8 | .. | 93.9 | 93.9 | 93.6 | 92.5 | .. | 80.2 | 81.2 | 81.5 | 82.2 |
| | Rapport emploi/population | .. | 32.7 | 34.1 | 31.2 | 36.6 | .. | 89.0 | 88.7 | 86.3 | 86.9 | .. | 77.2 | 78.2 | 76.7 | 78.5 |
| République tchèque | Taux de chômage | 7.9 | 10.6 | 9.8 | 16.6 | 18.3 | 2.5 | 3.5 | 2.8 | 4.8 | 5.2 | 3.5 | 4.5 | 3.5 | 5.6 | 6.5 |
| | Taux d'activité | 59.9 | 36.7 | 35.9 | 37.3 | 36.2 | 95.3 | 95.0 | 94.8 | 95.1 | 95.5 | 49.0 | 62.4 | 64.2 | 63.2 | 62.5 |
| | Rapport emploi/population | 55.2 | 32.8 | 32.3 | 31.1 | 29.6 | 92.9 | 91.7 | 92.1 | 90.5 | 90.5 | 47.3 | 59.6 | 61.9 | 59.6 | 58.4 |
| Danemark | Taux de chômage | 10.2 | 8.2 | 6.8 | 12.4 | 15.8 | 6.7 | 2.6 | 2.3 | 5.7 | 7.1 | 6.3 | 3.1 | 2.5 | 5.3 | 6.8 |
| | Taux d'activité | 72.1 | 72.3 | 73.4 | 72.6 | 67.5 | 91.9 | 92.5 | 93.4 | 92.4 | 92.4 | 63.8 | 66.9 | 66.3 | 67.7 | 67.3 |
| | Rapport emploi/population | 64.8 | 66.3 | 68.4 | 63.6 | 56.9 | 85.7 | 90.2 | 91.2 | 87.2 | 85.9 | 59.8 | 64.9 | 64.6 | 64.1 | 62.7 |
| Estonie | Taux de chômage | 11.0 | 11.7 | 12.0 | 30.3 | 33.5 | 6.9 | 4.2 | 4.8 | 15.8 | 17.6 | 4.9 | 6.8 | 5.2 | 11.8 | 19.0 |
| | Taux d'activité | 62.1 | 44.9 | 46.1 | 46.0 | 43.3 | 93.6 | 93.3 | 92.6 | 91.4 | 91.4 | 60.6 | 62.8 | 68.5 | 67.4 | 64.5 |
| | Rapport emploi/population | 55.3 | 39.7 | 40.6 | 32.1 | 28.8 | 87.2 | 89.4 | 88.1 | 77.0 | 75.4 | 57.7 | 58.6 | 64.9 | 59.4 | 52.2 |
| Finlande | Taux de chômage | 31.5 | 14.8 | 15.3 | 24.5 | 21.6 | 15.5 | 4.8 | 4.3 | 7.1 | 7.4 | 20.4 | 6.9 | 5.7 | 7.1 | 7.3 |
| | Taux d'activité | 51.2 | 56.3 | 56.4 | 47.2 | 52.1 | 90.2 | 90.3 | 91.2 | 90.8 | 90.6 | 43.9 | 59.2 | 60.5 | 58.9 | 60.0 |
| | Rapport emploi/population | 35.1 | 47.9 | 47.8 | 35.6 | 40.8 | 76.2 | 85.9 | 87.3 | 84.4 | 83.9 | 35.0 | 55.1 | 57.0 | 54.7 | 55.6 |
| France | Taux de chômage | 27.2 | 18.2 | 18.5 | 23.6 | 21.9 | 9.5 | 6.3 | 5.6 | 7.2 | 7.5 | 7.0 | 5.3 | 4.8 | 6.4 | 6.9 |
| | Taux d'activité | 38.7 | 42.1 | 42.5 | 43.6 | 43.3 | 95.2 | 94.2 | 94.5 | 94.4 | 94.2 | 36.9 | 42.7 | 42.6 | 44.2 | 45.2 |
| | Rapport emploi/population | 28.2 | 34.4 | 34.7 | 33.3 | 33.9 | 86.2 | 88.3 | 89.1 | 87.6 | 87.1 | 34.3 | 40.5 | 40.6 | 41.3 | 42.1 |
| Allemagne | Taux de chômage | 8.2 | 12.2 | 10.7 | 12.0 | 10.4 | 6.5 | 7.8 | 6.9 | 7.6 | 7.1 | 10.5 | 9.7 | 8.1 | 8.0 | 8.1 |
| | Taux d'activité | 58.8 | 54.9 | 55.6 | 55.2 | 54.7 | 92.9 | 93.8 | 93.5 | 93.2 | 93.1 | 53.1 | 65.8 | 67.2 | 69.3 | 70.7 |
| | Rapport emploi/population | 53.9 | 48.2 | 49.7 | 48.6 | 49.0 | 86.8 | 86.4 | 87.1 | 86.1 | 86.5 | 47.5 | 59.4 | 61.7 | 63.8 | 65.0 |
| Grèce | Taux de chômage | 19.8 | 15.7 | 17.0 | 19.4 | 26.7 | 4.8 | 4.7 | 4.5 | 6.4 | 9.4 | 3.3 | 2.9 | 2.9 | 4.1 | 6.2 |
| | Taux d'activité | 41.8 | 34.7 | 34.3 | 34.4 | 33.4 | 94.5 | 94.6 | 94.4 | 94.4 | 94.2 | 60.1 | 60.8 | 60.9 | 60.1 | 60.2 |
| | Rapport emploi/population | 33.5 | 29.2 | 28.5 | 27.7 | 24.5 | 90.0 | 90.1 | 90.2 | 88.4 | 85.3 | 58.1 | 59.1 | 59.1 | 57.7 | 56.5 |
| Hongrie | Taux de chômage | 24.6 | 17.6 | 19.1 | 28.2 | 27.9 | 10.2 | 6.5 | 6.9 | 9.2 | 10.6 | 6.8 | 4.5 | 5.0 | 6.4 | 8.2 |
| | Taux d'activité | 42.7 | 29.3 | 28.6 | 27.7 | 27.7 | 86.9 | 86.9 | 87.0 | 86.9 | 87.2 | 28.4 | 43.6 | 40.5 | 42.6 | 43.1 |
| | Rapport emploi/population | 32.2 | 24.2 | 23.2 | 19.9 | 20.0 | 78.0 | 81.3 | 81.0 | 78.9 | 77.9 | 26.5 | 41.7 | 38.5 | 39.9 | 39.6 |

Tableau C. Rapport 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 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Islande ^a | Taux de chômage | 13.0 | 8.0 | 9.0 | 19.9 | 18.3 | 3.5 | 1.2 | 2.2 | 7.2 | 7.0 | 3.8 | 0.9 | 2.5 | 4.9 | 5.1 |
| | Taux d'activité | 57.9 | 80.0 | 77.4 | 70.7 | 71.7 | 96.1 | 95.3 | 95.0 | 93.7 | 93.4 | 95.9 | 90.4 | 90.9 | 89.3 | 88.4 |
| | Rapport emploi/population | 50.4 | 73.6 | 70.5 | 56.7 | 58.5 | 92.7 | 94.2 | 92.9 | 86.9 | 86.9 | 92.3 | 89.6 | 88.7 | 85.0 | 83.9 |
| Irlande | Taux de chômage | 25.4 | 10.4 | 14.9 | 32.4 | 34.8 | 13.4 | 4.2 | 5.8 | 14.0 | 15.9 | 8.6 | 2.4 | 3.6 | 7.8 | 10.5 |
| | Taux d'activité | 48.7 | 58.6 | 55.9 | 50.5 | 44.2 | 91.3 | 91.6 | 91.7 | 90.8 | 89.9 | 64.9 | 69.8 | 68.9 | 67.5 | 65.3 |
| | Rapport emploi/population | 36.3 | 52.5 | 47.5 | 34.1 | 28.8 | 79.0 | 87.8 | 86.4 | 78.0 | 75.6 | 59.3 | 68.1 | 66.5 | 62.2 | 58.4 |
| Israël ^b | Taux de chômage | 14.5 | 15.0 | 11.9 | 15.7 | 14.5 | 4.8 | 5.7 | 5.1 | 6.9 | 6.2 | 5.1 | 5.9 | 4.6 | 5.6 | 5.2 |
| | Taux d'activité | 35.3 | 30.7 | 30.1 | 29.1 | 28.9 | 85.9 | 83.7 | 83.9 | 83.3 | 83.8 | 69.4 | 71.4 | 71.7 | 72.1 | 72.5 |
| | Rapport emploi/population | 30.1 | 26.1 | 26.5 | 24.6 | 24.7 | 81.8 | 78.9 | 79.6 | 77.5 | 78.6 | 65.8 | 67.2 | 68.4 | 68.0 | 68.8 |
| Italie | Taux de chômage | 26.3 | 18.2 | 18.9 | 23.3 | 26.8 | 6.1 | 4.0 | 4.7 | 5.9 | 6.6 | 3.4 | 2.6 | 3.2 | 3.7 | 3.9 |
| | Taux d'activité | 46.9 | 36.1 | 35.9 | 34.0 | 33.2 | 90.8 | 91.0 | 91.0 | 90.0 | 89.4 | 48.1 | 46.3 | 47.0 | 48.5 | 49.6 |
| | Rapport emploi/population | 34.5 | 29.6 | 29.1 | 26.1 | 24.3 | 85.3 | 87.3 | 86.7 | 84.7 | 83.5 | 46.5 | 45.1 | 45.5 | 46.7 | 47.7 |
| Japon | Taux de chômage | 5.6 | 8.3 | 7.9 | 10.1 | 10.4 | 2.0 | 3.6 | 3.8 | 4.9 | 4.9 | 4.5 | 4.1 | 4.3 | 5.4 | 6.1 |
| | Taux d'activité | 48.0 | 45.1 | 44.5 | 43.0 | 42.3 | 97.5 | 96.3 | 96.3 | 96.1 | 96.2 | 85.0 | 84.9 | 85.1 | 84.4 | 83.9 |
| | Rapport emploi/population | 45.4 | 41.3 | 41.0 | 38.7 | 37.9 | 95.5 | 92.8 | 92.6 | 91.3 | 91.4 | 81.2 | 81.5 | 81.4 | 79.8 | 78.8 |
| Corée | Taux de chômage | 9.2 | 11.4 | 11.5 | 11.9 | 11.2 | 2.5 | 3.6 | 3.5 | 4.1 | 3.8 | 0.9 | 2.7 | 2.6 | 2.8 | 3.4 |
| | Taux d'activité | 31.8 | 23.1 | 21.0 | 20.4 | 20.2 | 94.6 | 90.5 | 90.5 | 90.0 | 90.3 | 79.2 | 76.8 | 76.3 | 76.6 | 77.7 |
| | Rapport emploi/population | 28.9 | 20.5 | 18.5 | 18.0 | 17.9 | 92.3 | 87.3 | 87.3 | 86.3 | 86.8 | 78.5 | 74.7 | 74.3 | 74.5 | 75.1 |
| Luxembourg | Taux de chômage | 8.5 | 13.5 | 12.5 | 16.7 | 17.6 | 2.5 | 2.8 | 3.8 | 3.5 | 3.0 | 0.4 | 2.3 | 2.5 | 2.4 | 2.4 |
| | Taux d'activité | 47.9 | 30.6 | 30.9 | 34.9 | 26.8 | 94.9 | 94.9 | 93.7 | 94.1 | 94.8 | 33.6 | 36.4 | 39.7 | 47.7 | 48.8 |
| | Rapport emploi/population | 43.8 | 26.5 | 27.0 | 29.1 | 22.1 | 92.6 | 92.2 | 90.2 | 90.8 | 92.0 | 33.5 | 35.6 | 38.7 | 46.5 | 47.7 |
| Mexique | Taux de chômage | 6.5 | 6.2 | 6.2 | 9.7 | 9.1 | 3.2 | 2.5 | 2.6 | 4.5 | 4.5 | 2.0 | 2.0 | 2.2 | 3.9 | 3.9 |
| | Taux d'activité | 72.6 | 61.7 | 61.8 | 59.6 | 61.4 | 96.1 | 95.3 | 95.1 | 94.5 | 94.7 | 82.4 | 80.9 | 80.0 | 77.8 | 78.8 |
| | Rapport emploi/population | 67.9 | 57.8 | 57.9 | 53.9 | 55.8 | 93.0 | 92.9 | 92.5 | 90.2 | 90.5 | 80.7 | 79.2 | 78.2 | 74.7 | 75.8 |
| Pays-Bas | Taux de chômage | 10.9 | 6.3 | 6.3 | 8.2 | 8.8 | 5.2 | 2.3 | 1.8 | 2.8 | 3.6 | 2.7 | 4.2 | 3.5 | 3.4 | 4.1 |
| | Taux d'activité | 62.6 | 71.4 | 72.3 | 71.2 | 68.5 | 92.3 | 93.5 | 94.1 | 94.0 | 93.3 | 41.8 | 62.6 | 65.7 | 66.8 | 67.6 |
| | Rapport emploi/population | 55.8 | 66.9 | 67.8 | 65.4 | 62.5 | 87.5 | 91.4 | 92.4 | 91.4 | 90.0 | 40.7 | 60.0 | 63.4 | 64.6 | 64.8 |
| Nouvelle-Zélande | Taux de chômage | 16.1 | 10.0 | 11.8 | 16.0 | 16.8 | 7.3 | 2.2 | 2.7 | 4.4 | 4.4 | 5.5 | 1.5 | 2.2 | 3.8 | 3.8 |
| | Taux d'activité | 70.1 | 67.2 | 66.0 | 64.2 | 62.2 | 92.0 | 92.1 | 91.9 | 91.5 | 91.8 | 62.4 | 81.9 | 81.8 | 82.7 | 82.7 |
| | Rapport emploi/population | 58.8 | 60.5 | 58.2 | 53.9 | 51.8 | 85.3 | 90.1 | 89.4 | 87.5 | 87.8 | 59.0 | 80.7 | 79.9 | 79.5 | 79.6 |
| Norvège ^d | Taux de chômage | 13.1 | 7.9 | 8.2 | 10.3 | 10.9 | 5.0 | 1.9 | 2.0 | 2.9 | 3.5 | 3.1 | 1.1 | 1.1 | 1.5 | 1.8 |
| | Taux d'activité | 57.8 | 58.6 | 62.9 | 57.9 | 57.6 | 90.6 | 90.9 | 91.4 | 90.9 | 90.2 | 71.5 | 74.7 | 75.0 | 73.9 | 73.5 |
| | Rapport emploi/population | 50.2 | 54.0 | 57.7 | 52.0 | 51.3 | 86.0 | 89.2 | 89.5 | 88.3 | 87.1 | 69.3 | 73.9 | 74.2 | 72.8 | 72.2 |
| Pologne | Taux de chômage | 30.8 | 20.0 | 15.2 | 20.2 | 22.4 | 11.3 | 7.8 | 5.4 | 6.3 | 7.9 | 7.5 | 7.4 | 5.8 | 6.7 | 7.5 |
| | Taux d'activité | 45.2 | 36.5 | 36.5 | 38.1 | 39.1 | 90.9 | 87.9 | 88.8 | 89.4 | 89.7 | 46.7 | 44.8 | 46.8 | 47.5 | 48.9 |
| | Rapport emploi/population | 31.3 | 29.2 | 31.0 | 30.4 | 30.3 | 80.6 | 81.1 | 84.0 | 83.7 | 82.6 | 43.2 | 41.4 | 44.1 | 44.3 | 45.2 |
| Portugal | Taux de chômage | 12.3 | 13.5 | 13.4 | 18.7 | 21.1 | 5.0 | 6.1 | 6.0 | 8.5 | 9.3 | 5.0 | 7.1 | 7.3 | 8.3 | 10.0 |
| | Taux d'activité | 51.6 | 45.3 | 44.4 | 40.8 | 38.6 | 93.6 | 92.8 | 93.2 | 92.4 | 92.5 | 63.6 | 63.0 | 63.0 | 62.7 | 61.8 |
| | Rapport emploi/population | 45.2 | 39.2 | 38.5 | 33.2 | 30.4 | 88.9 | 87.2 | 87.6 | 84.5 | 83.9 | 60.4 | 58.6 | 58.5 | 57.5 | 55.6 |

Tableau C. Rapport 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 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| République slovaque | Taux de chômage | 28.0 | 20.3 | 18.1 | 27.9 | 34.7 | 10.4 | 8.6 | 7.5 | 10.0 | 12.4 | 8.1 | 7.7 | 5.5 | 6.4 | 9.6 |
| | Taux d'activité | 52.7 | 38.7 | 37.7 | 37.0 | 36.2 | 95.0 | 93.0 | 93.4 | 93.6 | 92.9 | 40.9 | 56.9 | 60.0 | 58.8 | 59.9 |
| | Rapport emploi/population | 38.0 | 30.9 | 30.8 | 26.7 | 23.6 | 85.1 | 85.0 | 86.4 | 84.2 | 81.4 | 37.6 | 52.6 | 56.7 | 55.0 | 54.1 |
| Slovénie | Taux de chômage | .. | 9.4 | 9.9 | 13.8 | 15.2 | .. | 3.4 | 3.3 | 5.3 | 7.1 | .. | 3.0 | 3.6 | 3.8 | 4.2 |
| | Taux d'activité | .. | 47.6 | 47.7 | 45.4 | 44.4 | .. | 91.3 | 91.6 | 91.3 | 91.7 | .. | 46.7 | 46.4 | 48.2 | 47.5 |
| | Rapport emploi/population | .. | 43.2 | 43.0 | 39.1 | 37.6 | .. | 88.1 | 88.6 | 86.4 | 85.2 | .. | 45.3 | 44.7 | 46.4 | 45.5 |
| Espagne ^a | Taux de chômage | 37.4 | 15.2 | 23.7 | 39.1 | 43.2 | 16.4 | 5.4 | 8.9 | 16.2 | 18.1 | 13.3 | 4.9 | 6.4 | 11.3 | 14.3 |
| | Taux d'activité | 55.0 | 57.2 | 56.6 | 53.1 | 49.7 | 93.1 | 92.6 | 92.6 | 92.3 | 92.5 | 56.6 | 63.1 | 65.1 | 64.0 | 63.9 |
| | Rapport emploi/population | 34.4 | 48.5 | 43.2 | 32.4 | 28.2 | 77.8 | 87.6 | 84.4 | 77.3 | 75.7 | 49.1 | 60.0 | 60.9 | 56.7 | 54.7 |
| Suède ^a | Taux de chômage | 25.3 | 18.1 | 18.8 | 25.9 | 26.7 | 9.3 | 4.1 | 4.0 | 6.4 | 6.0 | 8.5 | 4.3 | 4.1 | 5.8 | 6.2 |
| | Taux d'activité | 53.5 | 57.5 | 57.8 | 51.3 | 51.7 | 91.3 | 92.9 | 93.1 | 92.8 | 93.6 | 70.5 | 76.4 | 76.7 | 77.9 | 79.2 |
| | Rapport emploi/population | 40.0 | 47.1 | 46.9 | 38.0 | 37.9 | 82.8 | 89.0 | 89.4 | 86.9 | 88.0 | 64.5 | 73.1 | 73.6 | 73.3 | 74.3 |
| Suisse | Taux de chômage | 5.4 | 6.8 | 6.7 | 7.9 | 6.8 | 3.1 | 2.3 | 2.2 | 3.3 | 3.4 | 4.6 | 2.6 | 2.5 | 3.0 | 3.4 |
| | Taux d'activité | 63.2 | 70.2 | 68.1 | 66.1 | 68.3 | 98.2 | 95.8 | 95.9 | 96.0 | 95.7 | 82.9 | 78.4 | 78.9 | 79.5 | 80.6 |
| | Rapport emploi/population | 59.8 | 65.4 | 63.6 | 60.9 | 63.6 | 95.2 | 93.6 | 93.7 | 92.8 | 92.4 | 79.1 | 76.4 | 77.0 | 77.1 | 77.9 |
| Turquie | Taux de chômage | 17.5 | 19.6 | 20.1 | 25.4 | 21.0 | 6.2 | 8.5 | 9.3 | 12.2 | 10.1 | 3.0 | 5.4 | 6.6 | 8.2 | 7.5 |
| | Taux d'activité | 67.2 | 51.6 | 51.7 | 52.2 | 50.9 | 93.7 | 88.1 | 88.5 | 88.8 | 89.5 | 59.5 | 42.9 | 43.8 | 44.8 | 46.1 |
| | Rapport emploi/population | 55.5 | 41.5 | 41.3 | 39.0 | 40.2 | 87.9 | 80.7 | 80.2 | 77.9 | 80.4 | 57.7 | 40.5 | 40.9 | 41.1 | 42.7 |
| Royaume-Uni ^a | Taux de chômage | 19.2 | 16.0 | 16.0 | 21.7 | 21.2 | 9.7 | 3.7 | 4.1 | 6.8 | 6.7 | 11.6 | 4.1 | 3.4 | 6.0 | 6.3 |
| | Taux d'activité | 75.1 | 68.2 | 68.5 | 67.4 | 65.3 | 92.9 | 91.6 | 91.7 | 91.5 | 91.4 | 64.0 | 68.9 | 70.1 | 70.3 | 69.2 |
| | Rapport emploi/population | 60.7 | 57.3 | 57.5 | 52.8 | 51.5 | 83.9 | 88.3 | 87.9 | 85.4 | 85.3 | 56.6 | 66.1 | 67.7 | 66.1 | 64.9 |
| États-Unis ^a | Taux de chômage | 13.2 | 11.6 | 14.4 | 20.1 | 20.8 | 4.9 | 3.7 | 5.0 | 9.2 | 9.3 | 4.4 | 3.2 | 3.7 | 7.2 | 8.0 |
| | Taux d'activité | 70.3 | 61.5 | 61.0 | 58.5 | 56.7 | 91.7 | 90.9 | 90.5 | 89.7 | 89.3 | 65.5 | 69.6 | 70.4 | 70.3 | 70.0 |
| | Rapport emploi/population | 61.0 | 54.4 | 52.3 | 46.7 | 44.9 | 87.2 | 87.5 | 86.0 | 81.5 | 81.0 | 62.6 | 67.4 | 67.7 | 65.2 | 64.4 |
| OCDE (moy. pondérée) | Taux de chômage | 14.5 | 12.2 | 13.1 | 17.9 | 17.6 | 6.1 | 4.6 | 5.0 | 7.6 | 7.6 | 5.9 | 4.2 | 4.3 | 6.2 | 6.7 |
| | Taux d'activité | 59.2 | 53.6 | 53.5 | 52.1 | 51.5 | 93.3 | 92.2 | 92.1 | 91.7 | 91.6 | 62.5 | 66.7 | 67.2 | 67.3 | 67.6 |
| | Rapport emploi/population | 50.7 | 47.0 | 46.5 | 42.8 | 42.5 | 87.6 | 87.9 | 87.5 | 84.8 | 84.7 | 58.8 | 63.9 | 64.3 | 63.2 | 63.0 |
| Brésil | Taux de chômage | .. | 12.9 | 11.9 | 13.9 | .. | .. | 4.2 | 3.5 | 4.3 | .. | .. | 3.0 | 2.2 | 2.7 | .. |
| | Taux d'activité | .. | 72.2 | 71.9 | 71.3 | .. | .. | 92.8 | 93.2 | 93.4 | .. | .. | 72.2 | 72.4 | 71.7 | .. |
| | Rapport emploi/population | .. | 62.9 | 63.3 | 61.4 | .. | .. | 88.9 | 90.0 | 89.4 | .. | .. | 70.1 | 70.9 | 69.8 | .. |
| Fédération de Russie | Taux de chômage | 15.4 | 14.4 | 13.3 | 18.3 | 16.9 | 7.3 | 5.4 | 5.6 | 7.8 | 6.8 | 5.0 | 3.4 | 4.7 | 6.3 | 5.6 |
| | Taux d'activité | 55.4 | 44.5 | 49.5 | 48.8 | 48.1 | 91.2 | 92.0 | 91.9 | 91.6 | 92.2 | 49.0 | 62.3 | 61.6 | 59.5 | 58.7 |
| | Rapport emploi/population | 46.9 | 38.1 | 42.9 | 39.9 | 39.9 | 84.6 | 87.0 | 86.8 | 84.5 | 86.0 | 46.6 | 60.1 | 58.7 | 55.7 | 55.4 |

