



Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013



Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013

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.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2013), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE.
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr

ISBN 978-92-64-20197-2 (imprimé)
ISBN 978-92-64-20198-9 (PDF)

Collection : Perspectives de l'emploi de l'OCDE
ISSN 0256-6192 (imprimé)
ISSN 1999-1274 (en ligne)

Version révisée, août 2013

Les détails des révisions sont disponibles à l'adresse : www.oecd.org/fr/apropos/editionsocde/corrigendum_perspectives-emploi-ocde-2013.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/Imagine.

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

© OCDE 2013

La copie, le téléchargement ou l'impression du contenu OCDE pour une utilisation personnelle sont autorisés. Il est possible d'inclure des extraits de publications, de bases de données et de produits multimédia de l'OCDE dans des documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel pédagogique, sous réserve de faire mention de la source et du copyright. Toute demande en vue d'un usage public ou commercial ou concernant les droits de traduction devra être adressée à rights@oecd.org. Toute demande d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales devra être soumise au Copyright Clearance Center (CCC), info@copyright.com, ou au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), contact@efcopies.com.

Avant-propos

Les Perspectives de l'emploi de l'OCDE présentent une évaluation annuelle des principales évolutions et perspectives des marchés du travail des pays membres. Chaque édition contient également des 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. Les trois thèmes abordés cette année sont : les récentes réformes de la législation de protection de l'emploi, les politiques d'activation et les pertes d'emploi pour raison économique. Des statistiques de référence sont également disponibles.

L'édition 2013 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 volume a été édité par Mark Keese et est basé sur des contributions d'Alexander Hijzen et Pascal Marianna (chapitre 1), Andrea Bassanini (chapitre 2), Dan Finn (consultant de l'Université de Portsmouth) et David Grubb (chapitre 3), et Glenda Quintini et Danielle Venn (chapitre 4). Le travail de recherche a été réalisé par Dana Blumin, Sylvie Cimper, Thomas Manfredi, Sébastien Martin, Agnès Puymoyen et Paulina Granados Zambrano. Le travail éditorial a été effectué par Rossella Iannizzotto, Monica Meza-Essid, Marlène Mohier et Pascale Rossignol.

Table des matières

Éditorial	11
Acronymes et abréviations	17
Chapitre 1. Tous concernés ? L'expérience des différents groupes sur le marché du travail au lendemain de la crise	19
Principaux résultats	20
Introduction	22
1. La situation du marché du travail va rester difficile à court terme	23
2. Évolution des résultats sur le marché du travail des différents groupes de population depuis le début de la crise financière mondiale	33
3. Les travailleurs âgés évincent-ils les jeunes sur le marché du travail ?	51
Conclusions	57
Notes	58
Bibliographie	60
Références des bases de données	61
Annexe 1.A1. Évolutions récentes et prévues du marché du travail	63
Chapitre 2. Protéger l'emploi, renforcer la flexibilité : un nouveau regard sur la législation sur la protection de l'emploi	67
Principaux résultats	68
Introduction	70
1. Protection de l'emploi et situation du marché du travail : rapide tour d'horizon de la recherche	71
2. Comparaison de la protection de l'emploi en vigueur dans les différents pays de l'OCDE et les principales économies émergentes	78
3. Réformes récentes de la législation de protection de l'emploi	100
4. Le règlement des litiges en cas de licenciement	106
Conclusions	115
Notes	116
Bibliographie	121
Références des bases de données	127
Annexe 2.A1. Révision des indices de la LPE	128
Annexe 2.A2. Notes par pays concernant le tableau 2.2	133
Chapitre 3. Activer les demandeurs d'emploi : les enseignements à tirer de l'expérience de sept pays de l'OCDE	139
Principaux résultats	140
Introduction	144
1. Évolution des dépenses consacrées aux programmes du marché du travail ...	147

2. Prestations en faveur de la population d'âge actif dans les pays étudiés	150
3. Taux d'emploi, effectifs de bénéficiaires de prestations et obligations de participation à des activités liées à l'emploi	155
4. Stratégies d'activation et interventions pendant l'épisode de chômage	170
5. Institutions, et organisation et fourniture des services de l'emploi	187
Conclusions	207
Notes	209
Bibliographie	211
Références des bases de données	214
Chapitre 4. Retrouver du travail : retour à l'emploi, salaire et utilisation	
des compétences suite à une perte d'emploi pour raison économique	215
Principaux résultats	216
Introduction	218
1. Définir et mesurer les suppressions de poste	219
2. Quelle est l'importance du risque de suppression de poste et qui est concerné ?	222
3. Retrouver du travail après avoir perdu son emploi	226
4. Revenus d'activité, temps et modalités de travail après une perte d'emploi pour raison économique	230
5. Les conséquences d'une perte d'emploi pour l'utilisation des compétences . . .	242
Conclusions	254
Notes	257
Bibliographie	260
Annexe 4.A1. Sources des données et définitions	263
Annexe statistique	265
A. Taux de chômage harmonisés dans les pays de l'OCDE	268
B. Rapports emploi/population par groupe d'âge	269
C. Taux d'activité par groupe d'âge	272
D. Taux de chômage par groupe d'âge	275
E. Rapports emploi/population selon le niveau d'éducation, 2011	278
F. Taux d'activité selon le niveau d'éducation, 2011	279
G. Taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2011	280
H. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel	281
I. Fréquence et composition de l'emploi temporaire	282
J. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi, 12 mois et moins	283
K. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi	286
L. Fréquence du chômage de longue durée, 12 mois et plus	287
M. Salaires réels annuels moyens et coûts unitaires réels de main-d'œuvre pour l'ensemble de l'économie	290
N. Dispersion des salaires et fréquence des bas salaires et salaires élevés	291
O. Écart salariaux par sexe, âge et niveau d'éducation	292
P. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 2010 et 2011	293

Tableaux

1.1. Impact de l'emploi des seniors sur l'emploi des jeunes	54
1.A1.1. Évolutions récentes et prévues dans les pays de l'OCDE	63
1.A1.2. Dispositifs de retraite anticipée et dispositifs de préretraite dans le cadre des régimes d'assurance chômage	65
2.1. Salariés liés à l'agence d'intérim par un contrat permanent ou à durée déterminée	96
2.2. Procédures de recours pour le règlement des litiges en cas de licenciement abusif non discriminatoire	107
2.A1.1. Révision des indices de la LPE, 2008	128
3.1. Ratio rapportant le nombre de bénéficiaires de prestations de chômage au nombre de chômeurs au sens des enquêtes sur la population active (ratio bénéficiaires/chômeurs)	156
3.2. Procédures d'inscription, durée d'indemnisation et confirmation de la situation de chômeur	171
3.3. Obligations en matière de recherche d'emploi	174
4.1. Facteurs affectant le risque de perte d'emploi, moyenne sur la période 2000-10	225
4.2. Pourcentage de travailleurs victimes d'un licenciement qui sont inactifs un an après, selon les caractéristiques individuelles, moyennes sur la période 2000-10	230

Graphiques

1.1. La demande globale reste déprimée	24
1.2. Le déficit d'emplois perdure	25
1.3. Les niveaux du chômage restent élevés	28
1.4. Les coûts unitaires de main-d'œuvre ont commencé à s'ajuster	31
1.5. Progression de l'inégalité des salaires et des revenus	32
1.6. Décomposition de l'évolution du sous-emploi par groupe d'actifs	34
1.7. Évolution des résultats sur le marché du travail à la suite de récessions majeures, par groupe de population et par période	41
1.8. Comparaison des résultats sur le marché du travail après la crise financière mondiale et après les récessions économiques majeures précédentes, par groupe de population	43
1.9. Décomposition de l'évolution du taux d'inactivité des travailleurs âgés dans certains pays de l'OCDE	46
1.10. Taux d'imposition implicite sur la poursuite de l'activité à un âge avancé ...	48
1.11. Recours aux régimes de préretraite depuis le début de la crise financière mondiale	49
2.1. Protection des travailleurs permanents contre le licenciement individuel : délai de préavis et indemnités de licenciement en cas de licenciement individuel non motivé par une faute	84
2.2. Protection des travailleurs permanents contre le licenciement individuel : contraintes de procédure	86
2.3. Protection des travailleurs permanents contre le licenciement individuel : difficulté à licencier	89
2.4. Protection des travailleurs permanents contre le licenciement individuel ...	90
2.5. Dispositions supplémentaires applicables aux licenciements collectifs	91

2.6. Protection des travailleurs permanents contre les licenciements individuels et collectifs	92
2.7. Réglementation des contrats à durée déterminée classiques	94
2.8. Réglementation du travail par intérim	97
2.9. Réglementation des contrats temporaires	98
2.10. Évolution de la protection de l'emploi des travailleurs réguliers contre les licenciements individuels et collectifs, 2008-13	100
2.11. Évolution moyenne de la protection des travailleurs réguliers contre les licenciements individuels et collectifs, par composante, 2008-13	103
2.12. Évolution de la réglementation des contrats temporaires, 2008-13	104
2.13. Spécialisation et jugements des tribunaux	110
3.1. Programmes actifs et passifs du marché du travail dans les pays de l'OCDE	148
3.2. Chômage et dépenses au titre des programmes actifs du marché du travail dans quelques pays	149
3.3. Taux de chômage des hommes de 60 à 64 ans par rapport au taux de chômage des hommes de 25 à 54 ans, Japon, 1968-2011	164
4.1. Taux de licenciement, 2000-10	222
4.2. Taux de licenciements relatifs selon les caractéristiques personnelles et d'emploi, 2000-10	224
4.3. Retour à l'emploi après un licenciement	227
4.4. Taux relatifs de retour à l'emploi selon les caractéristiques individuelles	228
4.5. Statut des travailleurs victimes d'un licenciement au regard de l'activité, moyennes sur la période 2000-10	229
4.6. Évolution des revenus d'activité avant et après licenciement	233
4.7. Évolution des salaires et des revenus d'activité mensuels avant et après licenciement	234
4.8. Évolution des revenus d'activité avant et après licenciement, selon le sexe	235
4.9. Évolution des revenus d'activité avant et après licenciement, selon l'âge	237
4.10. Évolution des revenus d'activité avant et après licenciement, selon le niveau d'études	238
4.11. Changements en termes de temps de travail, sécurité dans l'emploi et type d'emploi consécutifs à un licenciement	239
4.12. Utilisation des compétences avant le licenciement, 2000-10	247
4.13. Changements de profession et de compétences après un licenciement, 2000-10	248
4.14. Incidence de l'amélioration et de la dégradation du statut professionnel après un licenciement, 2000-10	250
4.15. Perte de capital humain après un licenciement, 2000-10	251
4.16. Redéploiement des compétences selon la nature du redéploiement et les caractéristiques sociodémographiques, 2000-10	252
4.17. Évolution des revenus d'activité avant et après un licenciement selon le statut au regard du redéploiement des compétences et du changement de secteur d'activité	255

Suivez les publications de l'OCDE sur :



http://twitter.com/OECD_Pubs



<http://www.facebook.com/OECDPublications>



<http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871>



<http://www.youtube.com/ocdlibrary>



<http://www.oecd.org/ocddirect/>

Ce livre contient des...

StatLinks 

Accédez aux fichiers Excel® à partir des livres imprimés !

En bas 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>, ou de cliquer sur le lien depuis la version PDF de l'ouvrage.

Éditorial

Traiter la dimension sociale de la crise avec des mesures d'aide au revenu adéquates et des politiques d'activation efficaces

Dans de nombreux pays, le tissu social est fragilisé par la persistance d'un chômage élevé...

Les préoccupations sont de plus en plus vives dans de nombreux pays face à la fragilisation du tissu social qu'induit la persistance de hauts niveaux de chômage. Plus de cinq années ont passé depuis le début de la crise économique et financière mondiale, mais une reprise inégale et sans vigueur n'a pas créé suffisamment d'emplois pour avoir un réel impact sur le chômage dans de nombreux pays de l'OCDE. En avril 2013, 8 % de la population active étaient au chômage dans la zone OCDE, ce qui représente plus de 48 millions de personnes, soit presque 16 millions de plus qu'en 2007. S'il y a eu des signes encourageants de reprise de la croissance de l'emploi aux États-Unis, cette tendance a été contrebalancée par le retour de la récession dans la zone euro associée à un taux de chômage qui a continué d'augmenter, atteignant le niveau record de 12.1 % en avril 2013. D'après les prévisions économiques les plus récentes de l'OCDE (mai 2013), le chômage dans la zone OCDE ne devrait pas redescendre sous son niveau actuel avant qu'une bonne partie de l'année 2014 ne se soit écoulée.

... et par l'inégalité croissante des revenus marchands.

Dans de nombreux pays, les difficultés sur le marché du travail ont été exacerbées par un partage inégal des effets négatifs de la crise. Les pertes d'emploi et l'impossibilité de retrouver du travail ont surtout concerné les travailleurs à bas salaires, dont les gains ont diminué davantage (en termes absolus comme en termes relatifs) que ceux des travailleurs mieux rémunérés, pour lesquels cette diminution n'a souvent été que temporaire. En conséquence, les inégalités de revenu marchand des ménages (autrement dit le revenu avant transferts et impôts) se sont davantage creusées sur la période allant de 2007 à 2010 qu'au cours des douze années précédentes, dans la plupart des pays pour lesquels des données sont disponibles.

Les programmes sociaux ont jusqu'ici amorti l'impact de la crise pour les plus vulnérables, mais ils sont soumis à des tensions de plus en plus vives...

La première réaction des pouvoirs publics face aux problèmes sur le marché du travail et aux besoins sociaux engendrés par la crise a consisté à mettre en place des programmes d'aide, ou à renforcer ceux qui existaient déjà, afin de protéger les catégories les plus vulnérables. Cela a aidé à préserver les revenus des ménages et, ainsi, à soutenir la demande globale et l'emploi. Toutefois, ces programmes sont aujourd'hui soumis à des tensions de plus en plus vives, dans de nombreux pays : les besoins de protection sociale se sont accrus, depuis le début de la crise mondiale, alors que les ressources budgétaires disponibles pour y faire face se sont souvent amenuisées.

... d'où la nécessité, plus que jamais, de « faire plus avec moins » et d'avoir une approche coordonnée associant mesures de soutien des revenus et politiques d'activation.

En un mot, les gouvernements sont confrontés au défi d'avoir à « faire plus avec moins ». La réponse appropriée passe nécessairement par une combinaison de mesures sociales et de politiques d'activation, pour apporter une garantie de revenu adéquate aux plus vulnérables tout en les encourageant à reprendre une activité ou à préparer leur réinsertion en améliorant leur employabilité.

Les mesures de soutien des revenus sont essentielles pour atténuer les difficultés engendrées par la crise, et elles doivent cibler les catégories les plus vulnérables.

Les mesures de soutien des revenus sont essentielles pour amortir les effets négatifs de la crise. Elles aident aussi à soutenir la demande de biens et de services, contribuant ainsi à la croissance et à l'amélioration des perspectives d'emploi. Mais, pour être efficaces, ces mesures doivent tenir compte, autant que possible, de la situation personnelle des chômeurs et autres catégories vulnérables.

Une aide au revenu adéquate doit être apportée aux chômeurs de longue durée...

Les allocations chômage ont joué un rôle crucial de stabilisateurs automatiques pendant la crise, en limitant les retombées négatives des pertes d'emploi et de gains sur les revenus des ménages. Il faudrait les laisser continuer à jouer ce rôle. Cependant, un nombre croissant d'individus connaissent de longues périodes de chômage, dans de nombreux pays, et risquent donc de perdre leurs droits aux indemnités de chômage et de relever des prestations d'aide sociale, moins généreuses. Dans ce contexte, il est important de veiller à apporter un soutien adéquat aux familles en difficulté, et il pourrait être nécessaire de

renforcer les systèmes de revenu minimum garanti, en particulier là où le chômage de longue durée reste très élevé et quand les personnes concernées n'ont guère accès à d'autres formes de soutien.

... et doit aller de pair avec une stratégie d'activation visant à aider et à encourager les chômeurs à trouver un emploi.

Parallèlement aux mesures qui s'imposent pour assurer un soutien adéquat au titre du revenu aux catégories les plus vulnérables, il est essentiel qu'un solide système d'activation axé sur l'emploi soit en place pour aider et encourager les chômeurs à trouver du travail. Cela suppose un ensemble de mesures qui facilitent la recherche d'emploi et l'appariement, tout en réduisant les obstacles à l'emploi.

Il n'y a pas de solution unique pour une activation efficace des chômeurs et autres catégories sans emploi. Tout dépend des dispositifs institutionnels, des systèmes de prestations et autres composantes du marché du travail propres à chaque pays. Néanmoins, comme il est indiqué dans le chapitre 3 de la présente édition des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, un certain nombre d'enseignements d'ordre général se dégagent des examens en profondeur des stratégies d'activation de différents pays réalisés par l'OCDE.

Les dispositifs institutionnels jouent un rôle clé.

Premièrement, les dispositifs institutionnels ont de l'importance de par la façon dont les prestations d'aide sociale et les services de l'emploi sont dispensés et de par la façon dont les prestations sont financées. Dans plusieurs pays, le service public de l'emploi et les organismes gestionnaires des prestations ont été fusionnés pour créer un « guichet unique ». Au Royaume-Uni, cette fusion a amélioré les résultats en termes d'emplois et les services fournis à la clientèle. L'expérience de la Finlande, de l'Irlande, de la Suisse et de l'Australie suggère que les partenariats entre organisations et agences (y compris relevant du secteur privé et à but non lucratif) peuvent améliorer la coordination dans la prestation des services, en particulier en faveur des catégories de clientèle défavorisées ou dans les zones de fort chômage.

Il importe aussi de veiller à la bonne cohérence des incitations proposées par les différentes institutions, aux niveaux national, régional et local, surtout lorsque la responsabilité de la fourniture des services de l'emploi est décentralisée alors que le financement des prestations d'aide sociale est centralisé. Par exemple, en Finlande, l'administration centrale et les collectivités locales se sont mises d'accord pour partager le coût des prestations versées au public visé, et mettre en place, parallèlement, des centres de services gérés conjointement pour les chômeurs de très longue durée.

Un suivi efficace des services, publics et privés, de l'emploi est nécessaire.

Deuxièmement, l'efficacité des services, publics et privés, de l'emploi peut être améliorée grâce à une gestion plus robuste des performances qui va au-delà de simples comparaisons des taux de placement bruts. Par exemple, l'Australie et la Suisse mesurent la performance

des bureaux locaux de l'emploi en tenant compte du profil de leurs clients et de la situation du marché du travail au plan local. Une telle approche, si elle est bien conduite, produit des mesures relativement exactes et objectives des performances des bureaux locaux et peut, dans un second temps, servir à améliorer l'efficacité des services de l'emploi.

Orienter vers l'activité les bénéficiaires de prestations « inactives » est un défi et il faut du temps pour que ce type de mesures produise des effets.

Troisièmement, il n'est pas facile d'« activer » des bénéficiaires de prestations qui, auparavant, n'étaient pas tenus d'être disponibles pour un emploi. C'est pourquoi cela peut prendre du temps avant que des mesures ciblées sur ces catégories se traduisent par des taux d'emploi supérieurs. Les parents isolés bénéficiaires de prestations d'aide sociale et les bénéficiaires de prestations d'invalidité (qui ont une capacité de travail) ont été visés par diverses mesures, dans plusieurs pays, destinées à introduire, d'une manière ou d'une autre, une obligation de disponibilité pour un emploi. Si, à court terme, cela peut induire une augmentation du chômage déclaré plutôt que de contribuer à le réduire, l'effet net, à long terme, est une élévation du taux d'emploi. Par conséquent, il importe de « garder le cap » quand on tente d'orienter vers un retour à l'emploi des catégories qui, auparavant, étaient dispensées des obligations de recherche d'emploi et de disponibilité pour un emploi. Cependant, il convient, dans la situation actuelle de haut niveau de chômage dans de nombreux pays, d'éviter de surcharger les services de l'emploi avec de nouvelles catégories de clients.

Endiguer une forte augmentation du chômage nécessite des ressources adéquates et une approche flexible.

Quatrièmement, il importe, dans une optique d'efficacité au regard du coût, que les ressources mobilisées pour les programmes actifs en faveur de l'emploi tiennent compte de l'évolution de la situation du marché du travail. Actuellement, alors que de nombreux pays sont confrontés à un chômage élevé et de plus en plus persistant, il importe que des ressources suffisantes soient disponibles pour absorber l'augmentation des flux de clientèle ; compenser le manque d'emplois à l'aide de mesures ciblées destinées à préserver et améliorer la capacité d'occuper rapidement un emploi ; et « activer » les chômeurs de longue durée. S'il peut être difficile d'intensifier les programmes actifs du marché du travail en période de récession de façon à la fois rapide et efficace, cela peut sans doute être facilité par un plus large recours à la sous-traitance auprès de prestataires de services du secteur privé.

Les jeunes doivent être une catégorie hautement prioritaire pour l'action publique.

Les jeunes doivent être activement soutenus pour éviter les effets « stigmatisants » à long terme qu'induisent un chômage prolongé et des épisodes de faibles revenus en début de carrière. Les gouvernements devraient réagir rapidement à l'augmentation du non-emploi et de la pauvreté chez les jeunes, mais les mesures de soutien en direction des jeunes devraient être ciblées sur les plus vulnérables et axées sur l'activation, comme préconisé

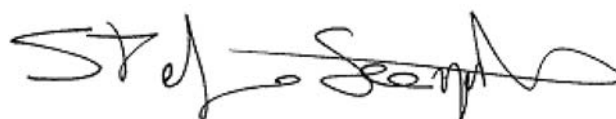
dans le Plan d'action de l'OCDE pour les jeunes que les ministres des pays de l'OCDE ont adopté en mai 2013. Ce plan appelle à prendre diverses mesures pour favoriser la création d'emplois pour les jeunes ; traiter les problèmes sous-jacents qui affectent l'accès des jeunes à des formations utiles et de grande qualité ; et promouvoir l'utilisation efficace de leurs compétences sur le marché du travail.

La combinaison optimale des mesures à prendre dépendra de la situation du marché du travail.

La combinaison optimale des mesures à prendre face au chômage et à l'exclusion sociale dépendra de la situation du marché du travail dans chaque pays et de son évolution. Compte tenu que le nombre de ménages sans emploi est important, dans de nombreux pays, l'objectif général des mesures de soutien « actives » sera notamment de faciliter l'effort continu de recherche d'emploi de la part des personnes d'âge actif au sein des familles et de veiller à ce que les familles bénéficient rapidement de l'amélioration de la situation sur le marché du travail à partir du moment où celle-ci s'améliorera. À mesure que la reprise gagnera en vigueur, il deviendra plus important de promouvoir l'offre de main-d'œuvre, et l'axe des politiques actives du marché du travail ne sera plus tant de soutenir la demande de main-d'œuvre que de soutenir, dans l'emploi, les familles d'actifs à bas revenus. Pour être efficaces, les aides en matière d'emploi ne devraient pas viser uniquement la personne même qui perd son emploi mais également le partenaire qui ne travaille pas.

Avoir une approche équilibrée des politiques sociales et des politiques d'activation, face à la crise sociale, n'est pas chose facile mais c'est indispensable.

Trouver l'équilibre approprié entre les indispensables mesures de soutien des revenus en faveur des ménages les plus durement touchés par la crise et affirmer clairement le choix de l'activation pour encourager et aider les chômeurs à trouver un emploi n'est pas facile. Néanmoins, une approche globale associant politiques sociales favorables à l'emploi et politiques d'activation est essentielle pour promouvoir une reprise plus forte et plus inclusive. C'est ainsi qu'on parviendra à renforcer le tissu social en contribuant à éviter que les stigmates sociaux générés par la crise ne s'enkystent et compromettent les progrès, à l'avenir, en termes de croissance économique et de bien-être.



Stefano Scarpetta, Directeur
Direction de l'emploi, du travail
et des affaires sociales de l'OCDE

Acronymes et abréviations

CDD	Contrats à durée déterminée classiques
CITP	Classification internationale type des professions
DES	Services pour l'emploi des personnes handicapées (<i>Disability Employment Services</i>) (Australie)
DWP	Ministère du Travail et des Pensions (<i>Department of Work and Pensions</i>) (Royaume-Uni)
ELY	Centres pour le transport, le développement économique, et l'environnement (Finlande)
EPC	Réglementations additionnelles de protection de l'emploi contre le licenciement collectif
EPFTC	Législation de protection de l'emploi pour les contrats à durée déterminée classiques
EPR	Protection de l'emploi contre le licenciement individuel de travailleurs titulaires de contrats réguliers
EPRC	Protection de l'emploi contre le licenciement individuel et collectif de travailleurs titulaires de contrats réguliers
EPT	Législation de protection de l'emploi pour les contrats temporaires
EPTWA	Législation de protection de l'emploi pour le travail par intérim
ESA	<i>Employment and Support Allowance</i> (Royaume-Uni)
FÁS	Autorité pour la formation et l'emploi (<i>Foras Áiseanna Saothair</i>) (Irlande)
FÁS-ES	Autorité pour la formation et l'emploi (<i>Foras Áiseanna Saothair</i>) – Service de l'emploi (Irlande)
ISSP	<i>International Social Survey Programme</i>
JCP	<i>Jobcentre Plus</i> (Royaume-Uni)
JSA	<i>Job Services Australia</i>
JSCI	<i>Job Seeker Classification Instrument</i> (Australie)
KELA	Institution nationale d'assurance sociale (<i>Kansaneläkelaitos</i>) (Finlande)
LAFOS	Création des centres intégrés de services de l'emploi (Finlande)
LCTW	<i>Local Connections to Work</i> (Australie)
LES	Services de l'emploi locaux (<i>Local Employment Services</i>) (Irlande)
LPE	Législation sur la protection de l'emploi
MAMAC	Bilan médical, appréciation du potentiel professionnel par rapport au marché du travail et gestion par cas (<i>Medizinisch-arbeitsmarktliche Assessments mit Case Management</i>) (Suisse)
NAIRU	Taux de chômage non accélérateur de l'inflation
NAV	Service de l'emploi et de la protection sociale (<i>Nye arbeids- og velferdsetaten</i>) (Norvège)

NEAP	Plan national d'action en faveur de l'emploi (<i>National Employment Action Plan</i>), (Irlande)
NEET	Jeunes inactifs qui ne sont ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation (<i>Not in Employment, Education or Training</i>)
O*NET	<i>Occupational Information Network</i> (États-Unis)
PAI	Plan d'action individuel
PAMT	Programmes actifs du marché du travail
PEX	Probabilité de sortie (<i>Probability of Exit</i>) (Irlande)
PIB	Produit intérieur brut
SOLAS	Agence pour l'éducation et la formation (<i>Seirbhísí Oideachais Leanúnaigh agus Scileanna</i>) (Irlande)
SPE	Services publics de l'emploi
T&E	Centres régionaux pour l'emploi et le développement économique (Finlande)
TIC	Technologies de l'information et de la communication

Résumé

Le chômage devrait se maintenir à un haut niveau

Plus de cinq années se sont écoulées depuis que la crise financière et économique mondiale a éclaté, et pourtant le chômage reste élevé, dans de nombreux pays de l'OCDE. En avril 2013, plus de 48 millions de personnes étaient sans travail, soit un taux de chômage de 8.0 %, en repli d'un demi-point de pourcentage seulement par rapport au taux maximum de 8.5 % enregistré durant la crise. Mais les disparités sont importantes d'un pays à l'autre : le taux de chômage est proche ou en-deçà de 5 % dans cinq pays de l'OCDE mais excède 25 % dans deux autres (Espagne et Grèce). Pour l'avenir, l'OCDE ne prévoit guère de changement du côté du chômage, dans la zone de l'OCDE, jusqu'à la fin de 2014, anticipant une hausse d'au moins un point de pourcentage dans six pays européens contrebalancée par une baisse d'un demi-point de pourcentage ou plus dans cinq autres pays de l'OCDE.

Les travailleurs seniors s'en sortent relativement bien

Certaines catégories, notamment les jeunes hommes peu qualifiés, connaissent une situation particulièrement difficile sur le marché du travail. Les travailleurs seniors, par contre, ont mieux traversé la crise que lors des précédentes graves récessions. Un certain nombre de facteurs sont à l'œuvre, qui étaient apparus avant la crise : les travailleurs seniors ont notamment tendance à partir à la retraite plus tard, en partie parce qu'ils ont un meilleur niveau de formation et sont en meilleure santé que les générations précédentes. La fin des systèmes de préretraite ou le durcissement des conditions d'accès à ces dispositifs ont également joué un rôle.

Une analyse de la relation entre l'emploi des jeunes et l'emploi des seniors, au fil du temps et dans les différents pays, montre que l'amélioration de la situation des travailleurs seniors sur le marché du travail ne s'est pas faite au détriment des jeunes. Cela renforce la conclusion selon laquelle les tentatives antérieures des pouvoirs publics pour aider les jeunes à prendre pied sur le marché du travail en encourageant les cessations anticipées d'activité chez les travailleurs d'un certain âge étaient des erreurs coûteuses. Il est rassurant de constater que les pouvoirs publics, jusqu'à présent, ont évité de recourir aux préretraites pour traiter le problème actuel du taux de chômage élevé des jeunes. Il convient, au contraire, qu'ils poursuivent des stratégies destinées à améliorer les perspectives d'emploi tant des travailleurs jeunes que des travailleurs seniors, ce qui passe par des réformes structurelles favorables à la croissance et par des politiques actives, ciblées, du marché du travail pour aider ceux, dans ces deux catégories, qui ont des difficultés spécifiques pour trouver un emploi ou se maintenir dans l'emploi.