Tableau C. Rapport 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 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Australie | Taux de chômage | 16.4 | 9.2 | 8.6 | 10.4 | 11.1 | 7.3 | 3.9 | 3.9 | 4.6 | 4.4 | 5.5 | 2.6 | 2.0 | 2.9 | 2.6 |
| | Taux d'activité | 68.3 | 69.8 | 69.5 | 67.7 | 67.3 | 67.7 | 74.8 | 75.4 | 75.5 | 75.2 | 27.7 | 48.7 | 50.2 | 52.9 | 54.2 |
| | Rapport emploi/population | 57.1 | 63.3 | 63.6 | 60.7 | 59.8 | 62.8 | 71.9 | 72.4 | 72.1 | 71.9 | 26.2 | 47.4 | 49.2 | 51.4 | 52.8 |
| Autriche | Taux de chômage | 5.2 | 9.1 | 8.2 | 9.4 | 8.8 | 3.8 | 4.5 | 3.6 | 4.0 | 3.8 | 2.7 | 3.1 | 2.5 | 2.2 | 1.6 |
| | Taux d'activité | 59.2 | 56.7 | 56.9 | 57.0 | 54.1 | 71.6 | 81.1 | 81.5 | 82.8 | 82.8 | 18.4 | 28.9 | 31.6 | 32.4 | 34.2 |
| | Rapport emploi/population | 56.1 | 51.5 | 52.2 | 51.7 | 49.4 | 68.9 | 77.5 | 78.6 | 79.5 | 79.7 | 17.9 | 28.0 | 30.8 | 31.7 | 33.7 |
| Belgique | Taux de chômage | 23.4 | 20.9 | 18.7 | 22.5 | 22.4 | 11.2 | 7.4 | 6.6 | 6.9 | 7.5 | 5.9 | 5.3 | 5.6 | 5.2 | 5.2 |
| | Taux d'activité | 33.0 | 31.6 | 30.8 | 29.9 | 29.8 | 67.2 | 78.0 | 79.0 | 79.2 | 80.4 | 13.2 | 27.5 | 27.9 | 29.3 | 30.9 |
| | Rapport emploi/population | 25.3 | 25.0 | 25.0 | 23.2 | 23.1 | 59.7 | 72.3 | 73.8 | 73.8 | 74.4 | 12.4 | 26.0 | 26.3 | 27.7 | 29.2 |
| Canada | Taux de chômage | 13.7 | 10.0 | 10.0 | 12.3 | 12.4 | 9.0 | 4.8 | 4.8 | 6.1 | 6.4 | 8.4 | 4.9 | 5.0 | 5.7 | 5.6 |
| | Taux d'activité | 61.9 | 66.5 | 67.0 | 65.2 | 64.6 | 75.4 | 82.1 | 81.9 | 82.1 | 82.3 | 36.9 | 53.2 | 54.6 | 56.3 | 56.7 |
| | Rapport emploi/population | 53.4 | 59.8 | 60.3 | 57.2 | 56.6 | 68.6 | 78.2 | 78.0 | 77.2 | 77.0 | 33.8 | 50.7 | 51.9 | 53.1 | 53.5 |
| Chili | Taux de chômage | .. | 20.8 | 23.0 | 24.4 | 21.7 | .. | 7.3 | 8.2 | 9.5 | 8.6 | .. | 3.6 | 3.4 | 4.1 | 4.0 |
| | Taux d'activité | .. | 24.8 | 26.3 | 26.3 | 30.4 | .. | 54.6 | 57.3 | 58.4 | 63.2 | .. | 33.7 | 35.4 | 36.6 | 40.8 |
| | Rapport emploi/population | .. | 19.6 | 20.2 | 19.8 | 23.8 | .. | 50.6 | 52.7 | 52.8 | 57.7 | .. | 32.5 | 34.2 | 35.1 | 39.2 |
| République tchèque | Taux de chômage | 9.8 | 11.0 | 9.9 | 16.7 | 18.5 | 4.4 | 6.7 | 5.4 | 7.3 | 8.0 | 3.7 | 4.8 | 4.6 | 5.8 | 6.5 |
| | Taux d'activité | 43.7 | 26.9 | 26.1 | 26.1 | 25.3 | 83.2 | 80.3 | 79.6 | 79.9 | 79.8 | 20.0 | 35.2 | 36.1 | 37.2 | 38.0 |
| | Rapport emploi/population | 39.4 | 23.9 | 23.5 | 21.7 | 20.6 | 79.6 | 74.9 | 75.2 | 74.1 | 73.4 | 19.3 | 33.5 | 34.4 | 35.0 | 35.5 |
| Danemark | Taux de chômage | 10.2 | 7.5 | 8.5 | 9.9 | 11.7 | 9.0 | 3.5 | 2.8 | 4.7 | 5.9 | 6.7 | 4.1 | 3.2 | 3.9 | 4.6 |
| | Taux d'activité | 65.9 | 69.4 | 71.4 | 70.7 | 67.2 | 82.7 | 85.4 | 86.4 | 87.0 | 85.6 | 43.1 | 54.6 | 51.8 | 53.0 | 55.0 |
| | Rapport emploi/population | 59.1 | 64.2 | 65.4 | 63.7 | 59.4 | 75.2 | 82.4 | 84.0 | 82.9 | 80.6 | 40.2 | 52.4 | 50.1 | 50.9 | 52.5 |
| Estonie | Taux de chômage | 11.8 | 7.1 | 11.3 | 22.0 | 30.0 | 7.7 | 4.3 | 4.9 | 10.0 | 12.9 | 5.6 | 0.9 | 3.2 | 7.5 | 14.1 |
| | Taux d'activité | 44.2 | 32.3 | 37.5 | 34.6 | 34.1 | 85.9 | 83.5 | 83.6 | 83.9 | 84.9 | 33.5 | 60.8 | 62.1 | 66.0 | 63.9 |
| | Rapport emploi/population | 39.0 | 30.0 | 33.2 | 27.0 | 23.9 | 79.3 | 80.0 | 79.5 | 75.5 | 73.9 | 31.6 | 60.3 | 60.1 | 61.1 | 54.9 |
| Finlande | Taux de chômage | 30.7 | 16.8 | 16.2 | 18.8 | 18.9 | 12.5 | 5.8 | 5.4 | 6.1 | 6.3 | 17.5 | 6.0 | 5.3 | 5.5 | 5.8 |
| | Taux d'activité | 41.1 | 53.7 | 53.7 | 51.2 | 49.4 | 84.0 | 85.6 | 85.9 | 85.6 | 84.4 | 38.9 | 58.3 | 59.0 | 59.8 | 60.3 |
| | Rapport emploi/population | 28.5 | 44.7 | 45.0 | 41.6 | 40.1 | 73.5 | 80.7 | 81.3 | 80.4 | 79.1 | 32.1 | 54.8 | 55.8 | 56.5 | 56.9 |
| France | Taux de chômage | 30.5 | 19.8 | 18.3 | 21.9 | 23.3 | 13.0 | 7.7 | 7.1 | 8.2 | 8.5 | 6.3 | 4.8 | 4.4 | 6.0 | 6.4 |
| | Taux d'activité | 34.7 | 35.4 | 35.5 | 37.2 | 36.1 | 76.6 | 82.4 | 83.1 | 83.5 | 83.8 | 26.4 | 37.8 | 37.6 | 38.8 | 40.0 |
| | Rapport emploi/population | 24.1 | 28.4 | 29.0 | 29.1 | 27.7 | 66.6 | 76.0 | 77.2 | 76.6 | 76.7 | 24.8 | 36.0 | 35.9 | 36.5 | 37.5 |
| Allemagne | Taux de chômage | 8.3 | 11.1 | 10.0 | 9.8 | 8.8 | 10.1 | 8.1 | 7.2 | 6.9 | 6.2 | 13.5 | 11.2 | 8.9 | 8.0 | 7.3 |
| | Taux d'activité | 53.0 | 49.0 | 49.5 | 49.2 | 48.9 | 72.6 | 80.6 | 80.5 | 81.0 | 81.3 | 28.3 | 48.9 | 50.6 | 52.9 | 54.5 |
| | Rapport emploi/population | 48.6 | 43.5 | 44.5 | 44.4 | 44.5 | 65.3 | 74.0 | 74.7 | 75.4 | 76.3 | 24.5 | 43.4 | 46.0 | 48.6 | 50.5 |
| Grèce | Taux de chômage | 36.9 | 32.1 | 28.9 | 33.9 | 40.6 | 10.7 | 12.0 | 10.9 | 12.4 | 15.5 | 2.6 | 4.3 | 3.9 | 5.5 | 6.5 |
| | Taux d'activité | 32.6 | 27.6 | 26.1 | 27.4 | 27.2 | 53.9 | 69.1 | 69.4 | 71.0 | 72.2 | 23.0 | 28.2 | 28.6 | 29.3 | 30.9 |
| | Rapport emploi/population | 20.6 | 18.7 | 18.5 | 18.1 | 16.2 | 48.1 | 60.8 | 61.9 | 62.2 | 61.1 | 22.4 | 26.9 | 27.5 | 27.7 | 28.9 |
| Hongrie | Taux de chômage | 16.5 | 18.6 | 20.9 | 24.2 | 24.9 | 8.1 | 7.2 | 7.4 | 9.0 | 10.1 | 7.2 | 3.9 | 5.1 | 6.2 | 7.3 |
| | Taux d'activité | 35.3 | 21.8 | 21.3 | 21.5 | 22.1 | 71.5 | 73.2 | 73.3 | 73.6 | 74.6 | 10.2 | 27.3 | 27.0 | 28.8 | 32.4 |
| | Rapport emploi/population | 29.5 | 17.8 | 16.8 | 16.3 | 16.6 | 65.7 | 67.9 | 67.9 | 66.9 | 67.1 | 9.4 | 26.2 | 25.7 | 27.0 | 30.1 |

Tableau C. Rapport 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 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Islande ^a | Taux de chômage | 10.1 | 6.3 | 7.5 | 12.0 | 14.1 | 5.0 | 1.6 | 1.7 | 4.9 | 5.6 | 3.8 | 0.9 | 0.6 | 2.2 | 3.5 |
| | Taux d'activité | 59.1 | 80.1 | 79.9 | 76.2 | 76.5 | 86.3 | 85.4 | 84.4 | 84.7 | 85.3 | 80.5 | 80.7 | 78.1 | 78.1 | 79.8 |
| | Rapport emploi/population | 53.1 | 75.0 | 73.9 | 67.0 | 65.7 | 82.0 | 84.1 | 82.9 | 80.6 | 80.6 | 77.4 | 80.0 | 77.6 | 76.4 | 77.0 |
| Irlande | Taux de chômage | 22.5 | 9.5 | 9.7 | 19.1 | 22.4 | 13.4 | 3.6 | 3.6 | 6.7 | 8.5 | 8.1 | 1.9 | 2.4 | 3.1 | 5.0 |
| | Taux d'activité | 39.6 | 52.0 | 50.4 | 47.5 | 42.0 | 53.6 | 72.2 | 71.8 | 71.9 | 72.2 | 21.5 | 40.7 | 42.4 | 42.7 | 45.3 |
| | Rapport emploi/population | 30.6 | 47.1 | 45.5 | 38.5 | 32.6 | 46.5 | 69.6 | 69.3 | 67.1 | 66.0 | 19.7 | 40.0 | 41.4 | 41.4 | 43.0 |
| Israël ^b | Taux de chômage | 19.1 | 17.0 | 13.4 | 13.6 | 12.9 | 8.4 | 6.8 | 5.7 | 6.9 | 5.8 | 4.9 | 4.6 | 4.3 | 5.1 | 4.4 |
| | Taux d'activité | 34.2 | 34.1 | 33.3 | 33.7 | 33.7 | 63.8 | 72.0 | 72.4 | 73.2 | 73.6 | 32.3 | 50.3 | 51.5 | 53.0 | 54.0 |
| | Rapport emploi/population | 27.7 | 28.3 | 28.8 | 29.1 | 29.3 | 58.4 | 67.1 | 68.3 | 68.2 | 69.3 | 30.8 | 48.0 | 49.3 | 50.3 | 51.6 |
| Italie | Taux de chômage | 36.5 | 23.3 | 24.7 | 28.7 | 29.4 | 11.8 | 7.1 | 7.7 | 8.5 | 8.9 | 3.4 | 2.1 | 2.9 | 2.8 | 3.0 |
| | Taux d'activité | 34.4 | 25.5 | 25.7 | 23.9 | 23.4 | 52.6 | 64.1 | 65.2 | 64.5 | 64.4 | 14.2 | 23.5 | 24.7 | 26.1 | 27.0 |
| | Rapport emploi/population | 21.8 | 19.5 | 19.4 | 17.0 | 16.5 | 46.3 | 59.6 | 60.2 | 59.1 | 58.7 | 13.7 | 23.0 | 24.0 | 25.4 | 26.2 |
| Japon | Taux de chômage | 5.3 | 7.1 | 6.6 | 8.1 | 8.0 | 2.8 | 3.9 | 4.0 | 4.9 | 4.8 | 1.9 | 2.4 | 2.6 | 3.4 | 3.3 |
| | Taux d'activité | 47.1 | 44.7 | 44.7 | 44.8 | 44.0 | 65.3 | 70.1 | 70.3 | 71.1 | 71.6 | 48.1 | 52.5 | 53.1 | 53.5 | 53.9 |
| | Rapport emploi/population | 44.6 | 41.5 | 41.8 | 41.2 | 40.5 | 63.4 | 67.4 | 67.5 | 67.6 | 68.2 | 47.2 | 51.2 | 51.7 | 51.7 | 52.1 |
| Corée | Taux de chômage | 6.0 | 7.1 | 8.0 | 8.5 | 9.0 | 1.0 | 2.4 | 2.4 | 2.8 | 2.9 | 0.2 | 1.4 | 1.1 | 1.7 | 2.2 |
| | Taux d'activité | 41.8 | 32.7 | 31.1 | 30.0 | 30.4 | 54.8 | 62.0 | 62.3 | 61.5 | 62.2 | 49.5 | 47.6 | 47.9 | 47.5 | 48.1 |
| | Rapport emploi/population | 39.3 | 30.4 | 28.6 | 27.4 | 27.7 | 54.2 | 60.5 | 60.8 | 59.8 | 60.3 | 49.4 | 46.9 | 47.4 | 46.7 | 47.1 |
| Luxembourg | Taux de chômage | 7.2 | 17.5 | 24.1 | 17.8 | 10.2 | 3.9 | 4.0 | 4.6 | 5.2 | 5.0 | 1.2 | 1.7 | 3.0 | 4.0 | 2.2 |
| | Taux d'activité | 45.0 | 22.3 | 27.1 | 29.5 | 22.7 | 55.7 | 74.7 | 72.9 | 75.3 | 76.4 | 13.4 | 29.1 | 30.3 | 30.6 | 32.0 |
| | Rapport emploi/population | 41.8 | 18.4 | 20.6 | 24.2 | 20.3 | 53.5 | 71.7 | 69.5 | 71.4 | 72.6 | 13.2 | 28.6 | 29.3 | 29.4 | 31.3 |
| Mexique | Taux de chômage | 8.3 | 7.5 | 8.4 | 10.6 | 10.2 | 3.5 | 3.1 | 3.0 | 3.8 | 4.5 | 1.6 | 0.6 | 1.1 | 1.5 | 1.8 |
| | Taux d'activité | 35.8 | 34.1 | 34.4 | 32.2 | 33.3 | 41.3 | 52.6 | 53.2 | 53.2 | 54.6 | 25.8 | 32.9 | 34.6 | 33.3 | 36.1 |
| | Rapport emploi/population | 32.8 | 31.5 | 31.5 | 28.8 | 29.9 | 39.8 | 51.0 | 51.6 | 51.1 | 52.1 | 25.4 | 32.7 | 34.3 | 32.8 | 35.4 |
| Pays-Bas | Taux de chômage | 9.4 | 7.8 | 6.4 | 7.2 | 8.6 | 7.8 | 3.3 | 2.6 | 3.0 | 3.6 | 5.2 | 3.8 | 3.3 | 3.1 | 3.7 |
| | Taux d'activité | 60.7 | 69.4 | 70.2 | 70.3 | 69.5 | 64.5 | 79.9 | 81.2 | 81.8 | 82.3 | 18.5 | 38.9 | 41.3 | 43.3 | 44.9 |
| | Rapport emploi/population | 55.0 | 64.0 | 65.7 | 65.2 | 63.5 | 59.4 | 77.3 | 79.1 | 79.3 | 79.3 | 17.5 | 37.5 | 39.9 | 42.0 | 43.3 |
| Nouvelle-Zélande | Taux de chômage | 14.7 | 10.1 | 10.9 | 17.2 | 17.4 | 6.1 | 3.0 | 3.2 | 4.4 | 5.4 | 3.6 | 1.4 | 1.7 | 2.5 | 2.9 |
| | Taux d'activité | 62.1 | 62.2 | 60.4 | 59.4 | 58.5 | 70.8 | 76.6 | 77.4 | 77.5 | 76.9 | 36.6 | 64.0 | 64.8 | 66.6 | 69.2 |
| | Rapport emploi/population | 52.9 | 55.9 | 53.8 | 49.2 | 48.3 | 66.5 | 74.3 | 75.0 | 74.2 | 72.8 | 35.3 | 63.1 | 63.7 | 65.0 | 67.2 |
| Norvège ^d | Taux de chômage | 12.1 | 6.6 | 6.8 | 8.0 | 7.7 | 3.8 | 2.0 | 1.8 | 2.0 | 2.6 | 1.9 | 0.8 | 0.9 | 0.6 | 0.9 |
| | Taux d'activité | 53.0 | 60.3 | 62.5 | 59.2 | 57.1 | 79.4 | 84.0 | 85.6 | 85.2 | 84.4 | 55.4 | 64.6 | 64.9 | 65.0 | 65.6 |
| | Rapport emploi/population | 46.6 | 56.3 | 58.3 | 54.4 | 52.7 | 76.4 | 82.3 | 84.0 | 83.5 | 82.2 | 54.3 | 64.0 | 64.3 | 64.6 | 65.0 |
| Pologne | Taux de chômage | 34.7 | 23.8 | 19.9 | 21.2 | 25.4 | 14.5 | 9.1 | 6.8 | 7.6 | 8.7 | 6.4 | 5.7 | 4.4 | 5.5 | 6.5 |
| | Taux d'activité | 37.9 | 29.3 | 29.6 | 29.4 | 29.7 | 78.6 | 75.6 | 76.3 | 77.5 | 78.6 | 28.7 | 20.6 | 21.6 | 23.2 | 25.9 |
| | Rapport emploi/population | 24.8 | 22.4 | 23.7 | 23.2 | 22.1 | 67.2 | 68.8 | 71.0 | 71.6 | 71.7 | 26.8 | 19.4 | 20.7 | 21.9 | 24.2 |
| Portugal | Taux de chômage | 16.3 | 20.3 | 20.2 | 21.6 | 23.7 | 7.2 | 9.6 | 8.6 | 10.1 | 12.2 | 2.4 | 5.8 | 5.8 | 7.0 | 7.6 |
| | Taux d'activité | 42.6 | 38.4 | 38.6 | 37.5 | 34.8 | 74.4 | 82.8 | 82.9 | 83.4 | 84.9 | 34.2 | 46.7 | 46.6 | 45.9 | 47.0 |
| | Rapport emploi/population | 35.7 | 30.6 | 30.8 | 29.4 | 26.5 | 69.0 | 74.9 | 75.8 | 74.9 | 74.6 | 33.4 | 44.0 | 43.9 | 42.7 | 43.5 |

Tableau C. Rapport 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 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| République slovaque | Taux de chômage | 26.5 | 19.9 | 19.9 | 26.5 | 32.0 | 11.6 | 11.9 | 10.3 | 11.8 | 13.3 | 12.3 | 9.1 | 8.5 | 10.0 | 11.0 |
| | Taux d'activité | 41.8 | 30.1 | 26.8 | 25.4 | 25.5 | 81.1 | 80.5 | 82.2 | 80.8 | 80.8 | 9.2 | 23.3 | 26.5 | 29.1 | 32.4 |
| | Rapport emploi/population | 30.7 | 24.1 | 21.4 | 18.6 | 17.3 | 71.7 | 71.0 | 73.7 | 71.2 | 70.1 | 8.0 | 21.2 | 24.2 | 26.2 | 28.8 |
| Slovénie | Taux de chômage | .. | 11.2 | 11.3 | 13.4 | 13.8 | .. | 5.6 | 4.2 | 5.4 | 6.8 | .. | 3.8 | 4.8 | 3.2 | 3.6 |
| | Taux d'activité | .. | 35.4 | 37.4 | 35.8 | 34.8 | .. | 87.3 | 88.5 | 87.9 | 88.1 | .. | 23.1 | 22.2 | 25.6 | 25.5 |
| | Rapport emploi/population | .. | 31.4 | 33.2 | 31.0 | 30.0 | .. | 82.4 | 84.8 | 83.2 | 82.1 | .. | 22.2 | 21.1 | 24.8 | 24.5 |
| Espagne ^a | Taux de chômage | 50.1 | 21.9 | 25.8 | 36.4 | 39.8 | 28.6 | 9.7 | 11.8 | 16.9 | 19.2 | 9.9 | 7.7 | 8.9 | 13.3 | 13.8 |
| | Taux d'activité | 43.7 | 47.4 | 48.1 | 45.7 | 44.0 | 54.6 | 72.7 | 74.7 | 76.7 | 78.3 | 19.4 | 32.5 | 34.2 | 37.2 | 38.5 |
| | Rapport emploi/population | 21.8 | 37.0 | 35.7 | 29.1 | 26.5 | 39.0 | 65.6 | 65.9 | 63.8 | 63.2 | 17.5 | 30.0 | 31.1 | 32.3 | 33.2 |
| Suède ^a | Taux de chômage | 19.9 | 19.5 | 19.6 | 23.7 | 23.7 | 6.8 | 4.7 | 4.7 | 6.0 | 6.3 | 5.2 | 3.5 | 3.4 | 4.6 | 4.4 |
| | Taux d'activité | 53.4 | 57.8 | 57.1 | 50.8 | 51.2 | 86.9 | 87.1 | 87.5 | 87.1 | 87.5 | 62.6 | 69.6 | 69.3 | 70.0 | 69.9 |
| | Rapport emploi/population | 42.7 | 46.5 | 45.9 | 38.8 | 39.0 | 81.1 | 83.0 | 83.5 | 81.9 | 82.0 | 59.3 | 67.2 | 66.9 | 66.8 | 66.8 |
| Suisse | Taux de chômage | 6.1 | 7.4 | 7.4 | 9.0 | 7.6 | 4.2 | 4.1 | 3.6 | 4.1 | 4.7 | 3.2 | 3.8 | 2.7 | 2.3 | 3.5 |
| | Taux d'activité | 64.8 | 64.5 | 66.1 | 68.5 | 64.6 | 74.1 | 81.9 | 83.6 | 83.9 | 83.4 | 47.2 | 60.3 | 61.6 | 61.0 | 60.9 |
| | Rapport emploi/population | 60.8 | 59.7 | 61.2 | 62.4 | 59.7 | 70.9 | 78.5 | 80.6 | 80.4 | 79.4 | 45.7 | 58.1 | 60.0 | 59.6 | 58.8 |
| Turquie | Taux de chômage | 13.4 | 20.8 | 21.2 | 25.0 | 23.0 | 6.0 | 8.8 | 9.6 | 12.5 | 11.4 | 0.7 | 1.1 | 1.3 | 1.6 | 1.5 |
| | Taux d'activité | 35.8 | 24.4 | 25.1 | 25.8 | 26.3 | 33.1 | 28.0 | 29.3 | 31.6 | 34.0 | 24.8 | 14.8 | 15.0 | 16.3 | 17.3 |
| | Rapport emploi/population | 31.0 | 19.3 | 19.8 | 19.3 | 20.3 | 31.1 | 25.6 | 26.5 | 27.6 | 30.1 | 24.6 | 14.6 | 14.8 | 16.0 | 17.1 |
| Royaume-Uni ^a | Taux de chômage | 12.6 | 12.7 | 12.0 | 15.6 | 16.8 | 6.4 | 3.7 | 3.7 | 5.2 | 5.4 | 5.3 | 2.2 | 2.0 | 2.8 | 3.0 |
| | Taux d'activité | 65.1 | 62.5 | 62.6 | 60.9 | 60.4 | 74.1 | 77.6 | 78.3 | 78.5 | 78.7 | 40.7 | 50.1 | 50.0 | 50.8 | 50.5 |
| | Rapport emploi/population | 56.9 | 54.6 | 55.1 | 51.4 | 50.3 | 69.3 | 74.7 | 75.4 | 74.4 | 74.4 | 38.5 | 49.0 | 49.0 | 49.3 | 48.9 |
| États-Unis ^a | Taux de chômage | 11.6 | 9.4 | 11.2 | 14.9 | 15.8 | 5.0 | 3.8 | 4.6 | 7.2 | 7.8 | 3.9 | 3.0 | 3.7 | 6.0 | 6.2 |
| | Taux d'activité | 62.5 | 57.2 | 56.5 | 55.2 | 53.5 | 75.3 | 75.4 | 75.8 | 75.6 | 75.2 | 48.9 | 58.3 | 59.1 | 60.0 | 60.2 |
| | Rapport emploi/population | 55.3 | 51.8 | 50.2 | 47.0 | 45.1 | 71.5 | 72.5 | 72.3 | 70.2 | 69.3 | 47.0 | 56.6 | 57.0 | 56.4 | 56.4 |
| OCDE (moy. pondérée) | Taux de chômage | 14.4 | 11.7 | 12.2 | 15.2 | 15.7 | 7.5 | 5.3 | 5.5 | 7.0 | 7.5 | 4.6 | 3.7 | 3.8 | 5.0 | 5.2 |
| | Taux d'activité | 47.9 | 44.4 | 44.5 | 43.7 | 43.2 | 66.4 | 70.1 | 70.6 | 70.9 | 71.3 | 35.5 | 45.3 | 46.1 | 47.0 | 47.9 |
| | Rapport emploi/population | 41.0 | 39.2 | 39.1 | 37.1 | 36.4 | 61.5 | 66.3 | 66.8 | 65.9 | 66.0 | 33.8 | 43.6 | 44.4 | 44.6 | 45.4 |
| Brésil | Taux de chômage | .. | 21.9 | 20.5 | 23.1 | .. | .. | 8.5 | 7.4 | 8.7 | .. | .. | 2.7 | 2.8 | 3.4 | .. |
| | Taux d'activité | .. | 54.7 | 54.2 | 54.0 | .. | .. | 70.2 | 70.2 | 71.5 | .. | .. | 40.6 | 42.8 | 41.4 | .. |
| | Rapport emploi/population | .. | 42.7 | 43.1 | 41.5 | .. | .. | 64.3 | 65.0 | 65.3 | .. | .. | 39.5 | 41.6 | 40.0 | .. |
| Fédération de Russie | Taux de chômage | 17.5 | 14.7 | 15.0 | 19.0 | 17.5 | 6.5 | 4.9 | 5.1 | 6.6 | 5.9 | 5.7 | 2.6 | 3.4 | 4.7 | 4.0 |
| | Taux d'activité | 46.2 | 37.3 | 40.2 | 40.8 | 38.8 | 85.9 | 86.6 | 85.7 | 85.6 | 85.9 | 22.3 | 41.4 | 39.9 | 39.1 | 37.8 |
| | Rapport emploi/population | 38.1 | 31.8 | 34.2 | 33.0 | 32.0 | 80.3 | 82.4 | 81.4 | 79.9 | 80.8 | 21.0 | 40.3 | 38.6 | 37.2 | 36.2 |

a) Personnes âgées de 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans. Pour la Norvège, jusqu'en 2005.

b) Les données statistiques sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/els/emploi/basededonnees.