La législation de protection de l'emploi devient moins stricte

Au cours de la dernière décennie et, surtout, depuis la crise, les pays de l'OCDE ont eu tendance à atténuer la rigueur de la législation de protection de l'emploi, en particulier en matière de licenciements, collectifs et individuels. Des mesures ont été prises, également, quoique de portée plus limitée, pour réduire l'écart entre le niveau de protection dont bénéficient les travailleurs permanents et celui des travailleurs sous contrat temporaire. Dans les années 90, le recours aux contrats temporaires a été largement déréglementé, ce qui a favorisé le dualisme du marché du travail avec, d'une part, les travailleurs titulaires de contrats stables, à long terme, et, d'autre part, les travailleurs titulaires de contrats précaires, à court terme.

Ces réformes récentes devraient permettre au marché du travail de s'adapter avec plus de souplesse à la conjoncture économique, tout en réduisant l'écart entre travailleurs sous contrats temporaires et travailleurs sous contrats permanents. Les travaux de recherche tendent à indiquer que cela devrait être profitable aux travailleurs, en moyenne, car ils auront plus de facilité à trouver des emplois qui correspondent à leurs compétences. Mais, inévitablement, certains travailleurs y perdront. Les pouvoirs publics doivent réagir avec des mesures destinées à réduire l'impact négatif de ces réformes et à aider les travailleurs concernés à retrouver un emploi.

Les politiques d'activation bien conçues encouragent et facilitent le retour à l'emploi

Par politiques d'activation, on entend les politiques du marché du travail qui visent à encourager les bénéficiaires de prestations sociales à reprendre un travail. Les approches varient mais recouvrent, notamment, l'aide à la recherche d'emploi et la formation, outre le fait d'établir un lien entre le versement des prestations et des efforts avérés de recherche d'emploi, ainsi que l'obligation de participer à des dispositifs destinés à améliorer l'employabilité. Un certain nombre d'enseignements clés sont tirés des examens approfondis des politiques d'activation réalisés dans sept pays de l'OCDE.

Premièrement, pour éviter la dépendance à l'égard des prestations, tous les pays dotés d'un système bien développé de soutien au titre du revenu au profit des chômeurs peuvent tirer des bénéfices d'une politique d'activation déterminée, axée sur l'emploi. Cela passe par des mesures destinées à aider dans la recherche d'emploi et à améliorer la capacité d'occuper rapidement un emploi, outre l'obligation de participer à des programmes d'emploi et de formation. Deuxièmement, il importe de poursuivre dans la voie des réformes destinées à introduire ou étendre des obligations d'activité pour certaines catégories comme les parents isolés, les chômeurs âgés et les personnes ayant une capacité de travail partielle. Ces réformes ont fait la preuve de leur efficacité pour aider ces catégories à reprendre une activité même si, dans un premier temps, elles peuvent induire une certaine augmentation du chômage « déclaré », les catégories concernées cessant de relever d'un statut d'inactif. Troisièmement, le déploiement d'une stratégie d'activation efficace peut nécessiter des réformes institutionnelles, par exemple coordonner l'administration des prestations et l'aide à la recherche d'emploi, ainsi que les mécanismes de financement à l'échelon national et local. Enfin, l'efficacité des services de l'emploi, publics et privés, peut être améliorée grâce à une gestion des performances qui apprécie les résultats en termes d'emploi en tenant compte des caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi et des caractéristiques du marché du travail local.

Reprendre une activité après avoir perdu son emploi

Dans les pays pour lesquels les données sont disponibles, entre 2 % et 7 % environ des travailleurs, chaque année, sont victimes d'un licenciement ou d'une suppression d'emploi. Par rapport aux travailleurs des classes d'âge de forte activité, le risque est accru pour les seniors et pour les jeunes, même si les expériences de retour à l'activité sont différentes pour ces deux catégories. Les seniors ont généralement plus de difficultés à se réinsérer dans l'emploi que les jeunes, et subissent des pertes de gains plus importantes, alors que les jeunes retrouvent un emploi relativement rapidement, et à un plus haut niveau de compétences. Sont également exposés à un risque accru de perte d'emploi les travailleurs des petites entreprises et les travailleurs qui utilisent des compétences physiques et manuelles, sans doute assez peu demandées dans les secteurs en expansion comme, par exemple, le secteur des technologies de l'information.

Comme les avantages non salariaux, sous de nombreux aspects, augmentent avec l'ancienneté dans l'emploi, les travailleurs victimes d'un licenciement qui retrouvent un emploi sont moins susceptibles d'avoir droit à des congés payés et à des congés maladie. Ils peuvent aussi être amenés à travailler en horaires décalés ou à temps partiel. De façon générale, toutefois, le principal désavantage financier pour les travailleurs victimes d'un licenciement tient non pas à la réduction des gains lorsqu'ils accèdent à un nouvel emploi mais à la perte de salaire tant qu'ils sont sans emploi.

Ces observations ont plusieurs implications sur le plan de l'action des pouvoirs publics : pour limiter les difficultés financières des travailleurs licenciés, il est fondamental de les amener à se réinsérer rapidement dans l'emploi. Par ailleurs, si les ressources publiques sont rares, elles devraient être ciblées sur les travailleurs seniors et peu qualifiés. Enfin, compter sur les entreprises pour assurer le reclassement et la remise à niveau n'est peut-être pas la meilleure approche si les licenciements se concentrent dans les petites entreprises, lesquelles, souvent, ne sont pas tenues d'offrir ou de financer ce type de services.

Chapitre 1

Tous concernés ? L'expérience des différents groupes sur le marché du travail au lendemain de la crise

Ce chapitre examine les évolutions récentes du marché du travail dans les pays de l'OCDE et analyse les perspectives de l'emploi à court terme à partir des dernières prévisions de l'OCDE. Il s'attache tout particulièrement à montrer quelles ont été les performances de différents groupes socio-économiques depuis le début de la crise financière mondiale. La situation des travailleurs âgés est analysée de façon plus détaillée car, contrairement aux autres groupes, ces travailleurs s'en sont mieux sortis cette fois-ci qu'à la suite des récessions précédentes. Cette amélioration s'est-elle faite au prix d'une dégradation de l'emploi des jeunes ? La question est d'autant plus importante que les gouvernements pourraient être soumis à des pressions les incitant à prendre des mesures pour encourager les seniors à se retirer du marché du travail dans l'espoir de libérer ainsi des emplois pour les jeunes.

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.

Principaux résultats

La reprise de l'économie mondiale que l'on observe depuis quatre ans est généralement faible et inégale, avec des évolutions de plus en plus divergentes entre les pays. La demande globale reste atone dans de nombreux pays et le marché du travail, dans la plupart de ceux de l'OCDE, porte encore les stigmates de la crise économique et financière. Dans ces circonstances, de nombreux gouvernements sont confrontés à une série de difficultés sur le marché du travail :

- *Un déficit d'emplois important et persistant.* Le déficit d'emplois de la zone OCDE, qui mesure la baisse conjoncturelle de l'emploi par la différence entre l'emploi effectif et l'emploi potentiel, s'est accru de 2.4 points de pourcentage entre le début de la crise et le dernier trimestre de 2012. Selon les dernières prévisions de l'OCDE, ce déficit devrait se réduire pour revenir à 1.9 % à la fin 2014. Toutefois, dans tous les pays de la zone euro, à l'exception de l'Allemagne et de l'Estonie, la situation va sans doute s'aggraver encore jusqu'à la fin de 2014, tandis que, dans la plupart des autres pays où le déficit d'emplois est relativement important, comme le Danemark, les États-Unis et la Nouvelle-Zélande, une amélioration est prévue.
- *Un chômage durablement élevé.* En avril 2013, le taux de chômage dans la zone OCDE s'établissait à 8.0 %, en repli de moins d'un demi-point seulement par rapport à son sommet de 8.5 % atteint en 2009. Dans les pays de l'OCDE, plus de 48 millions de personnes sont sans emploi, environ 16 millions de plus qu'au début de la crise. Selon les dernières prévisions de l'OCDE, le taux de chômage va rester globalement inchangé dans la zone OCDE jusqu'à la fin de 2014.
 - ❖ La variation des taux de chômage d'un pays à l'autre s'est nettement accentuée depuis le début de la crise. Le taux de chômage est resté égal ou inférieur à 5 % dans cinq pays (Autriche, Corée, Japon, Norvège et Suisse) mais il dépasse 25 % dans deux pays (Espagne et Grèce).
 - ❖ Les plus fortes hausses du taux de chômage depuis le début de la crise se sont produites en Grèce et en Espagne (plus de 18 points de pourcentage), suivies de l'Irlande, de l'Italie, du Portugal et de la Slovénie (5 à 10 points). En revanche, en Corée et au Japon, les taux de chômage ont augmenté de moins d'un demi-point par rapport à leur niveau d'avant la crise, tandis qu'en Allemagne, au Chili, en Israël et en Turquie, ils sont maintenant inférieurs à leurs niveaux au début de la crise.
 - ❖ Les dernières prévisions de l'OCDE prévoient de nouvelles hausses du chômage, d'un point ou plus, jusqu'à la fin de 2014 dans six pays européens (Espagne, Grèce, Italie, Pays-Bas, Pologne et Portugal), tandis que des baisses d'au moins un demi-point sont attendues dans cinq pays (Canada, Estonie, États-Unis, Islande et Nouvelle-Zélande).
- *Ralentissement de la progression des gains réels.* Le ralentissement de la croissance des gains réels aide à rétablir la compétitivité perdue dans un certain nombre de pays où la croissance des salaires dépassait souvent celle de la productivité du travail avant la crise,

mais elle accentue les pressions financières sur les ménages et bride la demande. Ce ralentissement s'explique par divers facteurs, notamment le pouvoir de négociation réduit des travailleurs dans un contexte de chômage élevé, le rôle de la modération salariale négociée entre les partenaires sociaux dans le cadre des conventions collectives ou des pactes pour l'emploi afin d'éviter des pertes d'emplois (supplémentaires) (comme en Allemagne, en Autriche et en Suède) et les baisses/gels de salaire dans le secteur public (en Grèce, en Irlande et au Portugal par exemple).

- *Accentuation des inégalités de revenu.* Si la tendance à la hausse des inégalités de revenu s'est modérée au lendemain de la crise (sans doute du fait que les pertes d'emplois ont surtout touché les travailleurs faiblement rémunérés), des mesures plus larges reposant sur les revenus du travail et du capital dénotent au contraire un accroissement général des inégalités. Cependant, ces effets ont été atténués par les changements survenus dans les transferts publics et les impôts sur le revenu des personnes physiques, qui se sont avérés très efficaces dans de nombreux pays pour freiner la hausse des inégalités en termes de revenu disponible (le revenu effectif que les ménages peuvent dépenser).

Les résultats sur le marché du travail ont évolué très différemment selon les groupes socio-économiques au lendemain de la crise financière mondiale. Les jeunes hommes peu qualifiés sont ceux qui ont le plus souffert de la baisse de l'emploi et des taux d'activité, tandis que les hommes d'âge très actif peu qualifiés ont été le plus durement touchés par la hausse du chômage. En revanche, le taux d'emploi des seniors a progressé, poursuivant une tendance apparue avant la crise, même si leurs taux de chômage ont généralement augmenté eux aussi. La baisse du taux d'emploi des jeunes s'est accompagnée d'une augmentation des taux de scolarisation et de formation, tandis que la proportion de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation est restée à peu près inchangée.

- *L'amélioration de la situation des travailleurs âgés en matière d'emploi est particulièrement notable.* Si les travailleurs âgés se sont en général retirés massivement du marché du travail lors des grandes récessions des années 70, 80 et du début des années 90, cette fois-ci, ils sont restés dans la population active et leur taux d'activité s'est même accru après la crise financière mondiale. Ce développement est analogue à celui observé dans le sillage des récessions (moins sévères) du début des années 2000, ce qui laisse penser qu'il marque peut-être une tendance de long terme. En ce qui concerne les autres groupes démographiques, l'évolution des résultats sur le marché du travail par suite de la crise financière mondiale a été similaire au schéma typique observé lors des précédentes récessions économiques.
- *Dans de nombreux pays de l'OCDE, les travailleurs âgés repoussent de plus en plus leur décision de départ à la retraite,* tandis que dans d'autres pays la réduction progressive du nombre de personnes en invalidité (en Pologne, par exemple) et en inactivité pour d'autres raisons (comme en Irlande, aux Pays-Bas ou en Suède) est le principal facteur expliquant la hausse du taux d'activité. L'augmentation de l'âge effectif de la retraite est imputable à la transformation des caractéristiques des travailleurs âgés, qui ont aujourd'hui un niveau d'instruction plus élevé et sont en meilleure santé, ainsi qu'à des réformes et à des mesures renforçant les incitations à rester en activité à un âge avancé : réformes des retraites, suppression progressive des régimes de retraite anticipée et durcissement des critères d'admissibilité à d'autres programmes de transferts sociaux qui faisaient office, de fait, de systèmes de retraite anticipée.

L'analyse présentée dans ce chapitre a un certain nombre d'implications pour l'action publique :

- Compte tenu de l'ampleur du sous-emploi pour la période actuelle et à venir, *la principale priorité doit être d'agir pour soutenir la demande globale* et redonner confiance aux consommateurs et aux investisseurs. Les politiques monétaires doivent rester accommodantes. L'assainissement des finances publiques est un impératif pour de nombreux pays de l'OCDE, mais son rythme doit dépendre des circonstances propres à chaque pays de manière à éviter un resserrement excessif.
- La situation peu encourageante des jeunes sur le marché du travail dans de nombreux pays de l'OCDE pourrait pousser les pouvoirs publics à prendre des mesures pour encourager activement les seniors à cesser leur activité dans l'espoir de libérer ainsi des emplois pour les jeunes. Les nouvelles données présentées dans ce chapitre montrent que les jeunes et les travailleurs âgés ne sont pas des catégories interchangeables du point de vue de l'emploi, mais complémentaires. En d'autres termes, ce n'est pas parce que les résultats des travailleurs âgés sont bons que ceux des jeunes sont mauvais, et il serait erroné d'encourager les travailleurs âgés à se retirer du marché du travail. Non seulement parce que cela ne réglerait en rien le problème du chômage élevé et persistant, mais aussi parce que ce serait une mesure très coûteuse pour les finances publiques. Il est par conséquent rassurant de constater que, jusqu'à présent, les gouvernements semblent résister aux pressions qui s'exercent dans ce sens.
- Au lieu d'encourager la retraite anticipée, les gouvernements devraient adopter une stratégie qui permettrait d'améliorer les perspectives d'emploi aussi bien des jeunes que des travailleurs âgés, c'est-à-dire : i) des réformes structurelles propices à la croissance et à l'emploi des jeunes comme des seniors ; ii) des mesures actives du marché du travail ciblées sur les groupes de jeunes et de seniors ayant des difficultés particulières d'insertion ou de maintien dans l'emploi ; et iii) des mesures encourageant les employeurs à gérer de façon plus active la diversité des âges au sein de leur personnel.

Introduction

Cela fait quatre ans que l'économie mondiale peine à se relever et que la reprise est inégale. En conséquence, de nombreux pays de l'OCDE sont encore confrontés à une situation où la demande globale reste atone. Cependant, le tableau est loin d'être uniforme. Dans certains pays, le redressement du marché du travail s'est interrompu, voire inversé, tandis que dans d'autres il s'accélère, ou tout au moins l'impact de la crise sur le chômage a pu être contenu. Ce chapitre fait le point sur la situation du marché du travail dans les pays de l'OCDE et analyse les perspectives d'évolution à court terme dans ce domaine sur la base des dernières prévisions de l'OCDE datant de mai 2013.

On s'attachera tout particulièrement à montrer comment la situation du marché du travail a évolué depuis le début de la crise financière mondiale pour les différents groupes socio-économiques. Les éditions précédentes des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* ont déjà montré que les jeunes, les hommes et les travailleurs peu qualifiés ont été les plus durement touchés, tandis que l'impact sur les seniors et sur les femmes a été moins marqué (OCDE, 2010a et 2011a). À ce jour, toutefois, peu d'analyses systématiques ont été faites pour déterminer si les évolutions observées au lendemain de la crise financière mondiale ont été différentes de celles qui ont suivi les récessions précédentes et comment expliquer ces éventuelles différences. La situation des seniors sur le marché du travail au lendemain de la

crise financière mondiale se distinguant de celle des autres groupes ainsi que des évolutions suites aux principales récessions précédentes, les résultats de ce groupe sont analysés de manière plus approfondie. En particulier, compte tenu de la situation préoccupante des jeunes sur le marché du travail dans bon nombre de pays de l'OCDE, on cherchera à déterminer si l'amélioration des résultats des travailleurs âgés s'est faite au prix d'une dégradation pour les jeunes. Cette question revêt une importance particulière étant donné que les gouvernements pourraient être de nouveau incités à recourir à des mesures qui encourageraient les seniors à se retirer du marché du travail – comme lors des récessions précédentes – dans l'espoir de libérer ainsi des emplois pour les jeunes.

Le chapitre est organisé de la manière suivante. L'évolution récente et les perspectives d'évolution à court terme du marché du travail sont examinées dans la section 1. La section 2 compare de façon systématique l'évolution des résultats sur le marché du travail des différents groupes socio-économiques au lendemain de la crise financière mondiale avec les évolutions observées lors de périodes précédentes de récession et de redressement, et propose aussi des explications justifiant la bonne tenue de l'emploi des travailleurs âgés lors de la crise récente. La section 3 fournit de nouveaux éléments d'observation sur la relation entre les taux d'emploi des seniors et ceux des jeunes durant différentes phases des cycles économiques. Enfin, certaines implications pour les politiques du marché du travail sont brièvement examinées dans les conclusions.

1. La situation du marché du travail va rester difficile à court terme

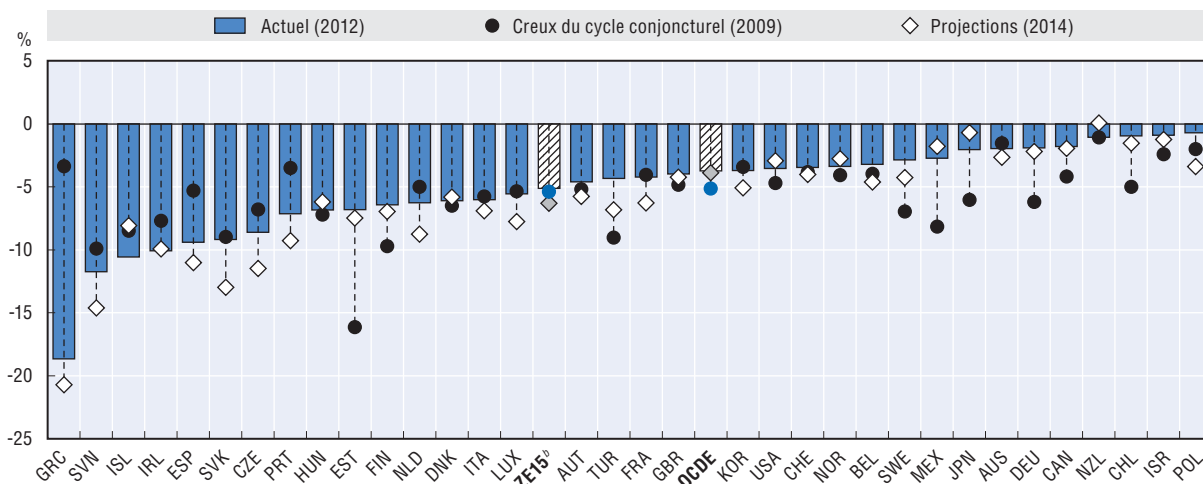
Dans cette section, les évolutions récentes du marché du travail et les perspectives à court terme sont évaluées sur la base des prévisions les plus récentes de l'OCDE datant de mai 2013 (OCDE, 2013e). Pour des informations statistiques supplémentaires sur les évolutions récentes et prévues, se reporter au tableau 1.A1.1 de l'annexe à ce chapitre.

La demande globale reste faible dans la majorité des pays de l'OCDE...

Cinq ans après le début de la crise financière mondiale, la demande globale reste faible, ce qui se traduit par une sous-utilisation considérable des capacités sur les marchés de produits et du travail. On peut évaluer l'ampleur de ce marasme économique au moyen de l'écart de production, qui mesure la différence en pourcentage entre le PIB effectif et le PIB potentiel estimé par l'OCDE¹. Le graphique 1.1 montre l'évolution de l'écart de production depuis le début de la crise financière mondiale. En 2012, l'écart de production de la zone OCDE était encore supérieur de 3.7 % par rapport à son niveau d'avant la crise (en valeur absolue), après avoir atteint 5.2 % au plus fort de la crise. On observe les plus importantes augmentations de l'écart de production dans les pays de la zone euro qui ont été les plus touchés par la crise des dettes souveraines (par exemple, Espagne, Grèce, Irlande et Portugal), ainsi qu'en Islande, en République slovaque, en République tchèque et en Slovaquie. D'après les dernières prévisions à court terme de l'OCDE, l'écart de production dans la zone OCDE devrait se réduire en 2014. La relative stabilité de l'écart de production de la zone OCDE sur les deux prochaines années masque des disparités considérables d'un pays à l'autre, la demande globale devant continuer de faiblir de manière significative en France, en Grèce, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Pologne, au Portugal, en République tchèque, en Slovaquie et en Turquie, tandis que l'écart de production devrait sensiblement se réduire aux États-Unis, en Hongrie, en Islande, au Japon, au Mexique, en Norvège et en Nouvelle-Zélande.

Graphique 1.1. La demande globale reste déprimée

Évolution en points de pourcentage de l'écart de production^a depuis le début de la crise financière mondiale (2008), en 2009 (point bas de l'écart de production), 2012 (écart de production actuel) et 2014 (écart de production prévu)



Note : Les pays sont classés par ordre croissant de l'évolution en points de pourcentage de l'écart de production en 2012.

a) L'écart de production se définit comme la différence entre le PIB effectif et la production potentielle estimée par l'OCDE.

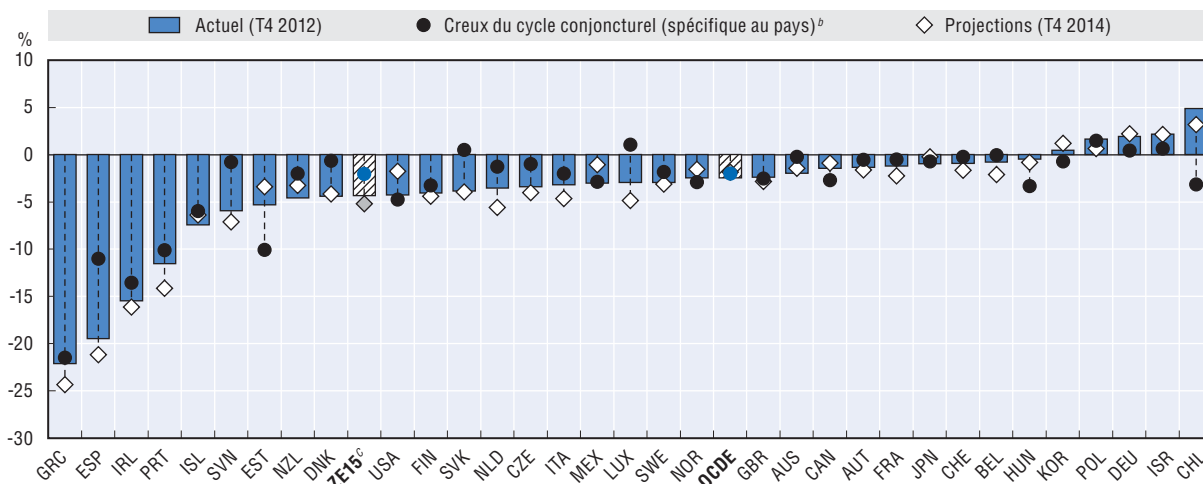
b) Agrégat de 15 pays de l'OCDE appartenant à la zone euro.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE (<http://dx.doi.org/10.1787/eo-data-fr>).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932873309>

... ce qui ne fait guère évoluer un déficit d'emplois important...

Du fait de la faiblesse de la demande globale, de nombreux pays connaissent toujours une baisse conjoncturelle marquée de l'emploi mesurée par le déficit d'emplois². Le déficit d'emplois se définit comme la différence en pourcentage entre l'emploi effectif et l'emploi potentiel estimé par l'OCDE. Il existe une relation étroite entre l'écart de production et le déficit d'emplois, mais la relation entre les deux peut varier de manière importante d'un pays à un autre en raison de différences de sensibilité de la main-d'œuvre aux chocs de production et de différences en termes d'importance relative de l'emploi, de la durée du travail et des salaires comme marges d'ajustement aux chocs économiques (OCDE, 2012a). Le graphique 1.2 montre l'évolution en points de pourcentage du déficit d'emplois depuis le début de la crise financière mondiale à différentes dates³. En T4 2012, le déficit d'emplois s'était accru de 2.4 points de pourcentage dans l'ensemble de la zone OCDE, avec la plus forte enregistrée en Grèce de plus de 20 points de pourcentage. Selon les dernières prévisions de l'OCDE, le déficit d'emplois de la zone OCDE se réduira pour revenir à 1.9 % à la fin de 2014. Il devrait continuer de se creuser de manière significative en Grèce et au Portugal. Cependant, dans tous les pays de la zone euro, sauf en Allemagne et en Estonie, le déficit d'emplois va probablement encore s'accroître jusqu'à la fin de 2014. Dans la plupart des autres pays où le déficit d'emplois est relativement important, comme au Danemark, en Estonie, aux États-Unis et en Nouvelle-Zélande, ce déficit devrait au contraire se réduire.

Graphique 1.2. **Le déficit d'emplois perdue**Évolution en points de pourcentage du déficit d'emplois^a depuis le début de la crise financière mondiale (T4 2007)


Note : Les pays sont classés par ordre croissant du déficit d'emplois en T4 2012.

a) Le déficit d'emplois se définit comme la différence entre l'emploi effectif et l'emploi potentiel estimé par l'OCDE.

b) Le creux du cycle conjoncturel est défini par rapport à l'écart de production pour chaque pays.

c) Agrégat de 15 pays de l'OCDE appartenant à la zone euro.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de la Base de données sur les Perspectives économiques de l'OCDE (<http://dx.doi.org/10.1787/eo-data-fr>).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873328>

L'aggravation du sous-emploi depuis le début de la crise financière mondiale peut prendre la forme soit d'une augmentation du nombre de licenciements provoquant de nouveaux flux d'entrée dans le chômage, soit d'une diminution du nombre d'embauches qui accroît l'incidence du chômage de longue durée et éventuellement de l'inactivité, étant donné que l'absence de perspectives d'emploi découragent les entrées sur le marché du travail ou dissuadent un nombre croissant de chômeurs de rechercher activement un emploi. Comme le montre l'encadré 1.1, les pertes d'emplois depuis la récession financière mondiale se sont traduites principalement par une hausse du chômage, alors que le taux d'activité est globalement resté stable dans la zone OCDE, sauf dans quelques pays tels que l'Irlande et les États-Unis. Pendant la première phase de la crise jusqu'en 2009, la hausse du chômage a résulté en grande partie de l'explosion des flux d'entrées dans le chômage, tandis que le rôle du chômage de longue durée est progressivement devenu prépondérant pendant la période allant de 2009 à 2011 étant donné que les perspectives d'emploi des chômeurs sont restées très sombres. L'évolution relative du chômage de courte durée et du chômage de longue durée est globalement stable depuis le début de 2011, l'un et l'autre étant responsables à parts égales du sous-emploi existant.

... et un chômage toujours élevé

La reprise étant devenue plus hésitante depuis le deuxième semestre de 2011, le recul initial du taux de chômage par rapport au sommet atteint pendant la crise a marqué le pas. En avril 2013, le taux de chômage à l'échelle de l'OCDE s'établissait à 8 %, soit un demi-point de pourcentage de moins que le sommet d'octobre 2009 et 2.4 points de plus que le niveau de décembre 2007, au début de la crise. Dans l'ensemble de la zone OCDE, plus de 48 millions de personnes sont sans emploi, environ 16 millions de plus qu'au début de la crise. Selon les dernières prévisions de l'OCDE, le taux de chômage devrait rester globalement stable jusqu'à la fin de 2014.