Tableau D. Rapport emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2009

Personnes âgées de 25 à 64 ans (pourcentages)

| | Hommes et femmes | | | Hommes | | | Femmes | | | |
|---------------------|---|---|------------------------|---|---|------------------------|---|---|------------------------|------|
| | Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire | 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire | Enseignement supérieur | Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire | 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire | Enseignement supérieur | Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire | 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire | Enseignement supérieur | |
| Australie | Taux de chômage | 6.6 | 4.1 | 3.3 | 7.6 | 3.9 | 3.6 | 5.6 | 4.5 | 2.9 |
| | Taux d'activité | 70.8 | 83.7 | 87.1 | 82.9 | 90.8 | 92.4 | 61.1 | 74.0 | 82.7 |
| | Rapport emploi/population | 66.1 | 80.2 | 84.3 | 76.5 | 87.2 | 89.1 | 57.7 | 70.7 | 80.2 |
| Autriche | Taux de chômage | 8.4 | 3.6 | 2.2 | 10.2 | 4.0 | 1.9 | 7.1 | 3.2 | 2.6 |
| | Taux d'activité | 60.7 | 80.5 | 88.6 | 72.4 | 84.9 | 91.0 | 54.6 | 75.6 | 85.7 |
| | Rapport emploi/population | 55.6 | 77.6 | 86.7 | 65.0 | 81.5 | 89.3 | 50.7 | 73.2 | 83.4 |
| Belgique | Taux de chômage | 11.9 | 6.5 | 3.8 | 11.4 | 5.9 | 3.8 | 12.7 | 7.2 | 3.8 |
| | Taux d'activité | 54.4 | 79.1 | 87.5 | 66.3 | 85.5 | 90.6 | 42.4 | 72.0 | 84.8 |
| | Rapport emploi/population | 48.0 | 74.0 | 84.2 | 58.7 | 80.5 | 87.2 | 37.0 | 66.8 | 81.6 |
| Canada | Taux de chômage | 12.6 | 8.1 | 5.3 | 13.0 | 8.9 | 6.0 | 11.8 | 6.9 | 4.8 |
| | Taux d'activité | 63.0 | 80.2 | 86.3 | 72.6 | 85.6 | 89.9 | 51.4 | 73.8 | 83.4 |
| | Rapport emploi/population | 55.1 | 73.7 | 81.7 | 63.1 | 78.0 | 84.5 | 45.4 | 68.7 | 79.4 |
| Chili | Taux de chômage | 5.9 | 7.4 | 7.7 | 5.7 | 6.9 | 7.5 | 6.2 | 8.2 | 7.9 |
| | Taux d'activité | 61.9 | 74.8 | 84.4 | 87.3 | 94.1 | 92.2 | 38.6 | 56.3 | 76.7 |
| | Rapport emploi/population | 58.3 | 69.2 | 78.0 | 82.3 | 87.6 | 85.3 | 36.2 | 51.7 | 70.6 |
| Rép. tchèque | Taux de chômage | 21.8 | 5.4 | 2.2 | 23.0 | 4.4 | 2.3 | 21.0 | 6.7 | 2.0 |
| | Taux d'activité | 56.2 | 79.4 | 86.2 | 69.6 | 87.9 | 93.1 | 49.4 | 70.2 | 78.5 |
| | Rapport emploi/population | 43.9 | 75.1 | 84.3 | 53.6 | 84.0 | 91.0 | 39.1 | 65.5 | 76.9 |
| Danemark | Taux de chômage | 7.3 | 5.0 | 3.9 | 8.4 | 5.4 | 4.2 | 6.2 | 4.4 | 3.7 |
| | Taux d'activité | 69.7 | 83.9 | 91.0 | 77.4 | 87.0 | 93.1 | 62.8 | 79.9 | 89.3 |
| | Rapport emploi/population | 64.6 | 79.7 | 87.4 | 71.0 | 82.3 | 89.1 | 59.0 | 76.4 | 86.0 |
| Estonie | Taux de chômage | 24.1 | 14.8 | 6.3 | 25.0 | 17.3 | 7.1 | 22.5 | 11.6 | 5.9 |
| | Taux d'activité | 62.4 | 84.0 | 88.4 | 68.9 | 88.1 | 94.1 | 53.5 | 79.3 | 85.4 |
| | Rapport emploi/population | 47.4 | 71.6 | 82.8 | 51.7 | 72.9 | 87.4 | 41.4 | 70.1 | 80.4 |
| Finlande | Taux de chômage | 10.1 | 7.7 | 4.0 | 10.7 | 8.1 | 3.8 | 9.1 | 7.2 | 4.2 |
| | Taux d'activité | 62.7 | 81.0 | 87.9 | 66.6 | 83.2 | 90.5 | 57.4 | 78.3 | 85.9 |
| | Rapport emploi/population | 56.4 | 74.7 | 84.3 | 59.5 | 76.5 | 87.1 | 52.2 | 72.7 | 82.3 |
| France | Taux de chômage | 11.9 | 7.2 | 5.0 | 11.6 | 6.4 | 4.8 | 12.3 | 8.2 | 5.2 |
| | Taux d'activité | 63.6 | 81.3 | 87.9 | 72.0 | 86.0 | 91.3 | 56.0 | 76.3 | 85.0 |
| | Rapport emploi/population | 56.0 | 75.5 | 83.5 | 63.7 | 80.5 | 86.9 | 49.1 | 70.0 | 80.6 |
| Allemagne | Taux de chômage | 17.0 | 7.4 | 3.5 | 19.3 | 8.0 | 3.3 | 14.8 | 6.8 | 3.7 |
| | Taux d'activité | 65.9 | 81.9 | 90.0 | 79.7 | 87.3 | 93.0 | 56.4 | 76.6 | 86.0 |
| | Rapport emploi/population | 54.7 | 75.9 | 86.9 | 64.4 | 80.4 | 90.0 | 48.0 | 71.4 | 82.8 |
| Grèce | Taux de chômage | 8.8 | 9.2 | 6.7 | 6.8 | 6.1 | 5.0 | 12.8 | 13.3 | 8.5 |
| | Taux d'activité | 65.5 | 75.3 | 88.2 | 83.7 | 88.5 | 91.5 | 45.9 | 63.2 | 84.9 |
| | Rapport emploi/population | 59.7 | 68.4 | 82.4 | 78.0 | 83.1 | 86.9 | 40.0 | 54.8 | 77.7 |
| Hongrie | Taux de chômage | 21.0 | 8.2 | 3.5 | 21.8 | 8.1 | 3.5 | 20.2 | 8.4 | 3.5 |
| | Taux d'activité | 47.3 | 73.0 | 81.6 | 58.2 | 79.6 | 86.8 | 39.9 | 65.5 | 77.8 |
| | Rapport emploi/population | 37.4 | 67.0 | 78.8 | 45.5 | 73.1 | 83.7 | 31.9 | 60.0 | 75.1 |
| Islande | Taux de chômage | 7.4 | 5.8 | 3.9 | 9.4 | 6.2 | 4.4 | 5.0 | 5.1 | 3.4 |
| | Taux d'activité | 83.2 | 87.7 | 91.9 | 89.7 | 92.7 | 94.1 | 76.9 | 80.6 | 90.0 |
| | Rapport emploi/population | 77.1 | 82.6 | 88.3 | 81.2 | 86.9 | 89.9 | 73.0 | 76.5 | 86.9 |
| Irlande | Taux de chômage | 15.4 | 11.3 | 6.1 | 18.5 | 14.3 | 7.1 | 8.4 | 7.3 | 5.1 |
| | Taux d'activité | 59.1 | 77.9 | 87.3 | 73.5 | 89.1 | 92.5 | 41.2 | 66.9 | 82.8 |
| | Rapport emploi/population | 50.0 | 69.1 | 82.0 | 59.9 | 76.3 | 86.0 | 37.7 | 62.0 | 78.5 |
| Israël ^a | Taux de chômage | 10.8 | 7.7 | 5.2 | 10.7 | 7.1 | 5.0 | 11.0 | 8.4 | 5.3 |
| | Taux d'activité | 49.6 | 74.8 | 86.9 | 66.7 | 81.3 | 91.5 | 29.8 | 67.7 | 83.1 |
| | Rapport emploi/population | 44.3 | 69.0 | 82.4 | 59.6 | 75.6 | 87.0 | 26.5 | 62.1 | 78.7 |
| Italie | Taux de chômage | 8.4 | 5.6 | 5.1 | 7.2 | 4.6 | 4.0 | 10.8 | 6.9 | 6.1 |
| | Taux d'activité | 55.9 | 77.5 | 83.5 | 74.5 | 86.4 | 88.4 | 36.9 | 68.3 | 79.5 |
| | Rapport emploi/population | 51.2 | 73.1 | 79.2 | 69.2 | 82.5 | 84.9 | 32.9 | 63.6 | 74.7 |
| Japon | Taux de chômage | X | 5.9 | 3.6 | X | 6.4 | 3.4 | X | 5.3 | 3.8 |
| | Taux d'activité | X | 77.7 | 82.7 | X | 91.7 | 95.5 | X | 64.2 | 69.3 |
| | Rapport emploi/population | X | 73.1 | 79.7 | X | 85.8 | 92.3 | X | 60.8 | 66.6 |
| Corée | Taux de chômage | 3.0 | 3.7 | 3.5 | 4.1 | 4.3 | 3.8 | 2.0 | 2.8 | 2.9 |
| | Taux d'activité | 67.3 | 72.3 | 78.9 | 80.5 | 87.9 | 91.8 | 58.8 | 57.2 | 61.8 |
| | Rapport emploi/population | 65.3 | 69.6 | 76.1 | 77.2 | 84.1 | 88.3 | 57.6 | 55.6 | 60.1 |

**Tableau D. Rapport emploi/population, taux d'activité et taux de chômage
selon le niveau d'éducation, 2009 (suite)**

Personnes âgées de 25 à 64 ans (pourcentages)

| | Hommes et femmes | | | Hommes | | | Femmes | | | |
|-------------------|--|---|---------------------------|--|---|---------------------------|--|---|---------------------------|------|
| | Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire | 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire | Enseignement supérieur | Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire | 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire | Enseignement supérieur | Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire | 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire | Enseignement supérieur | |
| Luxembourg | Taux de chômage | 5.8 | 3.5 | 3.8 | 4.8 | 2.9 | 3.2 | 6.9 | 4.2 | 4.6 |
| | Taux d'activité | 65.1 | 72.7 | 88.3 | 78.5 | 81.4 | 93.5 | 54.8 | 63.8 | 82.0 |
| | Rapport emploi/population | 61.3 | 70.2 | 84.9 | 74.7 | 79.1 | 90.5 | 51.0 | 61.1 | 78.2 |
| Mexique | Taux de chômage | 4.0 | 4.2 | 4.4 | 4.3 | 4.6 | 4.7 | 3.4 | 3.8 | 3.9 |
| | Taux d'activité | 64.3 | 75.1 | 85.4 | 91.1 | 94.1 | 93.1 | 42.1 | 60.0 | 76.0 |
| | Rapport emploi/population | 61.7 | 71.9 | 81.7 | 87.2 | 89.8 | 88.7 | 40.7 | 57.7 | 73.0 |
| Pays-Bas | Taux de chômage | 4.3 | 2.9 | 2.1 | 4.3 | 2.8 | 2.1 | 4.4 | 3.0 | 2.0 |
| | Taux d'activité | 66.2 | 84.0 | 89.9 | 81.1 | 89.0 | 92.0 | 53.1 | 79.0 | 87.4 |
| | Rapport emploi/population | 63.3 | 81.6 | 88.0 | 77.6 | 86.6 | 90.1 | 50.8 | 76.6 | 85.6 |
| Nouv.-Zélande | Taux de chômage | 5.9 | 3.9 | 3.3 | 6.2 | 3.9 | 3.5 | 5.5 | 3.8 | 3.2 |
| | Taux d'activité | 73.3 | 85.7 | 86.9 | 82.2 | 91.9 | 93.4 | 65.8 | 77.4 | 81.9 |
| | Rapport emploi/population | 69.0 | 82.4 | 84.0 | 77.1 | 88.4 | 90.1 | 62.1 | 74.4 | 79.3 |
| Norvège | Taux de chômage | 4.3 | 1.8 | 1.6 | 5.3 | 2.2 | 1.6 | 3.1 | 1.2 | 1.5 |
| | Taux d'activité | 68.8 | 84.1 | 91.7 | 74.7 | 87.4 | 93.4 | 63.0 | 80.0 | 90.2 |
| | Rapport emploi/population | 65.9 | 82.6 | 90.3 | 70.7 | 85.5 | 91.9 | 61.0 | 79.0 | 88.9 |
| Pologne | Taux de chômage | 13.9 | 7.2 | 3.6 | 13.2 | 6.4 | 3.4 | 15.0 | 8.4 | 3.8 |
| | Taux d'activité | 48.3 | 71.5 | 88.5 | 61.5 | 80.3 | 93.0 | 36.5 | 62.1 | 85.3 |
| | Rapport emploi/population | 41.6 | 66.3 | 85.3 | 53.4 | 75.1 | 89.9 | 31.1 | 56.9 | 82.1 |
| Portugal | Taux de chômage | 10.1 | 8.2 | 5.6 | 9.4 | 6.6 | 5.8 | 11.1 | 9.9 | 5.4 |
| | Taux d'activité | 76.8 | 87.3 | 91.8 | 84.5 | 89.7 | 93.1 | 68.8 | 84.9 | 91.0 |
| | Rapport emploi/population | 69.0 | 80.1 | 86.7 | 76.5 | 83.8 | 87.6 | 61.1 | 76.5 | 86.1 |
| Rép. slovaque | Taux de chômage | 38.3 | 10.0 | 3.6 | 38.4 | 9.0 | 3.4 | 38.2 | 11.3 | 3.9 |
| | Taux d'activité | 49.2 | 80.0 | 86.3 | 63.3 | 87.9 | 92.6 | 40.9 | 71.5 | 80.8 |
| | Rapport emploi/population | 30.3 | 72.0 | 83.2 | 39.0 | 80.0 | 89.4 | 25.2 | 63.5 | 77.7 |
| Slovénie | Taux de chômage | 7.8 | 5.6 | 3.1 | 7.9 | 5.3 | 2.9 | 7.6 | 5.9 | 3.2 |
| | Taux d'activité | 58.2 | 79.0 | 91.2 | 67.9 | 82.4 | 93.0 | 50.2 | 74.7 | 90.0 |
| | Rapport emploi/population | 53.7 | 74.6 | 88.4 | 62.5 | 78.0 | 90.3 | 46.4 | 70.3 | 87.1 |
| Espagne | Taux de chômage | 22.0 | 15.5 | 8.8 | 21.1 | 14.4 | 8.2 | 23.5 | 16.8 | 9.5 |
| | Taux d'activité | 69.0 | 83.0 | 89.0 | 83.1 | 89.9 | 91.9 | 54.2 | 76.1 | 86.1 |
| | Rapport emploi/population | 53.8 | 70.1 | 81.1 | 65.5 | 77.0 | 84.4 | 41.4 | 63.3 | 77.9 |
| Suède | Taux de chômage | 10.3 | 6.0 | 4.3 | 10.1 | 6.0 | 4.8 | 10.5 | 6.0 | 3.9 |
| | Taux d'activité | 72.2 | 87.1 | 92.0 | 79.8 | 90.1 | 93.7 | 63.7 | 83.4 | 90.8 |
| | Rapport emploi/population | 64.8 | 81.9 | 88.1 | 71.7 | 84.7 | 89.2 | 57.0 | 78.5 | 87.2 |
| Suisse | Taux de chômage | 7.5 | 3.2 | 2.7 | 7.5 | 3.3 | 2.4 | 7.4 | 3.1 | 3.4 |
| | Taux d'activité | 72.9 | 84.4 | 92.1 | 83.9 | 91.4 | 95.1 | 66.6 | 78.3 | 87.3 |
| | Rapport emploi/population | 67.5 | 81.7 | 89.6 | 77.6 | 88.4 | 92.9 | 61.6 | 75.9 | 84.4 |
| Turquie | Taux de chômage | 11.8 | 12.0 | 8.7 | 12.7 | 9.8 | 7.3 | 8.9 | 20.8 | 11.1 |
| | Taux d'activité | 50.7 | 66.2 | 80.5 | 80.2 | 86.3 | 87.0 | 23.6 | 34.3 | 71.0 |
| | Rapport emploi/population | 44.7 | 58.3 | 73.5 | 70.0 | 77.9 | 80.6 | 21.5 | 27.1 | 63.2 |
| Royaume-Uni | Taux de chômage | 9.9 | 5.8 | 3.5 | 11.3 | 6.6 | 3.9 | 8.4 | 4.8 | 3.0 |
| | Taux d'activité | 63.1 | 83.2 | 87.5 | 75.2 | 88.6 | 91.7 | 53.9 | 76.8 | 83.5 |
| | Rapport emploi/population | 56.9 | 78.3 | 84.5 | 66.7 | 82.7 | 88.1 | 49.4 | 73.1 | 81.0 |
| États-Unis | Taux de chômage | 15.8 | 9.8 | 4.9 | 16.5 | 11.5 | 5.4 | 14.5 | 7.7 | 4.4 |
| | Taux d'activité | 62.3 | 76.4 | 84.9 | 73.7 | 82.4 | 90.3 | 49.0 | 70.2 | 80.2 |
| | Rapport emploi/population | 52.5 | 68.9 | 80.8 | 61.6 | 72.9 | 85.4 | 41.9 | 64.8 | 76.7 |
| OCDE ^b | Taux de chômage | 11.6 | 6.9 | 4.4 | 12.0 | 6.8 | 4.3 | 11.2 | 7.2 | 4.5 |
| | Taux d'activité | 63.0 | 79.6 | 87.4 | 75.9 | 87.4 | 92.1 | 51.5 | 71.1 | 82.8 |
| | Rapport emploi/population | 56.4 | 74.7 | 84.0 | 67.1 | 81.8 | 88.4 | 46.8 | 67.3 | 79.7 |
| UE-21 | Taux de chômage | 13.7 | 7.5 | 4.3 | 14.0 | 7.3 | 4.2 | 13.5 | 7.7 | 4.5 |
| | Taux d'activité | 61.5 | 80.1 | 88.2 | 73.2 | 86.3 | 91.9 | 51.1 | 73.5 | 84.9 |
| | Rapport emploi/population | 53.3 | 74.1 | 84.4 | 63.2 | 80.0 | 88.0 | 44.4 | 67.9 | 81.1 |
| Brésil | Taux de chômage | 5.7 | 7.2 | 3.5 | 3.9 | 5.0 | 2.8 | 8.3 | 9.7 | 4.0 |
| | Taux d'activité | 72.9 | 83.4 | 88.7 | 87.8 | 93.4 | 93.9 | 58.4 | 74.9 | 84.8 |
| | Rapport emploi/population | 68.7 | 77.4 | 85.6 | 84.4 | 88.8 | 91.3 | 53.5 | 67.7 | 81.5 |

X : inclus dans le deuxième cycle du secondaire.

a) Les données statistiques sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

b) Moyenne pondérée des pays ci-dessus.

Source : OCDE (2011), *Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE*, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482213>

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 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Australie ^b | .. | 12.3 | 12.3 | 13.2 | 13.5 | .. | 37.7 | 37.7 | 38.3 | 38.6 |
| Autriche | .. | 5.6 | 6.3 | 6.7 | 7.0 | .. | 31.4 | 31.3 | 32.2 | 33.0 |
| Belgique | 4.4 | 6.4 | 6.3 | 6.6 | 6.7 | 30.0 | 32.2 | 32.5 | 31.8 | 31.7 |
| Canada | 10.8 | 11.1 | 11.4 | 12.0 | 12.1 | 28.8 | 26.3 | 26.6 | 27.1 | 27.4 |
| Chili | .. | 5.2 | 6.0 | 7.1 | 12.0 | .. | 13.9 | 15.2 | 17.0 | 25.7 |
| République tchèque | 2.1 | 1.7 | 1.7 | 2.1 | 2.3 | 5.6 | 5.9 | 5.8 | 6.2 | 7.0 |
| Danemark | 9.8 | 12.0 | 13.1 | 13.6 | 13.6 | 26.2 | 23.4 | 23.1 | 24.8 | 25.9 |
| Estonie | .. | .. | .. | .. | 5.8 | .. | .. | .. | .. | 11.3 |
| Finlande | 6.5 | 8.2 | 8.2 | 8.7 | 9.2 | 11.5 | 15.5 | 15.1 | 15.9 | 16.0 |
| France | 5.3 | 4.9 | 4.9 | 5.1 | 5.7 | 24.5 | 22.8 | 21.9 | 22.5 | 22.3 |
| Allemagne | 3.0 | 7.8 | 7.9 | 8.0 | 7.9 | 28.0 | 38.9 | 38.3 | 38.1 | 37.9 |
| Grèce | 5.0 | 4.1 | 4.2 | 4.5 | 5.0 | 13.1 | 13.3 | 13.6 | 14.4 | 14.4 |
| Hongrie | .. | 1.6 | 2.0 | 2.3 | 2.3 | .. | 4.2 | 4.3 | 5.0 | 5.2 |
| Islande | 9.2 | 8.0 | 8.0 | 10.0 | 11.4 | 37.9 | 25.4 | 23.6 | 25.8 | 25.9 |
| Irlande | 6.4 | 7.3 | 8.1 | 10.7 | 11.9 | 25.5 | 35.0 | 35.6 | 37.4 | 38.2 |
| Israël ^c | .. | 7.1 | 7.3 | 7.4 | 7.0 | .. | 23.8 | 23.1 | 23.0 | 21.8 |
| Italie | 4.2 | 5.5 | 6.1 | 5.9 | 6.3 | 20.6 | 29.8 | 30.6 | 30.5 | 31.1 |
| Japon ^d | .. | 9.2 | 9.9 | 10.5 | 10.4 | .. | 32.6 | 33.2 | 33.8 | 33.9 |
| Corée ^d | 2.9 | 6.3 | 6.5 | 6.9 | 7.2 | 6.8 | 12.5 | 13.2 | 14.2 | 15.5 |
| Luxembourg | 1.9 | 1.4 | 1.7 | 5.4 | 4.6 | 25.7 | 27.6 | 28.9 | 31.1 | 30.4 |
| Mexique | .. | 11.2 | 11.5 | 12.0 | 12.6 | .. | 28.1 | 27.6 | 27.8 | 28.6 |
| Pays-Bas | 11.3 | 16.1 | 16.2 | 17.0 | 17.2 | 54.5 | 59.9 | 59.8 | 59.9 | 60.6 |
| Nouvelle-Zélande | 9.1 | 11.1 | 11.3 | 11.9 | 11.5 | 36.0 | 34.6 | 34.6 | 34.5 | 33.8 |
| Norvège | 7.7 | 10.5 | 10.9 | 11.3 | 11.4 | 37.7 | 31.6 | 30.8 | 30.4 | 29.8 |
| Pologne | .. | 6.0 | 5.3 | 5.0 | 5.2 | .. | 15.0 | 14.1 | 13.1 | 13.0 |
| Portugal | 4.9 | 6.2 | 5.8 | 5.9 | 6.1 | 15.2 | 14.2 | 14.3 | 13.8 | 13.0 |
| République slovaque | 1.3 | 1.2 | 1.5 | 2.2 | 2.8 | 4.4 | 4.4 | 4.1 | 4.1 | 5.0 |
| Slovénie | .. | 6.3 | 5.7 | 6.6 | 7.2 | .. | 9.7 | 9.6 | 10.4 | 12.1 |
| Espagne | 2.4 | 3.6 | 3.8 | 4.4 | 4.9 | 14.3 | 20.7 | 21.0 | 21.4 | 21.7 |
| Suède | 7.1 | 9.5 | 9.6 | 10.0 | 9.7 | 24.9 | 19.7 | 19.6 | 19.8 | 18.8 |
| Suisse ^b | 6.8 | 8.7 | 9.0 | 9.2 | 9.6 | 44.9 | 45.6 | 45.9 | 46.7 | 46.4 |
| Turquie | 4.9 | 4.4 | 4.8 | 6.4 | 6.7 | 18.5 | 18.6 | 19.0 | 23.5 | 23.4 |
| Royaume-Uni | 7.0 | 9.8 | 10.3 | 10.9 | 11.6 | 41.2 | 38.3 | 37.8 | 38.8 | 39.4 |
| États-Unis ^e | 8.5 | 7.6 | 8.0 | 9.2 | 8.8 | 20.4 | 17.9 | 17.8 | 19.2 | 18.4 |
| OCDE (moy. pondérée) | 5.1 | 7.8 | 8.1 | 8.8 | 8.9 | 19.7 | 25.3 | 25.3 | 26.1 | 26.3 |
| Brésil | .. | 10.3 | 10.2 | 10.1 | .. | .. | 29.1 | 28.7 | 28.1 | .. |
| Fédération de Russie | 2.6 | 3.6 | 3.4 | 3.3 | 3.0 | 7.1 | 6.7 | 6.5 | 6.3 | 5.6 |