Mais tous les pays ne s'en sont pas sortis de la même manière et l'on observe de grandes différences dans les taux de chômage entre les différents pays de l'OCDE ainsi que dans leur évolution tendancielle (graphique 1.3). Le taux de chômage est resté inférieur à 5 % dans cinq pays (Autriche, Corée, Japon, Norvège et Suisse), mais il dépasse 25 % dans deux pays (Espagne et Grèce). Les plus fortes hausses depuis le début de la crise financière mondiale ont été observées en Espagne et en Grèce, où les taux de chômage ont augmenté de plus de 17 points, ainsi qu'en Estonie, en Irlande, en Italie et au Portugal, où ils ont augmenté de 5 à 10 points. Par contre, en Autriche, au Japon, et en Corée, les taux de chômage ont augmenté de moins d'un demi-point par rapport à leurs niveaux d'avant la crise, tandis qu'en Allemagne, au Chili, en Israël et en Turquie, ils sont aujourd'hui moins

Encadré 1.1. **Décomposition de la hausse du sous-emploi entre chômage et activité**

Dans le graphique ci-après, l'évolution du taux de *non-emploi* depuis le début de la crise est décomposée en variations du chômage de courte durée et de longue durée et en variations du taux d'inactivité (tous définis en proportion de la population d'âge actif). L'aggravation du sous-emploi depuis le dernier trimestre de 2007, date à laquelle la crise a éclaté, jusqu'au quatrième trimestre de 2012 a pris la forme principalement d'une hausse du chômage – à peu près également répartie entre chômage de courte durée (autrement dit de moins d'un an) et chômage de longue durée (autrement dit d'un an ou plus). Toutefois, l'importance relative du chômage de courte durée et de longue durée a évolué de façon significative depuis le début de la crise financière mondiale. On peut distinguer trois phases différentes. Pendant la première phase allant de 2007 à 2009, les pertes d'emplois ont presque exclusivement revêtu la forme de nouvelles entrées dans le chômage faisant augmenter le chômage de courte durée, tandis que pendant la deuxième phase, de 2009 à 2011, le chômage de longue durée a progressivement pris plus d'ampleur. Durant la troisième phase, à partir de 2011, l'importance relative du chômage de courte durée et celle du chômage de longue durée n'ont pratiquement pas varié, l'un et l'autre étant responsables à parts égales du sous-emploi existant. Cette situation résulte de la persistance à la fois de taux de perte d'emploi élevés et de taux d'embauche déprimés. L'augmentation du chômage de longue durée depuis le début de la crise a été plus prononcée en Espagne et aux États-Unis, ainsi que dans d'autres pays durement touchés par la crise financière mondiale ou par la crise des dettes souveraines qui a ensuite frappé la zone euro. À partir du quatrième trimestre de 2012, plus d'un chômeur sur deux était sans emploi depuis un an ou plus en Estonie, en Grèce, en Irlande, en Italie et au Portugal, et deux sur trois en République slovaque*.

Au quatrième trimestre de 2012, le taux d'inactivité dans l'ensemble de la zone OCDE n'avait reflué que de 0.3 point de pourcentage par rapport au début de la crise financière. Toutefois, de fortes hausses de plus de 1.5 point de pourcentage ont été enregistrées dans certains pays, notamment le Danemark (1.5 point), les États-Unis (2.1 points), l'Irlande (3.5 points) et l'Islande (2.0 points). Les situations que connaissent l'Espagne, l'Estonie et, dans une moindre mesure, la Grèce sont particulières. Dans ces pays, en dépit des importantes pertes d'emplois, le taux d'activité a progressé. Cette progression s'explique peut-être par l'augmentation tendancielle sur longue période des taux d'activité féminins, mais pourrait aussi résulter de l'effet « travailleur ajouté », certaines personnes jusque-là inactives entrant sur le marché du travail pour compenser les pertes de revenu de leur ménage.

* En Estonie et en République slovaque, l'incidence du chômage de longue durée était déjà très élevée avant la crise financière mondiale.

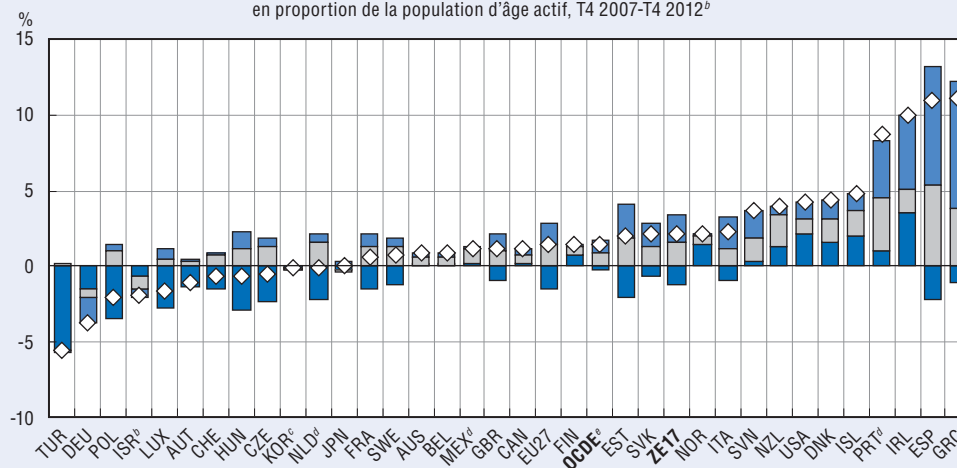
Encadré 1.1. Décomposition de la hausse du sous-emploi entre chômage et activité (suite)

Le sous-emploi résulte de la hausse du chômage



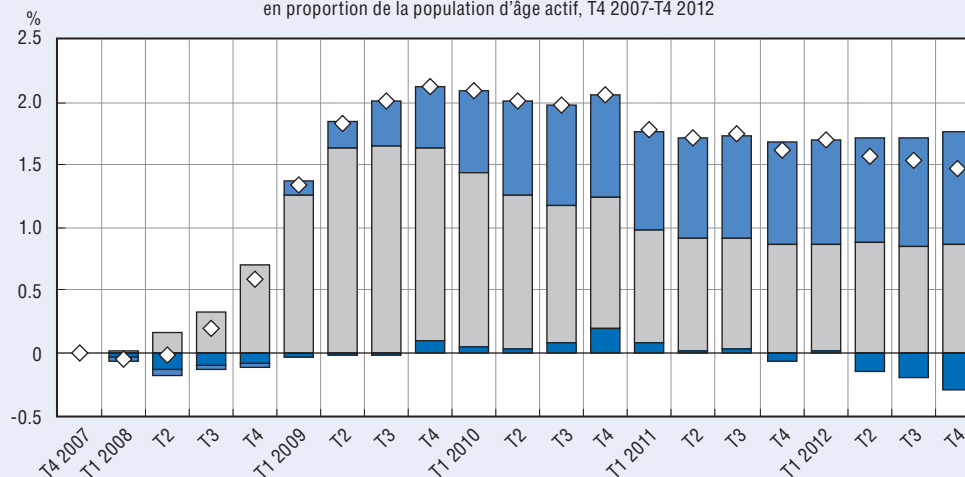
A. Décomposition de l'évolution du taux de non-emploi dans les différents pays

Variations en points de pourcentage du nombre de personnes dans une situation d'emploi donnée^a en proportion de la population d'âge actif, T4 2007-T4 2012^b



B. Décomposition de l'évolution du taux de non-emploi dans la zone OCDE^a depuis le début de la crise financière mondiale

Variations en points de pourcentage du nombre de personnes dans une situation d'emploi donnée en proportion de la population d'âge actif, T4 2007-T4 2012



Note : Les pays sont présentés par ordre croissant du taux de non-emploi dans la partie A.

a) Le chômage de courte durée et le chômage de longue durée correspondent respectivement à une durée de chômage de moins de 12 mois et d'un an ou plus.

b) T4 2007-T4 2011 pour Israël.

c) Pour la Corée, le chômage de courte durée et le chômage de longue durée renvoient au chômage total.

d) Les données ont été ajustées pour tenir compte des ruptures de série : 2010 pour le Mexique et les Pays-Bas, 2011 pour le Portugal et 2012 pour Israël.

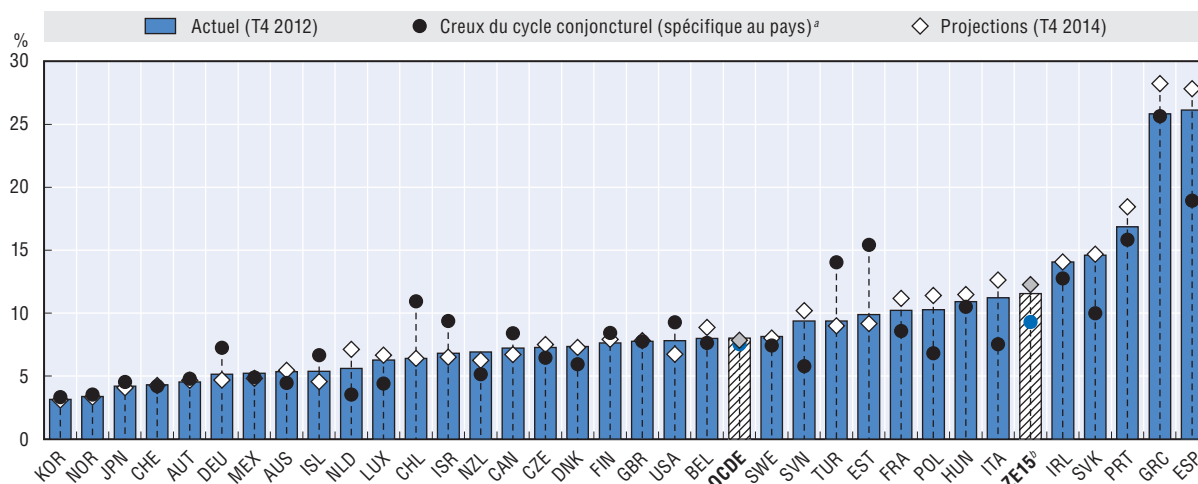
e) L'agrégat OCDE est la moyenne pondérée de 33 pays (à l'exclusion du Chili).

Source : Calculs de l'OCDE d'après la Base de données des statistiques à court terme sur le marché du travail de l'OCDE (<http://dx.doi.org/10.1787/lfs-lms-data-fr>) et les enquêtes nationales sur la population active. Voir le graphique 1.A2.1 de l'annexe en ligne (www.oecd.org/emploi/perspectives) pour une décomposition par pays des variations du taux de non-emploi dans le temps.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873518>

Graphique 1.3. **Les niveaux du chômage restent élevés**

Taux de chômage au creux du cycle conjoncturel (défini par rapport à l'écart de production), en T4 2012 et T4 2014, en pourcentage de la population active



Note : Les pays sont présentés par ordre croissant du taux de chômage actuel.

a) Le creux du cycle conjoncturel est défini par rapport à l'écart de production pour chaque pays.

b) Agrégat de 15 pays de l'OCDE appartenant à la zone euro.

Source : Calculs de l'OCDE d'après la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE (<http://dx.doi.org/10.1787/eo-data-fr>).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932873347>

élevés qu'au début de la crise, en dépit du fait que certains de ces pays aient été durement touchés par la récession économique. Les dernières prévisions de l'OCDE font état de nouvelles hausses du chômage d'un point ou plus entre T4 2012 et la fin de 2014 dans six pays européens (Espagne, Grèce, Italie, Pays-Bas, Pologne et Portugal), tandis que des baisses d'au moins un demi-point sont attendues dans cinq pays (Canada, Estonie, États-Unis, Islande et Nouvelle-Zélande).

Comme indiqué dans le premier chapitre de l'édition 2012 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (OCDE, 2012a), la persistance de hauts niveaux de chômage et, notamment, de chômage de longue durée, pourrait se traduire par une hausse du chômage structurel. Les estimations présentées dans l'encadré 1.2 semblent indiquer que si le chômage structurel progresse peut-être déjà dans certains pays de l'OCDE, en particulier l'Espagne, la Grèce, l'Irlande et le Portugal, sa progression reste faible par rapport à la hausse totale du chômage.

Les coûts unitaires de main-d'œuvre ont commencé à s'ajuster...

La crise financière mondiale et la crise des dettes souveraines qui a suivi reflètent, dans une mesure importante, les déséquilibres structurels qui s'étaient accumulés pendant la période qui a précédé. Des déséquilibres extérieurs significatifs entre certaines économies avancées et économies émergentes avant la crise ont probablement précipité la crise financière mondiale en introduisant un excédent de liquidités dans le système financier des économies avancées. En outre, les déséquilibres croissants au sein de la zone euro engendrés par les tendances divergentes de la compétitivité ont été l'un des principaux facteurs à l'origine de la crise des dettes souveraines. Le rééquilibrage des comptes extérieurs est important pour la croissance et la stabilité économiques et il exige des ajustements de la compétitivité-coûts relative. La compétitivité dans ce contexte est généralement représentée par les coûts unitaires de main-d'œuvre, qui mesurent les coûts moyens de main-d'œuvre par unité de production et par conséquent relie les évolutions

Encadré 1.2. **Le risque d'une hausse du chômage structurel se matérialise dans certains pays**

La persistance de hauts niveaux de chômage et notamment de chômage de longue durée accroissent le risque d'une hausse du chômage structurel en raison des effets stigmatisants, de la perte de capital humain et des difficultés que rencontrent les chômeurs pour retrouver un emploi. Afin d'analyser le risque d'une hausse du chômage structurel, l'OCDE (2012a) a présenté une analyse détaillée de l'évolution des frictions d'appariement en examinant l'évolution de la relation entre vacances d'emploi et demandeurs d'emploi au moyen de « courbes de Beveridge », ainsi que de fonctions d'appariement globales. Cette publication propose des éléments d'information tendant à montrer que, bien que le chômage reste globalement de nature cyclique, les frictions d'appariement ont commencé à s'accroître dans un certain nombre de pays de l'OCDE. Il s'agit, entre autres, de la Suède et des États-Unis. Une autre méthode pour établir l'existence de possibles hausses du chômage structurel consiste à utiliser des estimations du taux de chômage non accélérateur de l'inflation (NAIRU)*. Le Département des affaires économiques de l'OCDE fournit des estimations du NAIRU pour tous les pays jusqu'en 2014. Ces estimations sont fondées sur une équation de forme réduite de la courbe de Phillips lissée au moyen d'un filtre de Kalman (voir Guichard et Rusticelli, 2011, pour plus de précisions). Si nous utilisons ici le NAIRU de préférence à la relation entre offres d'emploi et demandes d'emploi, c'est parce que celui-ci fournit un indicateur concis du niveau du chômage structurel pour lequel des prévisions de l'OCDE sont disponibles.

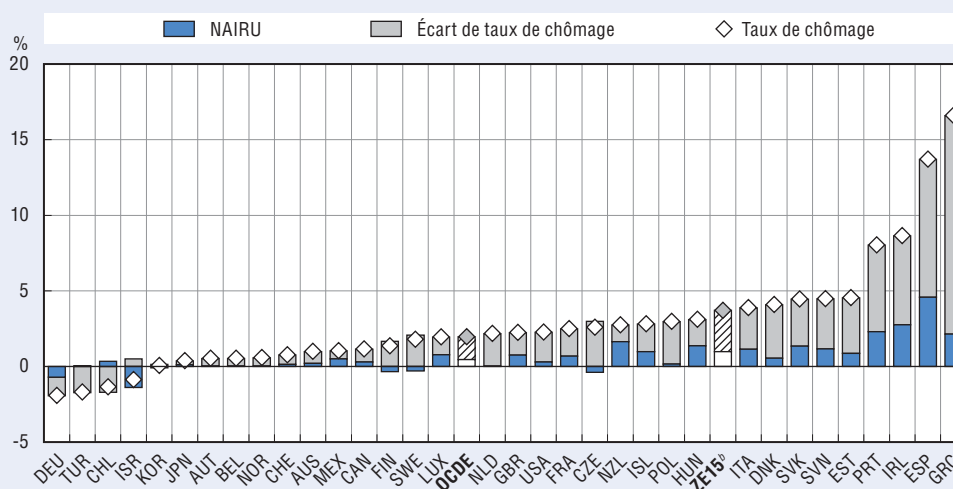
À partir d'estimations du NAIRU établies par l'OCDE, le graphique ci-après décompose l'évolution totale du taux de chômage depuis le début de la crise financière mondiale en une composante conjoncturelle et une composante structurelle (le déficit d'emplois et le NAIRU). Il montre que le chômage structurel tel que mesuré par le NAIRU a eu tendance à augmenter depuis le début de la crise dans la majorité des pays de l'OCDE, mais aussi que cette augmentation a été faible par rapport à la hausse globale du chômage. De fortes augmentations du NAIRU égales ou supérieures à deux points de pourcentage ne s'observent que dans quatre pays – Espagne (5 points), Grèce (2 points), Irlande (3 points) et Portugal (2 points) – où elles expliquent entre un sixième et un tiers de la hausse globale du chômage. Les prévisions de l'OCDE semblent également indiquer que le NAIRU devrait rester globalement constant ou fléchir entre 2012 et 2014 dans la majorité des pays où la hausse du chômage structurel a été jusqu'à présent limitée. Le NAIRU devrait cependant continuer d'augmenter en Espagne, en Grèce et au Portugal, ainsi qu'en Italie où sa hausse avait été très limitée jusqu'ici. Les estimations du NAIRU présentées ici doivent être interprétées avec beaucoup de prudence, mais l'idée centrale, à savoir que la hausse du chômage a été en grande partie de nature cyclique jusqu'à présent, concorde avec l'absence de reprise vigoureuse de la demande globale (voir graphique 1.1). Il n'en reste pas moins que plus on laisse persister un niveau de chômage conjoncturel élevé, plus on prend le risque de voir le chômage devenir structurel et plus il sera difficile de le ramener aux niveaux d'avant la crise.

* Le NAIRU repose sur la notion qu'à long terme l'inflation n'a que des effets nominaux et que le chômage dépend uniquement de facteurs structurels, tandis qu'à court terme, la relation entre chômage et inflation est décrite par la « courbe de Phillips ». Il se peut que le NAIRU augmente à la suite d'une récession lorsque des prix et des salaires rigides ne s'ajustent pas totalement pour absorber le sous-emploi existant. Les salaires peuvent ne pas s'ajuster totalement, dans la pratique, parce que les employeurs ne veulent pas ou ne peuvent pas baisser les salaires au-dessous d'un certain seuil (par exemple, il peut exister un salaire plancher imposé par l'existence d'un salaire minimum national ou par le biais de négociations sectorielles) ou parce que les travailleurs ne veulent pas travailler pour un salaire inférieur à leur salaire de réserve, lequel, à son tour, peut être affecté par la générosité des allocations de chômage et la menace de sanctions sur les prestations.

Encadré 1.2. Le risque d'une hausse du chômage structurel se matérialise dans certains pays (suite)

La hausse du chômage est en grande partie de nature conjoncturelle mais la composante structurelle commence à progresser

Variation en points de pourcentage du déficit de chômage^a et du NAIURU depuis le début de la crise financière mondiale, 2008-12



Note : Les pays sont présentés par ordre croissant de l'évolution du taux de chômage pendant la période 2008-12. NAIURU : Taux de chômage non accélérateur de l'inflation.

a) Le déficit de chômage se définit comme la différence entre le taux de chômage et le NAIURU.

b) Agrégat de 15 pays de l'OCDE appartenant à la zone euro.

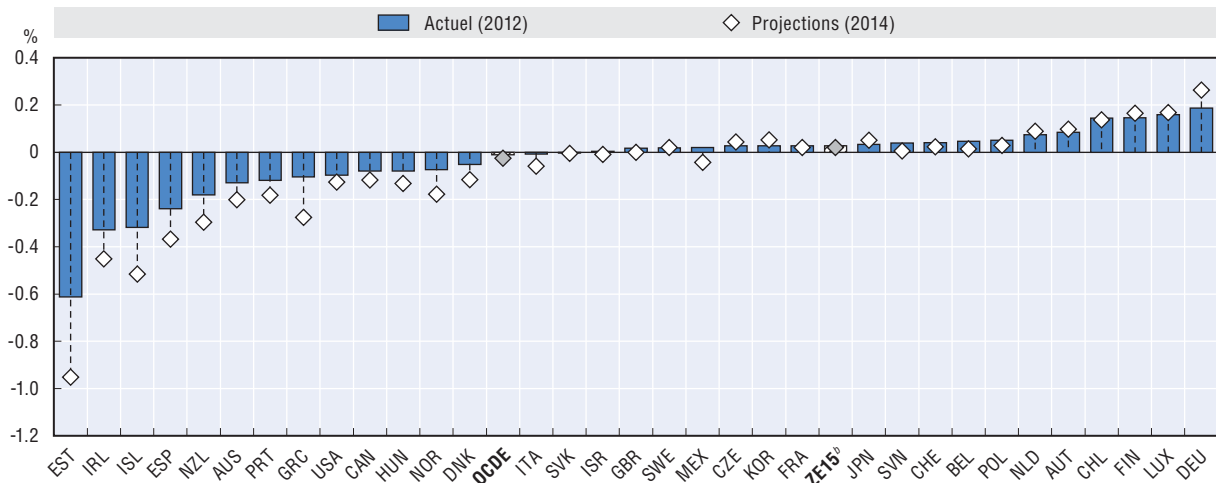
Source : Calculs de l'OCDE d'après la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE (<http://dx.doi.org/10.1787/eo-data-fr>).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873537>

de la productivité et celles du coût de la main-d'œuvre par salarié⁴. Le graphique 1.4 montre que les coûts unitaires de main-d'œuvre ont commencé à s'ajuster dans un sens qui est compatible avec un rééquilibrage. Dans la périphérie de la zone euro ainsi qu'en Australie, au Canada, aux États-Unis et en Nouvelle-Zélande, les coûts unitaires de main-d'œuvre se sont orientés à la baisse au cours de la période allant de 2007 à 2012 par rapport aux tendances qu'ils affichaient avant la crise, tandis que les coûts unitaires de main-d'œuvre ont généralement augmenté par rapport à leurs niveaux d'avant la crise dans certains des pays formant le cœur de la zone euro, tels que l'Allemagne, l'Autriche, la Finlande et les Pays-Bas. Les prévisions des coûts unitaires de main-d'œuvre jusqu'en 2014 établies par l'OCDE indiquent que le processus de rééquilibrage se poursuivra sans doute dans un proche avenir, les coûts unitaires de main-d'œuvre devant encore baisser dans les pays où ils ont déjà commencé à le faire, tandis qu'ils devraient rester stables, voire augmenter dans les pays où ils ont eu tendance à augmenter le plus⁵.

... et la progression des salaires réels s'est ralentie...

Si le processus d'ajustement des coûts de main-d'œuvre par rapport à la productivité est peut-être nécessaire pour restaurer la compétitivité et réduire les déséquilibres extérieurs, il peut avoir des conséquences importantes pour le niveau de vie des travailleurs, en particulier dans les pays où il revêt la forme d'une baisse des salaires réels. Afin que l'on puisse se faire une idée du rôle de l'ajustement des salaires pour les travailleurs, la partie A


Graphique 1.4. **Les coûts unitaires de main-d'œuvre ont commencé à s'ajuster**Variation en points de pourcentage des coûts unitaires de main-d'œuvre depuis le début de la crise financière mondiale par rapport à la tendance précédant la crise^a

Note : Les pays sont présentés par ordre croissant de la variation actuelle du coût unitaire de main-d'œuvre.

a) La tendance précédant la crise a été calculée d'après le taux de croissance moyen pour la période 2004-07.

b) Agrégat de 15 pays de l'OCDE appartenant à la zone euro.

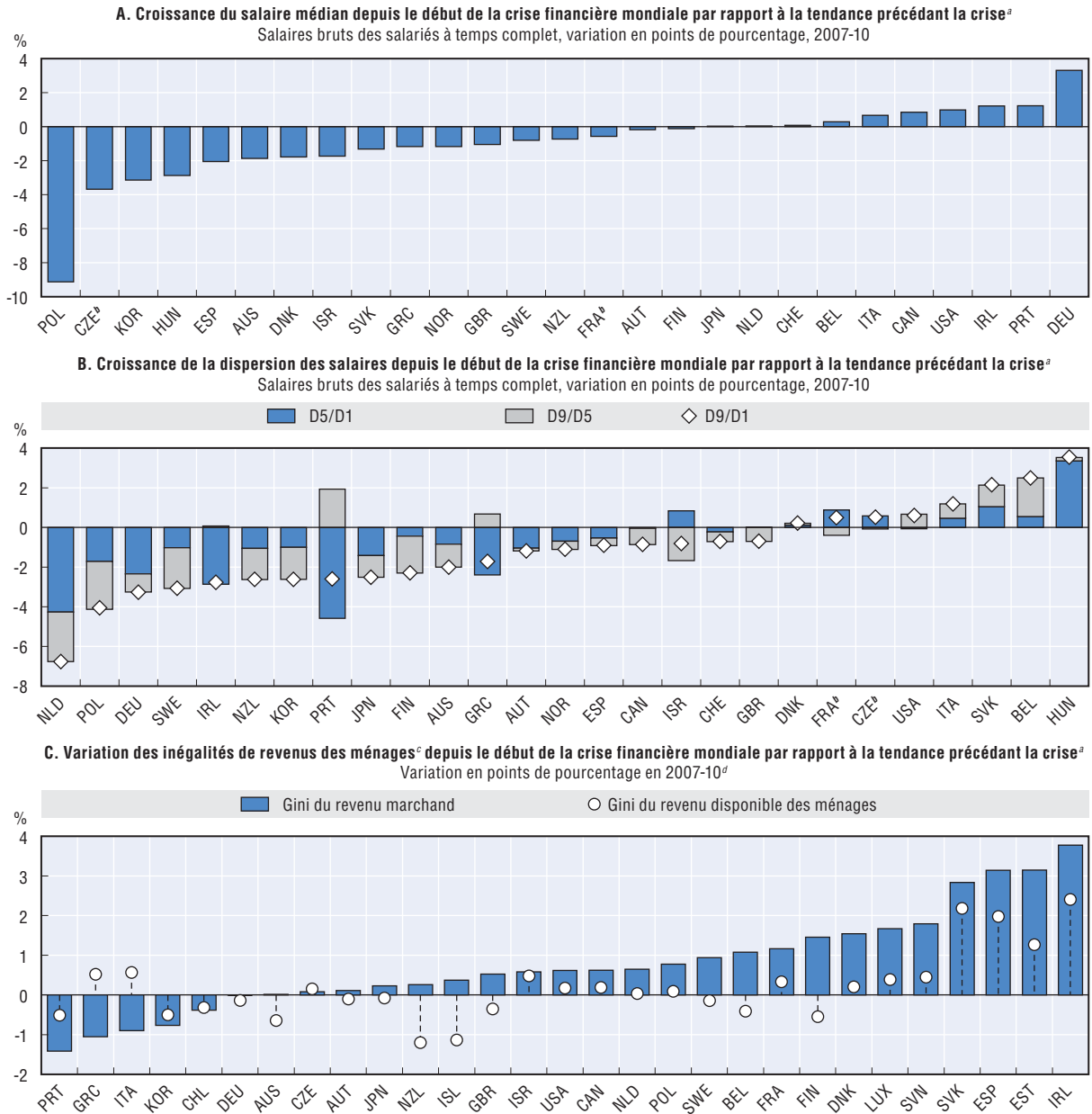
Source : Calculs de l'OCDE d'après la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE (<http://dx.doi.org/10.1787/eo-data-fr>).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873366>

du graphique 1.5 montre la progression du salaire réel médian depuis le début de la crise financière mondiale jusqu'à 2010 par rapport à l'évolution qui aurait été la sienne s'il avait poursuivi sa tendance pendant la période de crise⁶. Le graphique montre que dans la grande majorité des pays, la progression des salaires a eu tendance à se ralentir entre 2007 et 2010. Ces évolutions résultent sans doute de divers facteurs, notamment le moindre pouvoir de négociation des travailleurs dans le contexte d'un sous-emploi important, le rôle des modérations de salaires négociées entre les partenaires sociaux dans les accords ou les pactes pour l'emploi afin de prévenir les pertes d'emplois (par exemple, Allemagne, Autriche et Suède) et les réductions/gels de salaires dans le secteur public (par exemple, Grèce, Irlande et Portugal). Il existe des différences importantes dans l'ampleur du ralentissement de la progression des salaires selon les pays. Ce qui est intéressant, c'est que l'ampleur du ralentissement ne semble pas être liée à l'impact économique de la crise. Les réductions les plus importantes de la progression du salaire médian s'observent en Corée et en Pologne, deux pays où l'impact économique de la crise financière a été relativement limité. La progression du salaire médian s'est même accélérée aux États-Unis, au Portugal et en Irlande, pays qui se caractérisent tous par de fortes hausses du sous-emploi. Il est donc probable que l'évolution globale des salaires reflète en partie des changements dans la composition de la population active et dans la répartition de l'emploi sectoriel. C'est ce qui explique peut-être aussi pourquoi aucune évolution évidente ne se dégage pour l'ensemble des pays par rapport à la tendance observée avant la crise.