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 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Australie ^b | .. | 23.8 | 23.8 | 24.7 | 24.9 | .. | 71.5 | 71.7 | 70.8 | 70.4 |
| Autriche | .. | 17.3 | 17.7 | 18.5 | 19.0 | .. | 82.1 | 80.7 | 80.6 | 80.3 |
| Belgique | 14.6 | 18.1 | 18.3 | 18.2 | 18.3 | 81.8 | 80.7 | 81.3 | 80.6 | 80.4 |
| Canada | 18.9 | 18.3 | 18.5 | 19.3 | 19.4 | 68.9 | 67.9 | 67.7 | 67.4 | 67.3 |
| Chili | .. | 8.0 | 9.1 | 10.5 | 17.4 | .. | 56.9 | 56.4 | 56.0 | 58.1 |
| République tchèque | 3.6 | 3.5 | 3.5 | 3.9 | 4.3 | 67.7 | 72.3 | 72.1 | 68.7 | 69.2 |
| Danemark | 17.3 | 17.3 | 17.8 | 18.9 | 19.5 | 69.4 | 63.1 | 60.7 | 62.3 | 63.2 |
| Estonie | .. | .. | .. | .. | 8.7 | .. | .. | .. | .. | 67.4 |
| Finlande | 8.9 | 11.7 | 11.5 | 12.2 | 12.5 | 62.8 | 63.7 | 63.0 | 63.6 | 62.2 |
| France | 13.8 | 13.3 | 12.9 | 13.3 | 13.6 | 78.6 | 80.5 | 79.8 | 79.8 | 78.1 |
| Allemagne | 13.5 | 22.0 | 21.8 | 21.9 | 21.7 | 87.1 | 80.8 | 80.4 | 80.4 | 80.4 |
| Grèce | 7.8 | 7.7 | 7.9 | 8.4 | 8.8 | 59.1 | 67.6 | 67.4 | 67.7 | 65.9 |
| Hongrie | .. | 2.8 | 3.1 | 3.6 | 3.6 | .. | 68.6 | 64.7 | 65.0 | 66.4 |
| Islande | 22.6 | 15.9 | 15.1 | 17.5 | 18.4 | 78.3 | 72.7 | 71.2 | 70.0 | 67.6 |
| Irlande | 13.5 | 19.8 | 20.8 | 23.7 | 24.8 | 70.3 | 79.8 | 79.0 | 76.8 | 75.6 |
| Israël ^c | .. | 14.6 | 14.5 | 14.6 | 13.8 | .. | 73.2 | 72.3 | 72.6 | 72.8 |
| Italie | 10.0 | 15.2 | 15.9 | 15.8 | 16.3 | 72.6 | 78.1 | 77.0 | 77.6 | 76.9 |
| Japon ^d | .. | 18.9 | 19.6 | 20.3 | 20.3 | .. | 71.5 | 70.4 | 69.9 | 70.3 |
| Corée ^d | 4.5 | 8.9 | 9.3 | 9.9 | 10.7 | 61.3 | 58.9 | 59.0 | 59.3 | 60.3 |
| Luxembourg | 10.7 | 13.1 | 13.4 | 16.4 | 15.8 | 88.6 | 93.9 | 92.6 | 81.2 | 83.7 |
| Mexique | .. | 17.6 | 17.6 | 17.9 | 18.7 | .. | 60.1 | 59.2 | 58.2 | 58.0 |
| Pays-Bas | 28.9 | 35.9 | 36.1 | 36.7 | 37.1 | 76.8 | 75.5 | 75.6 | 75.0 | 75.0 |
| Nouvelle-Zélande | 21.0 | 22.0 | 22.2 | 22.5 | 21.9 | 76.0 | 73.0 | 72.8 | 71.9 | 72.0 |
| Norvège | 21.5 | 20.4 | 20.3 | 20.4 | 20.1 | 80.6 | 72.9 | 71.7 | 70.8 | 70.3 |
| Pologne | .. | 10.1 | 9.3 | 8.7 | 8.7 | .. | 67.0 | 68.1 | 68.4 | 67.5 |
| Portugal | 9.5 | 9.9 | 9.7 | 9.6 | 9.3 | 71.3 | 66.4 | 68.1 | 67.7 | 65.6 |
| République slovaque | 2.7 | 2.6 | 2.7 | 3.0 | 3.7 | 72.0 | 74.0 | 67.1 | 59.0 | 58.6 |
| Slovénie | .. | 7.8 | 7.5 | 8.3 | 9.4 | .. | 56.2 | 58.3 | 57.3 | 58.5 |
| Espagne | 6.4 | 10.7 | 11.1 | 11.9 | 12.4 | 75.5 | 80.4 | 80.6 | 79.3 | 78.2 |
| Suède | 15.8 | 14.4 | 14.4 | 14.6 | 14.0 | 76.8 | 65.0 | 64.6 | 64.2 | 63.3 |
| Suisse ^b | 23.2 | 25.4 | 25.9 | 26.5 | 26.3 | 83.3 | 81.3 | 81.2 | 81.2 | 80.1 |
| Turquie | 8.8 | 8.1 | 8.5 | 11.1 | 11.5 | 61.0 | 59.6 | 58.7 | 58.4 | 58.0 |
| Royaume-Uni | 22.4 | 22.9 | 23.0 | 23.9 | 24.6 | 82.7 | 77.0 | 76.1 | 75.8 | 74.9 |
| États-Unis ^e | 14.2 | 12.6 | 12.8 | 14.1 | 13.5 | 68.4 | 68.4 | 67.5 | 66.5 | 66.9 |
| OCDE (moy. pondérée) | 11.3 | 15.4 | 15.6 | 16.4 | 16.6 | 74.1 | 71.6 | 70.9 | 70.3 | 70.0 |
| Brésil | .. | 18.3 | 18.1 | 17.8 | .. | .. | 67.7 | 67.9 | 67.5 | .. |
| Fédération de Russie | 4.7 | 5.1 | 5.0 | 4.8 | 4.3 | 71.5 | 64.6 | 64.7 | 65.1 | 64.2 |

a) L'emploi à temps partiel se réfère aux actifs déclarant travailler 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) Les données statistiques sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

d) Heures effectives au lieu des heures habituelles.

e) Les données portent sur les salariés uniquement.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/els/emploi/basededonnees. 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, disponible sur Internet (www.oecd.org/els/documentsdetravail).


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482232>

Tableau F. **Fréquence de l'emploi temporaire^a**
Pourcentages

| | Proportion du travail temporaire dans l'emploi salarié | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|------|------|------|------|-----------------------|------|------|------|------|
| | Jeunes (15 à 24 ans) | | | | | Adultes (25 à 54 ans) | | | | |
| | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Autriche ^b | 18.8 | 34.9 | 34.9 | 35.6 | 37.0 | 3.3 | 4.3 | 4.5 | 4.5 | 4.9 |
| Belgique | 18.0 | 31.6 | 29.5 | 33.2 | 30.4 | 3.8 | 6.6 | 6.4 | 6.2 | 6.5 |
| Canada | .. | 28.8 | 27.2 | 27.8 | 30.0 | .. | 9.2 | 8.8 | 9.1 | 9.9 |
| Chili | .. | .. | .. | .. | 47.5 | .. | .. | .. | .. | 28.5 |
| République tchèque | 14.7 | 17.4 | 15.6 | 18.8 | 22.5 | 2.8 | 5.6 | 5.1 | 5.3 | 6.2 |
| Danemark | 31.1 | 22.2 | 23.2 | 23.6 | 21.6 | 7.8 | 6.5 | 5.7 | 6.5 | 6.6 |
| Estonie | .. | 6.6 | 6.0 | 8.3 | 11.6 | .. | 1.6 | 2.2 | 2.0 | 3.1 |
| Finlande | .. | 42.4 | 39.6 | 39.0 | 43.0 | .. | 13.2 | 12.5 | 12.3 | 13.0 |
| France | 40.7 | 53.9 | 52.9 | 52.7 | 55.2 | 7.9 | 11.2 | 11.1 | 10.5 | 11.0 |
| Allemagne | 38.0 | 57.5 | 56.6 | 57.2 | 57.2 | 6.2 | 9.1 | 9.4 | 9.3 | 9.8 |
| Grèce | 22.0 | 27.0 | 29.2 | 28.4 | 30.4 | 8.6 | 9.9 | 10.5 | 11.3 | 11.7 |
| Hongrie | .. | 19.1 | 20.0 | 21.4 | 35.0 | .. | 6.5 | 7.1 | 7.8 | 28.5 |
| Islande | 25.9 | 32.0 | 27.8 | 26.8 | 31.4 | 10.7 | 8.9 | 6.0 | 7.1 | 9.3 |
| Irlande | 17.9 | 20.5 | 22.0 | 25.0 | 30.4 | 7.3 | 5.4 | 5.9 | 6.2 | 6.8 |
| Italie | 16.7 | 42.3 | 43.3 | 44.4 | 46.7 | 6.0 | 11.4 | 11.5 | 10.7 | 11.1 |
| Japon | 15.2 | 26.4 | 26.0 | 25.5 | 26.6 | 8.3 | 10.9 | 10.6 | 10.8 | 10.6 |
| Corée | .. | 28.8 | 27.9 | 29.4 | 28.2 | .. | 19.9 | 17.8 | 17.4 | 15.7 |
| Luxembourg | 10.7 | 34.1 | 39.3 | 39.4 | 36.5 | 1.7 | 5.3 | 4.1 | 4.9 | 5.6 |
| Pays-Bas | 26.5 | 45.1 | 45.2 | 46.5 | 48.3 | 7.3 | 12.9 | 13.0 | 13.0 | 13.2 |
| Norvège | .. | 27.6 | 25.9 | 25.3 | 26.8 | .. | 7.4 | 6.7 | 5.9 | 6.0 |
| Pologne | .. | 65.7 | 62.8 | 62.0 | 64.6 | .. | 24.0 | 22.7 | 22.5 | 23.5 |
| Portugal | 24.2 | 52.6 | 54.2 | 53.5 | 55.6 | 6.9 | 19.8 | 20.4 | 19.9 | 21.4 |
| République slovaque | 4.4 | 13.7 | 12.6 | 12.5 | 17.1 | 1.5 | 3.7 | 3.6 | 3.4 | 4.6 |
| Slovénie | .. | 68.3 | 69.8 | 66.6 | 69.6 | .. | 12.9 | 11.6 | 11.3 | 12.5 |
| Espagne | 74.4 | 62.8 | 59.4 | 55.9 | 58.6 | 28.4 | 29.5 | 27.5 | 24.2 | 23.9 |
| Suède | .. | 57.2 | 53.7 | 53.4 | 57.1 | .. | 13.0 | 11.6 | 11.0 | 11.0 |
| Suisse | 40.7 | 50.3 | 50.5 | 53.1 | 52.7 | 7.2 | 6.3 | 6.6 | 6.3 | 6.4 |
| Turquie | 27.1 | 12.4 | 12.5 | 15.0 | 17.2 | 16.8 | 11.3 | 10.5 | 9.5 | 9.9 |
| Royaume-Uni | 11.8 | 13.3 | 12.0 | 11.9 | 13.7 | 5.3 | 4.2 | 3.9 | 4.3 | 4.6 |
| États-Unis ^b | 9.9 | .. | .. | .. | .. | 4.1 | .. | .. | .. | .. |
| OCDE (moy. pondérée) | 21.3 | 26.1 | 25.6 | 25.6 | 26.4 | 8.1 | 10.3 | 10.0 | 9.7 | 10.2 |
| Fédération de Russie | .. | 23.4 | 24.5 | .. | .. | .. | 11.2 | 12.7 | .. | .. |

Tableau F. **Fréquence de l'emploi temporaire^a** (suite)
Pourcentages

| | Proportion du travail temporaire dans l'emploi salarié | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|------|------|------|------|-------|------|------|------|------|
| | Femmes | | | | | Total | | | | |
| | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 1994 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Autriche ^b | 6.3 | 9.0 | 9.1 | 9.0 | 8.9 | 6.0 | 8.9 | 9.0 | 9.1 | 9.3 |
| Belgique | 7.5 | 10.8 | 10.2 | 10.2 | 9.6 | 5.1 | 8.7 | 8.3 | 8.2 | 8.1 |
| Canada | .. | 13.6 | 12.7 | 12.9 | 13.7 | .. | 13.0 | 12.3 | 12.5 | 13.4 |
| Chili | .. | .. | .. | .. | 29.4 | .. | .. | .. | .. | 30.8 |
| République tchèque | 7.8 | 10.2 | 9.8 | 10.2 | 10.6 | 8.4 | 8.6 | 8.0 | 8.5 | 8.9 |
| Danemark | 12.9 | 10.0 | 9.2 | 9.6 | 8.8 | 12.0 | 8.7 | 8.4 | 8.9 | 8.6 |
| Estonie | .. | 1.6 | 1.4 | 2.1 | 2.8 | .. | 2.1 | 2.4 | 2.5 | 3.7 |
| Finlande | .. | 19.4 | 18.8 | 18.4 | 18.5 | .. | 15.9 | 15.1 | 14.6 | 15.5 |
| France | 12.4 | 16.3 | 16.3 | 15.9 | 16.0 | 11.0 | 15.2 | 15.0 | 14.5 | 15.1 |
| Allemagne | 11.0 | 14.5 | 14.6 | 14.6 | 14.9 | 10.4 | 14.6 | 14.7 | 14.5 | 14.7 |
| Grèce | 10.5 | 13.1 | 13.7 | 14.1 | 14.4 | 10.3 | 10.9 | 11.5 | 12.1 | 12.4 |
| Hongrie | .. | 6.8 | 7.0 | 7.8 | 15.4 | .. | 7.3 | 7.9 | 8.5 | 29.0 |
| Islande | 11.8 | 13.6 | 9.9 | 10.5 | 12.8 | 12.7 | 12.3 | 9.5 | 9.7 | 12.4 |
| Irlande | 11.4 | 9.5 | 9.8 | 9.6 | 10.0 | 9.5 | 8.1 | 8.5 | 8.5 | 9.3 |
| Italie | 9.3 | 15.9 | 15.6 | 14.6 | 14.5 | 7.3 | 13.2 | 13.3 | 12.5 | 12.8 |
| Japon | 18.1 | 21.7 | 21.0 | 21.3 | 20.9 | 10.3 | 13.9 | 13.6 | 13.7 | 13.8 |
| Corée | .. | 24.4 | 23.6 | 26.2 | 23.5 | .. | 22.3 | 20.4 | 21.3 | 19.2 |
| Luxembourg | 4.4 | 7.6 | 6.6 | 8.4 | 8.3 | 2.9 | 6.8 | 6.2 | 7.2 | 7.1 |
| Pays-Bas | 15.0 | 19.7 | 20.0 | 20.3 | 19.9 | 10.9 | 18.1 | 18.2 | 18.3 | 18.5 |
| Norvège | .. | 11.7 | 11.1 | 9.8 | 9.8 | .. | 9.6 | 9.1 | 8.1 | 8.4 |
| Pologne | .. | 27.9 | 27.7 | 26.6 | 27.1 | .. | 28.2 | 27.0 | 26.5 | 27.3 |
| Portugal | 10.5 | 23.0 | 24.2 | 23.2 | 23.6 | 9.4 | 22.4 | 22.8 | 22.0 | 23.0 |
| République slovaque | 2.6 | 5.3 | 4.8 | 4.1 | 5.9 | 2.9 | 5.1 | 4.7 | 4.4 | 5.8 |
| Slovénie | .. | 20.8 | 19.7 | 17.8 | 19.4 | .. | 18.5 | 17.4 | 16.4 | 17.3 |
| Espagne | 37.9 | 33.1 | 31.4 | 27.3 | 26.1 | 33.7 | 31.7 | 29.3 | 25.4 | 24.9 |
| Suède | .. | 19.9 | 18.7 | 17.6 | 17.6 | .. | 17.5 | 16.1 | 15.3 | 15.8 |
| Suisse | 13.4 | 13.2 | 13.2 | 13.5 | 13.4 | 12.9 | 13.0 | 13.3 | 13.4 | 13.3 |
| Turquie | 18.5 | 11.4 | 11.6 | 11.5 | 12.5 | 20.0 | 11.9 | 11.2 | 10.7 | 11.5 |
| Royaume-Uni | 7.5 | 6.5 | 6.0 | 6.1 | 6.5 | 6.5 | 5.9 | 5.4 | 5.7 | 6.1 |
| États-Unis ^b | 5.4 | .. | .. | .. | .. | 5.1 | .. | .. | .. | .. |
| OCDE (moy. pondérée) | 11.2 | 13.2 | 12.9 | 12.8 | 12.9 | 10.4 | 12.4 | 12.1 | 11.9 | 12.4 |
| Fédération de Russie | .. | 10.4 | 11.5 | .. | .. | .. | 12.4 | 14.1 | .. | .. |

a) L'emploi temporaire se réfère aux salariés dont l'emploi est à durée limitée et doit prendre fin à une date prédéterminée contrairement aux salariés titulaires d'un emploi permanent dont la durée est illimitée. Les définitions nationales sont de manière générale conformes à cette définition générique, mais peuvent varier selon les circonstances nationales. Les définitions spécifiques selon les pays sont disponibles à l'adresse url mentionnée dans la source ci-dessous.

b) Les données se réfèrent à 1995 au lieu de 1994.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/els/emploi/basededonnees.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482251>

Tableau G. **Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi^a**

| | Emploi total | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1979 | 1983 | 1994 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Australie | 1 833 | 1 788 | 1 795 | 1 727 | 1 719 | 1 712 | 1 717 | 1 690 | 1 686 |
| Autriche ^b | .. | .. | 1 654 | 1 652 | 1 642 | 1 632 | 1 620 | 1 581 | 1 587 |
| Belgique | .. | 1 670 | 1 554 | 1 565 | 1 566 | 1 560 | 1 568 | 1 550 | 1 551 |
| Canada | 1 841 | 1 779 | 1 774 | 1 739 | 1 738 | 1 738 | 1 728 | 1 700 | 1 702 |
| Chili | .. | .. | .. | 2 157 | 2 165 | 2 128 | 2 095 | 2 074 | 2 068 |
| République tchèque | .. | .. | 2 043 | 2 002 | 1 997 | 1 985 | 1 992 | 1 942 | 1 947 |
| Danemark ^c | 1 636 | 1 638 | 1 548 | 1 579 | 1 586 | 1 570 | 1 570 | 1 559 | 1 542 |
| Estonie | .. | .. | .. | 2 010 | 2 001 | 1 999 | 1 969 | 1 831 | 1 879 |
| Finlande | 1 869 | 1 823 | 1 775 | 1 716 | 1 709 | 1 706 | 1 704 | 1 673 | 1 697 |
| France ^c | 1 868 | 1 749 | 1 675 | 1 557 | 1 536 | 1 556 | 1 560 | 1 554 | 1 562 |
| Allemagne | .. | .. | 1 547 | 1 434 | 1 430 | 1 430 | 1 426 | 1 390 | 1 419 |
| Allemagne occidentale | 1 770 | 1 705 | 1 515 | 1 419 | 1 416 | 1 420 | 1 417 | 1 379 | 1 409 |
| Grèce | .. | 2 194 | 2 133 | 2 086 | 2 148 | 2 115 | 2 116 | 2 034 | 2 109 |
| Hongrie | .. | 2 112 | 2 032 | 1 993 | 1 989 | 1 985 | 1 986 | 1 968 | 1 961 |
| Islande ^d | .. | .. | 1 813 | 1 794 | 1 795 | 1 807 | 1 807 | 1 716 | 1 697 |
| Irlande | .. | 1 981 | 1 883 | 1 654 | 1 645 | 1 634 | 1 601 | 1 549 | 1 664 |
| Israël ^e | .. | .. | .. | 1 989 | 1 887 | 1 921 | 1 898 | 1 889 | .. |
| Italie | .. | 1 876 | 1 857 | 1 819 | 1 815 | 1 816 | 1 803 | 1 772 | 1 778 |
| Japon | 2 126 | 2 095 | 1 898 | 1 775 | 1 784 | 1 785 | 1 771 | 1 714 | 1 733 |
| Corée ^c | .. | 2 911 | 2 640 | 2 351 | 2 346 | 2 306 | 2 246 | 2 232 | 2 193 |
| Luxembourg | .. | 1 778 | 1 709 | 1 570 | 1 580 | 1 515 | 1 555 | 1 601 | 1 616 |
| Mexique | .. | .. | 1 839 | 1 909 | 1 883 | 1 871 | 1 893 | 1 857 | 1 866 |
| Pays-Bas | 1 556 | 1 524 | 1 445 | 1 393 | 1 392 | 1 388 | 1 379 | 1 378 | 1 377 |
| Nouvelle-Zélande | .. | .. | 1 848 | 1 811 | 1 788 | 1 766 | 1 750 | 1 738 | 1 758 |
| Norvège | 1 580 | 1 553 | 1 505 | 1 420 | 1 414 | 1 419 | 1 423 | 1 407 | 1 414 |
| Pologne | .. | .. | .. | 1 994 | 1 985 | 1 976 | 1 969 | 1 948 | 1 939 |
| Portugal | .. | .. | 1 838 | 1 752 | 1 757 | 1 727 | 1 745 | 1 719 | 1 714 |
| République slovaque ^b | .. | .. | 1 880 | 1 785 | 1 779 | 1 793 | 1 790 | 1 738 | 1 786 |
| Slovénie ^c | .. | .. | .. | 1 698 | 1 669 | 1 656 | 1 687 | 1 684 | 1 684 |
| Espagne | 1 930 | 1 825 | 1 733 | 1 668 | 1 656 | 1 636 | 1 647 | 1 653 | 1 663 |
| Suède | 1 530 | 1 532 | 1 635 | 1 605 | 1 599 | 1 618 | 1 617 | 1 602 | 1 624 |
| Suisse ^f | .. | .. | 1 725 | 1 667 | 1 652 | 1 643 | 1 640 | .. | .. |
| Turquie ^d | 1 964 | 1 935 | 1 886 | 1 936 | 1 944 | 1 911 | 1 900 | 1 881 | 1 877 |
| Royaume-Uni | 1 813 | 1 711 | 1 731 | 1 673 | 1 668 | 1 670 | 1 665 | 1 643 | 1 647 |
| États-Unis | 1 829 | 1 820 | 1 837 | 1 799 | 1 800 | 1 798 | 1 792 | 1 768 | 1 778 |
| OCDE (moy. pondérée) | 1 922 | 1 895 | 1 843 | 1 782 | 1 779 | 1 773 | 1 767 | 1 741 | 1 749 |
| Fédération de Russie | .. | .. | 1 895 | 1 990 | 1 999 | 2 000 | 1 997 | 1 973 | 1 976 |

Tableau G. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi^a (suite)

| | Salariés | | | | | | | | |
|-----------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1979 | 1983 | 1994 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Autriche | .. | .. | .. | 1 520 | 1 510 | 1 529 | 1 525 | 1 499 | 1 474 |
| Belgique | .. | 1 563 | 1 510 | 1 450 | 1 454 | 1 454 | 1 469 | 1 453 | 1 446 |
| Canada | 1 807 | 1 754 | 1 758 | 1 735 | 1 734 | 1 734 | 1 727 | 1 699 | 1 704 |
| Chili | .. | .. | .. | 2 227 | 2 217 | 2 168 | 2 143 | 2 140 | 2 122 |
| République tchèque | .. | .. | 1 974 | 1 923 | 1 922 | 1 914 | 1 923 | 1 879 | 1 883 |
| Danemark ^c | 1 600 | 1 614 | 1 524 | 1 548 | 1 556 | 1 545 | 1 550 | 1 538 | 1 520 |
| Estonie | .. | .. | .. | 2 078 | 2 060 | 2 057 | 2 049 | 1 970 | 2 004 |
| Finlande | .. | .. | 1 670 | 1 605 | 1 600 | 1 594 | 1 610 | 1 555 | 1 584 |
| France ^c | 1 710 | 1 608 | 1 563 | 1 466 | 1 447 | 1 468 | 1 475 | 1 469 | 1 469 |
| Allemagne | .. | .. | 1 474 | 1 354 | 1 352 | 1 354 | 1 351 | 1 309 | 1 340 |
| Allemagne occidentale | 1 689 | 1 621 | 1 435 | 1 338 | 1 337 | 1 343 | 1 340 | 1 297 | 1 329 |
| Grèce | .. | 1 760 | 1 792 | 1 811 | 1 796 | 1 782 | 1 803 | 1 777 | 1 754 |
| Hongrie ^g | .. | 1 829 | 1 759 | 1 803 | 1 799 | 1 778 | 1 786 | 1 766 | 1 818 |
| Islande ^d | .. | .. | 1 774 | 1 751 | 1 735 | 1 725 | 1 739 | 1 653 | 1 635 |
| Irlande | .. | 1 702 | 1 652 | 1 562 | 1 564 | 1 549 | 1 522 | 1 470 | 1 588 |
| Japon ^h | .. | .. | 1 910 | 1 802 | 1 811 | 1 808 | 1 792 | 1 733 | 1 754 |
| Corée ^h | .. | .. | .. | .. | .. | 2 090 | 2 057 | 2 074 | 2 111 |
| Luxembourg | .. | 1 637 | 1 598 | 1 524 | 1 555 | 1 513 | 1 544 | 1 559 | 1 594 |
| Mexique ⁱ | .. | .. | 1 948 | 1 970 | 1 944 | 1 933 | 1 960 | 1 915 | 1 940 |
| Pays-Bas | 1 512 | 1 491 | 1 407 | 1 345 | 1 343 | 1 340 | 1 333 | 1 326 | 1 323 |
| Nouvelle-Zélande | .. | .. | 1 770 | 1 782 | 1 761 | 1 748 | 1 729 | 1 718 | 1 742 |
| Pologne | .. | .. | .. | 1 970 | 1 958 | 1 953 | 1 940 | 1 914 | 1 911 |
| Portugal | .. | .. | 1 690 | 1 680 | 1 694 | 1 674 | 1 686 | 1 664 | 1 659 |
| République slovaque | .. | .. | .. | 1 757 | 1 775 | 1 775 | 1 775 | 1 728 | 1 729 |
| Slovénie | .. | .. | .. | 1 689 | 1 685 | 1 673 | 1 653 | 1 592 | 1 611 |
| Espagne | 1 844 | 1 750 | 1 665 | 1 634 | 1 622 | 1 603 | 1 613 | 1 616 | 1 623 |
| Royaume-Uni | 1 765 | 1 667 | 1 708 | 1 666 | 1 648 | 1 655 | 1 634 | 1 630 | 1 620 |
| États-Unis | 1 828 | 1 827 | 1 839 | 1 801 | 1 802 | 1 799 | 1 797 | 1 776 | 1 786 |
| Fédération de Russie | .. | .. | 1 891 | 2 014 | 2 023 | 2 021 | 2 016 | 1 994 | 1 996 |

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 se réfèrent à 1995 au lieu de 1994.

c) Les données pour 2010 sont des estimations provisoires.

d) Les données de 2005 à 2010 sont des estimations provisoires.

e) Les données statistiques sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs de Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

f) Estimations du Secrétariat des heures effectivement travaillées par actif occupé obtenues en divisant le volume des heures effectivement travaillées de l'Office Fédéral de la Statistique (OFS) par le nombre moyen d'actifs occupés extrait du site Internet de l'OFS. Les deux séries sont conformes au concept intérieur de la comptabilité nationale.

g) Les données portent sur les établissements de plus de cinq employés.

h) Les données se réfèrent aux établissements de cinq salariés ou plus ayant un emploi régulier.

i) Les données de 1994 sont des estimations.

Source :

Les séries sur les heures effectivement travaillées par année par actif occupé dans l'emploi total rapportées dans ce tableau pour l'ensemble des 34 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 (c'est-à-dire le 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 17 pays : Allemagne, Autriche, Canada, Corée, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Norvège, Pays-Bas, République slovaque, Suède, Suisse et Turquie. Les estimations du Secrétariat pour la Belgique, l'Irlande, le Luxembourg et le Portugal sont basées sur 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 27 pays proviennent des mêmes sources et méthodologies que celles présentées dans l'édition précédente des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*. Les données pour la Fédération de Russie sont basées sur les enquêtes sur la population active.

Les notes spécifiques par pays sont disponibles à l'adresse suivante : www.oecd.org/els/emploi/perspectives et les données : *Base de données de l'OCDE sur l'emploi* : www.oecd.org/els/emploi/basededonnees.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482270>

Tableau H. **Fréquence du chômage de longue durée**^{a, b}
En pourcentage du chômage total

| | 1994 | | 2007 | | 2008 | | 2009 | | 2010 | |
|--------------------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| | 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 | 52.6 | 36.1 | 27.1 | 15.4 | 26.7 | 14.9 | 29.9 | 14.7 | 33.1 | 18.5 |
| Autriche | 31.8 | 18.4 | 44.2 | 26.8 | 42.3 | 24.2 | 39.4 | 21.3 | 43.1 | 25.2 |
| Belgique | 75.2 | 58.3 | 65.0 | 50.4 | 61.3 | 47.6 | 60.2 | 44.2 | 66.1 | 48.8 |
| Canada | 32.7 | 17.9 | 14.8 | 7.4 | 14.6 | 7.1 | 17.9 | 7.8 | 23.2 | 12.0 |
| République tchèque | 41.9 | 22.3 | 71.6 | 53.4 | 69.4 | 50.2 | 54.9 | 31.2 | 66.2 | 43.3 |
| Danemark | 54.0 | 32.1 | 28.0 | 16.2 | 22.1 | 13.1 | 25.4 | 9.1 | 37.8 | 19.1 |
| Estonie | 66.5 | 42.5 | 58.3 | 49.5 | 47.0 | 30.9 | 48.1 | 27.4 | 67.2 | 45.4 |
| Finlande | .. | .. | 37.9 | 23.0 | 31.5 | 18.2 | 31.7 | 16.6 | 39.5 | 23.6 |
| France | 58.9 | 37.5 | 57.9 | 40.2 | 55.0 | 37.5 | 55.7 | 35.2 | 59.8 | 40.1 |
| Allemagne | 63.8 | 44.3 | 69.8 | 56.6 | 66.6 | 52.6 | 61.8 | 45.5 | 63.5 | 47.4 |
| Grèce | 72.8 | 50.5 | 65.9 | 50.0 | 63.4 | 47.5 | 58.8 | 40.8 | 62.8 | 45.0 |
| Hongrie | 62.6 | 41.3 | 69.0 | 47.5 | 69.1 | 47.6 | 66.7 | 42.6 | 73.4 | 50.6 |
| Islande ^{c, d} | (32.2) | (15.1) | (11.1) | (8.0) | (7.4) | (4.1) | (24.5) | (6.9) | (42.5) | (21.3) |
| Irlande | 80.7 | 64.3 | 47.1 | 29.5 | 45.6 | 27.1 | 52.9 | 29.0 | 69.4 | 49.0 |
| Israël ^e | .. | .. | 38.8 | 24.9 | 36.0 | 22.7 | 35.1 | 20.3 | 36.9 | 22.4 |
| Italie | 79.5 | 61.5 | 60.8 | 47.3 | 59.8 | 45.7 | 61.5 | 44.4 | 64.6 | 48.5 |
| Japon | 36.1 | 17.5 | 48.2 | 32.0 | 46.9 | 33.3 | 46.3 | 28.5 | 55.6 | 37.6 |
| Corée | 20.7 | 5.4 | 11.7 | 0.6 | 9.7 | 2.7 | 9.0 | 0.5 | 7.0 | 0.3 |
| Luxembourg ^d | (54.7) | (29.6) | (49.4) | (28.7) | (49.0) | (32.4) | (48.7) | (23.1) | (45.2) | (29.3) |
| Mexique | .. | .. | 5.4 | 2.7 | 4.2 | 1.7 | 6.4 | 1.9 | 7.7 | 2.4 |
| Pays-Bas | 77.5 | 49.4 | 55.8 | 39.4 | 49.7 | 34.4 | 43.4 | 24.8 | 48.5 | 27.6 |
| Nouvelle-Zélande | 50.7 | 32.9 | 17.1 | 6.1 | 14.8 | 4.4 | 23.2 | 6.3 | 28.1 | 9.0 |
| Norvège ^c | 43.7 | 28.8 | 25.8 | 8.8 | 18.4 | 6.0 | 25.1 | 7.7 | 31.3 | 9.5 |
| Pologne | 65.2 | 40.4 | 64.3 | 45.9 | 46.7 | 29.0 | 44.7 | 25.2 | 46.5 | 25.5 |
| Portugal | 57.2 | 43.4 | 65.0 | 47.1 | 63.7 | 47.4 | 63.7 | 44.1 | 70.5 | 52.3 |
| République slovaque | 63.9 | 42.6 | 82.3 | 70.8 | 78.6 | 66.0 | 66.8 | 50.9 | 77.5 | 59.3 |
| Slovénie | .. | .. | 61.5 | 45.7 | 57.4 | 42.2 | 50.6 | 30.1 | 63.4 | 43.3 |
| Espagne ^c | 73.4 | 56.2 | 42.6 | 27.6 | 40.2 | 23.8 | 53.2 | 30.2 | 65.4 | 45.1 |
| Suède ^c | 46.7 | 25.7 | 27.2 | 13.0 | 25.9 | 12.4 | 29.4 | 12.8 | 34.0 | 16.6 |
| Suisse | 50.1 | 29.0 | 56.6 | 40.8 | 49.3 | 34.3 | 48.0 | 30.1 | 55.4 | 34.3 |
| Turquie | 68.9 | 45.9 | 46.3 | 30.3 | 42.6 | 26.9 | 44.9 | 25.3 | 45.7 | 28.6 |
| Royaume-Uni ^c | 63.4 | 45.4 | 39.9 | 23.7 | 40.2 | 24.1 | 44.7 | 24.5 | 52.6 | 32.6 |
| États-Unis ^c | 20.3 | 12.2 | 17.6 | 10.0 | 19.7 | 10.6 | 31.5 | 16.3 | 43.3 | 29.0 |
| OCDE (moy. pondérée) | 52.4 | 35.5 | 41.9 | 29.0 | 38.2 | 25.5 | 41.0 | 24.2 | 48.5 | 32.4 |
| Fédération de Russie | .. | .. | 58.7 | 40.6 | 52.6 | 35.2 | .. | .. | .. | .. |

Tableau H. **Fréquence du chômage de longue durée^{a, b}** (suite)
En pourcentage du chômage des hommes

| | 1994 | | 2007 | | 2008 | | 2009 | | 2010 | |
|--------------------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| | 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 | 56.9 | 39.9 | 27.6 | 16.3 | 27.7 | 15.8 | 31.0 | 15.0 | 35.0 | 20.3 |
| Autriche | 30.8 | 18.4 | 43.9 | 26.6 | 43.5 | 25.8 | 39.7 | 21.5 | 44.9 | 27.8 |
| Belgique | 72.4 | 53.4 | 64.4 | 49.3 | 61.8 | 47.0 | 59.9 | 43.5 | 67.0 | 49.6 |
| Canada | 34.5 | 19.5 | 15.6 | 8.4 | 15.8 | 7.9 | 18.5 | 8.1 | 24.3 | 12.7 |
| République tchèque | 40.4 | 21.7 | 70.5 | 51.7 | 69.4 | 50.4 | 52.0 | 29.0 | 66.2 | 43.3 |
| Danemark | 52.1 | 31.9 | 27.1 | 15.5 | 21.5 | 14.1 | 26.4 | 8.9 | 40.8 | 20.6 |
| Estonie | 65.9 | 43.3 | 60.5 | 52.8 | 50.6 | 35.3 | 50.2 | 26.8 | 69.8 | 48.4 |
| Finlande | .. | .. | 41.0 | 26.5 | 33.6 | 20.1 | 34.9 | 18.2 | 44.4 | 27.0 |
| France | 58.0 | 36.8 | 57.7 | 40.5 | 56.2 | 38.9 | 55.9 | 35.3 | 61.6 | 41.5 |
| Allemagne | 60.4 | 41.2 | 69.7 | 56.7 | 66.7 | 53.2 | 60.9 | 44.4 | 64.3 | 48.1 |
| Grèce | 65.8 | 41.3 | 59.0 | 41.8 | 57.8 | 40.6 | 53.4 | 34.4 | 58.0 | 38.8 |
| Hongrie | 65.0 | 43.6 | 69.0 | 47.3 | 69.4 | 48.8 | 65.8 | 42.4 | 73.5 | 51.2 |
| Islande ^{c, d} | (29.7) | (14.0) | (11.2) | (9.5) | (5.7) | (4.0) | (25.1) | (7.0) | (44.2) | (22.9) |
| Irlande | 83.0 | 68.5 | 52.8 | 34.8 | 50.7 | 31.0 | 57.2 | 32.1 | 73.8 | 53.9 |
| Israël ^e | .. | .. | 41.2 | 28.9 | 36.9 | 26.4 | 37.5 | 23.4 | 41.0 | 25.7 |
| Italie | 77.4 | 59.6 | 59.0 | 45.5 | 58.4 | 43.7 | 60.1 | 42.0 | 64.2 | 47.2 |
| Japon | 40.2 | 21.4 | 55.7 | 40.3 | 54.2 | 39.9 | 52.0 | 34.8 | 63.1 | 44.8 |
| Corée | 22.8 | 6.4 | 13.9 | 0.7 | 12.9 | 3.7 | 10.5 | 0.6 | 8.6 | 0.5 |
| Luxembourg ^d | (59.6) | (33.8) | (55.4) | (35.4) | (45.6) | (29.4) | (45.2) | (19.9) | (44.3) | (32.2) |
| Mexique | .. | .. | 5.3 | 3.0 | 4.1 | 1.6 | 6.3 | 1.8 | 8.0 | 2.7 |
| Pays-Bas | 74.3 | 50.0 | 57.3 | 41.8 | 51.6 | 36.8 | 42.2 | 23.7 | 49.2 | 27.7 |
| Nouvelle-Zélande | 56.1 | 37.4 | 19.0 | 6.8 | 16.5 | 5.4 | 23.7 | 6.3 | 29.1 | 8.9 |
| Norvège ^c | 43.5 | 28.1 | 27.4 | 10.2 | 18.6 | 6.0 | 26.5 | 7.5 | 35.6 | 10.6 |
| Pologne | 61.8 | 36.8 | 64.1 | 45.8 | 44.3 | 27.3 | 42.3 | 23.3 | 46.7 | 25.3 |
| Portugal | 54.2 | 42.3 | 65.1 | 47.7 | 63.4 | 48.3 | 61.7 | 40.7 | 70.3 | 51.7 |
| République slovaque | 63.8 | 41.7 | 82.8 | 72.3 | 77.7 | 65.6 | 64.3 | 47.8 | 76.9 | 58.3 |
| Slovénie | .. | .. | 61.3 | 45.3 | 56.5 | 41.4 | 51.8 | 28.3 | 66.8 | 45.0 |
| Espagne ^c | 68.5 | 49.5 | 38.3 | 23.9 | 35.3 | 18.8 | 51.7 | 26.9 | 65.6 | 44.6 |
| Suède ^c | 50.0 | 29.1 | 29.8 | 14.4 | 27.3 | 13.5 | 30.9 | 13.1 | 35.9 | 18.1 |
| Suisse | 47.4 | 22.9 | 55.9 | 37.9 | 43.1 | 27.3 | 44.3 | 26.4 | 52.8 | 28.3 |
| Turquie | 66.8 | 43.7 | 42.7 | 27.0 | 39.7 | 24.0 | 42.4 | 22.6 | 41.9 | 24.7 |
| Royaume-Uni ^c | 68.6 | 51.2 | 45.0 | 28.4 | 44.3 | 28.3 | 47.7 | 26.5 | 57.2 | 37.2 |
| États-Unis ^c | 22.2 | 13.9 | 18.2 | 10.7 | 20.1 | 10.9 | 31.7 | 16.4 | 44.6 | 29.9 |
| OCDE (moy. pondérée) | 51.9 | 34.9 | 41.6 | 29.0 | 37.8 | 25.1 | 40.5 | 23.5 | 49.2 | 32.8 |
| Fédération de Russie | .. | .. | 56.4 | 38.8 | 49.4 | 32.7 | .. | .. | .. | .. |

Tableau H. **Fréquence du chômage de longue durée^{a, b}** (suite)
En pourcentage du chômage des femmes

| | 1994 | | 2007 | | 2008 | | 2009 | | 2010 | |
|--------------------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| | 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 | 26.5 | 14.4 | 25.6 | 13.9 | 28.5 | 14.3 | 31.0 | 16.4 |
| Autriche | 33.1 | 18.5 | 44.5 | 27.1 | 41.2 | 22.6 | 39.1 | 21.0 | 40.9 | 22.0 |
| Belgique | 77.7 | 62.6 | 65.6 | 51.4 | 60.8 | 48.1 | 60.5 | 45.0 | 65.1 | 47.8 |
| Canada | 30.1 | 15.6 | 13.6 | 6.2 | 13.0 | 6.0 | 17.1 | 7.3 | 21.7 | 11.0 |
| République tchèque | 43.1 | 22.8 | 72.5 | 54.7 | 69.4 | 50.1 | 57.8 | 33.4 | 66.2 | 43.3 |
| Danemark | 55.8 | 32.4 | 28.9 | 16.9 | 22.6 | 12.3 | 23.9 | 9.4 | 33.6 | 16.9 |
| Estonie | 67.1 | 41.7 | 55.1 | 44.7 | 42.9 | 25.9 | 44.7 | 28.4 | 63.8 | 41.2 |
| Finlande | .. | .. | 34.9 | 19.5 | 29.5 | 16.2 | 27.6 | 14.7 | 33.2 | 19.3 |
| France | 59.7 | 38.1 | 58.2 | 40.0 | 53.8 | 36.1 | 55.6 | 35.0 | 57.9 | 38.7 |
| Allemagne | 67.1 | 47.2 | 69.9 | 56.5 | 66.5 | 51.9 | 62.9 | 47.0 | 62.3 | 46.3 |
| Grèce | 78.0 | 57.2 | 69.9 | 54.8 | 66.9 | 52.0 | 62.8 | 45.6 | 66.9 | 50.3 |
| Hongrie | 58.9 | 37.6 | 69.0 | 47.9 | 68.8 | 46.3 | 67.8 | 42.8 | 73.3 | 49.9 |
| Islande ^{c, d} | (34.9) | (16.3) | (10.9) | (5.7) | (10.2) | (4.1) | (23.5) | (6.7) | (40.2) | (19.0) |
| Irlande | 76.8 | 57.4 | 38.5 | 21.3 | 35.3 | 19.3 | 42.8 | 21.7 | 59.8 | 38.2 |
| Israël ^e | .. | .. | 36.3 | 20.9 | 35.2 | 19.0 | 32.4 | 16.7 | 32.2 | 18.5 |
| Italie | 81.5 | 63.3 | 62.5 | 49.1 | 61.1 | 47.5 | 62.9 | 46.9 | 64.9 | 49.9 |
| Japon | 30.5 | 12.2 | 36.7 | 19.4 | 36.2 | 23.8 | 37.5 | 18.8 | 42.9 | 25.2 |
| Corée | 16.1 | 3.2 | 7.4 | 0.3 | 1.6 | 0.4 | 6.0 | 0.3 | 4.2 | 0.0 |
| Luxembourg ^d | (48.9) | (24.6) | (43.7) | (22.3) | (52.2) | (35.2) | (52.0) | (26.1) | (46.2) | (26.5) |
| Mexique | .. | .. | 5.4 | 2.3 | 4.3 | 1.8 | 6.7 | 2.1 | 7.2 | 2.0 |
| Pays-Bas | 80.9 | 48.7 | 54.4 | 37.1 | 47.9 | 32.0 | 44.7 | 26.1 | 47.5 | 27.4 |
| Nouvelle-Zélande | 42.9 | 26.4 | 15.3 | 5.4 | 13.0 | 3.4 | 22.6 | 6.4 | 27.0 | 9.0 |
| Norvège ^c | 43.9 | 29.8 | 23.9 | 7.1 | 18.2 | 6.0 | 23.0 | 8.0 | 24.7 | 7.7 |
| Pologne | 68.4 | 43.8 | 64.5 | 46.0 | 49.0 | 30.8 | 47.2 | 27.3 | 46.4 | 25.8 |
| Portugal | 60.1 | 44.3 | 64.9 | 46.7 | 63.9 | 46.6 | 65.6 | 47.5 | 70.6 | 52.8 |
| République slovaque | 64.1 | 43.5 | 81.9 | 69.4 | 79.4 | 66.4 | 69.6 | 54.4 | 78.1 | 60.5 |
| Slovénie | .. | .. | 61.6 | 46.1 | 58.3 | 43.0 | 49.0 | 32.1 | 59.1 | 41.2 |
| Espagne ^c | 78.4 | 63.0 | 45.9 | 30.5 | 45.3 | 28.9 | 55.2 | 34.4 | 65.1 | 45.6 |
| Suède ^c | 41.8 | 20.5 | 24.6 | 11.5 | 24.4 | 11.3 | 27.6 | 12.4 | 31.9 | 14.8 |
| Suisse | 53.0 | 35.4 | 57.1 | 43.0 | 54.5 | 39.9 | 51.6 | 33.8 | 57.8 | 39.8 |
| Turquie | 74.7 | 51.9 | 55.8 | 38.9 | 50.1 | 34.4 | 51.4 | 32.2 | 53.8 | 37.0 |
| Royaume-Uni ^c | 53.3 | 33.9 | 33.1 | 17.6 | 34.4 | 18.1 | 40.1 | 21.4 | 45.7 | 26.0 |
| États-Unis ^c | 18.1 | 10.2 | 16.8 | 9.0 | 19.3 | 10.3 | 31.2 | 16.1 | 41.5 | 27.7 |
| OCDE (moy. pondérée) | 53.0 | 36.1 | 42.2 | 29.1 | 38.7 | 26.0 | 41.8 | 25.3 | 47.5 | 31.7 |
| Fédération de Russie | .. | .. | 61.3 | 42.7 | 56.2 | 38.0 | .. | .. | .. | .. |

a) Les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée ne sont pas prises en compte.

b) 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, l'Estonie, la Hongrie, Israël, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, la République slovaque, la République tchèque et la Slovénie, et d'estimations semestrielles pour la Turquie jusqu'en 1999, puis d'estimations trimestrielles à partir de 2000. 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) : avril pour l'Allemagne et, depuis 2005, toutes les semaines des quatre trimestres ; mars pour l'Autriche et, depuis 2004, toutes les semaines des quatre trimestres ; avril pour la Belgique et, depuis 1999, toutes les semaines des quatre trimestres ; avril-mai pour le Danemark et, depuis 1999, toutes les semaines des quatre trimestres ; 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 des quatre trimestres ; toutes les semaines des quatre trimestres pour la Grèce ; mai pour l'Irlande et, depuis 1998, toutes les semaines des quatre trimestres ; avril pour l'Islande et, depuis 2003, toutes les semaines des quatre trimestres ; avril pour l'Italie et, depuis 2004, toutes les semaines des quatre trimestres ; 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 des quatre trimestres ; toutes les semaines des quatre trimestres pour le Portugal ; deuxième trimestre pour la Suisse ; et toutes les semaines des quatre trimestres pour le Royaume-Uni.

c) Personnes âgées de 16 à 64 ans. Pour la Norvège, jusqu'en 2005.

d) Les données entre parenthèses sont basées sur un échantillon de faible taille.

e) Les données statistiques sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/els/emploi/basededonnees.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482289>

Tableau I. **Dispersion des salaires^a, écarts salariaux hommes-femmes^b et fréquence des bas salaires^c**

| | Rapport du | | | | | | Écart de salaire 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 | | | | | |
| | 1999 | 2009 | 1999 | 2009 | 1999 | 2009 | 1999 | 2009 | 1999 | 2009 |
| Australie | 3.00 | 3.33 | 1.84 | 2.00 | 1.63 | 1.67 | 14 | 16 | 14.3 | 14.4 |
| Autriche | .. | 3.36 | .. | 1.94 | .. | 1.73 | 23 | 19 | .. | 16.0 |
| Belgique | 2.39 | 2.25 | 1.70 | 1.66 | 1.41 | 1.36 | 15 | 9 | .. | 4.0 |
| Canada | 3.63 | 3.68 | 1.81 | 1.90 | 2.00 | 1.94 | 24 | 20 | 23.1 | 20.5 |
| République tchèque | 2.86 | 3.19 | 1.72 | 1.84 | 1.66 | 1.74 | 22 | 18 | 15.1 | 17.1 |
| Danemark | 2.49 | 2.73 | 1.70 | 1.71 | 1.46 | 1.60 | 15 | 12 | 8.0 | 13.6 |
| Finlande | 2.36 | 2.59 | 1.69 | 1.76 | 1.40 | 1.47 | 22 | 20 | .. | 8.5 |
| France | 3.10 | 2.84 | 1.94 | 2.01 | 1.59 | 1.41 | 9 | 13 | .. | .. |
| Allemagne | 3.22 | 3.67 | 1.83 | 1.82 | 1.76 | 2.02 | 23 | 22 | 20.0 | 20.2 |
| Grèce | .. | 3.24 | .. | 2.04 | .. | 1.59 | .. | 10 | .. | 13.5 |
| Hongrie | 4.38 | 4.28 | 2.22 | 2.43 | 1.97 | 1.76 | 15 | 4 | 22.7 | 21.8 |
| Islande | .. | 3.21 | .. | 1.80 | .. | 1.78 | .. | 13 | .. | 16.8 |
| Irlande | 3.27 | 3.94 | 1.92 | 2.12 | 1.70 | 1.86 | 20 | 10 | 17.8 | 20.2 |
| Israël ^d | .. | 5.19 | .. | 2.69 | .. | 1.93 | .. | 20 | .. | 23.1 |
| Italie | 2.50 | 2.27 | 1.60 | 1.56 | 1.56 | 1.45 | 8 | 12 | 10.4 | 8.0 |
| Japon | 2.97 | 2.99 | 1.84 | 1.85 | 1.62 | 1.62 | 35 | 28 | 14.6 | 14.7 |
| Corée ^e | 3.83 | 4.69 | 1.97 | 2.25 | 1.94 | 2.09 | 41 | 39 | 23.4 | 25.7 |
| Pays-Bas | 2.89 | 2.91 | 1.74 | 1.76 | 1.66 | 1.65 | 22 | 17 | 14.8 | .. |
| Nouvelle-Zélande | 2.68 | 2.83 | 1.70 | 1.83 | 1.58 | 1.55 | 8 | 8 | 12.3 | 12.5 |
| Norvège | 1.95 | 2.29 | 1.41 | 1.47 | 1.38 | 1.55 | 10 | 9 | 10.4 | 8.0 |
| Pologne | .. | 3.64 | .. | 2.11 | .. | 1.73 | .. | 10 | .. | 21.1 |
| Portugal | .. | 4.26 | .. | 2.74 | .. | 1.55 | .. | 16 | .. | 14.2 |
| Espagne | .. | 3.28 | .. | 1.98 | .. | 1.66 | .. | 12 | .. | 15.7 |
| Suède | 2.24 | 2.28 | 1.64 | 1.68 | 1.36 | 1.36 | 17 | 15 | .. | .. |
| Suisse | 2.53 | 2.69 | 1.70 | 1.83 | 1.49 | 1.47 | 22 | 20 | .. | .. |
| Royaume-Uni ^e | 3.44 | 3.59 | 1.90 | 1.99 | 1.81 | 1.81 | 25 | 20 | 20.1 | 20.6 |
| États-Unis | 4.50 | 4.98 | 2.21 | 2.36 | 2.04 | 2.11 | 23 | 20 | 24.5 | 24.8 |
| OCDE ^f | 3.01 | 3.34 | 1.80 | 1.97 | 1.65 | 1.68 | 20 | 16 | 16.8 | 16.3 |

Note : Les estimations de salaires utilisées dans les calculs se réfèrent aux salaires bruts des salariés à temps complet. Cependant, cette définition peut varier légèrement d'un pays à l'autre. Le site Internet www.oecd.org/els/emploi/perspectives fournit des informations complémentaires sur les sources et les concepts des données nationales relatives aux salaires.