Dans la grande majorité des pays de l'OCDE, les inégalités de salaires individuelles ont eu tendance à progresser moins vite durant la période allant de 2007 à 2010 que pendant les années précédant immédiatement la crise (graphique 1.5, partie B). Dans les quatre cinquièmes des pays pour lesquels des données sont disponibles, l'augmentation tendancielle de l'écart salarial entre les neuvième et premier déciles de la distribution des salaires s'est ralentie depuis le début de la crise financière mondiale. Ce phénomène

Graphique 1.5. Progression de l'inégalité des salaires et des revenus



Note : Les pays sont présentés par ordre croissant du salaire médian (D5) dans la partie A, du ratio D9/D1 dans la partie B et des inégalités de revenu marchand dans la partie C.

a) La tendance précédant la crise est calculée d'après le taux de croissance annuel moyen pendant la période 2004-07.

b) 2007-09 pour la France et la République tchèque.

c) Le revenu disponible des ménages est la somme du revenu marchand total perçu par les ménages (gains bruts, revenus du travail non salarié et revenus du capital) et des transferts, après déduction des impôts, ajustée en fonction de la taille du ménage (revenu divisé par la racine carrée du nombre de personnes composant le ménage).

d) 2003 au lieu de 2004 pour le Japon et la Nouvelle-Zélande ; 2005 pour le Canada, le Danemark, les États-Unis, la France, la Hongrie, Israël, les Pays-Bas et le Royaume-Uni ; et 2006 pour l'Autriche, la Belgique, le Chili, la Corée, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque et la Slovaquie. 2006 au lieu de 2007 pour le Chili et le Japon ; 2008 pour l'Allemagne, l'Australie, les États-Unis, la Finlande, la France, Israël, l'Italie, la Nouvelle-Zélande, la Norvège et la Suède. 2009 au lieu de 2010 pour le Japon ; 2011 pour le Chili. Les statistiques EU-SILC pour 2010 sont des données provisoires pour l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, la République slovaque et la République tchèque.

Source : Calculs de l'OCDE d'après la Base de données de l'OCDE sur les salaires (<http://dx.doi.org/10.1787/lfs-ear-data-fr>) et la Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus (accessible à l'adresse : www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932873385>

semble plus ou moins identique dans l'ensemble de la distribution, les variations des inégalités dans la partie supérieure et dans la partie inférieure allant généralement dans la même direction. Ainsi, la progression des salaires se serait ralentie plus vite au sommet qu'au bas de la distribution, ce qui pourrait refléter le rôle des effets de composition, étant donné que les pertes d'emplois ont surtout touché les travailleurs faiblement rémunérés⁷.

... tandis que la progression des inégalités de revenu a eu tendance à s'accélérer

Contrairement à la tendance observée pour les inégalités de salaires individuelles, les inégalités de revenu marchand des ménages, mesurées par l'indice de Gini, ont eu tendance à progresser plus rapidement durant la période allant de 2007 à 2010 que pendant les années précédant immédiatement la crise dans la majorité des pays de l'OCDE (graphique 1.5, partie C)⁸. Étant donné que le revenu marchand des ménages englobe tous les ménages d'âge actif et pas seulement ceux dont les membres ont un emploi, cette mesure n'est pas sujette aux effets de composition qui compliquent l'interprétation des variations dans la répartition des gains individuels (graphique 1.5, partie B). L'accroissement des inégalités de revenu a été particulièrement marqué en Espagne, en Estonie, en Irlande et en République slovaque, tandis qu'en Grèce, en Italie et au Portugal, les inégalités de revenu se sont atténuées. Cependant, lorsqu'on raisonne en termes de revenu disponible – revenu marchand augmenté des transferts et diminué des impôts –, on constate que les inégalités ont en général peu varié, si l'on excepte leur accentuation notable en Espagne, en Irlande et en République slovaque. Dans la plupart des pays, le système de prélèvements et de prestations a donc limité de façon très efficace l'incidence de la hausse des inégalités de revenu marchand sur les inégalités de revenu disponible parmi les ménages (OCDE, 2013c).

2. Évolution des résultats sur le marché du travail des différents groupes de population depuis le début de la crise financière mondiale

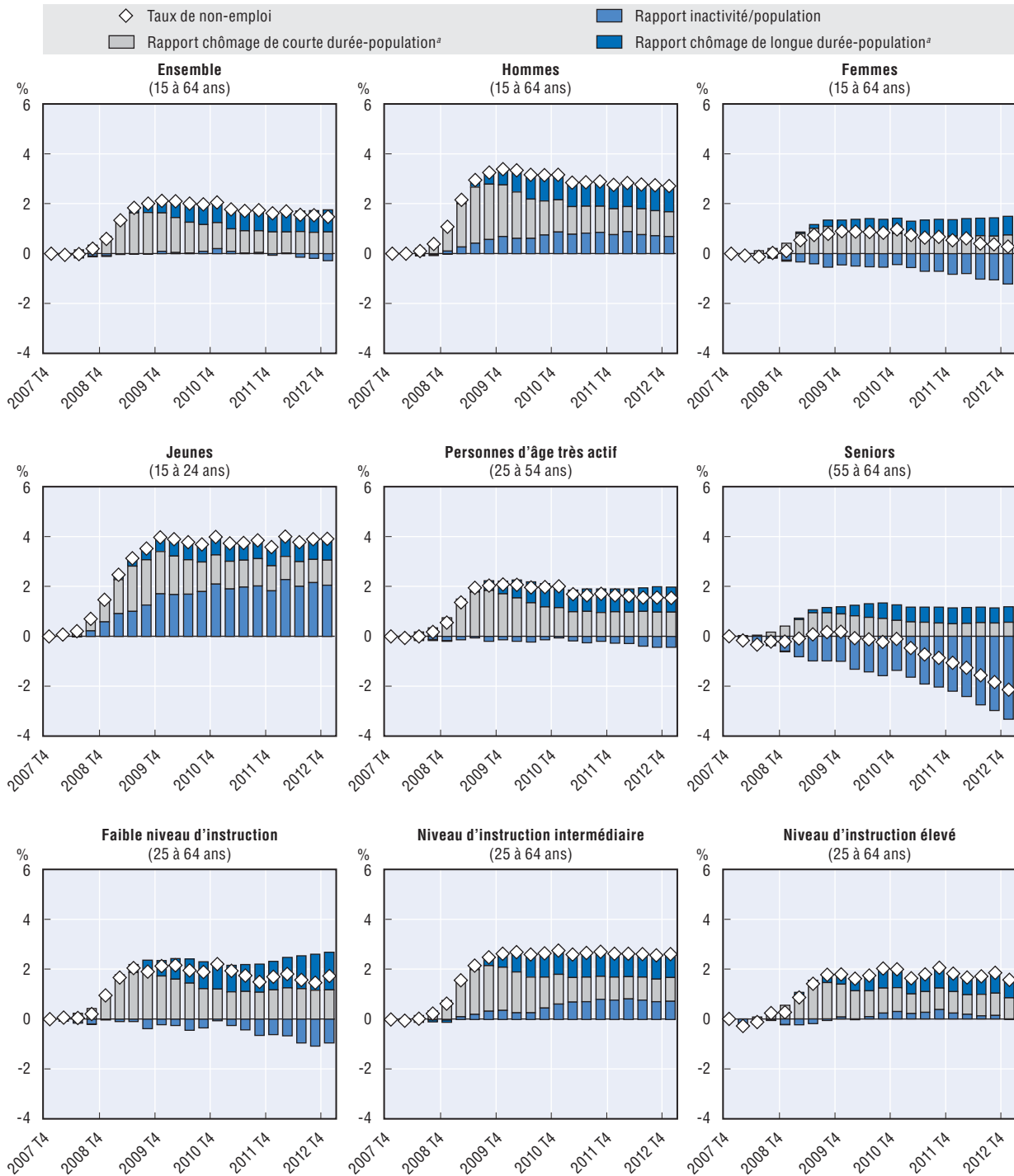
Les précédentes éditions des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* ont montré que les jeunes, les hommes et les travailleurs faiblement qualifiés ont été les plus durement touchés par la récente crise financière mondiale, tandis que son impact sur les travailleurs âgés et les femmes a été relativement limité (OCDE, 2010a et 2011a). Cependant, peu d'analyses systématiques ont été réalisées pour déterminer si les évolutions observées au lendemain de la crise financière mondiale ont été différentes de celles qui ont suivi les précédentes récessions et comment ces différences pourraient s'expliquer. Aussi s'efforcera-t-on dans cette section : i) de faire le point sur la situation en matière d'emploi des différents groupes socio-économiques ; ii) de comparer de façon systématique l'évolution des résultats sur le marché du travail des différents groupes socio-économiques après la crise financière mondiale avec les évolutions observées suite aux précédentes récessions ; et iii) d'expliquer les principaux écarts par rapport aux tendances historiques. Étant donné que c'est la trajectoire des travailleurs âgés au lendemain de la crise financière mondiale qui s'écarte le plus de celle des autres groupes ainsi que des évolutions observées suite aux précédentes crises économiques, la situation de ces travailleurs est analysée avec un soin particulier.

Les taux d'emploi des jeunes et des travailleurs moyennement qualifiés se sont stabilisés, mais ceux des autres groupes se sont améliorés

Le graphique 1.6 illustre l'évolution du taux de non-emploi dans la zone OCDE de certains groupes socio-économiques entre T1 2007 et T4 2012. Pendant la phase initiale de la crise financière mondiale jusqu'au pic enregistré dans le taux de non-emploi global (T1 2010), les hausses les plus importantes des taux de non-emploi ont été observées pour

Graphique 1.6. Décomposition de l'évolution du sous-emploi par groupe d'actifs

Variation en points de pourcentage du nombre de personnes dans une situation d'emploi donnée^a en proportion de la population du groupe indiqué dans les pays de l'OCDE^b, T4 2007-T4 2012



a) Le chômage de courte durée et le chômage de longue durée correspondent respectivement à une durée de chômage de moins de 12 mois et d'un an ou plus.

b) OCDE correspond aux moyennes pondérées de 33 pays de l'OCDE (à l'exclusion du Chili) pour les statistiques par sexe et âge, et de 29 pays de l'OCDE (à l'exclusion de l'Australie, du Chili, de la Corée, du Japon et de la Nouvelle-Zélande) pour les statistiques sur l'éducation.

Source : Calculs de l'OCDE à partir de la Base de données sur les statistiques de court terme du travail de l'OCDE (<http://dx.doi.org/10.1787/lfs-lms-data-fr>) et des enquêtes nationales sur la population active.

les jeunes, les hommes et les travailleurs moyennement qualifiés, dont les taux de non-emploi ont augmenté respectivement de 3.9, 3.3 et 2.7 points de pourcentage. Par contre, le taux de non-emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) a baissé de plus d'un demi-point par rapport à son niveau au début de la crise financière mondiale, tandis que le taux de non-emploi des femmes n'a augmenté que d'un demi-point. Depuis qu'ils ont atteint leur pic, les taux de non-emploi se sont stabilisés pour les jeunes et les travailleurs moyennement et hautement qualifiés, tandis qu'ils ont commencé à refluer pour les autres groupes. La baisse de plus de 2 points de pourcentage du taux de non-emploi des seniors depuis le début de la crise mérite particulièrement d'être signalée⁹.

Afin d'apporter un éclairage supplémentaire sur l'évolution différentielle des taux de non-emploi dans les différents groupes socio-économiques, le graphique 1.6 décompose également l'évolution du taux de non-emploi entre les variations correspondantes du taux d'activité et des taux de chômage de courte durée (moins d'un an) et de longue durée (un an ou plus) dans la population d'âge actif. Si les variations du taux de chômage représentent l'essentiel des variations du taux global de non-emploi, les variations du taux d'activité sont un facteur clé qui explique les divergences dans l'évolution du non-emploi entre les différents groupes socio-économiques, particulièrement entre les jeunes, les femmes et les travailleurs âgés. Cela est vrai pour la période initiale de la crise jusqu'en T1 2010 ainsi que pour la modeste reprise du marché du travail observée depuis. Par exemple, la meilleure tenue du taux de non-emploi des travailleurs âgés et des femmes comparativement aux autres groupes reflète dans une large mesure les différences dans l'évolution du taux d'activité de l'ensemble des groupes. Alors que le taux d'activité des jeunes, des hommes et des travailleurs moyennement qualifiés a sensiblement diminué, il a beaucoup augmenté pour les seniors et les femmes¹⁰. Plus récemment, on a aussi observé un net redressement du taux d'activité des travailleurs faiblement qualifiés. Cependant, les différences dans l'évolution du chômage sont importantes elles aussi. D'ailleurs, lorsque l'on étudie l'impact de la crise en termes de taux de chômage, la même évolution qualitative se dégage globalement que si on l'étudie en termes de taux de non-emploi. La principale exception concerne les compétences. En termes de taux de chômage, les travailleurs peu qualifiés ont été beaucoup plus affectés que les travailleurs ayant plus de qualifications et, contrairement à ce qui s'est passé pour les taux de non-emploi, aucun signe n'incite à penser que la situation commence à s'améliorer.

Dans le même esprit, le graphique 1.A2.2 de l'annexe en ligne du présent chapitre (OCDE, 2013a) décompose la variation totale des taux de non-emploi entre T4 2007 et T4 2012 en deux éléments, d'une part l'évolution du chômage et d'autre part celle du taux d'activité pour chaque pays de l'OCDE pour lequel des données appropriées sont disponibles. Pour faciliter l'interprétation, les variations ont été normalisées pour chaque groupe en soustrayant la variation de la population totale dans chaque pays. Cela montre, conformément au graphique 1.6, que les écarts entre les résultats de groupes donnés sur le marché du travail par rapport à la moyenne nationale sont dans une grande mesure liés à des variations différentielles des taux d'activité. Dans tous les pays – à l'exception du Luxembourg et de la Corée, deux pays où l'impact de la crise financière mondiale a été négligeable –, le taux de non-emploi des femmes a moins augmenté que celui des hommes. Cela s'explique presque entièrement par l'accroissement séculaire des taux d'activité féminins. L'Irlande et le Portugal font figure d'exceptions vu que l'essentiel de la variation relative des taux de non-emploi des hommes et des femmes correspond à une augmentation moindre du chômage féminin. La hausse supérieure à la moyenne des taux

de non-emploi des jeunes et celle inférieure à la moyenne des taux de non-emploi des seniors reflètent également dans une large mesure des différences des taux d'activité. L'Espagne et la Grèce sont deux exceptions notables en ce qui concerne les travailleurs âgés. Dans ces deux pays, en effet, les résultats relativement bons des seniors sur le marché du travail sont davantage liés à une hausse moindre du chômage qu'à une plus forte augmentation du taux d'activité. Parmi les groupes de qualifications, la relation entre les variations relatives du taux d'emploi et du taux d'activité est un peu moins étroite, mais reste néanmoins assez nette.

L'encadré 1.3 analyse l'évolution des résultats sur le marché du travail de groupes de population plus détaillés depuis le début de la crise financière mondiale jusqu'en T4 2012. Il montre que la crise a eu un impact très différent sur l'emploi selon les groupes. Ce sont les hommes jeunes et peu qualifiés qui ont connu la plus forte réduction de leur taux d'emploi (de presque 8 points de pourcentage), tandis que les femmes âgées et moyennement qualifiées ont vu le leur augmenter de 1.7 point. D'autre part, en moyenne dans l'ensemble de la zone OCDE, la hausse du taux de non-emploi des jeunes est presque entièrement attribuable à celle des taux de scolarisation et de formation, tandis que la proportion de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation est restée à peu près inchangée.

Encadré 1.3. **Évolution du taux de non-emploi de différents groupes socio-économiques depuis le début de la crise**

Le présent encadré propose une analyse plus détaillée de l'évolution du non-emploi depuis le début de la crise financière mondiale. Pour cela, on décompose tout d'abord l'évolution des taux de non-emploi entre différents sous-groupes de population qui sont mutuellement exclusifs. Cette analyse est intéressante en soi, mais elle permet également de mieux comprendre les tendances présentées dans le corps du texte puisque celles-ci ne sont pas définies par rapport à des groupes mutuellement exclusifs. Par exemple, les femmes pourraient être en majorité très qualifiées et les travailleurs âgés pour la plupart des hommes. En conséquence, on ne sait pas précisément si les variations observées pour un groupe démographique donné correspondent à des effets de groupe ou à des changements de composition. Ensuite, on étudie la situation des jeunes de façon plus détaillée en décomposant la variation de leur taux de non-emploi dans les pays de l'OCDE depuis le début de la crise financière mondiale en deux éléments : leur situation au regard de l'emploi et leur situation au regard de la scolarisation.

Le graphique ci-après illustre les variations des taux de non-emploi entre T4 2007 et T4 2012 de 18 groupes de population mutuellement exclusifs (trois groupes d'âge * deux groupes hommes/femmes * trois groupes de qualifications) dans 28 pays de l'OCDE :

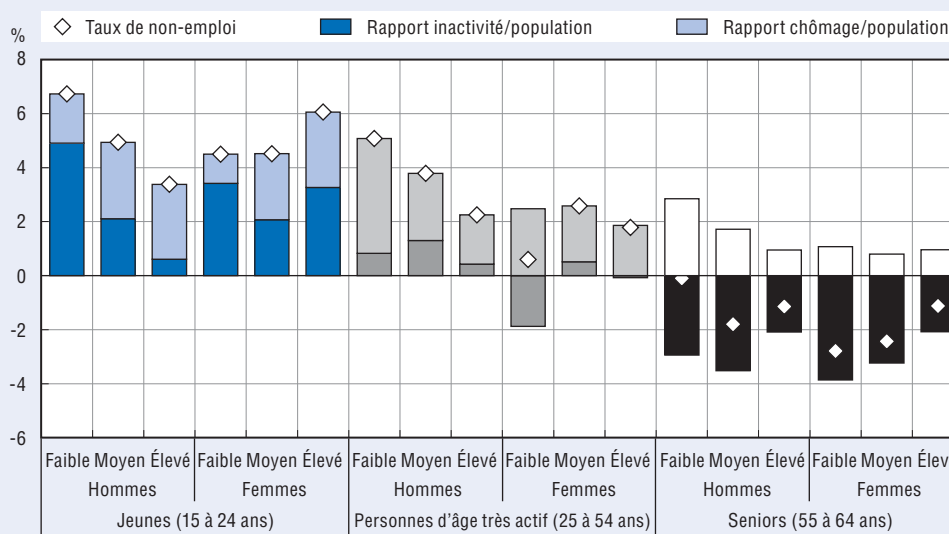
- Le recul moyen de l'emploi des *jeunes* depuis le début de la crise cache une grande hétérogénéité entre les sexes et les niveaux de qualification. Chez les hommes jeunes, l'impact négatif de la crise financière mondiale sur l'emploi augmente à mesure que diminue le niveau de formation, le taux d'emploi chez les peu qualifiés ayant reculé de 7 points de pourcentage entre le début de la crise et la fin de 2012. La hausse du taux de non-emploi des jeunes s'explique pour un peu plus de moitié par une réduction du taux d'activité. Cette proportion est encore plus forte parmi les hommes peu qualifiés ; elle est moindre chez les très qualifiés. On observe une évolution comparable chez les jeunes femmes, mais les différences entre les niveaux de qualification sont généralement moins marquées. Comme on le verra à la fin de cet encadré, la baisse des taux d'activité des jeunes reflète en grande partie des taux de scolarisation et de formation plus élevés.

Encadré 1.3. Évolution du taux de non-emploi de différents groupes socio-économiques depuis le début de la crise (suite)

- Le recul moyen de l'emploi des individus *d'âge très actif* se concentre largement chez les hommes peu qualifiés pour lesquels le taux de non-emploi a augmenté de plus de 5 points de pourcentage depuis le début de la crise financière mondiale. Il apparaît qu'un niveau supérieur de formation contribue largement à protéger les hommes *d'âge très actif* contre la perte de leur emploi, la hausse du taux de non-emploi des travailleurs très qualifiés étant moitié inférieure de celle des travailleurs peu qualifiés. En ce qui concerne les femmes *d'âge très actif*, le taux de non-emploi a augmenté le plus chez les moyennement qualifiées, tandis que le taux de chômage a le plus progressé parmi les peu qualifiées. Cette évolution reflète dans une large mesure la hausse relativement forte du taux d'activité des femmes peu qualifiées depuis le début de la crise. Contrairement à ce que l'on observe pour les jeunes et les seniors, les variations de l'emploi dans les groupes *d'âge de forte activité* ont tendance à prendre la forme de variations du chômage plutôt que de variations du taux d'activité, ce qui souligne le rôle important que jouent les travailleurs *d'âge très actif* en tant qu'apporteurs de revenu.


Décomposition du non-emploi entre chômage et inactivité par groupes socio-démographiques détaillés

Variation en points de pourcentage du nombre de personnes dans une situation d'emploi donnée en proportion de la population du groupe indiqué, moyenne OCDE^a, T4 2007-T4 2012



a) La moyenne OCDE correspond à la moyenne pondérée de 28 pays : Allemagne, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Luxembourg, Mexique, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède, Suisse et Turquie.

Source : Calculs de l'OCDE d'après les enquêtes nationales sur la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873556>

- La progression moyenne de l'emploi chez les *travailleurs âgés* reflète une hausse du taux d'activité. De manière générale, les différences observées en fonction du niveau de formation ou du sexe sont relativement faibles dans ce groupe comparativement aux jeunes et aux individus *d'âge très actif*. La relation entre la hausse du taux d'activité des travailleurs âgés et la retraite, l'invalidité ou d'autres causes d'inactivité est examinée plus loin, vers la fin de la section 2. Si les travailleurs âgés ont plus de chances d'avoir un emploi en T4 2012 qu'au début de la crise, leur probabilité de chômage est également plus élevée. Cela vaut en particulier pour les hommes peu qualifiés, dont le taux de chômage a augmenté de près de 3 points de pourcentage depuis le début de la crise financière mondiale.

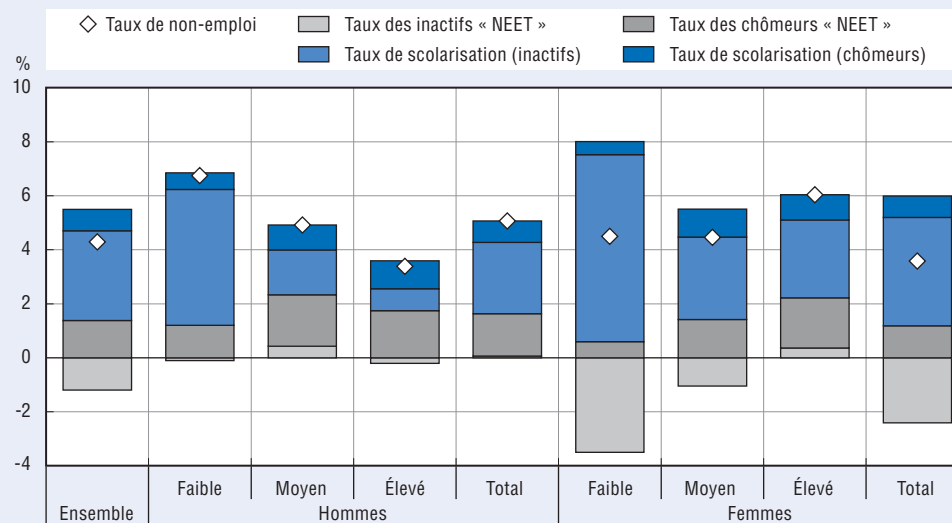
Encadré 1.3. Évolution du taux de non-emploi de différents groupes socio-économiques depuis le début de la crise (suite)

Étant donné la préoccupation majeure que suscite la forte baisse de l'emploi des jeunes pour les pouvoirs publics, c'est une question qui mérite d'être étudiée plus en détail. D'après l'analyse présentée ci-dessus et développée dans le corps du texte, le déclin de l'emploi des jeunes s'explique en grande partie par la baisse de leurs taux d'activité et seulement dans une moindre mesure par la hausse du chômage. Il importe donc de savoir dans quelle mesure la diminution des taux d'activité peut être attribuée à la progression de la scolarisation et de la formation ou au contraire à une proportion accrue de jeunes inactifs qui ne sont ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation (également appelés NEET inactifs pour *Not in Employment, Education or Training*). En effet, si l'accroissement des taux de scolarisation et de formation est de nature à renforcer la position des jeunes sur le marché du travail et ne constitue pas un véritable problème, une forte augmentation du nombre de jeunes déscolarisés et inactifs risque d'avoir des conséquences désastreuses et durables pour leur avenir professionnel. Le graphique ci-dessous illustre les variations du taux de non-emploi des jeunes depuis le début de la crise financière mondiale, par sexe et par niveau de formation, selon qu'elles sont attribuables à la situation au regard de l'emploi ou à la situation au regard de la scolarisation :


- La hausse de 4 points de pourcentage du taux de non-emploi des jeunes dans les pays de l'OCDE entre le début de la crise et la fin de 2012 s'explique pour plus de 75 % par une augmentation du taux de scolarisation et de formation des jeunes inactifs. Si l'on ajoute à cela la contribution du taux de scolarisation et de formation des jeunes chômeurs, on se rend compte que l'augmentation de la scolarisation explique effectivement la totalité de la hausse du non-emploi chez les jeunes. Dans les pays de l'OCDE, la part des NEET est restée globalement stable, l'augmentation de la composante des chômeurs ayant à peu près compensé le recul de celle des inactifs.

Décomposition du sous-emploi des jeunes selon la situation au regard de l'emploi et de la scolarisation, par sexe et par niveau de formation

Variation en points de pourcentage du nombre de jeunes (de 15 à 24 ans) dans une situation d'emploi donnée en proportion de la population des jeunes, moyenne OCDE^a, T4 2007-T4 2012



a) La moyenne OCDE correspond à la moyenne pondérée de 28 pays : Allemagne, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Luxembourg, Mexique, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède et Turquie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873575>

Encadré 1.3. Évolution du taux de non-emploi de différents groupes socio-économiques depuis le début de la crise (suite)

- L'augmentation du taux de scolarisation et de formation des jeunes dans les pays de l'OCDE depuis le début de la crise financière mondiale jusqu'à la fin de 2012 a été particulièrement marquée chez les femmes et les travailleurs peu qualifiés. Ainsi, le taux de scolarisation des femmes peu qualifiées s'est accru d'environ 7.5 points de pourcentage depuis le début de la crise, alors que leur taux de non-emploi a augmenté de 4.5 points de pourcentage. Le différentiel de hausse entre taux de scolarisation et taux de non-emploi est beaucoup moins prononcé chez les jeunes hommes qualifiés, mais l'augmentation du taux de scolarisation représente quand même plus de la moitié de celle du taux de non-emploi. C'est parmi les travailleurs relativement qualifiés que la proportion de NEET a le plus augmenté. Ces tendances générales observées dans la zone OCDE sont plutôt rassurantes. En effet, c'est sans doute pour les travailleurs peu qualifiés que les années supplémentaires passées à étudier ou à suivre une formation seront le plus bénéfiques, tandis que pour les travailleurs qualifiés, le risque de marginalisation lié aux périodes de chômage en début de carrière est probablement moindre que pour les moins qualifiés.
- L'évolution générale décrite ci-dessus est une moyenne représentative de la situation observée dans la majorité des pays de l'OCDE, mais il y a des exceptions notables : dans certains cas, la progression du non-emploi des jeunes a largement pris la forme d'une hausse de la proportion de NEET. En Grèce, le taux de non-emploi des jeunes a augmenté de près de 12 points de pourcentage et cette hausse est entièrement attribuable à la progression du taux de NEET, elle-même due pour un tiers aux jeunes inactifs et pour les deux tiers restants aux jeunes chômeurs. L'Estonie, la France et l'Italie présentent des situations analogues. Alors que dans nombre de cas l'augmentation du non-emploi des jeunes tient essentiellement à la hausse des taux de scolarisation et de formation, il existe néanmoins des pays où les taux de NEET se sont accrus de façon considérable entre le début de la crise financière mondiale et la fin de 2012, notamment l'Espagne (8 points de pourcentage), l'Irlande (5 points), l'Islande (3 points), la Nouvelle-Zélande (4 points) et la Slovénie (3 points). Dans tous ces pays, l'augmentation des taux de NEET reflète bien plus la progression du chômage que celle de l'inactivité.

Source : Calculs de l'OCDE d'après les enquêtes nationales sur la population active. Voir le graphique 1.A2.3 de l'annexe en ligne (www.oecd.org/emploi/perspectives) pour plus de précisions sur la décomposition par pays du taux de non-emploi des jeunes et sur son évolution au fil des ans dans l'ensemble de la zone OCDE.

Les différences entre les groupes de population dépendent d'une combinaison de facteurs conjoncturels et structurels

L'évolution divergente des résultats des différents groupes de population sur le marché du travail au lendemain de la crise financière mondiale reflète sans doute des facteurs conjoncturels aussi bien que structurels. D'abord, la sensibilité variable de l'emploi des divers groupes peut s'expliquer par des différences dans les coûts de rotation de la main-d'œuvre, autrement dit dans les coûts d'embauche et de licenciement (OCDE, 2009a). Étant donné que les jeunes ont normalement moins d'ancienneté dans l'emploi que les autres groupes de travailleurs et qu'ils sont plus souvent recrutés sur des contrats temporaires, il serait moins onéreux pour les employeurs – en termes de capital humain spécifique à l'entreprise ou de protection de l'emploi – de licencier des jeunes quand la demande est provisoirement déprimée. De même, les employeurs seraient davantage incités à conserver des travailleurs permanents qui occupent leur emploi depuis longtemps et coûtent donc potentiellement plus cher en termes de capital humain spécifique à l'entreprise et d'indemnités à verser en cas de licenciement. Ensuite, il peut y avoir des différences dans l'ajustement de l'activité en fonction de l'importance relative des

effets de revenu et de substitution. Les effets de revenu pourraient amener les travailleurs à intensifier leur offre de main-d'œuvre, en particulier les travailleurs âgés, les femmes et les travailleurs peu qualifiés. En ce qui concerne les travailleurs âgés, un facteur important serait la perte considérable d'épargne-retraite (Coile et Levine, 2013 ; Gustman et al., 2011), tandis que pour les femmes et les travailleurs peu qualifiés, ce serait plutôt la baisse des revenus du ménage. Les effets de substitution pousseraient quant à eux les travailleurs à se retirer du marché du travail à cause du rendement limité de leur recherche d'emploi (en termes de probabilité de trouver un emploi rémunéré au niveau escompté). Ce dernier facteur serait particulièrement important pour les jeunes et les seniors¹¹.

Outre ces effets conjoncturels, des modifications structurelles liées à la mondialisation et au progrès technologique peuvent donner lieu à des évolutions sous-jacentes divergentes entre les différents groupes socio-économiques, susceptibles de persister en période de ralentissement économique. Par exemple, la demande de main-d'œuvre peu qualifiée était peut-être déjà en train de décliner avant le début de la crise financière mondiale (OCDE, 2011b), ce qui pourrait par conséquent expliquer en partie le recul de l'emploi observé pendant la crise. Les effets de cohorte influencent également l'évolution du marché du travail puisqu'à chaque période de nouveaux groupes de travailleurs arrivent sur le marché, tandis que d'autres le quittent. Dans la mesure où les nouvelles cohortes de jeunes actifs présentent des caractéristiques différentes des cohortes plus âgées qui cessent de travailler, la composition des groupes de population pourrait radicalement changer. Les cohortes successives de travailleurs âgés et de femmes seraient par exemple mieux qualifiées et, en conséquence, plus à même de participer à l'activité. C'est pourquoi les effets de cohorte expliqueraient une bonne part de la hausse des taux d'activité de ces groupes depuis le début de la crise.

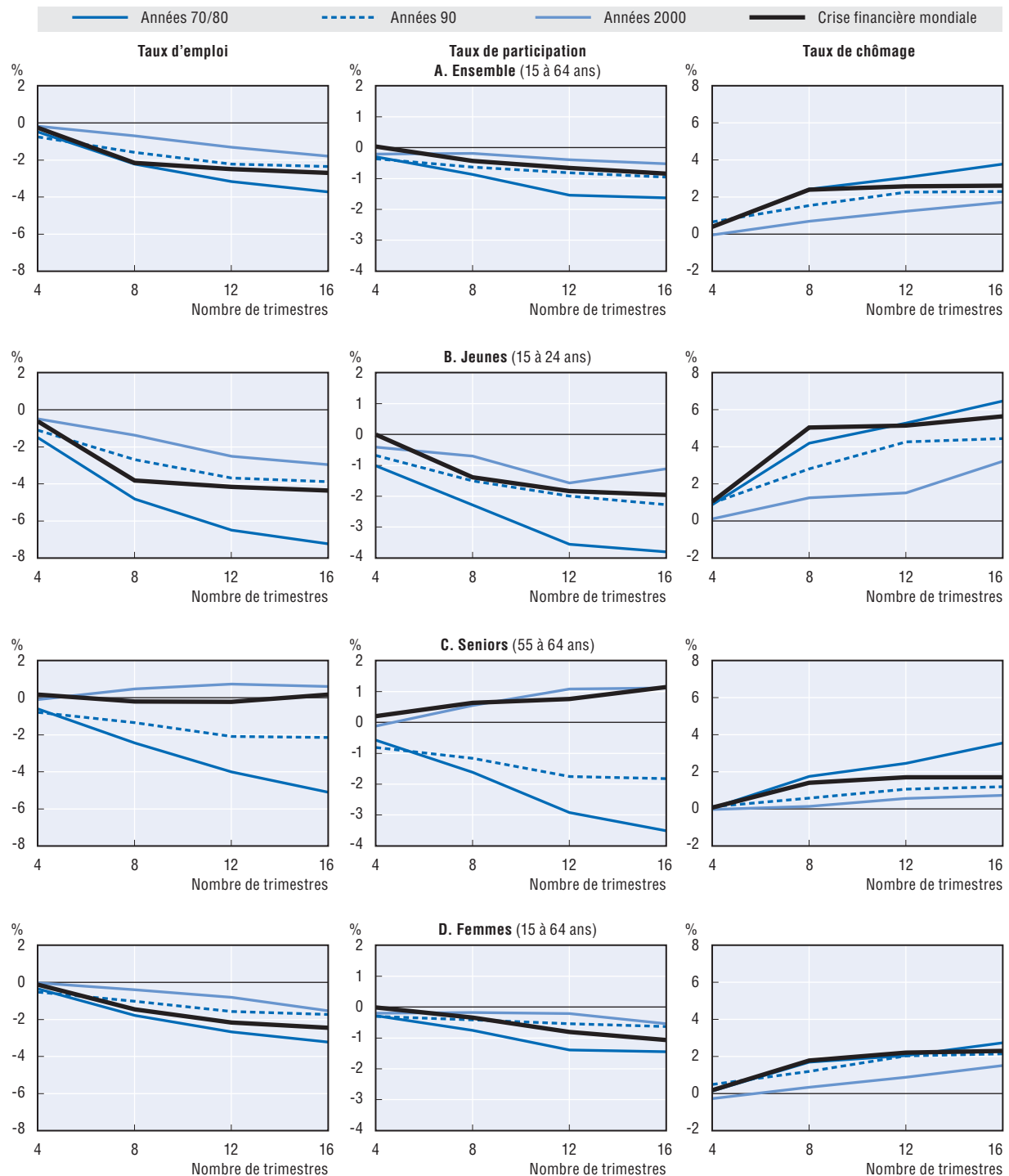
Par rapport aux tendances passées, les bons résultats des travailleurs âgés sur le marché du travail sont particulièrement remarquables

Dans quelle mesure la tendance observée au lendemain de la crise financière mondiale ressemble-t-elle à celle qui suit habituellement les périodes de récession économique ou s'écarte-t-elle, au contraire, de l'expérience passée ? Dans la présente sous-section, cette question est examinée à l'aide d'un panel non cylindré de données trimestrielles pour 19 pays de l'OCDE sur la période allant de T2 1973 à T4 2012. L'analyse porte sur 49 récessions majeures survenues dans ces pays, dont 19 sont liées à la crise financière mondiale et 28 à des épisodes récessifs précédents. Une grande récession se définit comme une diminution du PIB d'au moins 3 % entre le point haut et le point bas du cycle¹². En raison de la disponibilité limitée des données, l'analyse ne prend en considération que les critères d'âge et de sexe, laissant de côté le niveau de qualification¹³. Elle est réalisée à la fois de manière descriptive et à l'aide de méthodes économétriques. L'objectif principal de l'analyse économétrique est de comparer les évolutions observées à la suite de la crise financière mondiale avec les tendances passées tout en neutralisant, dans la mesure du possible, les tendances préalables à la crise, les effets de cohorte et l'ampleur de la récession.

Le graphique 1.7 montre l'évolution des résultats des jeunes, des travailleurs âgés et des femmes sur le marché du travail au cours des 16 premiers trimestres suivant une récession majeure. Pour offrir un élément de comparaison, il indique aussi l'évolution

Graphique 1.7. **Évolution des résultats sur le marché du travail à la suite de récessions majeures, par groupe de population et par période**


Variation moyenne en points de pourcentage depuis le début des différentes récessions majeures^{a, b}



a) Les récessions sont définies par rapport au point haut du PIB ; les récessions majeures sont celles qui correspondent à une variation d'au moins 3 % entre le point haut et le point bas du PIB.

b) L'échantillon comprend les pays suivants de l'OCDE : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni et Suède.

Source : Estimations de l'OCDE d'après les enquêtes nationales sur la population active et la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE (<http://dx.doi.org/10.1787/eo-data-fr>).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873423>

correspondante pour l'ensemble de la population en âge de travailler. Outre la crise financière mondiale, il examine séparément les récessions qui ont eu lieu dans les années 70/80, au début des années 90 et au début des années 2000¹⁴ :

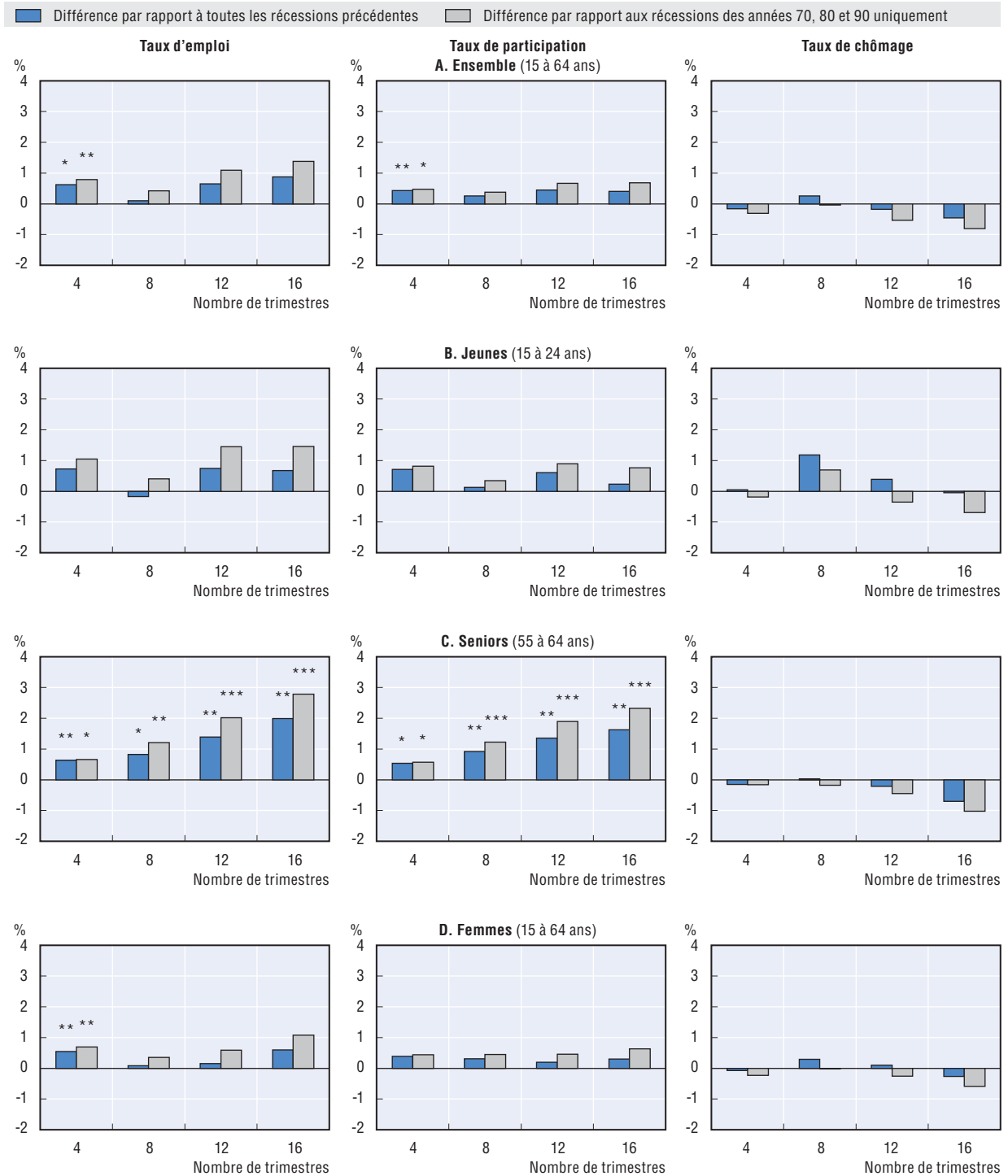
- Le taux d'emploi des *jeunes* a baissé d'environ 4 points de pourcentage au cours des 16 trimestres qui ont suivi le déclenchement de la crise financière mondiale, conformément au graphique 1.6. Ce chiffre est un peu plus élevé que le recul moyen de l'emploi après une récession caractéristique du début des années 90 ou des années 2000, mais beaucoup plus faible que la baisse moyenne qui a suivi les grandes récessions des années 70 et 80. Une tendance similaire se dégage pour le taux d'activité. La hausse moyenne du chômage des jeunes au lendemain de la crise financière mondiale a été aussi importante que la plus forte hausse moyenne enregistrée précédemment, à savoir dans les années 70 et 80.
- La faible hausse ou la stabilité des taux d'emploi et d'activité des *personnes âgées de 55 à 64 ans* observées au lendemain de la crise financière mondiale ont été analogues à celles qui ont suivi les récessions du début des années 2000, mais contrastent vivement avec les baisses enregistrées après les récessions des années 70/80 et du début des années 90. Il semble cependant que l'impact négatif de la crise financière mondiale sur le taux de chômage des travailleurs âgés ait été relativement prononcé par rapport au passé.
- Même si les *femmes* ont été moins touchées que les hommes, elles l'ont tout de même été assez durement par rapport aux récessions précédentes. La diminution du taux d'emploi a été plus importante que celle enregistrée après les récessions du début des années 90 et du début des années 2000, mais inférieure à celle qui a suivi les récessions des années 70 et 80.

Les statistiques descriptives présentées ci-dessus donnent un premier aperçu intéressant de l'évolution de la situation des différents groupes de population sur le marché du travail au lendemain de récessions majeures, mais sans neutraliser l'influence des tendances préalables à la crise, des effets de cohorte ou de l'ampleur des récessions. Pour contrôler ces influences, on calcule une série de fonctions de réponse impulsionnelle spécifiquement conçues pour évaluer les effets des chocs économiques exogènes sur le marché du travail. Dans la pratique, cette méthode consiste à effectuer une régression de l'évolution du résultat particulier qui nous intéresse depuis le début d'une récession économique majeure, sur une variable indicatrice égale à un au début de la récession majeure et une série de variables éliminant les effets de persistance dans la variable dépendante. Le modèle de référence est élargi pour intégrer des tendances linéaires spécifiques aux pays afin de tenir compte, au moins dans une certaine mesure, du rôle des tendances structurelles et des effets de cohorte. Afin de neutraliser l'ampleur du choc sur le marché du travail, le modèle est également calculé par rapport à un groupe de référence (les hommes d'âge très actif). Les résultats du modèle de référence sont récapitulés dans le graphique 1.8 et commentés ci-après. On verra ensuite brièvement ce qu'il en est lorsque l'on tient compte de l'ampleur du choc sur le marché du travail et des tendances structurelles. Voir l'encadré 1.4 pour de plus amples informations sur la méthodologie, et le tableau 1.A2.2 de l'annexe en ligne du présent chapitre pour les résultats des régressions (OCDE, 2013a).

Le graphique 1.8 montre que, d'une manière générale, l'évolution du marché du travail au lendemain de la crise financière mondiale n'a pas été très différente de celle observée le plus souvent dans le passé après les grandes récessions économiques. C'est le cas pour

Graphique 1.8. Comparaison des résultats sur le marché du travail après la crise financière mondiale et après les récessions économiques majeures précédentes, par groupe de population

Évolution en points de pourcentage depuis le début de la crise financière mondiale par rapport aux précédentes récessions économiques majeures



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

Source : Estimations de l'OCDE d'après les enquêtes nationales sur la population active et la Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE (<http://dx.doi.org/10.1787/eo-data-fr>).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932873442>

Encadré 1.4. Évaluer la réaction dynamique du marché du travail face à la crise financière mondiale dans une perspective historique

L'impact des récessions économiques majeures sur le marché du travail est analysé par une estimation des fonctions de réponse impulsionnelle suivant la méthode proposée par Jorda (2005). Cette analyse consiste à calculer directement la fonction de réponse impulsionnelle en effectuant une régression distincte pour chaque différence temporelle qui nous intéresse par rapport au choc, plutôt qu'en la dérivant des coefficients estimés d'un modèle autorégressif à retards échelonnés comme, par exemple, dans Cerra et Saxena (2008). Il a été prouvé que cette méthode donnait des résultats plus robustes, c'est pourquoi elle a été largement utilisée dans les récents travaux de l'OCDE, notamment de Duval et al. (2011) et de Bouis et al. (2012).

Le modèle empirique utilisé dans les régressions de référence implique de calculer le modèle empirique suivant pour chaque trimestre s faisant suite au début d'une récession :

$$y_{it+s}^g - y_{it}^g = \alpha + \sum_{r=0}^R \beta_r \Delta y_{it-r}^g + \gamma D_{it}^{all} + \delta D_{it}^{recent} + \mu_t + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

où la variable dépendante est l'évolution des résultats sur le marché du travail pour le groupe g dans le pays i pendant s trimestres entre t et $t + s$. La variable dépendante fait l'objet d'une régression sur une constante, la première différence de y et jusqu'à douze retards pour neutraliser l'autocorrélation dans le résidu, une variable indicatrice de la récession qui est égale à un au début de chaque grande récession dans le pays i à l'instant t et qui est sinon égale à zéro, un terme d'interaction de la variable indicatrice de la récession avec une variable égale à un pour les récessions récentes et sinon à zéro, et une série complète de variables indicatrices temporelles pour tenir compte des évolutions macroéconomiques communes aux différents pays. Étant donné que les régressions sont calculées en différences, toutes les différences de niveau spécifiques à un pays qui restent constantes dans le temps sont annulées.

L'équation (1) est calculée à l'aide de la méthode des MCO pour un panel non cylindré de données relatives à 19 pays de l'OCDE et couvrant la période allant de T2 1973 à T4 2012. Des erreurs types robustes de White sont calculées par induction statistique afin de tenir compte de l'hétéroscédasticité. Le principal intérêt de cette méthode réside dans les coefficients γ et δ , qui expriment respectivement la réaction moyenne aux précédentes récessions économiques et la différence avec la réaction moyenne à la suite de la crise financière mondiale. Le coefficient δ est estimé à la fois par rapport à toutes les récessions précédentes et par rapport aux récessions intervenues avant le début des années 2000. En effet, les récessions du début des années 2000 ont été atypiques en termes d'ampleur et d'impact sectoriel. En outre, la réaction moyenne à la suite de ces baisses de l'activité correspond souvent assez étroitement à celle observée au lendemain de la crise financière mondiale. Exclure les récessions du début des années 2000 peut être considéré comme un moyen de mettre en évidence des tendances à long terme dans la réaction moyenne face aux récessions économiques.

Afin d'évaluer la robustesse des résultats, plusieurs autres spécifications ont également été prises en considération. D'abord, les résultats au regard de l'emploi sont mesurés par rapport à un groupe de référence afin de neutraliser l'ampleur du choc sur le marché du travail. Pour isoler efficacement les effets d'échelle, l'analyse des différences de différences se concentre sur les variations proportionnelles plutôt que sur celles exprimées en points de pourcentage. Ensuite, afin de neutraliser les tendances linéaires spécifiques aux pays, des variables indicatrices par pays ont été ajoutées au modèle de référence.

l'ensemble de la population, ainsi que pour la plupart des groupes, y compris les jeunes et les femmes. Le groupe des travailleurs âgés fait en revanche figure d'exception. Conformément aux statistiques descriptives présentées ci-avant, leurs taux d'emploi et d'activité ont évolué de manière plus positive qu'auparavant. Les écarts avec les tendances passées sont statistiquement significatifs et économiquement importants (plus de deux points de pourcentage après seize trimestres). Il est intéressant de noter qu'une tendance similaire se dessinait déjà à la suite des récessions du début des années 2000. Par conséquent, exclure les grandes récessions du début des années 2000 de l'analyse des données historiques du groupe de référence renforce encore davantage les résultats relativement favorables des travailleurs âgés en termes d'emploi et d'activité au lendemain de la crise financière mondiale. L'impact de la crise financière mondiale sur le chômage des travailleurs âgés aurait été légèrement plus marqué que celui généralement enregistré lors des récessions précédentes, mais la différence n'est pas statistiquement significative.

Afin d'évaluer la robustesse des résultats examinés ci-dessus, plusieurs autres spécifications ont été estimées. D'abord, les régressions tentent de prendre en considération l'ampleur du choc sur le marché du travail en analysant principalement les différents comportements des groupes au regard de l'emploi par rapport à un groupe de référence. Les résultats sont qualitativement analogues à ceux examinés ci-dessus. Cette méthode accentuerait plutôt les divergences d'évolution des taux d'emploi et d'activité des seniors au lendemain de la crise financière mondiale par rapport aux grandes récessions précédentes. Ensuite, neutraliser explicitement les tendances linéaires spécifiques aux pays donne des coefficients de même signe dans les régressions des taux d'emploi et d'activité pour les travailleurs âgés. Toutefois, les variations des taux d'emploi et d'activité des seniors au lendemain de la crise financière mondiale ne sont plus significativement différentes de celles observées après les récessions majeures du passé. Cela donne à penser que la croissance sur le long terme des taux d'emploi et d'activité des travailleurs âgés ainsi que les effets de cohorte expliquent peut-être en grande partie la bonne tenue de l'emploi chez les personnes âgées pendant la crise.

Comment expliquer les bons résultats des travailleurs âgés sur le marché du travail au lendemain de la crise financière mondiale ?

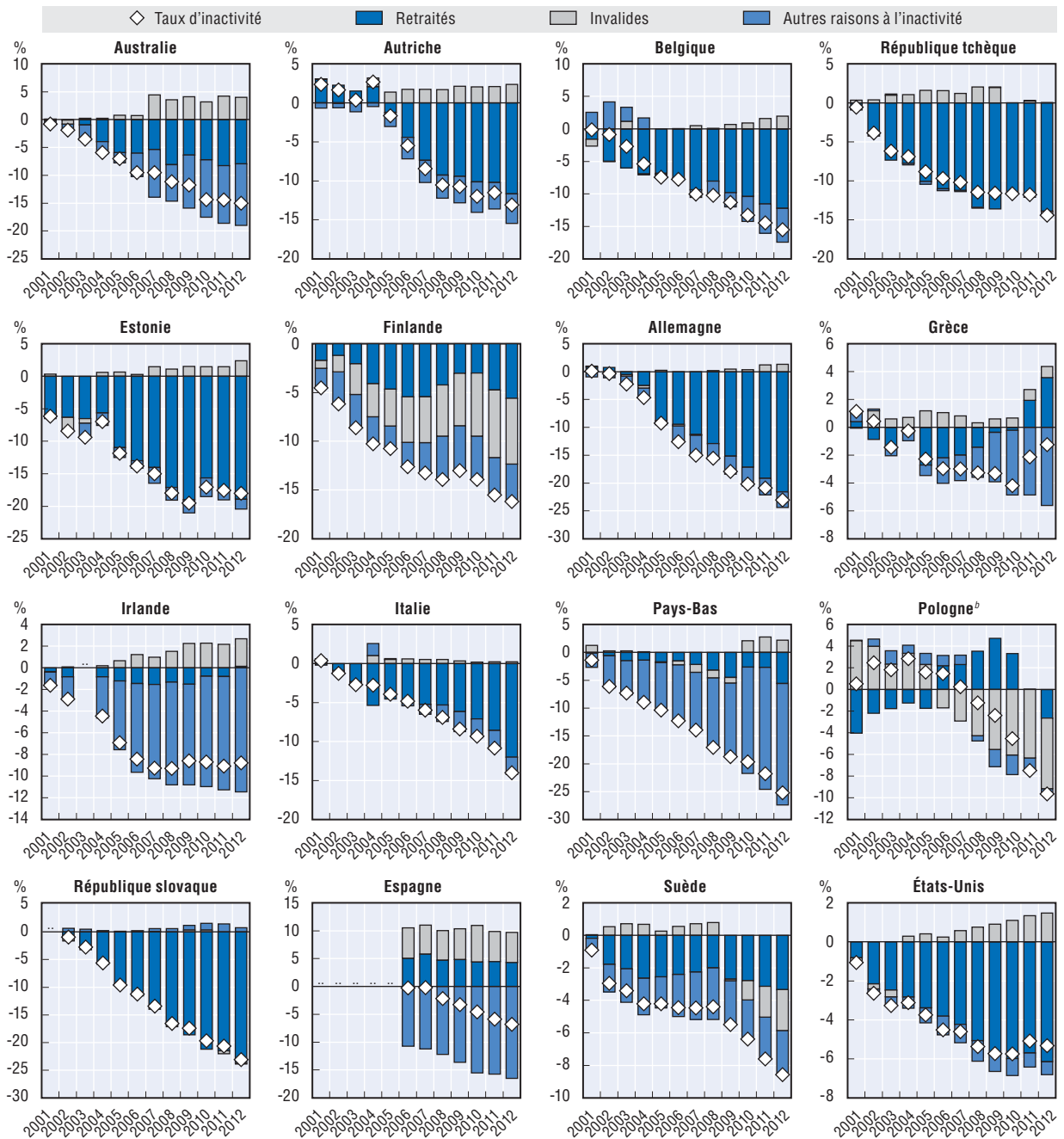
La présente sous-section examine les explications possibles à la bonne tenue de l'emploi des seniors à la suite de la crise financière mondiale. Pour ce faire, elle s'appuie sur deux idées importantes de l'analyse menée jusqu'à présent. La première est que les bons résultats des travailleurs âgés depuis le début de la crise financière mondiale s'expliquent par une hausse de leur taux d'activité. Alors que celui-ci peut, en principe, être déterminé par des facteurs liés à la demande comme à l'offre, l'accent sera mis sur cette dernière, conformément à ce que montrent la plupart des travaux actuels sur les travailleurs âgés. La seconde est que l'excellent comportement des seniors sur le marché du travail au lendemain de la crise financière mondiale s'inscrit dans une tendance à plus long terme. Les taux d'emploi et d'activité des seniors progressaient de manière stable avant la crise, et cette tendance s'est sans doute poursuivie.

Les travailleurs âgés ont retardé leur départ à la retraite dans quelques pays...

Le graphique 1.9 montre l'évolution dans le temps du taux d'inactivité des travailleurs âgés dans plusieurs pays européens, et la décompose en trois éléments : les taux autodéclarés de départ en retraite et d'invalidité et le taux d'inactivité pour d'autres

Graphique 1.9. Décomposition de l'évolution du taux d'inactivité des travailleurs âgés dans certains pays de l'OCDE

Variation annuelle en points de pourcentage depuis 2000^a du nombre d'individus de 55 à 64 ans dans une situation d'emploi donnée, en proportion de la population de ce groupe d'âge




.. : Non disponible.

a) 2001 pour la République slovaque et 2005 pour l'Espagne.

b) Depuis le début de 2006, les prestations d'invalidité sont automatiquement converties en pensions de vieillesse pour toutes les personnes atteignant l'âge de la retraite.

Source : Calculs de l'OCDE d'après les enquêtes nationales sur la population active. Les résultats de l'ensemble des pays pour lesquels on dispose de données sont présentés dans le graphique 1.A2.4 de l'annexe en ligne au présent chapitre (www.oecd.org/emploi/perspectives).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873461>

raisons¹⁵. Il indique que les taux d'inactivité des seniors ont eu tendance à baisser et, par là-même, les taux d'activité à augmenter, pendant la crise financière dans la plupart des pays. En revanche, en Estonie, en Grèce et en République tchèque, les taux d'inactivité ont généralement progressé depuis le début de la crise financière mondiale. Cette hausse serait liée à une augmentation du taux de départ à la retraite. Dans les pays où les taux d'inactivité des travailleurs âgés ont diminué pendant la crise financière mondiale, cette situation s'explique en général par la poursuite d'une tendance préalable à la crise. Les raisons de cette tendance à la hausse du taux d'activité varient beaucoup d'un pays à l'autre. Dans des pays comme l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, l'Estonie, l'Italie, la République slovaque et la République tchèque, la progression du taux d'activité des seniors traduit une réduction du taux de départ à la retraite, ce qui indique que l'âge effectif de la retraite a progressivement reculé au fil du temps. Dans d'autres pays comme l'Espagne, l'Irlande, les Pays-Bas et la Suède, cette tendance à la hausse s'explique en grande partie par une diminution de l'inactivité des seniors pour d'autres raisons, par exemple la part croissante des femmes économiquement actives dans le groupe des travailleurs âgés. En Finlande et en Pologne, la tendance à la hausse du taux d'activité des seniors est largement déterminée par la baisse des taux d'invalidité autodéclarés¹⁶. En Pologne, elle résulte de la réforme du système de retraite et d'invalidité en 2006, qui a supprimé la possibilité pour toute personne âgée de 60 à 65 ans de percevoir des prestations d'invalidité.

... ce qui s'explique en partie par la multiplication des incitations à travailler à un âge plus avancé...