- 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 1998 (au lieu de 1999) pour l'Italie et la Suisse et à 2000 pour l'Irlande. Elles se réfèrent à 2005 (au lieu de 2009) pour les Pays-Bas, et à 2008 pour la Belgique, la France, l'Espagne, la Grèce, l'Islande, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la Suisse.
- 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 1998 (au lieu de 1999) pour l'Italie et la Suisse, et à 2000 pour l'Autriche et l'Irlande. Elles se réfèrent à 2005 (au lieu de 2009) pour les Pays-Bas, et à 2008 pour la Belgique, la France, l'Espagne, la Grèce, l'Islande, l'Italie, la Pologne, le Portugal et la Suisse.
- 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 1998 (au lieu de 1999) pour l'Italie, et à 2000 pour l'Irlande. Elles se réfèrent à 2008 (au lieu de 2009) pour la Belgique, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Islande, l'Italie, la Pologne et le Portugal.
- d) Les données statistiques sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.
- e) Les données relatives à 1999 se réfèrent à des estimations sur la base de rétroprojections 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 rétroprojetées 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 rétroprojetées 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.
- f) Moyenne non pondérée des 27 pays figurant dans le tableau.

Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des salaires.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482308>

Tableau J. **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 2010 en dollars É-U courants ^b | Niveau des salaires moyens en 2010 en dollars É-U de 2010 convertis en utilisant les PPA ^c | Croissance annuelle moyenne des salaires réels moyens ^d (%) | | | | | |
|---------------------|---|---|--|-----------|---------|---------|------|------|
| | | | 1990-95 | 1995-2000 | 2000-05 | 2005-10 | 2009 | 2010 |
| Australie | 63 656 | 42 550 | 1.5 | 2.0 | 1.3 | 0.9 | -1.1 | 1.7 |
| Autriche | 48 649 | 42 005 | 1.5 | 0.6 | 0.8 | 1.2 | 2.9 | 0.2 |
| Belgique | 52 477 | 43 023 | 2.7 | 1.3 | 0.4 | 0.2 | 1.8 | -1.2 |
| Canada | 54 120 | 41 961 | 0.0 | 2.1 | 1.2 | 2.1 | 2.5 | 1.1 |
| République tchèque | 16 001 | 20 587 | 5.9 | 3.0 | 5.1 | 2.6 | 1.7 | 0.8 |
| Danemark | 68 280 | 43 190 | 0.8 | 1.6 | 1.9 | 1.2 | 1.2 | 0.7 |
| Estonie | 13 835 | 17 145 | .. | .. | 7.0 | 3.7 | -2.7 | -2.2 |
| Finlande | 48 333 | 35 707 | 0.0 | 1.3 | 2.5 | 1.6 | 2.0 | 1.1 |
| France | 46 365 | 38 124 | 1.1 | 1.3 | 1.3 | 0.8 | 2.1 | 0.8 |
| Allemagne | 43 352 | 38 325 | 2.1 | 0.8 | 0.2 | 0.1 | -0.2 | 0.2 |
| Grèce | 29 058 | 27 484 | 2.9 | 2.4 | 2.9 | -0.3 | 4.5 | -6.8 |
| Hongrie | 13 179 | 18 667 | 6.4 | 1.1 | 7.3 | -0.8 | -4.8 | -2.6 |
| Irlande | 64 095 | 48 757 | 2.6 | 2.2 | 2.4 | 2.3 | 6.5 | 1.1 |
| Italie | 36 773 | 32 657 | -0.7 | 0.8 | 0.3 | 0.2 | 0.0 | 0.8 |
| Japon | 47 398 | 33 900 | 0.8 | 0.6 | 0.3 | 0.1 | -0.6 | 2.1 |
| Corée | 26 538 | 33 221 | 4.7 | 0.4 | 2.8 | 1.5 | 0.0 | 4.7 |
| Luxembourg | 67 934 | 52 110 | 1.9 | 1.2 | 1.1 | 0.7 | 1.4 | -0.1 |
| Pays-Bas | 53 656 | 45 671 | 0.3 | 0.0 | 0.6 | 1.3 | 3.1 | -0.4 |
| Norvège | 72 237 | 44 164 | 1.2 | 2.2 | 3.1 | 2.4 | 0.8 | 1.8 |
| Pologne | 12 475 | 18 380 | 3.1 | 5.0 | 1.0 | 1.5 | 0.3 | 0.8 |
| Portugal | 22 033 | 23 173 | 1.0 | 2.5 | 0.2 | 1.5 | 7.0 | -0.3 |
| République slovaque | 14 391 | 18 719 | 6.4 | 5.3 | 3.3 | 3.7 | 6.2 | 3.8 |
| Slovénie | 29 046 | 32 308 | .. | .. | .. | 2.1 | 1.6 | 1.8 |
| Espagne | 35 031 | 33 656 | 1.9 | -0.5 | -0.2 | 1.4 | 4.5 | -0.7 |
| Suède | 47 352 | 36 826 | -0.3 | 3.4 | 1.5 | 1.5 | 0.5 | 0.2 |
| Suisse | 80 153 | 49 810 | 0.9 | 0.9 | 1.1 | 0.9 | 2.8 | -0.7 |
| Royaume-Uni | 47 645 | 44 008 | 0.6 | 2.4 | 1.4 | 0.2 | 1.1 | -2.0 |
| États-Unis | 52 607 | 52 607 | 1.0 | 2.9 | 0.5 | 0.5 | 0.0 | 0.7 |
| UE15 ^e | 44 904 | 39 124 | 1.1 | 1.2 | 0.9 | 0.6 | 1.6 | -0.3 |
| UE21 ^e | 41 100 | 36 474 | 1.4 | 1.4 | 1.0 | 0.7 | 1.5 | -0.2 |
| OCDE ^e | 48 488 | 43 933 | 1.3 | 1.9 | 0.8 | 0.7 | 0.6 | 0.7 |

a) Le salaire annuel moyen d'un salarié en équivalent temps plein est obtenu en divisant la masse salariale totale issue des comptes nationaux par le nombre moyen de salariés dans l'ensemble de l'économie, puis en multipliant le chiffre obtenu par le nombre d'heures hebdomadaires moyennes habituelles pour un salarié à temps plein rapporté à la moyenne des heures hebdomadaires travaillées pour tous les salariés. Pour plus de détails, voir www.oecd.org/els/emploi/perspectives.

b) La conversion en dollars É-U courants est effectuée en utilisant le taux de change courant.

c) La conversion PPA en dollars É-U est effectuée en utilisant les PPA en dollars É-U de 2010 pour la consommation privée.

d) Les salaires annuels moyens sont déflatés en utilisant le déflateur de l'indice des prix des dépenses de consommation finale privée base 100 en 2010.

e) Les agrégats sont des moyennes pondérées par le PIB de 2010 converti en utilisant les PPA de 2010 pour les pays figurant dans le tableau.

Source : Estimations de l'OCDE à partir de la Base de données de l'OCDE sur les Comptes nationaux et OCDE (2011), Perspectives économiques de l'OCDE, n° 89, Paris, mai.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932482327>

Tableau K. 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 | | | | | |
|---|--|-------------------------|---------------------------|--|-------------------|-------------------------|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------------------|-------------------------|
| | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | |
| | 2007-08 | 2007-08 | 2009-10 | 2007-08 | 2008-09 | 2009-10 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 |
| 1. SPE et administration^a | 0.17 | 0.17 | 0.17 | | | | 0.16 | 0.16 | 0.18 | | | | 0.20 | 0.20 | 0.22 | | | |
| dont : 1.1. Services de placement et assimilés ^a | 0.10 | 0.10 | 0.11 | | | | 0.08 | 0.08 | 0.09 | | | | 0.07 | 0.07 | 0.08 | | | |
| 1.2. Administration des prestations ^a | 0.03 | 0.03 | 0.03 | | | | 0.02 ^g | 0.02 ^g | 0.03 ^g | | | | 0.10 ^j | 0.10 ^j | 0.11 ^j | | | |
| 2. Formation professionnelle | 0.01^c | 0.01^c | 0.03^c | .. | .. | .. | 0.37^h | 0.37^h | 0.52^h | 2.29ⁱ | 2.44ⁱ | 2.64ⁱ | 0.14 | 0.16 | 0.16 | 1.90^j | 2.29^j | 2.63^j |
| 2.1. Formation institutionnelle | 0.01 | 0.01 | 0.03 | .. | .. | .. | 0.27 | 0.26 | 0.40 | 3.00 | 2.82 | 3.63 | 0.14 | 0.15 | 0.15 | 1.93 | 1.99 | 2.44 |
| 2.2. Formation sur le lieu de travail | - | - | - | .. | .. | .. | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.15 | 0.25 | 0.25 | - | - | 0.01 | 0.20 | 0.42 | 0.35 |
| 2.3. Formation en alternance | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a | - | - | - | - | - | - | 0.06 | 0.07 | 0.06 | 0.76 | 0.87 | 0.67 | - | - | - | 0.12 | 0.23 | 0.22 |
| 4. Incitations à l'emploi^a | 0.01 | 0.01 | 0.01 | .. | .. | .. | 0.06 | 0.06 | 0.05 | 1.25 | 1.49 | 1.62 | 0.37^k | 0.45^k | 0.52^k | 3.86^k | 4.52^k | 4.72^k |
| 4.1. Incitation à l'embauche | 0.01 | 0.01 | 0.01 | .. | .. | .. | 0.04 | 0.03 | 0.03 | 0.38 | 0.32 | 0.31 | 0.37 | 0.45 | 0.51 | 3.86 | 4.52 | 4.72 |
| 4.2. Incitation au maintien des emplois | - | - | - | - | - | - | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.88 | 1.17 | 1.31 | - | 0.01 | 0.01 | - | - | - |
| 5. Emploi protégé et réadaptation | 0.06 | 0.06 | 0.07 | 1.18 | 1.08 | 1.24 | 0.03 | 0.04 | 0.04 | 0.05 | 0.05 | 0.05 | 0.12 | 0.12 | 0.14 | 0.77 | 0.79 | 0.77 |
| 5.1. Emploi protégé | 0.04 | 0.04 | 0.06 | 0.89 | 0.73 | 0.84 | 0.03 | 0.04 | 0.04 | 0.05 | 0.05 | 0.05 | 0.12 | 0.12 | 0.14 | 0.77 | 0.79 | 0.77 |
| 5.2. Réadaptation | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.29 | 0.35 | 0.40 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 6. Création directe d'emplois | 0.05^c | 0.05^c | 0.03^{c,d} | 0.48 | 0.40 | 0.15^d | 0.04 | 0.04 | 0.05 | 0.19 | 0.16 | 0.17 | 0.35 | 0.34 | 0.37 | 2.62 | 3.18 | 3.32 |
| 7. Aides à la création d'entreprises | 0.01 | 0.01 | 0.01 | .. | .. | .. | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.06 | 0.06 | 0.08 | - | - | - | 0.02 | 0.03 | 0.03 |
| 8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a | 0.41 | 0.41 | 0.55 | 4.15 | 5.25 | 5.49 | 1.02 | 0.96 | 1.31 | 4.80 | 4.59 | 6.36 | 1.27 | 1.26 | 1.62 | 12.56 | 12.33 | 14.46 |
| 8.1. Prestation de chômage complet | 0.40 ^e | 0.40 ^e | 0.54 ^e | 4.15 ^e | 5.25 ^e | 5.49 ^e | 0.90 | 0.84 | 1.12 | 4.74 | 4.51 | 5.55 | 1.06 | 1.03 | 1.19 | 9.03 | 8.43 | 9.02 |
| dont : Assurance chômage | - | - | - | - | - | - | 0.55 | 0.53 | 0.74 | 2.72 | 2.67 | 3.42 | 1.06 | 1.03 | 1.19 | 9.03 | 8.43 | 9.02 |
| 8.2., 8.3. Prestations de chômage partiel et à temps partiel | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.01 | 0.05 | 0.06 | 0.08 | 0.81 | 0.17 | 0.19 | 0.38 | 3.53 | 3.90 | 5.45 |
| 8.4., 8.5. Indemnités de licenciement et en cas de faillite | 0.01 | 0.01 | 0.01 | .. | .. | .. | 0.11 | 0.11 | 0.14 | - | - | - | 0.03 | 0.04 | 0.05 | - | - | - |
| 9. Préretraite^a | - | - | - | - | - | - | 0.22 | 0.20 | 0.18 | 1.33 | 1.20 | 1.11 | 0.74 | 0.74 | 0.76 | 4.69 | 4.53 | 4.43 |
| TOTAL (1-9) | 0.71 | 0.76 | 0.88 | | | | 1.92 | 1.83 | 2.34 | | | | 3.19 | 3.28 | 3.79 | | | |
| Mesures actives (1-7) | 0.30 | 0.31 | 0.32 | | | | 0.67 | 0.67 | 0.85 | | | | 1.18 | 1.28 | 1.41 | | | |
| dont : Catégories 2 à 7 seulement | 0.14 | 0.16 | 0.15 | 1.66 ^f | 1.55 ^f | 1.75 ^f | 0.51 | 0.51 | 0.67 | 3.84 | 4.21 | 4.56 | 0.98 | 1.08 | 1.19 | 9.16 | 10.81 | 11.47 |
| Mesures passives (8 et 9) | 0.41 | 0.45 | 0.55 | 4.15 | 5.25 | 5.49 | 1.24 | 1.16 | 1.49 | 6.13 | 5.79 | 7.47 | 2.01 | 2.00 | 2.38 | 17.25 | 16.86 | 18.90 |

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/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) À partir de 2009-10, le programme « Work for the Dole » est reporté avec les services de placement (dans la catégorie 1.1) et les dépenses de ce programme ne sont pas identifiées séparément.

e) Les prestations « Mature Age », « Partner Allowances » (hors prestations de retraite) et « Youth Allowances » sont comprises.

f) Les participants aux programmes des catégories 2 « Formation », 4 « Incitations à l'emploi », et 7 « Aides à la création d'entreprises » ne sont pas inclus.

g) Coût de personnel du service d'assurance chômage.

h) 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.

i) 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 ») mais pas aux sous-catégories.

j) Les coûts administratifs des organismes de paiement syndicaux et auxiliaires sont inclus.

k) Inclut le programme des « titres-services » qui ne concerne pas que les chômeurs.

Tableau K. 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 | Canada ^b | | | | | | Chili | | | | | | République tchèque | | | | | |
|---|--|-------------------------|-------------------------|--|----------------------|----------------------|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------|-------------|--|-------------|-------------|--|-------------|-------------|
| | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | |
| | 2007-08 | 2008-09 | 2009-10 | 2007-08 | 2008-09 | 2009-10 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 |
| 1. SPE et administration^a | 0.14^c | 0.13^c | 0.14^c | | | | 0.02^g | 0.02^g | 0.02^g | | | | 0.13 | 0.12 | 0.13 | | | |
| <i>dont</i> : 1.1. Services de placement et assimilés ^a | 0.04 ^d | 0.04 ^d | 0.04 ^d | | | | 0.01 | 0.01 | 0.01 | | | | 0.04 | 0.04 | 0.04 | | | |
| 1.2. Administration des prestations ^a | 0.03 | 0.03 | 0.04 | | | | 0.01 | 0.01 | 0.01 | | | | .. | .. | .. | | | |
| 2. Formation professionnelle | 0.08^c | 0.10^c | 0.14^c | 1.52 | 1.56 | 1.79 | 0.11 | 0.13 | 0.20 | .. | .. | .. | 0.01 | 0.01 | - | 0.14 | 0.09 | 0.08 |
| 2.1. Formation institutionnelle | 0.06 | 0.06 | 0.09 | 1.16 | 1.24 | 1.46 | 0.02 | 0.02 | 0.05 | .. | .. | .. | 0.01 | 0.01 | - | 0.14 | 0.09 | 0.08 |
| 2.2. Formation sur le lieu de travail | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.12 | 0.12 | 0.11 | 0.08 | 0.08 | 0.12 | .. | .. | .. | - | - | - | - | - | - |
| 2.3. Formation en alternance | - | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.01 | .. | .. | .. | - | - | - | - | - | - |
| 2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.24 | 0.20 | 0.22 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | .. | .. | .. | - | - | - | - | - | - |
| 4. Incitations à l'emploi^a | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.12 | 0.11 | 0.12 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.13 | 0.33 | 0.34 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.25 | 0.14 | 0.05 |
| 4.1. Incitation à l'embauche | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.12 | 0.11 | 0.12 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.13 | 0.33 | 0.34 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.23 | 0.12 | 0.05 |
| 4.2. Incitation au maintien des emplois | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.02 | 0.02 | - |
| 5. Emploi protégé et réadaptation | 0.02 | 0.02 | 0.02 | .. | .. | .. | - | - | - | - | - | - | 0.07 | 0.07 | 0.07 | 0.51 | 0.55 | 0.49 |
| 5.1. Emploi protégé | - | - | - | 0.05 | 0.05 | 0.05 | - | - | - | - | - | - | 0.07 | 0.07 | 0.07 | 0.51 | 0.55 | 0.49 |
| 5.2. Réadaptation | 0.01 | 0.01 | 0.01 | .. | .. | .. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 6. Création directe d'emplois | 0.02 | 0.02 | 0.02 | .. | .. | .. | 0.04 | 0.04 | 0.05 | 0.25 | 0.25 | 0.31 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.14 | 0.08 | 0.04 |
| 7. Aides à la création d'entreprises | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.11 | 0.10 | 0.10 | - | - | - | 0.01 | - | 0.01 | - | - | - | 0.07 | 0.07 | 0.06 |
| 8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a | 0.56 | 0.66 | 0.97 | .. | .. | .. | 0.13 | 0.16 | 0.24 | 1.40 | 1.52 | 2.01 | 0.20 | 0.20 | 0.44 | 2.24 | 2.09 | 3.56 |
| 8.1. Prestation de chômage complet | 0.56 | 0.66 | 0.97 | .. | .. | .. | 0.13 | 0.16 | 0.24 | 1.40 | 1.52 | 2.01 | 0.20 | 0.19 | 0.42 | 2.24 | 2.09 | 3.56 |
| <i>dont</i> : Assurance chômage | 0.56 | 0.66 | 0.97 | .. | .. | .. | 0.13 | 0.16 | 0.24 | 1.40 | 1.52 | 2.01 | 0.20 | 0.19 | 0.42 | 2.24 | 2.09 | 3.56 |
| 8.2., 8.3. Prestations de chômage partiel et à temps partiel | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 8.4., 8.5. Indemnités de licenciement et en cas de faillite | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.01 | - | 0.02 | - | - | - |
| 9. Préretraite^a | | | | .. | .. | .. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL (1-9) | 0.85 | 0.95 | 1.33 | | | | 0.31 | 0.36 | 0.52 | | | | 0.46 | 0.42 | 0.66 | | | |
| Mesures actives (1-7) | 0.29 ^e | 0.29 ^e | 0.35 ^e | | | | 0.18 | 0.20 | 0.28 | | | | 0.25 | 0.23 | 0.22 | | | |
| <i>dont</i> : Catégories 2 à 7 seulement | 0.15 ^e | 0.16 ^e | 0.21 ^e | 2.26 ^{e, f} | 2.30 ^{e, f} | 2.59 ^{e, f} | 0.15 | 0.18 | 0.26 | .. | .. | .. | 0.12 | 0.10 | 0.09 | 1.12 | 0.93 | 0.74 |
| Mesures passives (8 et 9) | 0.56 | 0.66 | 0.98 | .. | .. | .. | 0.13 | 0.16 | 0.24 | 1.40 | 1.52 | 2.01 | 0.20 | 0.20 | 0.44 | 2.24 | 2.09 | 3.56 |

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/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} avril.

c) Les dépenses dans le cadre des « Ententes sur le marché du travail » sont allouées à hauteur de 20 % à la catégorie 1, 60 % à la catégorie 2 et 20 % sont en dehors du cadre de la base de données (formation des personnes en emploi). Une faible part de ces dépenses est dédiée à l'expérience professionnelle mais n'est pas comptabilisée à part.

d) Service d'aide à l'emploi.

e) Inclut les « Ententes de développement des ressources humaines autochtones », qui n'ont pas été ventilées dans les catégories.

f) Les participants aux programmes de la catégorie 5.2 « Réadaptation » et 6 « Création directe d'emploi » ne sont pas inclus.

g) Estimations du Secrétariat basées sur le nombre d'employés des bureaux d'emploi locaux (OMIL, 654 personnes, soit environ 0.01 % de l'emploi total en 2007), plus 0.01 % du PIB dépensés au titre des autres fonctions de conseil et d'administration des prestations.

Tableau K. 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 | Danemark | | | | | | Estonie | | | | | | Finlande | | | | | |
|---|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------------|-------------|--|-------------|-------------|--|-------------|-------------|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------------------|-------------------------|
| | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | |
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 |
| 1. SPE et administration^a | 0.28 | 0.37 | 0.45 | | | | 0.02 | 0.03 | 0.09 | | | | 0.16 | 0.15 | 0.17 | | | |
| <i>dont</i> : 1.1. Services de placement et assimilés ^a | 0.06 | 0.17 | 0.24 | | | | .. | .. | .. | | | | 0.10 | 0.09 | 0.10 | | | |
| 1.2. Administration des prestations ^a | 0.14 ^b | 0.13 ^b | 0.14 ^b | | | | .. | .. | .. | | | | 0.04 ^g | 0.04 ^g | 0.06 ^g | | | |
| 2. Formation professionnelle | 0.33 | 0.23 | 0.30 | 1.85 | 2.08 | 2.20 | 0.03 | 0.03 | 0.13 | 0.16 | 0.15 | 0.38 | 0.38 | 0.36 | 0.43 | 1.86 | 1.68 | 1.81 |
| 2.1. Formation institutionnelle | 0.31 ^c | 0.21 ^c | 0.27 ^c | 1.50 | 1.70 | 1.89 | 0.02 | 0.02 | 0.11 | 0.09 | 0.10 | 0.28 | 0.31 | 0.29 | 0.35 | 1.20 | 1.10 | 1.15 |
| 2.2. Formation sur le lieu de travail | - | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.01 | 0.05 | 0.03 | 0.05 | 0.06 | 0.05 | 0.06 | 0.48 | 0.39 | 0.46 |
| 2.3. Formation en alternance | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.35 | 0.37 | 0.31 | - | - | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.06 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.18 | 0.18 | 0.19 |
| 4. Incitations à l'emploi^a | 0.13 | 0.13 | 0.19 | 0.77 | 0.78 | 1.05 | - | - | - | 0.04 | 0.01 | 0.01 | 0.14^h | 0.14^h | 0.13^h | 0.89^h | 0.80^h | 0.74^h |
| 4.1. Incitation à l'embauche | 0.13 | 0.13 | 0.19 | 0.77 | 0.78 | 1.04 | - | - | - | 0.04 | 0.01 | 0.01 | 0.08 | 0.08 | 0.08 | 0.60 | 0.51 | 0.49 |
| 4.2. Incitation au maintien des emplois | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 5. Emploi protégé et réadaptation | 0.55 | 0.61 | 0.68 | 2.15 | 2.22 | 2.25 | - | - | - | - | - | - | 0.09 | 0.09 | 0.09 | 0.31 | 0.30 | 0.29 |
| 5.1. Emploi protégé | 0.37 | 0.45 | 0.53 | 1.69 | 1.86 | 1.92 | - | - | - | - | - | - | 0.02 | 0.02 | 0.01 | 0.12 | 0.10 | 0.09 |
| 5.2. Réadaptation | 0.18 | 0.16 | 0.16 | 0.46 | 0.37 | 0.33 | - | - | - | - | - | - | 0.07 | 0.07 | 0.08 | 0.20 | 0.20 | 0.21 |
| 6. Création directe d'emplois | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.01 | - | - | 0.08 | 0.07 | 0.08 | 0.51 | 0.43 | 0.43 |
| 7. Aides à la création d'entreprises | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.04 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.17 | 0.16 | 0.19 |
| 8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a | 0.98 | 0.73 | 1.29 | 3.57 | 2.46 | 4.27 | 0.10 | 0.21 | 1.26 | 1.26 | 1.71 | 5.73 | 1.05 | 0.96 | 1.49 | 7.20 | 6.58 | 8.70 |
| 8.1. Prestation de chômage complet | 0.96 ^d | 0.69 ^d | 1.22 ^d | 3.57 ^d | 2.46 ^d | .. | 0.08 | 0.15 | 1.00 | 1.26 | 1.71 | 5.73 | 0.96 | 0.88 | 1.37 | 6.30 | 5.76 | 7.74 |
| <i>dont</i> : Assurance chômage | 0.68 ^e | 0.45 ^e | 0.88 ^e | 2.47 ^e | 1.55 ^e | .. | 0.04 | 0.10 | 0.91 | 0.41 | 0.56 | 3.69 | 0.62 | 0.57 | 0.96 | 3.06 | 2.83 | 4.11 |
| 8.2., 8.3. Prestations de chômage partiel et à temps partiel | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.08 | 0.07 | 0.10 | 0.91 | 0.82 | 0.96 |
| 8.4., 8.5. Indemnités de licenciement et en cas de faillite | 0.02 | 0.04 | 0.07 | - | - | - | 0.02 | 0.06 | 0.26 | - | - | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | - | - | - |
| 9. Prérétraite^a | 0.52^f | 0.48^f | 0.44^f | 2.11 | 1.90 | 1.61 | - | - | - | - | - | - | 0.38 | 0.39 | 0.41 | 1.69 | 1.76 | 1.84 |
| TOTAL (1-9) | 2.80 | 2.56 | 3.35 | | | | 0.15 | 0.27 | 1.50 | | | | 2.29 | 2.17 | 2.82 | | | |
| Mesures actives (1-7) | 1.30 | 1.34 | 1.62 | | | | 0.05 | 0.07 | 0.24 | | | | 0.87 | 0.82 | 0.92 | | | |
| <i>dont</i> : Catégories 2 à 7 seulement | 1.02 | 0.98 | 1.17 | 4.76 | 5.08 | 5.50 | 0.03 | 0.03 | 0.15 | 0.24 | 0.18 | 0.44 | 0.71 | 0.67 | 0.75 | 3.74 | 3.37 | 3.46 |
| Mesures passives (8 et 9) | 1.50 | 1.21 | 1.73 | 5.68 | 4.36 | 5.89 | 0.10 | 0.21 | 1.26 | 1.26 | 1.71 | 5.73 | 1.43 | 1.35 | 1.89 | 8.90 | 8.33 | 10.54 |

- a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/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) Uniquement les prestations de prérétraite (*efterløn*) versées aux bénéficiaires qui étaient au chômage avant leur entrée dans le dispositif.
- g) Les coûts d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants sont inclus.
- h) 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, la Corée, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.