Dans les pays où les travailleurs âgés ont eu tendance à repousser leur départ à la retraite, ce phénomène peut être lié à des changements de composition dues à la participation accrue des femmes et à l'amélioration du niveau de formation, mais aussi à la modification des règles administratives relatives à l'âge du départ à la retraite, à la générosité des pensions et aux avantages liés à la poursuite de l'activité professionnelle¹⁷.

Les pensions de vieillesse et les autres programmes d'assurance sociale peuvent donner lieu à d'importantes contre-incitations au travail à un âge avancé lorsque les avantages liés au maintien en activité sont inférieurs au montant des cotisations et imposent de ce fait une taxe implicite sur la poursuite de l'activité. Afin d'analyser le rôle joué par les pensions de vieillesse, mais aussi par la disponibilité et la générosité des allocations d'invalidité et des indemnités de chômage, qui incitent les travailleurs âgés à poursuivre leur activité ou à quitter le marché du travail, Duval (2004) et OCDE (2013b) ont calculé les taux d'imposition marginaux implicites sur la poursuite de l'activité à un âge avancé, ce qui permet d'évaluer leur évolution dans le temps¹⁸.

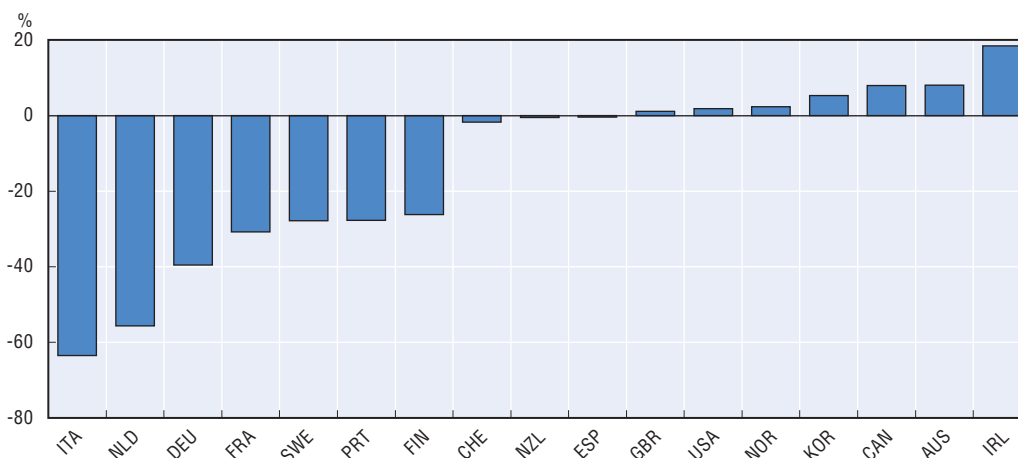
Dans les années 70 et 80, de nombreux gouvernements des pays de l'OCDE ont commencé à encourager activement les travailleurs âgés à se retirer du marché du travail, en mettant en place des régimes de préretraite, notamment en supprimant pour ce groupe l'obligation de recherche d'emploi qui est associée au versement des indemnités de chômage. Cette situation est allée de pair avec une augmentation des taux d'imposition implicites. Préoccupés par la persistance d'un haut niveau de chômage, ces pays espéraient qu'en encourageant activement les travailleurs âgés à partir en préretraite, ils offriraient de nouvelles possibilités d'emploi à d'autres groupes, notamment les jeunes. De la même façon, quelques pays de l'OCDE ont facilité, à la suite de récessions antérieures, l'accès aux allocations d'invalidité en autorisant dans la pratique que les difficultés rencontrées sur le plan de l'emploi fassent partie des critères d'accès, plutôt que les seuls critères médicaux (OCDE, 2010b)¹⁹. Ensemble, les départs

anticipés à la retraite et l'accès facilité aux régimes d'invalidité expliqueraient dans une grande mesure la diminution importante des taux d'activité observée au lendemain des grandes récessions économiques des années 70 et 80 (voir le graphique 1.7). D'ailleurs, les données économétriques fournies par Duval et al. (2011) montrent que les impôts implicites encouragent la sortie du marché du travail après des récessions importantes²⁰. Toutefois, la perspective de libérer des emplois pour les jeunes ne s'est pas concrétisée dans la pratique chez les jeunes par une hausse des taux d'emploi et une baisse des taux de chômage (OCDE, 2006b)²¹. En conséquence, les stratégies qui ont activement encouragé la cessation d'activité permanente des travailleurs âgés n'ont pas donné les résultats escomptés. Elles ont eu au contraire des conséquences lourdes et durables pour les finances publiques et la croissance économique potentielle.

Depuis le début des années 90, plusieurs pays européens ont réduit leurs incitations dans ce sens par le biais d'une réforme des pensions, de la suppression progressive des régimes de préretraite et du durcissement des critères d'admissibilité à d'autres programmes de transferts sociaux qui étaient utilisés en pratique comme des régimes de préretraite. Par conséquent, la tendance à la hausse des taux d'imposition implicites s'est interrompue, voire inversée dans quelques pays. Ce phénomène est également visible dans le graphique 1.10 qui montre l'évolution des taux d'imposition implicites entre 1985 et 2009 dans les pays pour lesquels des données rétrospectives sont disponibles. La multiplication des incitations à poursuivre une activité à un âge avancé a largement contribué à interrompre la baisse progressive des taux d'activité des seniors et de l'âge effectif du départ

Graphique 1.10. **Taux d'imposition implicite^a sur la poursuite de l'activité à un âge avancé**


Variation en points de pourcentage, 1985-2009^b



- a) Taux d'imposition implicite sur le salaire du travailleur moyen qui poursuit son activité pendant cinq années supplémentaires dans le cadre d'un « régime de préretraite », calculé en moyenne pour les travailleurs âgés de 55 et 60 ans. Outre les pensions de vieillesse ordinaires, le calcul du taux d'imposition implicite tient compte des indemnités de chômage dans les pays où elles peuvent être utilisées pour assurer la transition jusqu'à ce que les travailleurs aient droit à une pension de vieillesse, ainsi que d'autres programmes de transferts sociaux utilisés pour inciter les seniors à se retirer du marché du travail avant l'âge minimum d'ouverture des droits à retraite.

- b) Ou l'année disponible la plus récente.

Source : Duval, R. (2004), « Comportement de départ à la retraite dans les pays de l'OCDE : L'impact des systèmes de pension de vieillesse et d'autres programmes de transferts sociaux », *Revue économique de l'OCDE*, vol. 2003/2, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_studies-v2003-art8-fr ; OCDE (2013), *Perspectives économiques de l'OCDE*, vol. 2013, n° 1, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_toulook-v2013-1-fr.

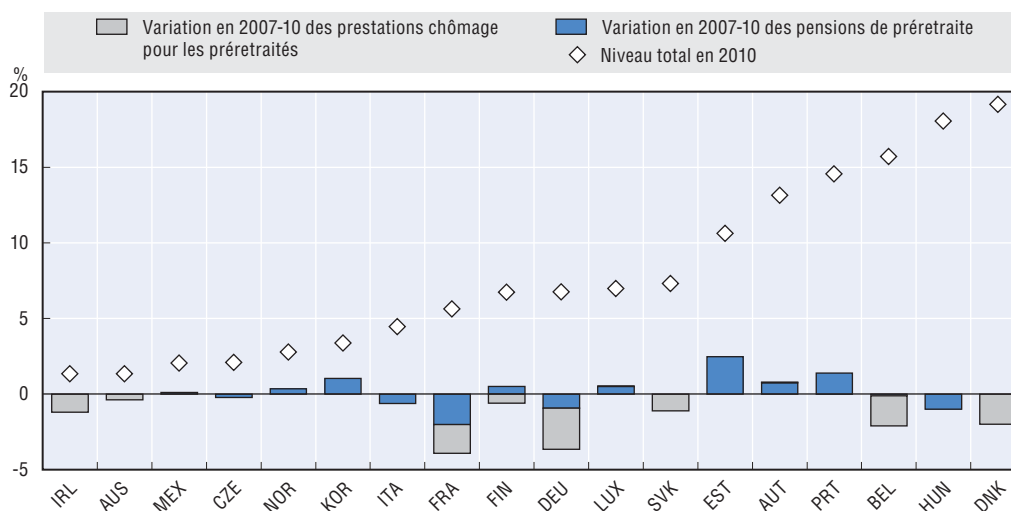
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873480>

à la retraite, et à leur augmentation à partir de la fin des années 90 (OCDE, 2011b). On ne sait pas précisément dans quelle mesure la modification de ces incitations et l'amenuisement progressif des possibilités de retraite anticipée expliquent la progression du taux d'activité des travailleurs âgés dans le sillage des grandes récessions économiques du début et de la fin des années 2000. Même si cela semble plausible en principe, on pourrait aussi s'attendre à ce que ces évolutions accentuent l'impact des grandes récessions économiques sur le chômage des travailleurs âgés, ce qui ne semble pas avoir été le cas (voir le graphique 1.8). Ainsi, les réformes ont peut-être réduit les transitions emploi-inactivité chez les seniors, mais elles auraient eu un effet limité voire nul sur les transitions emploi-chômage²². L'effet compensatoire, du côté de la demande, des facteurs liés à la fréquence accrue des contrats temporaires chez les cohortes plus jeunes, qui ont rendu moins nécessaires les ajustements de l'emploi parmi les plus âgées, serait une explication.

Une question importante qui s'est posée lors de la phase initiale de la crise financière mondiale a consisté à déterminer dans quelle mesure les gouvernements poursuivraient dans la voie de la réforme et résisteraient aux pressions pour rouvrir des accès à la retraite anticipée ou à d'autres formes quasi permanentes de garantie de revenu. D'après les éléments d'observation disponibles à ce jour, il semble que les pays aient plutôt poursuivi dans la voie de la réforme et qu'ils aient même intensifié leurs efforts dans ce sens. Le graphique 1.11 donne une idée du recours aux régimes de préretraite dans certains pays de l'OCDE en 2010, année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles, et de l'évolution des taux de bénéficiaires de ces régimes depuis le début de la crise financière mondiale. Il montre que


Graphique 1.11. Recours aux régimes de préretraite depuis le début de la crise financière mondiale

Nombre de participants aux régimes de préretraite^a et aux régimes spéciaux d'assurance chômage^b pour les travailleurs âgés, en pourcentage de la population âgée de 55 à 64 ans, en points de pourcentage, en 2007^c et 2010



- a) Les régimes de préretraite sont les programmes publics destinés aux travailleurs âgés qui sont autorisés à cesser leur activité avant l'âge normal du départ à la retraite.
 b) Les régimes spéciaux d'assurance chômage sont des programmes publics destinés aux travailleurs âgés pour lesquels l'obligation de recherche d'emploi est assouplie.
 c) Les données pour l'Allemagne se rapportent à 2008 au lieu de 2007 pour le régime d'assurance chômage.

Source : Base de données de l'OCDE sur la politique sociale et sources nationales (<http://dx.doi.org/10.1787/socx-data-fr>). Voir le tableau 1.A1.2 de l'annexe pour des informations plus détaillées sur les programmes considérés et les sources utilisées.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873499>

malgré une tendance générale au renforcement des incitations à poursuivre une activité à un âge avancé, la retraite anticipée continue d'occuper une place importante dans plusieurs pays. En 2010, plus de 15 % de la population âgée touchaient des prestations au titre des régimes de préretraite en Belgique et au Danemark. En Autriche, en Estonie, en Hongrie et au Portugal, ces régimes restent également importants avec des taux d'allocataires supérieurs à 10 %. L'évolution de ces taux depuis le début de la crise est plutôt inégale si l'on tient compte à la fois des pensions de retraite anticipée et des indemnités spécifiques de chômage pour les travailleurs âgés. Toutefois, quand on distingue ces deux régimes de préretraite, on s'aperçoit que les taux de bénéficiaires sont stables ou en baisse pour les régimes spéciaux d'assurance chômage des travailleurs âgés, alors que l'évolution des pensions de retraite anticipée est contrastée²³. Ce qui est certain, en revanche, c'est qu'aucune tendance générale à la promotion active de la retraite anticipée n'a jusqu'à présent été observée²⁴. Ce constat indique que les pays ont tiré les enseignements des erreurs passées, mais aussi que la situation actuelle est très différente de celle des années 70 et 80, compte tenu des processus continus de vieillissement de la population et d'assainissement budgétaire.

... mais l'amélioration du niveau de formation et les effets de richesse entrent aussi en ligne de compte

Outre les incitations renforcées à la poursuite de l'activité, via les systèmes de retraite et d'autres régimes de prestations sociales, plusieurs facteurs peuvent expliquer la hausse du taux d'activité des travailleurs âgés au lendemain de la crise financière mondiale, notamment des effets de composition, l'état de santé des seniors et des effets de richesse. Ils sont tous brièvement examinés ci-après.

L'un des facteurs clés de la tendance à la hausse du taux d'activité des travailleurs âgés est la modification progressive de la composition de ce groupe en termes de niveau de formation. Une analyse structurelle-résiduelle de la variation des taux d'activité dans la zone OCDE entre 2000 et 2011 en fonction du sexe et du niveau de formation (3 groupes) indique qu'environ un tiers de la progression du taux d'activité des seniors peut être attribué à des changements de composition de ce groupe, notamment en ce qui concerne les femmes âgées²⁵. Cette situation s'explique principalement par l'amélioration du niveau de formation des cohortes successives. L'élévation des niveaux de formation a tendance à accroître le taux d'activité non seulement parce que la formation améliore le rendement du travail, mais aussi parce qu'elle est propice à la complexité des tâches et à l'autonomie professionnelle, ce qui augmente la valeur intrinsèque du travail²⁶.

Ensuite, les seniors seraient peu à peu parvenus à rester en bonne santé plus longtemps, grâce à plusieurs avancées importantes. Premièrement, la composition des emplois a évolué dans un sens qui a fait reculer l'invalidité parmi les travailleurs âgés ou les a encouragés à différer l'échéance de la retraite. Ainsi, par suite de changements structurels, les métiers physiquement difficiles et dangereux dans le secteur des mines, du bâtiment ou de l'industrie manufacturière auraient cédé la place à des activités moins pénibles dans le secteur des services²⁷. Deuxièmement, sur longue période, les systèmes de médecine préventive auraient aussi largement contribué au recul de l'âge physique jusqu'auquel les individus restent productifs au travail. Hormis ces facteurs, la multiplication des normes sanitaires et des règles de sécurité au travail aurait également joué un rôle dans l'amélioration de la santé des travailleurs âgés. D'un autre côté, on se rend aussi mieux compte à présent qu'il faudrait s'attaquer plus activement à certains problèmes de santé mentale qui peuvent conduire à des sorties prématurées du marché du travail (OCDE, 2012b).

Enfin, le taux d'activité aurait augmenté depuis le début de la crise financière mondiale pour compenser les pertes de patrimoine et de revenu subies par les ménages. Dans quelques pays comme l'Espagne, les États-Unis et l'Irlande, la crise s'est accompagnée de pertes inhabituellement importantes du patrimoine-retraite et/ou du patrimoine immobilier, ce qui a peut-être incité les travailleurs âgés à rester plus longtemps en activité²⁸. Toutefois, d'après les premiers éléments réunis par Coile et Levine (2011), Gustman et al. (2011) et McFall (2011) pour les États-Unis, les variations de patrimoine dues à la crise financière mondiale ne semblent pas avoir eu de retombées majeures sur les comportements vis-à-vis de la retraite. En principe, les grosses pertes de revenu subies par les ménages du fait de la crise devraient inciter certains de leurs membres à intensifier leur offre de main-d'œuvre. Cet argument serait particulièrement pertinent dans le cas des femmes, dont le taux d'activité a effectivement augmenté dans des pays comme l'Espagne et l'Estonie, mais probablement moins pour expliquer l'évolution du taux d'activité des travailleurs âgés.

3. Les travailleurs âgés évincent-ils les jeunes sur le marché du travail ?

La présente section analyse la relation entre l'emploi des jeunes et l'emploi des seniors, qui est déterminée par deux facteurs. Le premier est que la retraite anticipée a souvent été utilisée par le passé dans l'espoir de libérer des emplois pour les jeunes. Même si, d'après les données disponibles à ce jour, cette stratégie n'est pas parvenue à créer des emplois pour les jeunes, la persistance de niveaux de chômage élevés chez les jeunes dans de nombreux pays de l'OCDE au lendemain de la crise financière mondiale aurait intensifié les pressions exercées sur les gouvernements pour qu'ils reviennent aujourd'hui à des pratiques analogues. Le second est que l'analyse présentée ci-dessus montre clairement une situation inégale des jeunes et des seniors sur le marché du travail. Tandis que les travailleurs âgés ont connu une amélioration progressive de leurs résultats en termes d'emploi et ont assez bien résisté aux conséquences de la crise, les jeunes se trouvent dans une situation beaucoup moins favorable. D'où la question de savoir si les jeunes n'ont pas été évincés du marché du travail par les seniors pendant la crise financière mondiale. En étudiant la relation entre l'emploi des jeunes et l'emploi des travailleurs âgés, la présente analyse vise à déterminer dans quelle mesure la baisse du taux d'emploi des travailleurs âgés entraîne une hausse du taux d'emploi des jeunes et, inversement, dans quelle mesure la progression de l'emploi des travailleurs âgés se fait au détriment de l'emploi des jeunes.

L'argument traditionnel pour encourager les travailleurs âgés à se retirer du marché du travail par le biais de la préretraite se fonde sur l'idée que l'on pourra ainsi offrir de nouvelles possibilités d'emploi aux jeunes et réduire le chômage. Cet argument, qui renvoie à la notion de *quantité fixe de travail*, repose sur deux hypothèses. La première est que le nombre d'emplois est fixe. Or, pour de nombreux économistes, l'emploi n'est pas une quantité donnée mais un résultat. L'influence qu'une réduction de l'offre de travailleurs âgés peut avoir sur la demande d'autres catégories de travailleurs dépend de nombreux facteurs, notamment de la façon dont sera financée la sortie des seniors du marché du travail et de ses conséquences pour les charges pesant sur le travail. La seconde hypothèse est que les travailleurs jeunes et les travailleurs âgés sont des *substituts* et non des *compléments*. En général, les jeunes et les seniors occupent pourtant des emplois très différents dans lesquels ils effectuent des tâches très dissemblables. Les travailleurs âgés, qui ont nécessairement une plus grande expérience professionnelle, seraient ainsi surreprésentés dans les secteurs en déclin, tandis que les jeunes, qui jouissent d'une

expérience moindre, travailleraient plutôt dans des secteurs en expansion. Dans le domaine de la production, leur profil professionnel très différent réduit la probabilité qu'ils soient substituables et donnerait même à penser qu'ils sont complémentaires.

Les travaux empiriques qui analysent plus particulièrement la relation entre l'emploi des jeunes et l'emploi des seniors sont relativement peu nombreux²⁹. Une série d'études dans Gruber et Wise (2010) cherchent à déterminer si l'emploi des seniors supplante l'emploi des jeunes dans 12 pays de l'OCDE. Ni les études de cas nationales, ni l'analyse comparative ne donnent à penser que la progression de l'emploi des travailleurs âgés nuit aux perspectives d'emploi des jeunes. Au contraire, les informations disponibles montreraient plutôt que des taux d'emploi élevés chez les seniors sont associés à des taux d'emploi élevés chez les jeunes, ce qui signifie que les deux groupes sont complémentaires. Gruber et Mulligan (2008), qui analysent la situation des États-Unis à l'aide de données portant sur les États fédérés, trouvent également peu d'indications allant dans le sens d'une substitution. Une étude plus récente de Munnell et Wu (2012) sur les États-Unis donne des résultats analogues. Elle évalue aussi dans quelle mesure la relation entre l'emploi des jeunes et l'emploi des seniors a évolué à la suite de la crise financière mondiale, ce qui peut être intéressant étant donné qu'en période de récession le nombre d'emplois risque d'être considéré comme « rationné », et qu'il peut par conséquent paraître plus raisonnable de s'en faire l'image d'une quantité fixe à partager. Les résultats de l'étude ne suggèrent toutefois aucun changement significatif dans la relation entre l'emploi des jeunes et celui des seniors. Kalwij et al. (2010) analysent cette relation à court terme au moyen d'un modèle dynamique comprenant des données pour 22 pays de l'OCDE, mais eux non plus ne trouvent pas de lien décisif entre les deux groupes. En s'appuyant sur les variations observées au niveau local en Norvège, Vestad (2013) constate que pour chaque groupe de cinq nouveaux préretraités, un jeune trouve un emploi. D'après ces données, il y a donc bien un effet de substitution entre jeunes et seniors, mais cette relation est loin d'être systématique.

Réduire l'emploi des travailleurs âgés ne permet pas d'augmenter l'emploi des jeunes

La présente section fournit de nouveaux éléments sur la relation entre emploi des jeunes et emploi des seniors à l'aide de données pour 25 pays de l'OCDE sur la période 1997-2011. Il importe de noter que la période examinée inclut en partie la crise financière mondiale et qu'elle permet donc de déterminer si la relation étudiée a évolué depuis le début de cette crise. Pour mettre en évidence l'impact de l'emploi des seniors sur l'emploi des jeunes, la principale difficulté consiste à éliminer les facteurs susceptibles de les influencer l'un et l'autre. On éliminera donc dans un premier temps les effets liés à la situation macroéconomique ainsi qu'aux politiques et aux institutions. Faute de quoi on risquerait d'introduire un biais à la hausse dans l'impact estimé de l'emploi des seniors sur l'emploi des jeunes, et donc d'accroître la probabilité de conclure à la complémentarité des jeunes et des seniors sur le marché du travail. Cela étant, si les variables représentatives de ces facteurs et les effets fixes par pays permettent sans doute de corriger en partie le biais de variable omise, il est probable qu'ils ne le suppriment pas tout à fait. C'est pourquoi on adopte dans un second temps une approche par variable instrumentale consistant à utiliser l'espérance de vie à 65 ans pour estimer leur taux d'emploi. La validité de cet instrument tient au fait que l'espérance de vie n'est pas corrélée avec le taux d'emploi des jeunes alors qu'elle a un bon pouvoir explicatif pour celui des personnes âgées³⁰. Un effet négatif du taux d'emploi des travailleurs âgés sur le taux d'emploi des jeunes s'interprète comme un effet d'éviction, alors qu'un coefficient positif véhicule le message que les deux catégories sont complémentaires. Pour plus de précisions sur la méthode utilisée, voir l'encadré 1.5.

Encadré 1.5. Comment estimer l'impact du taux d'emploi des travailleurs âgés sur celui des jeunes

L'impact du taux d'emploi des seniors sur celui des jeunes est estimé à l'aide du modèle standard suivant à effets fixes :

$$e_{it}^{15-24} = \beta_1 e_{it}^{55-64} + \sum_{x=1}^X \gamma_x X_{it} + u_i + u_t + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

où e_{it}^{15-24} fait référence au taux d'emploi des jeunes âgés de 15 à 24 ans dans le pays i pendant l'année t . La variable indépendante clé de la régression est e_{it}^{55-64} , qui représente le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans. Le vecteur X comprend un ensemble de facteurs qui varient selon les pays et les périodes et qui peuvent avoir un effet sur les taux d'emploi des jeunes et des personnes âgées. Les variables utilisées pour neutraliser les effets de ces facteurs sont les suivantes : situation du marché du travail (PIB par habitant, croissance du PIB, taux de chômage et indice des prix des logements), politiques et institutions (protection de l'emploi des travailleurs permanents, générosité des prestations de chômage et couverture des conventions collectives), composition de l'emploi des jeunes et des seniors par niveau de formation (parts respectives des travailleurs moyennement qualifiés et très qualifiés par groupe d'âge). u_i représente un effet fixe par pays qui élimine les effets de facteurs non observables influençant à la fois l'emploi des seniors et l'emploi des jeunes mais ne variant pas dans le temps. u_t représente une série complète de variables indicatrices temporelles qui rendent compte de l'influence des évolutions macroéconomiques communes à tous les pays.

Bien que le modèle à effets fixes présenté ci-dessus élimine déjà une grande partie des variations observées et non observées qui influent sur l'emploi des jeunes et des seniors, il est malgré tout possible que les résultats soient déterminés par des facteurs non observés, liés à l'action des pouvoirs publics ou à la conjoncture économique, qui influencent de la même façon l'emploi des seniors et l'emploi des jeunes et induisent donc un biais à la hausse dans l'impact estimé du premier sur le dernier. Pour résoudre ce problème, l'équation (1) est également calculée selon une approche instrumentale en deux étapes qui utilise l'espérance de vie à 65 ans pour estimer le taux d'emploi des travailleurs âgés. Cet instrument a des chances d'être valide car il a un bon pouvoir de prédiction pour l'emploi des travailleurs âgés et n'est probablement pas corrélé avec l'emploi des jeunes.

Dans la mesure où, pendant les récessions, les demandeurs d'emploi sont nombreux pour une offre d'emplois limitée, on pourrait s'attendre à ce que les risques d'éviction soient plus importants au moment où la demande de main-d'œuvre est déprimée. Afin de déterminer si la relation entre l'emploi des seniors et l'emploi des jeunes évolue au cours du cycle économique ou a changé depuis le début de la crise financière mondiale, on a réestimé le modèle empirique en tenant compte des variations du coefficient en temps normal (avant la crise) et en période de récession (depuis le début de la crise financière mondiale). Plus particulièrement, on a complété l'équation (1) par une variable indicatrice D , qui est égale à 1 en période de récession (depuis le début de la crise financière mondiale), sinon à zéro, et par un terme d'interaction entre l'emploi des travailleurs âgés et la variable indicatrice de la récession (crise). Ce modèle est représenté par l'équation (2) ci-dessous :

$$e_{it}^{15-24} = \beta_1 e_{it}^{55-64} + \beta_2 D_{it} + \beta_3 e_{it}^{55-64} D_{it} + \sum_{x=1}^X \gamma_x X_{it} + u_i + u_t + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

Les résultats montrent qu'en moyenne dans les pays de l'OCDE les hausses du taux d'emploi des seniors vont de pair avec des hausses du taux d'emploi des jeunes ou bien n'ont aucun effet sur celui-ci. La régression de référence, présentée dans la colonne 1 du tableau 1.1, tente d'isoler le rôle des facteurs contaminants en incluant des variables visant à neutraliser les différences en termes de situation macroéconomique, de politiques et d'institutions ainsi que la composition de l'emploi des seniors et des jeunes par niveau de formation, et des effets fixes par pays invariants dans le temps pour contrôler les différences non observées constantes dans le temps. Les résultats indiquent qu'une progression de 1 % de l'emploi des travailleurs âgés entraîne sur le long terme une hausse de 0.3 % de l'emploi des jeunes. Afin de tenir compte de la corrélation possible de l'emploi des seniors avec un quelconque facteur omis qui influencerait également l'emploi des jeunes, l'emploi des seniors est ensuite estimé en prenant comme instrument l'espérance de vie à 65 ans. Le coefficient associé au taux d'emploi des seniors, noté dans la colonne 4 du tableau 1.1, devient alors négatif, mais il est beaucoup plus faible et l'effet n'est plus statistiquement significatif : en d'autres termes, les hausses du taux d'emploi des seniors n'ont pas d'impact sur le taux d'emploi des jeunes.

Tableau 1.1. **Impact de l'emploi des seniors sur l'emploi des jeunes**

25 pays de l'OCDE, 1997-2011, variable dépendante : taux d'emploi des jeunes

	Régressions avec effets fixes			Régressions avec variable instrumentale ^a		
	1	2	3	4	5	6
Emploi des 55-64 ans (en log)	0.33*** (0.05)	0.34*** (0.06)	0.33*** (0.06)	-0.18 (0.32)	-0.14 (0.33)	-0.22 (0.33)
Variable crise		1.08 (1.77)			1.99 (2.04)	
Variable récession			-0.31 (0.99)			-0.280 (1.10)
Emploi des 55-64 ans (en log) * variable crise		-0.01 (0.03)			-0.04 (0.03)	
Emploi des 55-64 ans (en log) * variable récession			0.02 (0.02)			0.01 (0.02)
Variables de contrôle ^b	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Variables indicatrices par pays	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Variables indicatrices temporelles	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Nombre d'observations	241	241	241	241	241	241
R ²	0.99	0.99	0.99	0.99	0.99	0.99


Les erreurs types robustes sont indiquées entre parenthèses.

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

a) L'espérance de vie à 65 ans sert d'instrument pour le taux d'emploi des seniors.

b) Les variables de contrôle incluent le PIB par habitant (en log), le taux de croissance annuel du PIB, le taux de chômage, l'indice des prix des logements, l'indice de la protection de l'emploi des travailleurs permanents, le taux de remplacement net moyen des prestations de chômage et la couverture des conventions collectives, les parts respectives des travailleurs moyennement qualifiés et très qualifiés dans l'emploi des seniors et des jeunes.

Source : Estimations de l'OCDE d'après les enquêtes nationales sur la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874278>

Rien n'indique que la relation entre l'emploi des seniors et celui des jeunes soit très différente pendant les périodes de récession, ni qu'elle ait évolué depuis le début de la crise financière mondiale. C'est ce que montrent les colonnes 2, 3, 5 et 6 du tableau 1.1. Les coefficients estimés pour les termes d'interaction entre le taux d'emploi des seniors et la variable indicatrice de la crise financière, et entre le taux d'emploi des seniors et la variable indicatrice des récessions, sont très faibles et statistiquement non significatifs. De plus, le coefficient correspondant au taux d'emploi des travailleurs âgés est inchangé.

Investir dans des stratégies qui améliorent les taux d'emploi à tous les âges

En bref, comme la plupart des travaux précédents, les estimations actuelles n'apportent aucun élément permettant de conclure que la hausse du taux d'emploi des travailleurs âgés réduit les possibilités d'emploi pour les jeunes. Il semble en effet que les résultats des jeunes sur le marché du travail n'aient pas pâti de la hausse de l'emploi des seniors depuis le début des années 2000. Par conséquent, l'adoption de mesures encourageant activement les travailleurs âgés à se retirer définitivement du marché du travail serait non seulement coûteuse pour les finances publiques, mais également inefficace pour remédier au problème que pose la persistance d'un fort taux de chômage parmi les jeunes. De plus, dans un contexte de vieillissement rapide de la population, le recours aux dispositifs de retraite anticipée mettrait en péril la viabilité des systèmes de sécurité sociale et augmenterait le risque d'avoir à réduire la générosité de leurs prestations dans l'avenir.

Il serait donc préférable que les gouvernements optent pour des mesures cohérentes et complémentaires dans le but d'améliorer les perspectives d'emploi des jeunes comme des personnes âgées, en particulier :

- Les *réformes structurelles* propices à croissance peuvent avoir des effets bénéfiques sur l'emploi aussi bien pour les jeunes que pour les personnes âgées, notamment celles qui cherchent à rééquilibrer le système de protection de l'emploi entre les différents types de contrat dans les pays caractérisés par un marché du travail dual où l'emploi permanent bénéficie d'une forte protection et l'emploi temporaire est très développé (voir le chapitre 2 pour plus de détails).
- Les *politiques actives du marché du travail* peuvent aider les jeunes et les travailleurs âgés qui se heurtent à des difficultés particulières pour trouver ou conserver un emploi. Il arrive ainsi que des jeunes ou des seniors ne reçoivent pas toute l'attention voulue de la part des agences pour l'emploi soit parce qu'ils ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier de l'assurance chômage (jeunes), soit parce qu'ils sont exemptés de recherche d'emploi (seniors). La formation et les stages d'insertion peuvent jouer un rôle important pour aider les jeunes en difficulté à prendre pied sur le marché du travail, tandis qu'une aide effective à la recherche d'emploi peut s'avérer décisive pour le retour au travail des chômeurs âgés. Les pouvoirs publics doivent faire en sorte qu'aucun groupe ne soit exclu des services de l'emploi (voir le chapitre 3 pour une analyse détaillée des systèmes d'activation et des politiques actives du marché du travail dans quelques pays de l'OCDE).
- Une approche innovante consisterait à investir dans la mise en place de *partenariats intergénérationnels* effectifs entre jeunes et seniors. Ces dispositifs visent en général à renforcer les complémentarités professionnelles entre les deux groupes de travailleurs en encourageant : i) les transferts de compétences ; et ii) la création d'emplois pour les jeunes et le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés. Un certain nombre de pays de l'OCDE ont récemment pris des initiatives en faveur des partenariats intergénérationnels (voir l'encadré 1.6). Bien que l'on ne sache peu sur l'efficacité de ces dispositifs au regard de leurs objectifs, ils sont peu susceptibles d'avoir eu à ce jour un impact décisif (Parlement européen, 2013). Cela étant, ils favorisent une culture de coopération entre les générations, et c'est peut-être là leur principal mérite.

Encadré 1.6. Des partenariats intergénérationnels efficaces

Cet encadré présente un certain nombre de mesures prises récemment dans quatre pays de l'OCDE en vue de promouvoir les partenariats intergénérationnels. Ces partenariats visent à renforcer les complémentarités professionnelles entre les jeunes et les seniors en favorisant, d'une part, les transferts de compétences (connaissances spécifiques à l'entreprise dans le cas des seniors, motivation et esprit d'entreprise dans le cas des jeunes) et, de l'autre, la création d'emplois pour les jeunes et le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés. En pratique, les mesures visant à promouvoir les partenariats intergénérationnels prennent le plus souvent la forme de subventions spéciales à l'embauche ou de dispositifs de travail partagé.

- En 2005, les autorités fédérales de la *Belgique* ont promulgué la loi relative au Pacte de solidarité entre les générations. L'objectif initial du pacte était de proposer des mesures exclusivement centrées sur la fin de carrière, mais un nouveau volet concernant l'emploi des jeunes est venu s'y ajouter à la demande des syndicats. Le pacte de solidarité entre les générations comporte désormais trois volets : vieillissement actif, dispositions ayant trait à la sécurité sociale et travail des jeunes. Il comprend par exemple des mesures qui visent à faciliter le recrutement des jeunes non qualifiés et d'autres destinées à promouvoir la poursuite de l'activité au-delà de l'âge de la retraite. Récemment, le Conseil supérieur de l'emploi a procédé à une évaluation d'un grand nombre de mesures contenues dans le pacte. Ses principales conclusions sont que leurs effets sur le vieillissement actif sont minimales et que 16 d'entre elles n'ont pas (encore) été pleinement exécutées (Conseil supérieur de l'emploi, 2012).
- En *France*, le gouvernement a lancé le « contrat de génération » en 2013. L'idée de base de cette nouvelle mesure est que l'on peut accentuer la complémentarité entre l'emploi de jeunes et celui des travailleurs âgés en favorisant les transferts de connaissances entre générations au sein de l'entreprise. Le contrat de génération subventionne les petites et moyennes entreprises (moins de 300 salariés) qui signent des contrats de travail permanents avec des jeunes de moins de 26 ans tout en garantissant pour chacun d'eux le maintien en activité d'un travailleur âgé de 57 ans ou plus ou l'embauche d'une personne de plus de 55 ans. Le montant de l'aide est de 4 000 EUR par an pendant trois ans. Les entreprises de taille moyenne (50 à 300 salariés) doivent négocier au préalable un accord collectif au titre du contrat de génération pour pouvoir bénéficier de la subvention, mais les petites entreprises n'ont pas à remplir cette condition. Bien que l'aide ne cible pas spécifiquement les moins qualifiés, elle est relativement plus importante pour les bas salaires puisqu'il s'agit d'une somme forfaitaire ne dépendant pas des salaires. Les grandes entreprises (300 salariés et plus) n'ont pas droit à la subvention mais sont tenues de conclure un accord collectif portant sur le contrat de génération et d'élaborer un plan d'action (pour plus de détails, voir : <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/>).
- En *Italie*, un programme en place depuis 2007 encourage la conclusion d'accords de solidarité entre les générations (L. 296 du 27/12/2006 – *Legge finanziaria* 2007). Son but est de promouvoir simultanément l'embauche de jeunes chômeurs âgés de 25 à 29 ans et le maintien en activité de travailleurs âgés. Dans ce cas, le partage du travail s'opère par la transformation des contrats à temps plein des seniors de plus de 55 ans en contrats à temps partiel et par la création concomitante d'emplois à temps partiel pour les chômeurs âgés de moins de 25 ans ou de moins de 30 ans s'ils possèdent un diplôme universitaire.
- En *Espagne*, la stratégie pour l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes 2013-16 comprend entre autres mesures une subvention destinée aux partenariats intergénérationnels. Il s'agit d'une nouvelle aide à l'embauche destinée aux jeunes entrepreneurs qui recrutent un chômeur de longue durée âgé de 45 ans ou plus sur un contrat à durée indéterminée ou sur un contrat d'une durée d'au moins 18 mois. La subvention prend la forme d'une réduction de 100 % des cotisations de sécurité sociale pendant la première année du contrat.

Conclusions

Compte tenu de la faiblesse actuelle et prévue du marché du travail dans la zone OCDE, la priorité des pouvoirs publics doit être de soutenir la demande globale. Les politiques monétaires doivent rester accommodantes. De nombreux pays de l'OCDE doivent également assainir leurs finances publiques. Il importe toutefois que le rythme de l'ajustement soit adapté à chaque situation de manière à éviter un resserrement excessif.

Compte tenu des contraintes budgétaires et de la situation difficile du marché du travail, il est également indispensable de définir de manière appropriée les priorités en matière d'emploi, en utilisant le plus efficacement possible les ressources disponibles. Cela signifie tout d'abord qu'il faut préserver les moyens nécessaires pour mettre en œuvre des politiques actives du marché du travail efficaces et, dans la mesure du possible, les renforcer en fonction des besoins du marché du travail. Comme il était indiqué l'an dernier dans les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (chapitre 1, OCDE, 2012), la forte diminution des ressources consacrées à chaque chômeur à la recherche d'un emploi depuis le début de la crise financière est une importante source de préoccupation. En effet, en aidant moins la recherche active d'emploi, on risque non seulement de contribuer au découragement des chômeurs et à leur retrait du marché du travail, de nature à aggraver les difficultés existantes sur le marché du travail, mais aussi de compromettre les possibilités de croissance économique à long terme. Comme le soulignait le chapitre 1 de la précédente édition, ce sont les jeunes et les travailleurs peu qualifiés qui ont été les plus durement touchés par la crise ; ils devraient par conséquent être au cœur d'un dispositif renforcé de mesures visant à favoriser leur retour à l'emploi ou à améliorer leur employabilité (voir également le chapitre 3 à ce sujet).

Pour les pouvoirs publics, bien définir les priorités signifie également résister aux pressions qu'ils peuvent subir pour prendre des mesures qui encouragent activement les travailleurs âgés à se retirer du marché du travail. En effet, compte tenu de la situation toujours très difficile des jeunes en matière d'emploi dans beaucoup de pays de l'OCDE, les pouvoirs publics risquent de faire l'objet de pressions pour favoriser la retraite anticipée dans l'espoir de libérer des emplois pour les jeunes. Ces pressions peuvent être accentuées par l'idée fautive selon laquelle l'amélioration de la situation des seniors sur le marché de l'emploi se serait en quelque sorte produite au détriment de l'emploi des jeunes. Le présent chapitre fournit de nouveaux éléments qui montrent que les bons résultats des seniors au cours de la décennie écoulée n'ont aucun lien avec la dégradation de l'emploi des jeunes, et que les stratégies qui encouragent les travailleurs âgés à cesser leur activité ne parviendront pas à régler le problème du chômage élevé et persistant que l'on observe actuellement (sans parler de leur coût pour les finances publiques). Il est donc rassurant de constater que les pouvoirs publics semblent avoir jusqu'à présent résisté aux pressions les incitant à prendre des mesures en faveur de la retraite anticipée. Au lieu de conforter l'idée, dans l'opinion publique, que les jeunes et les seniors sont en compétition pour une quantité fixe d'emplois, les gouvernements devraient opter pour une stratégie qui permette d'améliorer les perspectives d'emploi des uns et des autres.

Il se peut aussi que la crise économique et la situation difficile du marché du travail accentuent le besoin de réformes structurelles dans certains pays de l'OCDE où de telles mesures pourraient avoir des effets positifs à long terme sur la croissance et sur l'emploi. De fait, la crise et les besoins d'assainissement budgétaire qui en ont découlé semblent avoir déjà joué un rôle important de catalyseur des réformes structurelles, en particulier

dans les pays où celles-ci étaient le plus nécessaires (OCDE, 2013b ; chapitre 2 de la présente édition consacré aux réformes de la législation sur la protection de l'emploi). Cependant, il faut savoir que les effets bénéfiques des réformes structurelles mettent du temps à se matérialiser et qu'il peut y avoir des coûts de transition élevés selon la nature spécifique des mesures et le moment où elles sont appliquées. Hormis leurs effets redistributifs, cet aspect des réformes structurelles est l'une des raisons importantes pour lesquelles il est souvent difficile de les mettre en œuvre dans la pratique. C'est pourquoi il importe de bien tenir compte des éventuels coûts de transition lors de la conception des réformes structurelles.

Notes

1. Les écarts de production sont difficiles à estimer et font l'objet d'un degré d'incertitude élevé car ils ne sont directement observables. La méthode généralement suivie par l'OCDE dans ses travaux en la matière se fonde sur une fonction de production agrégée, qui prend en compte le stock de capital, les variations de l'offre de main-d'œuvre, la productivité des facteurs et les « taux de chômage non accélérateurs de l'inflation » (NAIRU). Pour plus de précisions, voir Beffy et al. (2006).
2. Contrairement à la définition adoptée dans les précédentes éditions des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, le déficit d'emplois s'entend ici par rapport à la tendance historique de l'emploi mesurée par l'« emploi potentiel » et non par rapport à l'évolution effective de la population d'âge actif. Si l'on utilise ici une définition légèrement différente du déficit d'emplois, c'est parce que celle-ci prend en compte les tendances structurelles tant de l'emploi que de la population et que du point de vue conceptuel elle cadre avec les définitions de l'écart de production et du NAIRU et avec les prévisions à court terme de l'OCDE utilisées dans ce chapitre. La méthode employée ici et celle des éditions précédentes des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* donnent des résultats très similaires.
3. Pour les valeurs absolues du déficit d'emploi, se reporter au tableau 1.A2.1 de l'annexe consultable en ligne (OCDE, 2013a).
4. Il est à noter que les mesures du coût unitaire de la main-d'œuvre considèrent uniquement le coût de la main-d'œuvre et ne prennent donc pas en compte le coût du capital qui est également important pour comprendre les différences de compétitivité-coûts entre pays. Il faut également savoir, lorsque l'on utilise les coûts unitaires de main-d'œuvre comme mesures de la compétitivité internationale, que les fluctuations des taux de change ne sont pas prises en compte.
5. Il faut cependant interpréter ces tendances avec prudence. Outre le fait qu'elles reflètent les tendances de la compétitivité-coûts (en termes de coûts du travail par unité de production), les variations des coûts unitaires de main-d'œuvre peuvent aussi refléter des effets de composition qui sont liés aux changements dans la composition de l'emploi et dans la structure économique. Elles peuvent aussi traduire des différences dans le rôle joué par les ajustements de la durée du travail et par la rétention de main-d'œuvre dans l'ajustement global du marché du travail.
6. On se concentre principalement sur les salaires des travailleurs à *temps plein* de manière à pouvoir faire abstraction des changements dans la durée du travail et de contrôler, du moins en partie, les variations dans la structure de l'emploi qui ont pu intervenir pendant la période examinée.
7. La Grèce, l'Irlande et le Portugal se démarquent à cet égard. Dans ces pays, on a observé une réduction importante de la dispersion salariale au bas de la distribution, tandis que la dispersion des salaires a été stable ou a augmenté dans la partie supérieure, ce qui caractérise un phénomène de polarisation des salaires.
8. Le revenu marchand des ménages représente la somme des revenus du capital et du travail perçus par les ménages, avant impôts et prestations, ajustée en fonction de la taille du ménage.
9. Les migrants ont également été touchés de façon disproportionnée par la crise financière mondiale. Ainsi, le taux de chômage des travailleurs nés à l'étranger a augmenté de 5 points de pourcentage entre 2008 et 2012, alors que la hausse a été de 3 points au cours de la même période pour les travailleurs autochtones.
10. L'importance de la baisse du taux d'activité par rapport à la hausse du taux de chômage chez les *jeunes* donne aussi à penser que l'augmentation du taux chômage des jeunes au lendemain de la crise financière mondiale reflète bien plus une baisse d'activité qu'une progression du chômage.

11. Comme nous le verrons plus en détail ci-après, de nombreux gouvernements ont dans le passé pris des mesures visant à inciter les travailleurs âgés à se retirer du marché du travail, en facilitant l'accès aux régimes de préretraite ou d'invalidité.
12. Les périodes de ralentissement qui couvrent plus d'une décennie sont attribuées à la décennie qui a connu l'essentiel de la baisse. Par conséquent, un grand nombre des récessions qui ont débuté à la fin des années 80 sont attribuées aux années 90 dans la pratique.
13. La présente analyse a besoin d'une longue série chronologique pour pouvoir comparer les épisodes de crise. Ces informations ne sont pas disponibles par groupe de qualification pour la majorité des pays de l'OCDE.
14. Il confirme que, pour l'ensemble de la population en âge de travailler, l'impact de la crise financière mondiale en termes d'emploi a été l'un des plus forts depuis les récessions des années 70.
15. Les résultats de l'ensemble des pays pour lesquels on dispose de données sont présentés dans le graphique 1.A2.4 de l'annexe en ligne au présent chapitre (OCDE, 2013a).
16. La variation des taux d'invalidité autodéclarés en Finlande semble trop importante pour être uniquement due à une évolution de la santé de la population. Elle peut éventuellement s'expliquer par le fait que les réponses des individus se fondent sur leur état de santé officiel dans les systèmes administratifs plutôt qu'uniquement sur leur propre perception de leur capacité physique ou mentale à travailler. Même si le nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité a baissé en Finlande et en Pologne sur la période 2001-11, ce n'est qu'en Pologne que cette réduction a été suffisamment importante pour contribuer aux variations observées des taux d'invalidité autodéclarés (OCDE, 2010b).
17. Pour un examen complet, voir OCDE (2006b).
18. Blondal et Scarpetta (1998) et Duval (2004) analysent aussi les taux d'imposition implicites sur la poursuite de l'activité dans les pays de l'OCDE. Leurs études montrent que ces impôts implicites ont tendance à être élevés dans les pays de l'Europe continentale par rapport aux pays anglophones, aux pays nordiques, au Japon et à la Corée. Elles indiquent également que les impôts implicites réduisent considérablement le taux d'activité des travailleurs âgés. Certains éléments indiquent également que des programmes d'assurance invalidité et d'assurance chômage ont été utilisés, de fait, comme des régimes de préretraite.
19. Même si l'intention était d'aider un groupe particulièrement vulnérable, de nombreux éléments d'observation permettent aujourd'hui de dire que l'état de santé des travailleurs partiellement handicapés a en fait tendance à se détériorer lorsqu'ils se mettent ou restent en invalidité au lieu de poursuivre ou de reprendre leur activité (OCDE, 2010b).
20. De nouvelles estimations effectuées dans le contexte du présent chapitre n'ont pas mis en évidence d'effet significatif des taux d'imposition implicites sur l'évolution de l'emploi et de l'activité chez les travailleurs âgés à la suite de grandes récessions économiques.
21. Cette question sera examinée plus en détail dans la section 3 du présent chapitre.
22. Coile et Levine (2013) montrent pour les États-Unis que les récessions économiques favorisent les départs à la retraite, mais seulement à partir de 62 ans, âge d'ouverture des droits aux pensions de la sécurité sociale pour les travailleurs. La générosité de l'assurance chômage ne semble pas avoir d'impact sur les départs à la retraite. Cela donne à penser que l'assurance chômage n'aide guère les travailleurs âgés qui perdent leur emploi à reporter l'échéance de la retraite, mais que les pensions de vieillesse jouent en revanche un rôle important en leur permettant d'affronter les crises économiques.
23. En outre, l'Espagne a adopté récemment une série de réformes de la retraite anticipée. Le système de préretraite a été modifié début 2013 de manière à retarder l'âge effectif du départ à la retraite et à encourager la poursuite de l'activité à un âge plus avancé. Les prestations de chômage destinées aux travailleurs âgés ont été réformées en 2012. L'indemnité spécifique d'assistance chômage pour les travailleurs de plus de 45 ans a été supprimée et l'indemnité d'assistance chômage pour les travailleurs de plus de 52 ans a été transformée et n'est désormais ouverte qu'à partir de 55 ans. Au Portugal, les dispositifs de retraite anticipée sont suspendus, à quelques exceptions près, depuis 2012 et le resteront au moins jusqu'en 2014.
24. Une étude récente du Parlement européen (2013) aboutit à la même conclusion.
25. Les résultats de cette décomposition pour la moyenne OCDE, mais aussi par pays, sont présentés dans le graphique 1.A2.5 de l'annexe en ligne du présent chapitre (OCDE, 2013a).

26. Étant donné que l'analyse se fonde ici sur des tranches d'âge, des effets de composition relatifs à l'âge peuvent également intervenir, notamment à court terme. Il est toutefois peu probable que de tels effets aient beaucoup d'influence à moyen et long terme.
27. Les progrès de longue période réalisés en matière d'intensité du travail et de sécurité de l'emploi, deux déterminants importants du stress au travail et de la santé mentale, auraient également joué un rôle dans ce domaine. Même s'il existe peu de données systématiques sur l'évolution de l'intensité du travail et de la sécurité de l'emploi, la plupart des informations disponibles semblent indiquer une hausse des niveaux d'intensité et une baisse de la sécurité de l'emploi, ce qui aurait plutôt tendance à faire avancer l'âge effectif du départ à la retraite.
28. Il est utile de noter que les variations potentielles du patrimoine-retraite concernent principalement les pays où une part importante des cotisations de retraite s'effectue sur des fonds gérés. Dans les pays où les régimes de retraite sont pour la plupart des plans à prestations définies, la question ne se pose pas.
29. Voir Parlement européen (2013) pour un tour d'horizon complet des publications.
30. Munnell et Wu (2012) utilisent un instrument similaire fondé sur le taux de mortalité des travailleurs âgés.

Bibliographie

- Beffy, P.O., P. Ollivaud et P. Richardson et F. Sédillot (2006), « New OECD Methods for Supply-side and Medium-term Assessments: A Capital Services Approach », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 482, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/628752675863>.
- Blöndal, S. et S. Scarpetta (1998), « The Retirement Decision in OECD Countries », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 202, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/565174210530>.
- Bouis, R., O. Causa, L. Demmou, R. Duval et A. Zdzienicka (2012), « The Short-Term Effects of Structural Reforms: An Empirical Analysis », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 949, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k9csvgk4d56d-en>.
- Cerra, V. et S.C. Saxena (2008), « Growth Dynamics: The Myth of Economic Recovery », *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 98, n° 1, pp. 439-457.
- Coile, C.C. et P.B. Levine (2013), « Labor Market Shocks and Retirement: Do Government Programs Matter? », *Journal of Public Economics*, à paraître.
- Coile, C.C. et P.B. Levine (2011), « The Market Crash and Mass Layoffs: How the Current Economic Crisis May Affect Retirement », *B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, vol. 11, n° 1, Berkeley Electronic Press, p. 22.
- Conseil supérieur de l'emploi (2012), *Rapport 2012*, www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=36948.
- Duval, R. (2004), « Comportement de départ à la retraite dans les pays de l'OCDE : L'impact des systèmes de pension de vieillesse et d'autres programmes de transferts sociaux », *Revue économique de l'OCDE*, vol. 2003/2, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_studies-v2003-art8-fr.
- Duval, R., M. Eris et D. Furceri (2011), « The Effects of Downturns on Labour Force Participation: Evidence and Causes », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 875, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5kg9q0nmbws8-en>.
- Gruber, J. et K. Milligan (2010), « Do Elderly Workers Substitute for Younger Workers in the United States? », *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, National Bureau of Economic Research (NBER), pp. 345-360.
- Gruber, J. et D.A. Wise (eds.) (2010), « Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment », University of Chicago Press, Chicago, États-Unis et Londres.
- Guichard, S. et E. Rusticelli (2011), « Reassessing the NAIRUs After the Crisis », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 918, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5kg0kp712f6l-en>.
- Gustman, A.L., T.L. Steinmeier et N. Tabatabai (2011), « How Did the Recession of 2007-2009 Affect the Wealth and Retirement of the Near Retirement Age Population in the Health and Retirement Study? », *NBER Working Paper Series*, n° 17547, Cambridge, États-Unis.
- Jorda, O. (2005), « Estimation and Inference of Impulse Responses by Local Projections », *American Economic Review*, vol. 95, n° 1, pp. 161-182.

- Kalwij, A., A. Kapteyn et K. de Vos (2010), « Retirement of Older Workers and Employment of the Young », *De Economist*, vol. 158, n° 4, pp. 341-359.
- McFall, B.H. (2011), « Crash and Wait? The Impact of the Great Recession on the Retirement Plans of Older Americans », *American Economic Review*, vol. 101, n° 3, pp. 40-44.
- Munnell, A. et A. Yanyuan Wu (2012), « Will Delayed Retirement by the Baby Boomers Lead to Higher Unemployment Among Younger Workers? », *Working Paper 2012-22*, Center for Retirement Research at Boston College, Boston.
- OCDE (2013a), « Tous concernés ? L'expérience des différents groupes sur le marché du travail au lendemain de la crise », Documentation complémentaire sur le chapitre 1 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, consultable en ligne à l'adresse www.oecd.org/emploi/perspectives.
- OCDE (2013b), *Réformes économiques 2013 : Objectif croissance*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/growth-2013-fr>.
- OCDE (2013c), « La crise resserre les revenus et met la pression sur l'inégalité et la pauvreté dans la zone OCDE », Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/fr/social/inequality.htm.
- OCDE (2013d), *Perspectives des migrations internationales 2013*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2013-fr.
- OCDE (2013e), *Perspectives économiques*, vol. 93, n° 1, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2013-1-fr.
- OCDE (2012a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-fr.
- OCDE (2012b), *Mal-être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264124561-fr>.
- OCDE (2011a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2011-fr.
- OCDE (2011b), *Panorama des pensions 2011 : Les systèmes de retraite dans les pays de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-fr.
- OCDE (2010a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : Sortir de la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-fr.
- OCDE (2010b), *Maladie, invalidité et travail : Surmonter les obstacles – Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264088870-fr>.
- OCDE (2009), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2009 : Faire face à la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2009-fr.
- OCDE (2006a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2006 : Stimuler l'emploi et les revenus*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2006-fr.
- OCDE (2006b), *Vivre et travailler plus longtemps*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264035898-fr>.
- Parlement européen (2013), « Combining the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Older Workers », IP/A/EMPL/ST/2012-04, avril 2013.
- Richardson, P., L. Boone, C. Giorno, M. Meacci, D. Rae et D. Turner (2000), « The Concept, Policy Use and Measurement of Structural Unemployment: Estimating a Time Varying NAIRU Across 21 OECD Countries », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 250, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/785730283515>.
- Vestad, O.L. (2013), « Early Retirement and Youth Employment in Norway », Document présenté à la troisième Conférence SEEK, 25-26 avril, Mannheim.

Références des bases de données

- OCDE (2013a), « Perspectives économiques de l'OCDE n° 93 », *Perspectives économiques de l'OCDE : statistiques et projections* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00655-fr> (extrait le 30 mai 2013).
- OCDE (2013b), « Gains : Rapport inter-décile des gains bruts », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00302-fr> (extrait le 15 mai 2013).

OCDE (2013c), « Distribution des revenus », *Statistiques de l'OCDE sur les prestations et questions sociales* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00654-fr> (extrait le 15 mai 2013).

OCDE (2013d), *Statistiques de l'OCDE sur les dépenses sociales* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/socx-data-fr> (extrait le 15 mai 2013).

OCDE (2013e), « Main-d'œuvre : Statistiques sur le marché du travail », *Principaux indicateurs économiques* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00046-fr> (extrait le 15 mai 2013).