Tableau K. 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 | France | | | | | | Allemagne | | | | | | Grèce | | | | | |
|---|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------|-------------|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------------------|--------------------------|--|-------------|-------------|--|-------------|-------------|
| | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | |
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 |
| 1. SPE et administration^a | 0.22 | 0.21 | 0.26 | | | | 0.27 | 0.29 | 0.37 | | | | .. | .. | .. | | | |
| <i>dont</i> : 1.1. Services de placement et assimilés ^a | 0.15 | 0.15 | 0.25 | | | | 0.16 | 0.17 | 0.19 | | | | 0.02 | 0.01 | 0.01 | | | |
| 1.2. Administration des prestations ^a | 0.07 | 0.05 | .. | | | | 0.04 | 0.04 | 0.10 | | | | .. | .. | .. | | | |
| 2. Formation professionnelle | 0.30^b | 0.28^b | 0.36^b | 2.04 | 2.10 | 2.05 | 0.25^b | 0.27^b | 0.35^b | 1.81 | 1.80 | 1.89 | 0.06 | 0.09 | 0.02 | 0.30 | 0.29 | 0.03 |
| 2.1. Formation institutionnelle | 0.12 | 0.11 | 0.11 | 0.86 | 0.85 | 0.83 | 0.19 | 0.19 | 0.26 | 1.07 | 1.32 | 1.37 | 0.04 | 0.03 | – | 0.27 | 0.18 | 0.02 |
| 2.2. Formation sur le lieu de travail | – | – | – | – | – | 0.01 | – | 0.01 | 0.01 | – | 0.11 | 0.13 | – | – | – | – | – | – |
| 2.3. Formation en alternance | – | – | – | 0.02 | 0.03 | 0.02 | – | – | – | – | – | – | 0.02 | 0.06 | 0.01 | 0.03 | 0.11 | 0.02 |
| 2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a | 0.08 | 0.08 | 0.11 | 1.07 | 1.07 | 0.97 | 0.06 | 0.02 | 0.02 | 0.73 | 0.35 | 0.36 | – | – | – | – | – | – |
| 4. Incitations à l'emploi^a | 0.11 | 0.10 | 0.10 | 1.92 | .. | .. | 0.06^c | 0.08^c | 0.11^c | 0.39^c | 0.45^c | 0.62^c | 0.06 | 0.04 | 0.10 | 0.37 | 0.46 | 1.30 |
| 4.1. Incitation à l'embauche | 0.11 | 0.10 | 0.10 | 1.92 | .. | .. | 0.06 | 0.08 | 0.11 | 0.39 | 0.45 | 0.62 | 0.06 | 0.04 | 0.10 | 0.37 | 0.46 | 1.30 |
| 4.2. Incitation au maintien des emplois | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| 5. Emploi protégé et réadaptation | 0.07 | 0.07 | 0.07 | 0.50 | 0.48 | 0.51 | 0.01 | 0.03 | 0.04 | 0.06 | 0.11 | 0.10 | – | – | – | – | – | – |
| 5.1. Emploi protégé | 0.07 | 0.07 | 0.07 | 0.50 | 0.48 | 0.51 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.04 | 0.04 | 0.03 | – | – | – | – | – | – |
| 5.2. Réadaptation | – | – | – | – | – | – | – | 0.03 | 0.03 | – | 0.07 | 0.07 | – | – | – | – | – | – |
| 6. Création directe d'emplois | 0.20 | 0.15 | 0.15 | 1.20 | 0.83 | 0.79 | 0.07 | 0.07 | 0.06 | 0.85 | 0.79 | 0.71 | 0.01 | 0.01 | – | 0.01 | 0.02 | – |
| 7. Aides à la création d'entreprises | 0.03 | 0.03 | 0.04 | 0.37 | 0.46 | 0.51 | 0.08 | 0.07 | 0.07 | 0.57 | 0.43 | 0.35 | 0.03 | 0.01 | 0.09 | 0.12 | 0.10 | 0.51 |
| 8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a | 1.20 | 1.15 | 1.40 | 7.90 | 7.99 | 8.33 | 1.23 | 1.05 | 1.47 | 8.34^d | 7.42^d | 10.27^d | 0.33 | 0.47 | 0.69 | .. | 4.44 | 3.70 |
| 8.1. Prestation de chômage complet | 1.19 | 1.15 | 1.39 | 7.89 | 7.99 | 8.11 | 1.18 | 1.00 | 1.18 | 8.46 | 7.44 | 7.86 | 0.33 | 0.47 | 0.69 | .. | 4.44 | 3.70 |
| <i>dont</i> : Assurance chômage | 1.05 | 1.01 | 1.25 | 6.39 | 6.53 | 7.20 | 0.70 | 0.56 | 0.72 | 2.59 | 2.20 | 2.73 | 0.28 | 0.41 | 0.62 | .. | 2.63 | 3.63 |
| 8.2., 8.3. Prestations de chômage partiel et à temps partiel | – | – | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.23 | 0.02 | 0.02 | 0.22 | 0.14 | 0.22 | 2.71 | – | – | – | – | – | – |
| 8.4., 8.5. Indemnités de licenciement et en cas de faillite | – | – | – | – | – | – | 0.03 | 0.03 | 0.07 | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| 9. Préretraite^a | 0.04 | 0.02 | 0.02 | 0.21 | 0.14 | 0.09 | 0.06 | 0.06 | 0.06 | 0.25 | 0.24 | 0.23 | – | – | – | .. | .. | .. |
| TOTAL (1-9) | 2.17 | 2.01 | 2.40 | | | | 2.02 | 1.90 | 2.52 | | | | .. | .. | .. | | | |
| Mesures actives (1-7) | 0.93 | 0.84 | 0.98 | | | | 0.73 | 0.80 | 1.00 | | | | .. | .. | .. | | | |
| <i>dont</i> : Catégories 2 à 7 seulement | 0.71 | 0.63 | 0.72 | 6.03 | 5.53 | 5.27 | 0.46 | 0.51 | 0.63 | 3.67 | 3.58 | 3.68 | 0.15 | 0.14 | 0.21 | 0.81 | 0.87 | 1.85 |
| Mesures passives (8 et 9) | 1.24 | 1.17 | 1.42 | 8.11 | 8.13 | 8.42 | 1.29 | 1.10 | 1.52 | 8.59 | 7.66 | 10.50 | 0.33 | 0.47 | 0.69 | .. | 4.44 | 3.70 |

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/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) Inclut les allocations de formation qui n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

c) 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, la Corée, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.

d) Les totaux de la catégorie 8 comprennent un ajustement pour le double-comptage des participants.

Tableau K. 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 | Hongrie | | | | | | Irlande | | | | | | Israël ^e | | | | | |
|---|--|-------------|-------------|--|-------------|-------------|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------|-------------|--|-------------|-------------|
| | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | |
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 |
| 1. SPE et administration^a | 0.08 | 0.09 | 0.09 | | | | 0.12^b | 0.14^b | 0.18^b | | | | 0.03 | 0.03 | 0.02 | | | |
| <i>dont</i> : 1.1. Services de placement et assimilés ^a | .. | .. | .. | | | | 0.04 | 0.04 | 0.05 | | | | .. | .. | .. | | | |
| 1.2. Administration des prestations ^a | .. | .. | .. | | | | 0.03 ^c | 0.04 ^c | 0.07 ^c | | | | .. | .. | .. | | | |
| 2. Formation professionnelle | 0.06 | 0.06 | 0.05 | 0.32 | 0.39 | 0.32 | 0.26^d | 0.30^d | 0.37^d | 1.41^d | 1.54^d | 2.55^d | 0.09 | 0.08 | 0.07 | 1.59 | 1.43 | 1.64 |
| 2.1. Formation institutionnelle | 0.06 | 0.06 | 0.05 | 0.32 | 0.39 | 0.32 | 0.14 | 0.16 | 0.22 | 0.80 | 0.88 | 1.95 | 0.04 | 0.03 | 0.04 | 1.16 | 1.04 | 1.24 |
| 2.2. Formation sur le lieu de travail | - | - | - | - | - | - | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.11 | 0.11 | 0.13 | - | - | - | 0.01 | - | 0.01 |
| 2.3. Formation en alternance | - | - | - | - | - | - | 0.08 | 0.09 | 0.10 | 0.42 | 0.46 | 0.38 | - | - | - | - | - | - |
| 2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | .. | 0.05 | 0.05 | 0.03 | 0.42 | 0.40 | 0.39 |
| 4. Incitations à l'emploi^a | 0.08 | 0.07 | 0.07 | 0.76 | 0.84 | 0.65 | 0.04 | 0.04 | 0.05 | 0.25 | 0.20 | 0.10 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.08 | 0.07 | 0.08 |
| 4.1. Incitation à l'embauche | 0.07 | 0.07 | 0.04 | 0.67 | 0.82 | 0.47 | 0.04 | 0.04 | 0.05 | 0.25 | 0.20 | 0.10 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.08 | 0.07 | 0.08 |
| 4.2. Incitation au maintien des emplois | - | - | 0.02 | 0.09 | 0.02 | 0.11 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 5. Emploi protégé et réadaptation | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.14 | 0.14 | 0.16 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.55 | 0.56 | 0.59 |
| 5.1. Emploi protégé | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.14 | 0.14 | 0.16 | - | - | - | 0.03 | 0.03 | 0.02 |
| 5.2. Réadaptation | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.53 | 0.54 | 0.57 |
| 6. Création directe d'emplois | 0.04 | 0.04 | 0.23 | 0.39 | 0.32 | 0.33 | 0.21 | 0.23 | 0.26 | 1.07 | 1.09 | 1.13 | - | - | - | - | - | - |
| 7. Aides à la création d'entreprises | - | 0.01 | 0.01 | 0.04 | 0.07 | 0.03 | - | - | - | 0.22 | 0.21 | 0.26 | - | - | - | 0.13 | 0.19 | 0.21 |
| 8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a | 0.36 | 0.37 | 0.53 | 3.27 | 3.67 | 5.69 | 0.85 | 1.27 | 2.56 | 6.90 | 9.84 | 19.07 | 0.64 | 0.61 | 0.75 | 6.17 | 5.64 | 6.35 |
| 8.1. Prestation de chômage complet | 0.36 | 0.37 | 0.53 | 3.27 | 3.67 | 5.69 | 0.75 | 1.16 | 2.34 | 6.90 | 9.67 | 18.29 | 0.61 | 0.58 | 0.72 | 5.88 | 5.41 | 6.13 |
| <i>dont</i> : Assurance chômage | 0.36 | 0.37 | 0.45 | 2.23 | 2.51 | 3.87 | 0.29 | 0.52 | 1.08 | 2.94 | 4.60 | 7.50 | 0.25 | 0.25 | 0.39 | 1.72 | 1.62 | 2.42 |
| 8.2., 8.3. Prestations de chômage partiel et à temps partiel | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.16 | 0.78 | - | - | - | - | - | - |
| 8.4., 8.5. Indemnités de licenciement et en cas de faillite | - | - | - | - | - | - | 0.10 | 0.11 | 0.22 | - | - | - | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.29 | 0.23 | 0.23 |
| 9. Préretraite^a | - | - | - | 0.04 | 0.01 | - | 0.07 | 0.07 | 0.06 | 0.49 | 0.40 | 0.34 | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL (1-9) | 0.62 | 0.64 | 0.98 | | | | 1.55 | 2.06 | 3.49 | | | | 0.80 | 0.76 | 0.89 | | | |
| Mesures actives (1-7) | 0.27 | 0.27 | 0.45 | | | | 0.64 | 0.72 | 0.87 | | | | 0.17 | 0.15 | 0.14 | | | |
| <i>dont</i> : Catégories 2 à 7 seulement | 0.18 | 0.18 | 0.36 | 1.51 | 1.62 | 1.34 | 0.52 | 0.58 | 0.69 | 3.08 | 3.18 | 4.19 | 0.14 | 0.13 | 0.12 | 2.36 | 2.25 | 2.51 |
| Mesures passives (8 et 9) | 0.36 | 0.37 | 0.53 | 3.30 | 3.68 | 5.69 | 0.92 | 1.34 | 2.62 | 7.39 | 10.24 | 19.41 | 0.64 | 0.61 | 0.75 | 6.17 | 5.64 | 6.35 |

- a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/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) La catégorie 1 comprend le service local de l'emploi, les « Job Clubs », les frais généraux, les frais de pension et de personnel du FAS, à l'exception des services de formation (qui apparaissent dans la catégorie 2) et des services aux entreprises.
- c) 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).
- d) Inclut le programme « Specialist Training Providers » qui n'a pas été ventilé dans les sous-catégories.
- e) Les données statistiques sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Tableau K. 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 ^g | | | Corée ^k | | | Luxembourg | | | | | |
|---|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------------------|-------------------------|--|---------------------------|---------------------------|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------------------|-------------------------|
| | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | |
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007-08 | 2008-09 | 2009-10 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 |
| 1. SPE et administration^a | 0.08 | 0.09 | 0.11 | | | | 0.08 | 0.10 | 0.09 | 0.03 | 0.01 | 0.02 | 0.04 | 0.05 | 0.05 | | | |
| dont : 1.1. Services de placement et assimilés ^a | 0.01 | 0.01 | – | | | | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.03 | | | |
| 1.2. Administration des prestations ^a | 0.05 ^b | 0.05 ^b | 0.08 ^b | | | | – | – | – | 0.01 | .. | – | 0.01 | 0.01 | 0.01 | | | |
| 2. Formation professionnelle | 0.18 | 0.18 | 0.16 | 3.55 | 3.20 | 2.93 | 0.03 | 0.03 | 0.05 | 0.05 | 0.06 | 0.07 | 0.10 | 0.03 | 0.03 | 0.97 | 0.36 | 0.33 |
| 2.1. Formation institutionnelle | 0.03 | 0.03 | 0.02 | .. | .. | .. | 0.03 ^h | 0.03 ^h | 0.04 ^h | 0.04 ^l | 0.01 | 0.01 | 0.01 | – | – | .. | .. | .. |
| 2.2. Formation sur le lieu de travail | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.20 | 0.20 | 0.23 | – | – | – | – | 0.05 | 0.06 | 0.07 | 0.01 | 0.01 | 0.68 | 0.09 | 0.08 |
| 2.3. Formation en alternance | – | – | – | .. | .. | .. | – | – | – | – | – | – | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.17 | 0.15 | 0.14 |
| 2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a | 0.13 ^c | 0.14 ^c | 0.13 ^c | 2.50 | 2.51 | 2.37 | – | – | – | 0.01 | – | – | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.13 | 0.12 | 0.11 |
| 4. Incitations à l'emploi^a | 0.15^d | 0.16^d | 0.15^d | 2.59^d | 2.51^d | 2.41^d | 0.06 | 0.07 | 0.23 | 0.03^d | 0.05^d | 0.06^d | 0.22^m | 0.25^m | 0.28^m | 4.45^m | 5.61^m | 6.12^m |
| 4.1. Incitation à l'embauche | 0.15 ^e | 0.15 ^e | 0.15 ^e | 2.51 | 2.43 | 2.33 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.04 | 0.03 | 0.02 | 0.03 | 0.04 | 1.51 | 2.09 | 2.11 |
| 4.2. Incitation au maintien des emplois | – | – | – | – | – | – | 0.05 ^j | 0.06 ^j | 0.21 ^j | – | 0.01 | 0.03 | 0.06 | 0.07 | 0.10 | 0.63 | 0.80 | 0.94 |
| 5. Emploi protégé et réadaptation | – | – | – | – | – | – | – | – | – | 0.01 | 0.02 | – | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.02 |
| 5.1. Emploi protégé | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | 0.01 | 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 | 0.11 | 0.09 | 0.08 | – | 0.08 | 0.10 | 0.01 | 0.05 | 0.22 | 0.10ⁿ | 0.09ⁿ | 0.12ⁿ | 0.81ⁿ | 0.74ⁿ | 0.82ⁿ |
| 7. Aides à la création d'entreprises | 0.03 | 0.02 | 0.02 | – | – | – | – | – | – | – | – | 0.01 | – | – | – | – | – | – |
| 8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a | 0.61 | 0.72 | 1.28 | 2.65 | 3.05 | 5.40 | 0.28^{l,j} | 0.25^{l,j} | 0.42^{l,j} | 0.25 | 0.29 | 0.42 | 0.36 | 0.37 | 0.70 | 3.05 | 3.59 | 7.68 |
| 8.1. Prestation de chômage complet | 0.52 | 0.62 | 0.96 | 2.26 | 2.57 | 3.44 | 0.27 ^{i,j} | 0.24 ^{i,j} | 0.41 ^{i,j} | 0.25 | 0.27 | 0.39 | 0.33 | 0.33 | 0.48 | 2.25 | 2.23 | 2.91 |
| dont : Assurance chômage | 0.49 | 0.59 | 0.89 | 2.22 | 2.52 | 3.35 | 0.27 | 0.24 | 0.41 | 0.25 | 0.27 | 0.39 | 0.33 | 0.33 | 0.48 | 2.25 | 2.23 | 2.91 |
| 8.2., 8.3. Prestations de chômage partiel et à temps partiel | 0.09 | 0.09 | 0.33 | 0.39 | 0.47 | 1.96 | – | – | – | – | – | – | 0.01 | 0.02 | 0.20 | 0.81 | 1.36 | 4.77 |
| 8.4., 8.5. Indemnités de licenciement et en cas de faillite | – | – | – | – | – | – | – | – | 0.01 | – | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.02 | 0.03 | – | – | – |
| 9. Préretraite^a | 0.09 | 0.09 | 0.10 | 1.38^f | 1.32^f | 1.28^f | – | – | – | – | – | – | 0.16 | 0.15 | 0.17 | 0.58 | 0.59 | 0.58 |
| TOTAL (1-9) | 1.14 | 1.27 | 1.83 | | | | 0.45 | 0.54 | 0.88 | 0.38 | 0.48 | 0.82 | 0.99 | 0.95 | 1.36 | | | |
| Mesures actives (1-7) | 0.45 | 0.46 | 0.44 | | | | 0.18 | 0.29 | 0.47 | 0.13 | 0.19 | 0.40 | 0.47 | 0.42 | 0.49 | | | |
| dont : Catégories 2 à 7 seulement | 0.37 | 0.36 | 0.34 | 6.25 | 5.81 | 5.41 | 0.10 | 0.18 | 0.38 | 0.10 | 0.18 | 0.38 | 0.42 | 0.38 | 0.44 | 6.25 | 6.74 | 7.29 |
| Mesures passives (8 et 9) | 0.69 | 0.81 | 1.39 | 4.03 | 4.36 | 6.68 | 0.28 | 0.25 | 0.42 | 0.25 | 0.29 | 0.42 | 0.52 | 0.52 | 0.87 | 3.63 | 4.18 | 8.25 |

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/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).

c) 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 le diplôme » est incluse dans le total de 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, la Corée, 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) Données révisées.

g) Années fiscales commençant le 1^{er} avril.

h) Inclut la rémunération des stagiaires des programmes d'éducation et la formation, mais pas les indemnités de chômage versées.

i) Les prestations « Employment Adjustment Subsidies » et « Employment Continuation Benefit » du système d'assurance emploi (*Employment Insurance – EI*) sont reportées dans la catégorie 4.2. La prestation de ré-emploi du système d'EI est reportée dans la catégorie 8.1.

j) Les données d'assurance chômage portent sur des données budgétaires plutôt que sur les dépenses effectives et, pour certaines années, les chiffres peuvent inclure une contribution du système d'assurance emploi aux coûts du SPE et d'administration. Ces facteurs peuvent expliquer des écarts avec des données publiées selon d'autres sources. Pour les données de dépenses effectives en espèces uniquement, voir la *Base de données de l'OCDE sur les Dépenses sociales* (www.oecd.org/els/social/dépenses).

k) Rupture statistique entre 2007 et 2008 due à une révision importante du cadre des données reportées.

l) Dépenses pour les programmes de formation destinés aux chômeurs. Dans le cas des programmes mixtes, la part estimée des dépenses de formation pour les personnes en emploi n'est pas comprise.

m) Comprend l'aide au ré-emploi et les mesures d'intégration et de réintégration professionnelle des travailleurs handicapés qui n'ont pas été ventilées dans les sous-catégories.

n) Comprend des estimations du Secrétariat dans la catégorie 6 pour les « Mesures spéciales ».

Tableau K. 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 | Mexique | | | Pays-Bas | | | Nouvelle-Zélande ^h | | | Norvège | | | | | | | | | | | |
|---|--|-----------------|-----------------|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | | | | | | |
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007-08 | 2008-09 | 2009-10 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | | | |
| 1. SPE et administration^d | .. ^b | .. ^b | .. ^b | 0.38 | 0.34 | 0.43 | | | | 0.11 | .. | .. | | | | 0.11 | .. | .. | | | |
| <i>dont</i> : 1.1. Services de placement et assimilés ^a | – | – | – | 0.21 | 0.19 | 0.25 | | | | 0.01 | 0.02 | 0.02 | | | | 0.08 | .. | .. | | | |
| 1.2. Administration des prestations ^d | .. | .. | .. | 0.17 | 0.14 | 0.18 | | | | 0.07 | .. | .. | | | | 0.01 ⁱ | .. | .. | | | |
| 2. Formation professionnelle | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.10^d | 0.10^d | 0.13^d | 1.33 | 1.60 | 2.03 | 0.16ⁱ | 0.17ⁱ | 0.16ⁱ | 1.17 | 1.23 | 1.15 | 0.23 | 0.21 | 0.22 | 1.26 | 1.14 | 0.97 |
| 2.1. Formation institutionnelle | .. | .. | .. | 0.04 | 0.04 | 0.04 | 0.41 | 0.41 | 0.43 | 0.06 | 0.06 | 0.05 | 0.23 | 0.24 | 0.20 | 0.22 ^m | 0.20 ^m | 0.22 ^m | 1.11 | 0.99 | 0.97 |
| 2.2. Formation sur le lieu de travail | .. | .. | .. | – | – | – | .. | .. | .. | – | – | – | – | – | – | 0.01 | 0.01 | – | 0.15 | 0.15 | – |
| 2.3. Formation en alternance | .. | .. | .. | 0.02 | 0.01 | 0.02 | 0.11 | 0.09 | 0.28 | 0.10 | 0.11 | 0.10 | 0.94 | 1.00 | 0.95 | – | – | – | – | – | – |
| 2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^d | .. | .. | .. | 0.04 ^e | 0.05 ^e | 0.06 ^e | 1.02 ^e | 1.34 ^e | 1.57 ^e | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| 4. Incitations à l'emploi^d | – | – | – | .. ^f | .. ^f | .. ^f | 0.01^f | .. ^f | .. ^f | 0.01 | 0.01 | 0.02 | .. | .. | .. | 0.03 | 0.02 | 0.03 | 0.19 | 0.19 | 0.19 |
| 4.1. Incitation à l'embauche | – | – | – | – | – | – | 0.01 | – | – | 0.01 | 0.01 | 0.02 | .. | .. | .. | 0.03 | 0.02 | 0.03 | 0.19 | 0.19 | 0.19 |
| 4.2. Incitation au maintien des emplois | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | .. | .. | .. | – | – | – | – | – | – |
| 5. Emploi protégé et réadaptation | – | – | – | 0.46 | 0.47 | 0.50 | 1.68 | 1.68 | 1.76 | 0.05 | 0.05 | 0.05 | 1.12 | 1.22 | 1.13 | 0.15 | 0.14 | 0.17 | 0.55 | 0.54 | 0.55 |
| 5.1. Emploi protégé | – | – | – | 0.41 | 0.41 | 0.44 | 1.17 | 1.17 | 1.16 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.65 | 0.77 | 0.65 | 0.10 | 0.10 | 0.13 | 0.40 | 0.41 | 0.42 |
| 5.2. Réadaptation | – | – | – | – | – | – | – | – | – | 0.03 | 0.03 | 0.03 | 0.47 | 0.45 | 0.47 | 0.04 | 0.04 | 0.04 | 0.14 | 0.13 | 0.13 |
| 6. Création directe d'emplois | .. ^c | .. ^c | .. ^c | 0.16^f | 0.15^f | 0.16^f | 0.41^f | 0.37^f | 0.32^f | – | – | 0.02 | .. | .. | .. | 0.05 | 0.04 | 0.04 | 0.27 | 0.26 | 0.40 |
| 7. Aides à la création d'entreprises | 0.01 | 0.01 | 0.01 | – | – | – | – | – | – | 0.01 | 0.01 | 0.01 | .. | .. | .. | – | – | – | 0.02 | 0.01 | 0.01 |
| 8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^d | – | – | – | 1.41^g | 1.29^g | 1.70^g | 6.45^g | 6.20^g | 7.63^g | 0.23^j | 0.27^j | 0.47^j | 0.84 | 2.29 | 2.76 | 0.42 | 0.32 | 0.50 | 2.03 | 1.76 | 3.11 |
| 8.1. Prestation de chômage complet | – | – | – | 1.41 ^g | 1.29 ^g | 1.70 ^g | 6.45 ^g | 6.20 ^g | 7.63 ^g | 0.23 ^j | 0.27 ^j | 0.47 ^j | 0.84 | 2.29 | 2.76 | 0.36 | 0.29 | 0.44 | 2.03 | 1.76 | 3.11 |
| <i>dont</i> : Assurance chômage | – | – | – | 0.69 | 0.62 | 0.98 | 2.79 | 2.79 | 3.92 | – | – | – | – | – | – | 0.14 | 0.13 | 0.26 | 1.28 | 1.09 | 2.36 |
| 8.2., 8.3. Prestations de chômage partiel et à temps partiel | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | 0.06 | 0.03 | 0.06 | – | – | .. |
| 8.4., 8.5. Indemnités de licenciement et en cas de faillite | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| 9. Préretraite^d | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| TOTAL (1-9) | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 2.50 | 2.35 | 2.91 | | | | 0.58 | .. | .. | | | | 0.98 | .. | .. | | | |
| Mesures actives (1-7) | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 1.10 | 1.06 | 1.21 | | | | 0.35 | .. | .. | | | | 0.56 | .. | .. | | | |
| <i>dont</i> : Catégories 2 à 7 seulement | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.72 | 0.72 | 0.79 | 3.42 | 3.65 | 4.11 | 0.24 | 0.25 | 0.25 | 2.29 ^k | 2.45 ^k | 2.27 ^k | 0.45 | 0.42 | 0.47 | 2.29 | 2.13 | 2.12 |
| Mesures passives (8 et 9) | – | – | – | 1.41 | 1.29 | 1.70 | 6.45 | 6.20 | 7.63 | 0.23 | 0.27 | 0.47 | 0.84 | 2.29 | 2.76 | 0.42 | 0.32 | 0.50 | 2.03 | 1.76 | 3.11 |

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/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) 0.002 % du PIB.

c) Le programme d'emploi temporaire (« Programa Empleo Temporal ») n'est pas reporté ici en tant que mesure active ou passive du marché du travail. Ce programme est inclus dans la Base de données SOCX de l'OCDE sous la rubrique « Garantie de revenu » (www.oecd.org/els/social/depenses).

d) Les prestations de chômage versées aux participants à la formation sont incluses.

e) Réductions d'impôts versées à l'employeur pour chaque apprenti qui ne gagne pas plus de 130 % du salaire minimum.

f) 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.

g) Inclut les prestations d'aide sociale versées aux bénéficiaires inactifs aussi bien qu'aux chômeurs.

h) Années fiscales commençant le 1^{er} juillet.

i) Inclut les prestations de formation (souvent versées aux participants à une formation en alternance, 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.

j) Exclut les prestations de formation et inclut des prestations de chômage versées aux participants aux programmes actifs.

k) Le nombre de participants de la catégorie 4 « Incitations à l'emploi », 6 « Création directe d'emplois » ou 7 « Aides à la création d'entreprises » n'est pas inclus.

l) Les coûts d'administration des prestations de réadaptation sont inclus.

m) Principalement composé des prestations de réadaptation versées aux participants scolarisés.

Tableau K. 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 | Pologne | | | | | | Portugal | | | | | | République slovaque | | | | | |
|---|--|-------------|-------------|--|-------------|-------------|--|-------------------|-------------------|--|-------------|-------------|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------|-------------|
| | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | |
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 |
| 1. SPE et administration^a | 0.10 | 0.09 | 0.10 | | | | 0.14 | 0.15 | 0.14 | | | | 0.11 | 0.11 | 0.07 | | | |
| <i>dont</i> : 1.1. Services de placement et assimilés ^a | 0.01 | 0.01 | 0.01 | | | | 0.03 | 0.06 | 0.05 | | | | 0.04 | 0.04 | – | | | |
| 1.2. Administration des prestations ^a | .. | .. | .. | | | | 0.02 ^b | 0.02 ^b | 0.02 ^b | | | | .. | .. | .. | | | |
| 2. Formation professionnelle | 0.10 | 0.12 | 0.67 | 0.54 | 0.56 | 0.02 | 0.19 | 0.24 | 0.43 | 0.81 | 0.89 | 1.46 | – | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.04 | 0.04 |
| 2.1. Formation institutionnelle | 0.02 | 0.02 | 0.66 | 0.06 | 0.06 | 0.04 | 0.11 | 0.16 | 0.32 | 0.39 | 0.50 | 0.93 | – | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.04 | 0.04 |
| 2.2. Formation sur le lieu de travail | 0.02 | 0.03 | 0.01 | 0.11 | 0.15 | – | 0.04 | 0.04 | 0.07 | 0.17 | 0.18 | 0.30 | – | – | – | – | – | – |
| 2.3. Formation en alternance | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| 2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a | 0.06 | 0.07 | – | 0.40 | 0.39 | – | 0.05 | 0.04 | 0.04 | 0.26 | 0.21 | 0.22 | – | – | – | – | – | – |
| 4. Incitations à l'emploi^a | 0.05 | 0.06 | 0.16 | 0.27 | 0.27 | 0.82 | 0.12 | 0.12 | 0.12 | 1.39 | 1.48 | 1.42 | 0.02 | 0.02 | 0.03 | 0.32 | 0.35 | 0.50 |
| 4.1. Incitation à l'embauche | 0.05 | 0.06 | 0.16 | 0.27 | 0.27 | 0.82 | 0.11 | 0.11 | 0.11 | 1.34 | 1.42 | 1.36 | 0.02 | 0.02 | 0.03 | 0.32 | 0.35 | 0.50 |
| 4.2. Incitation au maintien des emplois | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | .. |
| 5. Emploi protégé et réadaptation | 0.19 | 0.21 | 0.21 | .. | 3.65 | 3.49 | 0.04 | 0.03 | 0.04 | 0.11 | 0.11 | 0.10 | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.04 | 0.07 | 0.10 |
| 5.1. Emploi protégé | 0.18 | 0.20 | 0.21 | .. | 3.64 | 3.48 | – | – | – | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.03 | 0.04 | 0.07 | 0.10 |
| 5.2. Réadaptation | – | – | – | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.03 | 0.04 | 0.10 | 0.10 | 0.09 | – | – | – | – | – | – |
| 6. Création directe d'emplois | 0.02 | 0.02 | 0.03 | 0.06 | 0.07 | 0.06 | 0.02 | 0.02 | 0.04 | 0.40 | 0.37 | 0.57 | 0.04 | 0.05 | 0.01 | 2.46 | 2.12 | 0.75 |
| 7. Aides à la création d'entreprises | 0.05 | 0.06 | 0.08 | 0.02 | 0.04 | 0.04 | – | – | – | 0.08 | 0.11 | 0.11 | 0.04 | 0.06 | 0.07 | 0.69 | 0.78 | 1.00 |
| 8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a | 0.19 | 0.14 | 0.21 | 1.49 | 1.59 | 2.20 | 0.95 | 0.90 | 1.20 | 4.93 | 3.90 | 6.02 | 0.10^c | 0.11^c | 0.29^c | 0.82 | 0.83 | 1.87 |
| 8.1. Prestation de chômage complet | 0.19 | 0.14 | 0.21 | 1.49 | 1.59 | 2.20 | 0.91 | 0.85 | 1.14 | 4.85 | 3.84 | 5.87 | 0.10 | 0.10 | 0.27 | 0.82 | 0.83 | 1.87 |
| <i>dont</i> : Assurance chômage | 0.19 | 0.14 | 0.21 | 1.49 | 1.59 | 2.20 | 0.73 | 0.66 | 0.88 | 3.52 | 2.63 | 4.02 | 0.10 | 0.10 | 0.27 | 0.82 | 0.83 | 1.87 |
| 8.2., 8.3. Prestations de chômage partiel et à temps partiel | – | – | – | – | – | – | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.08 | 0.07 | 0.15 | – | – | – | – | – | – |
| 8.4., 8.5. Indemnités de licenciement et en cas de faillite | – | – | – | – | – | – | 0.03 | 0.04 | 0.05 | – | – | – | – | 0.01 | 0.02 | – | – | – |
| 9. Préretraite^a | 0.33 | 0.21 | 0.12 | 1.94 | 1.08 | 0.90 | 0.10 | 0.09 | 0.10 | 0.52 | 0.60 | 0.55 | 0.26 | 0.33 | 0.38 | 1.82 | 2.14 | 2.09 |
| TOTAL (1-9) | 1.01 | 0.90 | 1.59 | | | | 1.56 | 1.54 | 2.08 | | | | 0.59 | 0.69 | 0.89 | | | |
| Mesures actives (1-7) | 0.50 | 0.56 | 1.26 | | | | 0.51 | 0.55 | 0.77 | | | | 0.22 | 0.26 | 0.22 | | | |
| <i>dont</i> : Catégories 2 à 7 seulement | 0.40 | 0.47 | 1.16 | 2.74 | 4.58 | 4.43 | 0.37 | 0.41 | 0.63 | 2.79 | 2.96 | 3.66 | 0.12 | 0.15 | 0.15 | 3.54 | 3.37 | 2.38 |
| Mesures passives (8 et 9) | 0.51 | 0.35 | 0.34 | 3.43 | 2.67 | 3.10 | 1.05 | 0.99 | 1.31 | 5.45 | 4.51 | 6.57 | 0.36 ^c | 0.43 ^c | 0.67 ^c | 2.64 | 2.96 | 3.97 |

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/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.

Tableau K. 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 | Slovénie | | | | | | Espagne ^b | | | | | | Suède | | | | | |
|---|--|-------------|-------------|--|-------------|-------------|--|-------------------------|-------------------------|--|--------------------------|-------------------------|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------------------|-------------------------|
| | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | |
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 |
| 1. SPE et administration^a | 0.09 | 0.09 | 0.10 | | | | 0.13 | 0.13 | 0.16 | | | | 0.23 | 0.33 | 0.46 | | | |
| <i>dont</i> : 1.1. Services de placement et assimilés ^a | 0.04 | 0.04 | 0.05 | | | | 0.02 | 0.02 | 0.04 | | | | 0.11 | 0.22 | 0.34 | | | |
| 1.2. Administration des prestations ^a | 0.01 | 0.01 | 0.01 | | | | 0.02 | 0.02 | 0.03 | | | | 0.04 ^f | 0.04 ^f | 0.05 ^f | | | |
| 2. Formation professionnelle | 0.03 | 0.03 | 0.07 | 0.44 | 0.33 | 3.22 | 0.15 | 0.17 | 0.19 | 1.48 | 1.04 | 1.28 | 0.18^g | 0.07^g | 0.06^g | 0.61 | 0.21 | 0.21 |
| 2.1. Formation institutionnelle | 0.02 | 0.01 | 0.02 | 0.40 | 0.25 | 0.32 | 0.09 | 0.10 | 0.10 | 0.90 | 0.64 | 0.90 | 0.17 | 0.07 | 0.06 | 0.59 | 0.21 | 0.21 |
| 2.2. Formation sur le lieu de travail | 0.02 | 0.01 | 0.05 | .. | 0.08 | 2.90 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | .. | .. | .. | - | - | - | 0.01 | - | - |
| 2.3. Formation en alternance | - | - | - | - | - | - | 0.04 | 0.05 | 0.06 | 0.16 | 0.17 | 0.21 | - | - | - | - | - | - |
| 2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 4. Incitations à l'emploi^a | 0.02 | 0.01 | 0.05 | 0.17 | 0.06 | 0.25 | 0.32^c | 0.28^c | 0.27^c | 16.66^c | 11.58^c | 9.88^c | 0.50^c | 0.37^c | 0.37^c | 2.14^c | 1.71^c | 1.78^c |
| 4.1. Incitation à l'embauche | 0.02 | 0.01 | 0.05 | 0.17 | 0.06 | 0.25 | 0.24 ^d | 0.19 ^d | 0.17 ^d | 12.86 ^d | 8.66 ^d | 6.45 ^d | 0.47 | 0.37 | 0.37 | 2.05 | 1.71 | 1.78 |
| 4.2. Incitation au maintien des emplois | - | - | - | - | - | - | 0.07 | 0.08 | 0.09 | 3.43 | 2.51 | 3.03 | - | - | - | - | - | - |
| 5. Emploi protégé et réadaptation | - | - | - | - | - | - | 0.02 | 0.03 | 0.03 | 0.23 | 0.25 | 0.24 | 0.18 | 0.19 | 0.22 | 0.72 | 0.79 | 0.90 |
| 5.1. Emploi protégé | - | - | - | - | - | - | 0.02 | 0.02 | 0.03 | 0.22 | 0.24 | 0.23 | 0.17 | 0.19 | 0.21 | 0.56 | 0.62 | 0.68 |
| 5.2. Réadaptation | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.17 | 0.17 | 0.22 |
| 6. Création directe d'emplois | 0.05 | 0.04 | 0.06 | 0.54 | 0.23 | 0.29 | 0.08 | 0.09 | 0.10 | .. | .. | .. | - | - | - | - | - | - |
| 7. Aides à la création d'entreprises | - | 0.02 | 0.06 | 0.03 | 0.08 | 0.39 | 0.09 | 0.11 | 0.10 | 1.16 | 1.71 | 1.74 | 0.02 | 0.01 | 0.01 | 0.06 | 0.06 | 0.06 |
| 8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a | 0.30 | 0.27 | 0.63 | 1.75 | 1.40 | 5.95 | 1.40 | 1.82 | 2.92 | 6.41 | 7.94 | 11.64 | 0.65 | 0.45 | 0.72 | 5.39 | 4.03 | 5.16 |
| 8.1. Prestation de chômage complet | 0.30 | 0.27 | 0.54 | 1.75 | 1.40 | 2.32 | 1.37 | 1.78 | 2.81 | 6.40 | 7.93 | 11.58 | 0.38 ^h | 0.25 ^h | 0.38 ^h | 2.74 ^h | 2.12 ^h | 3.41 ^h |
| <i>dont</i> : Assurance chômage | 0.29 | 0.27 | 0.54 | 1.60 | 1.40 | 2.32 | 1.03 | 1.41 | 2.26 | 3.51 | 4.80 | 7.00 | 0.38 | 0.25 | 0.38 | 2.74 | 2.12 | 3.41 |
| 8.2., 8.3. Prestations de chômage partiel et à temps partiel | - | - | 0.09 | - | - | 3.62 | - | 0.01 | 0.05 | 0.01 | 0.01 | 0.06 | 0.25 | 0.17 | 0.25 | 2.65 | 1.91 | 1.75 |
| 8.4., 8.5. Indemnités de licenciement et en cas de faillite | - | - | - | - | - | - | 0.03 | 0.03 | 0.06 | - | - | - | 0.02 | 0.03 | 0.10 | - | - | - |
| 9. Préretraite^a | - | - | - | - | - | - | 0.04 | 0.05 | 0.04 | .. | .. | .. | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL (1-9) | 0.50 | 0.45 | 0.96 | | | | 2.24 | 2.68 | 3.82 | | | | 1.75 | 1.42 | 1.85 | | | |
| Mesures actives (1-7) | 0.20 | 0.18 | 0.33 | | | | 0.79 | 0.81 | 0.86 | | | | 1.10 | 0.97 | 1.13 | | | |
| <i>dont</i> : Catégories 2 à 7 seulement | 0.11 | 0.09 | 0.23 | 1.19 | 0.69 | 4.15 | 0.67 | 0.68 | 0.69 | 19.52 | 14.59 | 13.16 | 0.87 | 0.65 | 0.67 | 3.54 | 2.77 | 2.95 |
| Mesures passives (8 et 9) | 0.30 | 0.27 | 0.63 | 1.75 | 1.40 | 5.95 | 1.44 | 1.87 | 2.96 | 6.41 | 7.94 | 11.64 | 0.65 | 0.45 | 0.72 | 5.39 | 4.03 | 5.16 |

- a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/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 catégories 1 à 7 incluent les dépenses des communautés autonomes et des municipalités (en supplément aux montants publiés par Eurostat).
- c) 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, la Corée, l'Espagne, la Finlande, l'Italie et la Suède.
- d) Inclut une subvention à l'employeur pour la conversion des contrats temporaires en contrats permanents, sans autre condition liée au statut dans l'emploi.
- e) Les données sur le nombre de participants n'incluent pas les participants des programmes municipaux.
- f) Frais d'administration des fonds d'assurance chômage indépendants.
- g) 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).
- h) Les données comprennent l'assurance de base (« Basic Insurance ») qui n'est pas contributive.

Tableau K. 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 ^g | | | États-Unis ^g | | | Moyenne OCDE ^j | | | | | | | | | | | |
|---|--|-------------------|-------------------|--|-------------------------|-------------------------|--|-------------------|-------------------|--|-------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | Dépenses publiques en pourcentage du PIB | | | Nombre de participants en pourcentage de la population | | | | | | | | | | | |
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007-08 | 2008-09 | 2009-10 | 2007-08 | 2008-09 | 2009-10 | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | | | |
| 1. SPE et administration^a | 0.11 | 0.11 | 0.12 | | | | 0.27 | 0.22 | 0.29 | | | | 0.03 | 0.04 | 0.05 | 0.13 | 0.13 | 0.16 | | | |
| <i>dont</i> : 1.1. Services de placement et assimilés ^a | .. | .. | .. | | | | 0.14 | 0.10 | 0.13 | | | | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.06 | 0.06 | 0.08 | | | |
| 1.2. Administration des prestations ^a | 0.04 | 0.04 | 0.04 | | | | 0.06 ^f | 0.05 ^f | 0.05 ^f | | | | 0.02 ^h | 0.03 ^h | 0.04 ^h | 0.04 | 0.04 | 0.05 | | | |
| 2. Formation professionnelle | 0.19 | 0.16 | 0.20 | 0.64 | 0.55 | 0.66 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.07 | 0.07 | .. | 0.04 | 0.07 | 0.05 | 0.13 | 0.13 | 0.18 | 1.16 | 1.12 | 1.37 |
| 2.1. Formation institutionnelle | 0.18 | 0.16 | 0.19 | 0.62 | 0.53 | 0.62 | 0.01 | 0.02 | 0.02 | 0.07 | 0.07 | .. | 0.02 | 0.03 | 0.02 | 0.09 | 0.08 | 0.12 | 0.76 | 0.74 | 0.93 |
| 2.2. Formation sur le lieu de travail | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.02 | 0.03 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.11 | 0.09 | 0.20 |
| 2.3. Formation en alternance | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.02 | 0.04 | 0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.07 | 0.08 | 0.08 |
| 2.4. Soutien spécial à l'apprentissage ^a | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.30 | 0.31 | 0.30 |
| 4. Incitations à l'emploi^a | 0.06 | 0.06 | 0.07 | 0.56 | 0.50 | 0.58 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.13 | 0.15 | 0.12 | - | 0.01 | 0.01 | 0.09 | 0.08 | 0.10 | 1.54 | 1.38 | 1.42 |
| 4.1. Incitation à l'embauche | 0.06 ^b | 0.06 ^b | 0.07 ^b | 0.56 ^b | 0.50 ^b | 0.58 ^b | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.13 | 0.15 | 0.12 | - | 0.01 | 0.01 | 0.07 | 0.07 | 0.08 | 1.22 | 1.06 | 1.05 |
| 4.2. Incitation au maintien des emplois | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.19 | 0.17 | 0.21 |
| 5. Emploi protégé et réadaptation | 0.20 | .. | .. | 0.37^d | 0.42^d | 0.50^d | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.06 | 0.05 | 0.01 | 0.03 | 0.04 | 0.03 | 0.08 | 0.08 | 0.09 | 0.43 | 0.56 | 0.59 |
| 5.1. Emploi protégé | 0.08 | .. | .. | .. | .. | .. | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.06 | 0.05 | 0.01 | - | - | - | 0.05 | 0.06 | 0.07 | 0.30 | 0.44 | 0.43 |
| 5.2. Réadaptation | 0.13 | 0.13 | 0.15 | 0.37 | 0.42 | 0.50 | - | - | - | .. | .. | .. | 0.03 | 0.04 | 0.03 | 0.02 | 0.02 | 0.02 | 0.11 | 0.11 | 0.12 |
| 6. Création directe d'emplois | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.01 | - | 0.02 | 0.03 | 0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.05 | 0.05 | 0.07 | 0.51 | 0.47 | 0.43 |
| 7. Aides à la création d'entreprises | 0.01 | - | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.15 | 0.17 | 0.21 |
| 8. Maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi^a | 0.57 | 0.53 | 1.00 | 2.24 | 2.03 | 4.27 | 0.16 | 0.20 | 0.33 | 2.71 | 3.26 | 5.05 | 0.30 | 0.82 | 1.00 | 0.58 | 0.60 | 0.95 | 4.25 | 4.35 | 6.40 |
| 8.1. Prestation de chômage complet | 0.57 ^c | 0.52 ^c | 0.77 ^c | 2.19 | 1.95 | 2.70 | 0.16 | 0.20 | 0.33 | 2.71 | 3.26 | 5.05 | 0.30 ⁱ | 0.82 ⁱ | 1.00 ⁱ | 0.54 | 0.56 | 0.85 | 3.92 | 4.01 | 5.53 |
| <i>dont</i> : Assurance chômage | 0.52 | 0.47 | 0.75 | 2.19 | 1.95 | 2.70 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 0.30 | 0.81 | 1.00 | 0.40 | 0.42 | 0.66 | 2.46 | 2.45 | 3.57 |
| 8.2., 8.3. Prestations de chômage partiel et à temps partiel | 0.01 | 0.01 | 0.23 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.02 | 0.02 | 0.06 | 0.31 | 0.32 | 0.86 |
| 8.4., 8.5. Indemnités de licenciement et en cas de faillite | - | - | 0.01 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.01 | 0.02 | 0.04 | 0.01 | 0.01 | 0.01 |
| 9. Préretraite^a | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0.09 | 0.09 | 0.09 | 0.68 | 0.64 | 0.60 |
| TOTAL (1-9) | 1.15 | .. | .. | | | | 0.47 | 0.47 | 0.66 | | | | 0.43 | 0.99 | 1.17 | 1.18 | 1.21 | 1.67 | | | |
| Mesures actives (1-7) | 0.57 | .. | .. | | | | 0.32 | 0.27 | 0.33 | | | | 0.13 | 0.18 | 0.16 | 0.50 | 0.50 | 0.62 | | | |
| <i>dont</i> : Catégories 2 à 7 seulement | 0.46 | .. | .. | 1.59 ^d | 1.48 ^d | 1.74 ^d | 0.05 | 0.05 | 0.04 | 0.28 | 0.30 | 0.22 | 0.10 | 0.14 | 0.12 | 0.36 | 0.36 | 0.46 | 3.70 | 3.59 | 3.82 |
| Mesures passives (8 et 9) | 0.57 | 0.53 | 1.00 | 2.24 | 2.03 | 4.27 | 0.16 | 0.20 | 0.33 | 2.71 | 3.26 | 5.05 | 0.30 | 0.82 | 1.00 | 0.67 | 0.69 | 1.04 | 4.91 | 4.94 | 6.95 |

a) Voir la note d'introduction concernant le champ et la comparabilité sur www.oecd.org/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) Le nombre de participants de la catégorie 5.1 « Emploi protégé » n'est pas inclus.

e) La couverture des données sur les dépenses et sur les participants en Irlande du Nord est incomplète. Années fiscales débutant le 1^{er} avril.

f) Comprend l'administration des prestations de chômage JSA (Job Seekers Allowance) 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.

g) Années fiscales commençant le 1^{er} octobre.

h) 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.

i) 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.

j) Estimations. 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 (2011), *Labour Market Policy*, Édition 2011 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.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements 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, le Chili, la Corée, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, 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 Slovénie, la Suède, la Suisse et la Turquie. L'Union européenne 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.

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011

Table des matières

Éditorial – Un chantier inachevé : Investir en faveur des jeunes

Chapitre 1. Soutien des revenus des chômeurs : le filet de sécurité a-t-il bien fonctionné lors de la « Grande récession » ?

Chapitre 2. Effets sur le marché du travail des systèmes de protection sociale dans les économies émergentes

Partie A. L'incidence des systèmes d'indemnisation du chômage sur les résultats au plan professionnel

Partie B. Impact des programmes de transferts monétaires sur les résultats en termes d'emploi

Partie C. Étendre la couverture des régimes de santé : les défis pour le marché du travail

Chapitre 3. La volatilité des gains : causes et conséquences

Chapitre 4. Bon pour le poste : surqualifié ou insuffisamment compétent ?

Annexe statistique

www.oecd.org/emploi/perspectives

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2011), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Éditions OCDE.

http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2011-fr

Cet ouvrage est publié sur *OECD iLibrary*, la bibliothèque en ligne de l'OCDE, qui regroupe tous les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'Organisation. Rendez-vous sur le site www.oecd-ilibrary.org et n'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations.

2011

éditions **OCDE**
www.oecd.org/editions

ISBN 978-92-64-11584-2
81 2011 13 2 P