ANNEXE 1.A1

Évolutions récentes et prévues du marché du travail

Tableau 1.A1.1. Évolutions récentes et prévues dans les pays de l'OCDE^a

	Croissance réelle du PIB (variation en pourcentage par rapport à la période précédente)							Croissance de l'emploi (variation en pourcentage par rapport à la période précédente)						
	Moyenne 2005-08	2009	2010	2011	2012	Projections		Moyenne 2005-08	2009	2010	2011	2012	Projections	
						2013	2014						2013	2014
Amérique														
Chili	5.1	-0.9	5.8	5.9	5.5	4.9	5.3	2.8	0.0	7.4	5.0	1.8	1.0	1.2
Canada	2.2	-2.8	3.2	2.6	1.8	1.4	2.3	1.8	-1.6	1.4	1.5	1.2	1.0	1.3
Mexique	3.2	-6.0	5.3	3.9	3.9	3.4	3.7	1.6	0.5	1.1	2.2	3.3	2.4	2.7
États-Unis	1.8	-3.1	2.4	1.8	2.2	1.9	2.8	1.1	-3.8	-0.6	0.6	1.8	1.2	2.0
Asie														
Japon	1.0	-5.5	4.7	-0.6	2.0	1.6	1.4	0.3	-1.5	-0.3	-0.1	-0.3	0.2	-0.1
Corée	4.1	0.3	6.3	3.7	2.0	2.6	4.0	1.1	-0.3	1.4	1.7	1.8	0.8	1.3
Israël	5.2	1.1	5.0	4.6	3.2	3.9	3.4	3.7	2.0	3.5	3.0	3.2	2.0	2.7
Europe														
Autriche	2.8	-3.5	2.2	2.7	0.8	0.5	1.7	2.2	-0.3	0.5	1.2	1.0	-0.1	0.7
Belgique	2.1	-2.8	2.4	1.9	-0.3	0.0	1.1	1.5	-0.2	0.7	1.3	0.2	-0.2	0.0
République tchèque	5.7	-4.4	2.3	1.8	-1.2	-1.0	1.3	1.6	-1.4	-1.0	0.4	-0.3	-0.1	-0.1
Danemark	1.6	-5.7	1.6	1.1	-0.5	0.4	1.7	1.0	-2.9	-2.3	-0.1	-0.5	0.1	0.4
Estonie	5.4	-14.1	3.3	8.3	3.2	1.5	3.6	2.4	-9.2	-4.2	6.7	2.6	0.4	0.6
Finlande	3.2	-8.5	3.3	2.8	-0.2	0.0	1.7	1.7	-2.9	-0.4	1.1	0.4	-0.5	0.1
France	1.6	-3.1	1.6	1.7	0.0	-0.3	0.8	1.1	-1.0	0.2	0.3	0.1	-0.1	0.0
Allemagne	2.2	-5.1	4.0	3.1	0.9	0.4	1.9	0.8	0.1	0.6	1.4	1.1	0.4	0.5
Grèce	2.8	-3.1	-4.9	-7.1	-6.4	-4.8	-1.2	1.4	-1.1	-2.7	-6.8	-8.0	-5.7	-2.1
Hongrie	2.2	-6.7	1.3	1.6	-1.8	0.5	1.3	-0.1	-2.5	0.0	0.8	1.7	-0.2	0.3
Islande	4.8	-6.6	-4.1	2.9	1.6	1.9	2.6	3.4	-6.1	-0.3	0.3	1.1	0.8	1.0
Irlande	3.6	-5.5	-0.8	1.4	0.9	1.0	1.9	3.0	-8.2	-2.4	-1.8	-0.6	0.4	0.2
Italie	0.9	-5.5	1.7	0.5	-2.4	-1.8	0.4	1.1	-1.6	-0.6	0.3	-0.2	-1.1	-0.6
Luxembourg	4.0	-4.1	2.9	1.7	0.3	0.8	1.7	2.2	1.3	1.7	2.5	2.3	1.4	2.0
Pays-Bas	2.8	-3.7	1.6	1.1	-1.0	-0.9	0.7	1.3	-0.6	-0.4	0.6	-0.1	-0.8	-0.3
Norvège	1.9	-1.6	0.5	1.2	3.2	1.3	3.0	2.6	-0.6	0.1	1.4	2.0	1.5	1.4
Pologne	5.4	1.6	3.9	4.5	2.0	0.9	2.2	3.5	0.4	0.6	0.6	0.2	-0.4	-0.4
Portugal	1.1	-2.9	1.9	-1.6	-3.2	-2.7	0.2	0.4	-2.8	-1.5	-2.8	-4.2	-3.9	-1.3
République slovaque	7.8	-4.9	4.4	3.2	2.0	0.8	2.0	2.9	-2.6	-2.1	1.5	-1.1	-0.8	0.3
Slovénie	5.0	-7.8	1.2	0.6	-2.3	-2.3	0.1	1.4	-1.5	-1.5	-3.1	-1.3	-2.1	-0.6
Espagne	3.0	-3.7	-0.3	0.4	-1.4	-1.7	0.4	2.9	-6.8	-2.3	-1.9	-4.5	-4.2	-1.6
Suède	2.6	-5.0	6.3	3.8	1.2	1.3	2.5	1.5	-2.1	0.5	2.3	0.6	0.7	0.8
Suisse	3.1	-1.9	3.0	1.9	1.0	1.4	2.0	1.8	0.4	0.5	2.2	1.1	0.7	1.0
Turquie	5.1	-4.8	9.2	8.8	2.2	3.1	4.6	1.9	0.4	6.0	6.6	2.9	1.9	2.2
Royaume-Uni	2.0	-4.0	1.8	1.0	0.3	0.8	1.5	0.8	-1.6	0.2	0.5	1.2	0.9	0.7
Océanie														
Australie	3.3	1.5	2.6	2.4	3.6	2.6	3.2	3.0	0.7	2.1	1.8	1.0	1.3	1.6
Nouvelle-Zélande	1.9	0.3	0.9	1.3	3.0	2.6	3.1	2.0	-1.1	0.7	1.6	0.0	0.2	1.5
Zone euro (15)^b	2.1	-4.3	1.9	1.5	-0.5	-0.6	1.1	1.4	-1.8	-0.4	0.1	-0.6	-1.0	-0.2
Total OCDE^b	2.2	-3.6	3.0	1.9	1.4	1.2	2.3	1.3	-1.8	0.3	1.0	1.0	0.5	1.0

Tableau 1.A1.1. **Évolutions récentes et prévues dans les pays de l'OCDE^a (suite)**

	Croissance de la population active (variation en pourcentage par rapport à la période précédente)							Taux de chômage (pourcentage de la population active)						
	Moyenne 2005-08	2009	2010	2011	2012	Projections		Moyenne 2005-08	2009	2010	2011	2012	Projections	
						2013	2014						2013	2014
Amérique														
Chili	2.2	3.4	4.2	3.9	1.1	1.0	1.1	8.0	10.8	8.1	7.1	6.4	6.5	6.5
Canada	1.5	0.7	1.0	1.0	1.0	0.9	1.0	6.3	8.3	8.0	7.5	7.3	7.1	6.9
Mexique	1.6	2.0	1.1	2.1	3.1	2.3	2.6	3.7	5.4	5.4	5.2	5.0	4.9	4.8
États-Unis	1.2	-0.1	-0.2	-0.2	0.9	0.6	1.4	5.0	9.3	9.6	8.9	8.1	7.5	7.0
Asie														
Japon	0.1	-0.4	-0.3	-0.6	-0.6	0.0	-0.1	4.1	5.0	5.0	4.6	4.3	4.2	4.1
Corée	1.0	0.2	1.5	1.4	1.6	0.8	1.2	3.4	3.6	3.7	3.4	3.2	3.3	3.2
Israël	2.2	4.0	2.2	1.7	3.0	2.4	2.2	9.7	9.5	8.3	7.1	6.9	7.2	6.8
Europe														
Autriche	1.9	0.7	0.1	0.9	1.2	0.3	0.7	4.5	4.8	4.4	4.1	4.3	4.7	4.7
Belgique	1.2	0.6	1.1	0.2	0.6	0.6	0.5	7.8	7.8	8.2	7.2	7.6	8.4	8.8
République tchèque	0.6	1.1	-0.4	-0.2	0.0	0.3	0.1	6.2	6.7	7.3	6.7	7.0	7.3	7.5
Danemark	0.5	-0.2	-0.8	0.0	-0.6	0.0	0.3	4.0	6.0	7.5	7.6	7.5	7.4	7.3
Estonie	1.3	-0.5	-0.8	1.4	-0.1	-0.1	0.2	6.0	13.9	16.8	12.5	10.1	9.7	9.3
Finlande	1.1	-0.9	-0.3	0.4	0.3	0.1	0.0	7.3	8.3	8.4	7.8	7.7	8.2	8.1
France	0.7	0.9	0.4	0.2	0.8	0.9	0.4	8.3	9.1	9.3	9.2	9.9	10.7	11.1
Allemagne	0.1	0.3	-0.1	0.3	0.6	0.1	0.2	9.0	7.4	6.8	5.7	5.3	5.0	4.8
Grèce	0.6	0.9	0.8	-1.0	0.0	-1.1	-1.3	8.7	9.5	12.5	17.7	24.2	27.8	28.4
Hongrie	0.3	-0.2	1.2	0.6	1.8	0.3	0.4	7.5	10.0	11.1	10.9	10.9	11.4	11.5
Islande	3.4	-1.8	0.1	-0.6	0.1	0.1	0.5	2.6	7.3	7.7	6.9	5.9	5.3	4.8
Irlande	3.4	-2.2	-0.1	-0.9	-0.6	-0.1	0.0	4.8	11.8	13.9	14.6	14.7	14.3	14.1
Italie	0.7	-0.5	0.1	0.3	2.3	0.4	0.0	6.8	7.8	8.4	8.4	10.6	11.9	12.5
Luxembourg	2.3	2.7	2.0	2.3	2.8	2.0	2.0	4.2	5.4	5.8	5.6	6.1	6.7	6.7
Pays-Bas	0.8	0.1	0.3	0.6	0.8	0.5	0.4	4.0	3.7	4.4	4.3	5.2	6.4	7.0
Norvège	2.2	0.0	0.5	1.1	1.9	1.6	1.5	3.2	3.1	3.5	3.2	3.1	3.2	3.3
Pologne	0.0	1.6	2.2	0.6	0.7	0.4	0.2	12.1	8.2	9.6	9.6	10.1	10.8	11.3
Portugal	0.6	-0.8	-0.1	-0.7	-0.9	-0.9	-0.8	7.7	9.5	10.8	12.7	15.6	18.2	18.6
République slovaque	0.4	0.2	0.6	0.5	-0.6	-0.1	0.3	12.6	12.1	14.4	13.5	14.0	14.6	14.7
Slovénie	0.9	0.0	0.0	-2.1	-0.6	-0.6	-0.6	5.4	5.9	7.2	8.2	8.8	10.2	10.3
Espagne	3.1	0.8	0.2	0.1	-0.2	-1.2	-0.6	9.3	18.0	20.1	21.6	25.0	27.3	28.0
Suède	1.2	0.2	0.8	1.4	0.8	1.0	0.7	6.8	8.3	8.6	7.8	8.0	8.2	8.1
Suisse	1.5	1.3	0.7	1.7	1.3	1.1	0.8	3.8	4.3	4.4	3.9	4.1	4.5	4.4
Turquie	1.9	3.9	3.5	4.1	2.3	2.4	2.1	10.3	13.7	11.7	9.6	9.0	9.4	9.3
Royaume-Uni	1.1	0.4	0.5	0.7	1.1	0.9	0.7	5.3	7.6	7.9	8.1	7.9	8.0	7.9
Océanie														
Australie	2.7	2.1	1.8	1.6	1.1	1.6	1.5	4.6	5.6	5.2	5.1	5.2	5.6	5.5
Nouvelle-Zélande	2.0	1.0	1.1	1.6	0.5	0.1	1.0	3.9	6.1	6.5	6.5	6.9	6.8	6.4
Zone euro (15)^b	1.0	0.3	0.2	0.2	0.7	0.1	0.0	8.0	9.4	9.9	10.0	11.2	12.1	12.3
Total OCDE^b	1.1	0.6	0.5	0.6	1.0	0.7	0.9	6.1	8.2	8.3	7.9	8.0	8.1	8.0

a) Les méthodes de prévision du Secrétariat de l'OCDE et les sources et concepts statistiques sur lesquels elles reposent sont exposées en détail dans le document « Sources et méthodes » des *Perspectives économiques de l'OCDE*, qui peut être téléchargé sur le site Internet de l'OCDE (www.oecd.org/fr/eco/sourcesmethodesdesperspectiveseconomiquesdelocde.htm).

b) Les agrégats sont calculés sur la base des coefficients de pondération du PIB de 2008 exprimés en parités de pouvoir d'achat de 2008 pour la croissance du PIB réel, des coefficients de pondération de l'emploi pour la croissance de l'emploi et des coefficients de pondération de la population active pour les taux de chômage.

Source : OCDE (2013), *Perspectives économiques de l'OCDE*, vol. 2013, n° 1, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/10.1787/eco_outlook-v2013-1-fr.



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874297>

Tableau 1.A1.2. **Dispositifs de retraite anticipée et dispositifs de préretraite dans le cadre des régimes d'assurance chômage**

A. Dispositifs de retraite anticipée			
	Appellation du régime dans la langue d'origine	Traduction en français	Source nationale
Autriche	Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer	Préretraite due à de longues périodes d'assurance	Base de données en ligne Bmask (www.bmask.gv.at/cms/site/search.html?rf=60&query=essoss&locator=CH0002&suche=\$bereich)
Belgique	Pension anticipée Salariés	-	Base de données en ligne ONEM (www.rva.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_stat/&Items=1&Language=FR)
République tchèque	Důchodové pojištění: Starobní předčasný o 3 roky	Assurance retraite pour les pensions de vieillesse réduites de façon permanente	Indicateurs de référence du travail et de la protection sociale (www.mpsv.cz/files/clanky/11645/brozura_EN_05.pdf)
	Důchodové pojištění: Starobní předčasný o 2 roky	Assurance retraite pour les pensions de vieillesse réduites de façon provisoire	
	Důchodové pojištění a nemocenská péče v ozbrojených silách: Předčasný starobní důchod	Pensions de vieillesse anticipées	
Estonie	Ennetähtaegne vanaduspension	Pension de retraite anticipée	Annuaire des statistiques (www.stat.ee/publication-download-pdf?publication_id=25642)
Finlande	Varhennettu vanhuuseläke	Pension de retraite anticipée	Base de données en ligne KELA (www.kela.fi/in/internet/english.nsf/NET/100702123749MH)
France	Préretraites ASFNE, CATS, CAATA, ARPE	-	DARES
	Retraites anticipées pour carrière longue (RA)	-	
Allemagne	Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit	Pension de retraite anticipée de l'État liée à des dispositifs liés au chômage ou au temps partiel	Deutsche Rentenversicherung (http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de/ForschPortalWeb/)
Hongrie	Korkedvezményes öregségi nyugdíjak	Retraite anticipée pour conditions de travail dangereuses	Almanac des statistiques (www.onyf.hu/en/?module=news&action=getfile&fid=11048&rand=e68807aadb7cc69a93807da51c286cc)
	Előrehozott öregségi nyugdíj	Pension de vieillesse anticipée	Almanac des statistiques (www.onyf.hu/en/?module=news&action=getfile&fid=11048&rand=e68807aadb7cc69a93807da51c286cc)
Italie	Prepensionamenti	Pension de retraite anticipée	Base de données en ligne INPS (www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/vig1/index01.jsp?CMDNAME=NAV571)
Corée	조기노령연금	Pension de vieillesse anticipée	
Luxembourg	CNAP : Pension de vieillesse anticipée	-	Base de données en ligne ESSPROS (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/social_protection/data)
Mexique	Retiro anticipado (ISSSTE)	Pension de retraite anticipée (ISSSTE)	Annuaire des statistiques ISSSTE cadre 2-1-7
Norvège	AFP – Avtalefestet pensjon	Pension contractuelle	Base de données en ligne StatBank (www.ssb.no/statistikkbanken/selecttable/hovedtabellHjem.asp?KortNavnWeb=nav_statres&CMSSubjectArea=sosiale-forhold-og-kriminalitet&PLanguage=1&checked=true)
Portugal	Pensão Antecipada de Velhice	Anticipated old age pension	Seguranca Social (www4.seg-social.pt)

Tableau 1.A1.2. **Dispositifs de retraite anticipée et dispositifs de préretraite dans le cadre des régimes d'assurance chômage** (suite)

B. Dispositifs de préretraite dans le cadre des régimes d'assurance chômage			
	Appellation du régime dans la langue d'origine	Traduction en français	Source nationale
Australie	Mature Age Allowance (MAA)	Pension de vieillesse	Statistiques FACHSIA n° 5-8
	Widow Allowance	Pension de veuvage	Série de données DEEWR Bluebook – données administratives Centrelink
Autriche	Übergangsgeld	Allocation de transition	Rapport BMASK « Bezieherinnen und Bezieher von ESSOSS-Sozialleistungen 2000-2010 »
	Sonderunterstützung Bergbau	Allocation spéciale pour le secteur minier	Rapport BMASK « Bezieherinnen und Bezieher von ESSOSS-Sozialleistungen 2000-2010 »
Belgique	Demandeurs d'emploi dispensés de recherche d'emploi indemnisés à partir de 50 ans (article 89)	-	Base de données en ligne ONEM (www.rva.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_stat/&Items=1&Language=FR)
Danemark	Efterlønsmodtagere	Pension de retraite anticipée	Base de données en ligne StatBank (www.statbank.dk/statbank5a/default.asp?w=1920)
Finlande	Työttömyyseläke	Indemnités de chômage	Base de données en ligne KELA (www.kela.fi/in/internet/english.nsf/NET/110702093243MH)
France	Demandeurs d'emploi dispensés de recherche d'emploi indemnisés	-	DARES
Allemagne	Vorruhestandsähnliche Regelungen	Chômeurs recevant une pension de préretraite ou des allocations similaires	Bundesagentur für Arbeit (http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Arbeitsmarktberichte/Jahresbericht-Arbeitsmarkt-Deutschland-Nav.html)
Irlande	Pre-retirement allowance (PRETA)	Allocation de préretraite	Statistiques sur les services sociaux 2007-2010, tableau B6
Luxembourg	Pension préretraite	-	Base de données en ligne ESSPROS (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/social_protection/data)
République slovaque	Predčasný starobný dôchodok	Retraite anticipée due au chômage	Base de données en ligne de l'assurance sociale (www.socpoist.sk/646/1614s)

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874316>

Chapitre 2

Protéger l'emploi, renforcer la flexibilité : un nouveau regard sur la législation sur la protection de l'emploi

Ce chapitre décrit la législation sur la protection de l'emploi (LPE) actuellement en vigueur dans les pays de l'OCDE et certaines économies émergentes (dont l'ensemble des pays du G20). Il présente également les estimations quantitatives les plus récentes, permettant des comparaisons entre pays, du degré de rigueur de la LPE. Ces estimations sont le fruit d'un travail complet d'actualisation des indicateurs de la LPE définis par l'OCDE, réalisé à l'aide d'une méthode de recueil des données plus fiable et en tenant compte de la législation, des conventions collectives et de la jurisprudence. Ce travail a par ailleurs conduit à une révision d'ampleur des séries chronologiques historiques de ces indicateurs. Ce chapitre décrit également différents modèles de protection de l'emploi rencontrés dans les pays de l'OCDE. Enfin, il montre que ces cinq dernières années ont été marquées par une tendance évidente à un assouplissement de la LPE, notamment de la réglementation relative aux licenciements individuels et collectifs.

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.

Principaux résultats

Il est indispensable pour le bon fonctionnement des entreprises, et par conséquent pour la productivité et la croissance économique, que le niveau et la composition de la main-d'œuvre puissent être ajustés en fonction de l'évolution de la demande et des techniques. Les suppressions de postes ont cependant des coûts élevés pour les travailleurs concernés, en termes de pertes de revenu et de risque d'obsolescence des compétences et de l'expérience acquises dans le cadre d'un emploi. Leurs coûts sociaux sont également importants. Ainsi, la perte d'un emploi se solde par des difficultés financières accrues, qui peuvent elles-mêmes causer des problèmes de santé. Pour réduire le plus possible ces coûts, les pouvoirs publics recourent à des mesures telles que l'indemnisation du chômage, l'aide à la recherche d'emploi et les programmes du marché du travail. Or, ces mesures sont financées par la société à travers une hausse des prélèvements obligatoires. C'est pourquoi les responsables de l'action publique doivent se fixer pour priorité de rechercher un juste équilibre entre la nécessité de permettre un redéploiement efficient de la main-d'œuvre et celle de protéger les salariés.

Jusqu'à présent, la législation sur la protection de l'emploi (LPE), en d'autres termes les règles qui régissent le recrutement et le licenciement, était en général conçue pour protéger les emplois et renforcer la stabilité dans l'emploi en réduisant les destructions de postes, afin de préserver chaque travailleur et la société dans son ensemble des coûts précités. Toutefois, dans certains cas, les contraintes imposées aux entreprises peuvent être excessives et pénaliser la création d'emploi et le redéploiement nécessaire. Il est donc essentiel, du point de vue de la recherche comme des politiques publiques, d'évaluer précisément la LPE de manière à apprécier ses retombées sur le marché du travail, à définir de bonnes pratiques et à mesurer l'avancement des réformes. Depuis le début des années 90, l'OCDE tente d'effectuer une évaluation précise des règles relatives au licenciement de salariés réguliers et au recrutement de travailleurs temporaires. Ce chapitre présente les dernières estimations pour les pays de l'OCDE et certains pays émergents (dont tous ceux qui sont membres du G20). Ces résultats sont le fruit d'un travail complet d'actualisation des indicateurs de l'OCDE qui s'appuie sur une méthodologie de collecte de données plus rigoureuse et qui tient compte, non seulement de la législation, mais aussi, s'il y a lieu, des conventions collectives nationales ou sectorielles et de la jurisprudence. Ce travail a également conduit à une révision d'ampleur des séries chronologiques historiques.

Trois conclusions se dégagent de l'analyse comparative entre pays des règles relatives au licenciement. Premièrement, les pays qui appliquent la législation la plus stricte en matière d'obligations de notification, de négociation et d'autorisation à respecter avant de licencier appliquent en général aussi des dispositions restrictives dans les autres domaines, à tout le moins dans certains d'entre eux (en matière d'indemnités de licenciement et de définition et de coût des licenciements abusifs, par exemple). Deuxièmement, deux modèles de LPE se dégagent de l'analyse. Dans certains pays, la

définition de la notion de licenciement abusif est très étroite mais les travailleurs sont généralement indemnisés, qu'ils aient été licenciés abusivement ou non. Au contraire, dans les autres pays, les indemnités de licenciement ordinaires sont habituellement faibles, voire nulles, mais la notion de licenciement abusif a une définition large et les indemnités allouées aux salariés qui en sont victimes sont élevées. Troisièmement, si l'on excepte quelques pays, principalement certains pays émergents, les responsables de l'action publique sont unanimes sur le fait que les licenciements collectifs ont des retombées beaucoup plus négatives sur le bien-être social et justifient une protection plus rigoureuse. De ce fait, la rigueur de la réglementation varie moins selon les pays pour les licenciements collectifs que pour les licenciements individuels.

Les différences entre pays sont plus marquées s'agissant des règles relatives au travail temporaire, ce qui s'explique en partie par le fait que les pays qui réglementent strictement les contrats à durée déterminée classiques appliquent en général une réglementation restrictive à d'autres formes de travail temporaire comme le travail par intérim. En revanche, il n'existe aucune corrélation nette et simple entre la réglementation de l'emploi permanent et celle des contrats temporaires. En réalité, deux groupes de pays peuvent être distingués : d'une part les pays de *common law*, caractérisés par l'absence de règles restrictives en matière de contrats temporaires et par une protection faible à moyenne contre les licenciements individuels, et les autres pays, qui appliquent une réglementation moyennement à très restrictive en matière de travail temporaire et de licenciement individuel.

Bien qu'elle ne fasse pas partie des indicateurs de l'OCDE, l'efficacité du processus de résolution des différends a également une incidence décisive sur les coûts et l'efficacité de la protection de l'emploi. Lorsque cette résolution passe par des procédures juridiques complexes et coûteuses en temps comme en argent, il est beaucoup plus onéreux pour les employeurs de recruter et surtout de licencier. Il est cependant tout aussi difficile et coûteux pour les salariés d'engager un recours pour licenciement abusif, ce qui les expose à un risque de décisions arbitraires de la part des employeurs. Plus de la moitié des pays de l'OCDE sont dotés de juridictions ou de procédures spécialisées pour instruire les plaintes pour licenciement abusif, ce qui facilite l'accès aux tribunaux, raccourcit les délais d'instruction et aboutit à des résultats plus satisfaisants. Il est également fréquent que des procédures alternatives de règlement des différends soient en place. Résoudre les litiges le plus tôt possible (soit par des mécanismes précontentieux de règlement des différends, soit par une conciliation au stade de la mise en l'état) plutôt que d'attendre l'issue d'une procédure judiciaire permet de gagner du temps et d'économiser de l'argent. Bien qu'il reste nécessaire de consacrer des travaux complémentaires à la mise au point de procédures de conciliation effectives et efficaces, ces dernières sont généralement appréciées par les deux parties aux litiges.

Depuis dix ans, on observe une tendance à la diminution de la rigueur de la protection de l'emploi, en particulier s'agissant des règles relatives aux licenciements individuels et collectifs. Entre 2008 et 2013 notamment, ces règles ont été quelque peu assouplies dans plus d'un tiers des pays de l'OCDE, principalement dans ceux qui appliquaient les règles les plus restrictives au début de la période. De surcroît, les mesures de politique publique adoptées depuis 2008 ont essentiellement consisté à limiter la possibilité de réintégration après un licenciement abusif et à allonger la durée de la période d'essai, portant ainsi sur les deux aspects de la LPE qui, selon les études empiriques, influencent le plus les flux bruts de main-d'œuvre en général et la transition d'un emploi vers un autre en particulier. En revanche, peu de mesures ont été adoptées en matière de contrats temporaires. Il s'agit

là d'une inversion de tendance par rapport aux années 90, durant lesquelles nombre de pays ont amplement déréglementé le travail temporaire tout en continuant d'appliquer des règles restrictives aux contrats réguliers, ce qui a favorisé un renforcement du dualisme des marchés du travail, les travailleurs les plus en marge passant en général d'un contrat temporaire à l'autre tandis que les plus intégrés jouissent d'une forte protection et d'une plus grande stabilité dans l'emploi.

Les études empiriques mettant clairement en évidence les effets négatifs de ce dualisme en termes à la fois d'efficacité et d'équité, l'évolution constatée laisse penser que les responsables de l'action publique sont de plus en plus conscients qu'il est dangereux de faciliter les ajustements de main-d'œuvre en agissant sur le seul levier des contrats temporaires et qu'ils cherchent désormais à trouver un nouvel équilibre entre l'exigence de flexibilité et la nécessité de sécuriser l'emploi. Les données montrent que dans l'ensemble, un marché du travail dynamique, issu de réformes qui visent à accroître la flexibilité tout en réduisant le dualisme du marché du travail, est positif pour les travailleurs. La raison en est que ces derniers ont ainsi plus de chances de trouver un emploi correspondant à leurs compétences et à leurs attentes et ont, de ce fait, davantage de perspectives en termes d'évolution de carrière et de progression de leur rémunération. Toutefois, tous les travailleurs ne retirent les mêmes avantages de ces réformes. Certains d'entre eux risquent en particulier de perdre leur emploi à la suite des mesures adoptées et de subir une perte de revenu non négligeable. Par conséquent, pour des raisons d'équité et d'économie politique, les pouvoirs publics devraient envisager de s'attaquer à certains de ces coûts individuels en associant les réformes de la LPE à une indemnisation adaptée du chômage, à des obligations de recherche d'emploi assorties d'un contrôle approprié et à des services de réinsertion efficaces.

Introduction

Les économies de marché se caractérisent par un phénomène de redéploiement constant de la main-d'œuvre. De nouvelles entreprises naissent tandis que d'autres développent, réduisent ou cessent leur activité, et beaucoup d'emplois sont créés ou détruits dans ce processus. Parallèlement, de nombreux individus arrivent sur le marché du travail et occupent les nouveaux postes vacants, d'autres changent d'emploi ou cessent de travailler. Dans beaucoup de pays, les suppressions de postes représentent une part non négligeable de ces flux (OCDE, 2009a). Lorsqu'une entreprise licencie un salarié, ce dernier perd son revenu, les avantages accessoires au salaire liés à l'ancienneté et, éventuellement, les compétences et l'expérience acquises dans le cadre de son poste. S'il met du temps à retrouver un emploi, il risque de voir son capital humain se déprécier et sa santé se dégrader sous l'effet du chômage de longue durée. La collectivité dans son ensemble supporte elle aussi une partie du coût de la rotation de la main-d'œuvre, les travailleurs licenciés pouvant souvent prétendre à des indemnités de chômage ou à des prestations sociales et bénéficier de services d'aide à la recherche d'emploi et de programmes actifs du marché du travail (voir, également, les chapitres 3 et 4). En outre, même si ces travailleurs n'ont pas accès à des dispositifs financés par l'État, les difficultés financières accrues auxquelles ils sont confrontés peuvent entraîner d'autres problèmes sociaux, tels qu'une hausse de la délinquance (voir, par exemple, Raphael et Winter-Ebmer, 2001 ; Machin et Meghir, 2004 ; Bignon et al., 2011), et, par conséquent, d'autres coûts sociaux. La LPE – l'ensemble des règles applicables en matière de recrutement et de licenciement – peut se justifier par la nécessité de conduire les entreprises à internaliser une partie des coûts sociaux de la rotation de la

main-d'œuvre et de protéger les travailleurs contre les décisions arbitraires de leur employeur. Néanmoins, en limitant la rotation de la main-d'œuvre, elle pèse sur la capacité des entreprises à s'adapter rapidement à l'évolution des techniques et de la demande des consommateurs et empêche un redéploiement efficient des ressources humaines. Les travaux de recherche récents sur les effets de la protection de l'emploi sur le marché du travail montrent qu'une réglementation trop restrictive risque de réduire les flux d'emploi et de pénaliser l'emploi des travailleurs en marge du marché du travail, de favoriser la dualisation du marché du travail et d'entraver la productivité et la croissance économique (voir, par exemple, Martin et Scarpetta, 2012 ; OCDE, 2004, 2007a, 2010).

Les responsables de l'action publique doivent impérativement rechercher un juste équilibre entre la nécessité de protéger les salariés et celle de permettre une allocation efficiente des ressources humaines. La LPE représente l'un des principaux instruments dont ils disposent à cet égard. Du point de vue de la recherche comme de celui des politiques publiques, il est essentiel d'évaluer précisément la LPE de manière à apprécier ses retombées sur le marché du travail, à définir de bonnes pratiques et à mesurer l'avancement des réformes. L'OCDE publie des estimations de la rigueur de la protection de l'emploi dans les pays membres depuis le début des années 90 (Grubb et Wells, 1993 ; OCDE, 1994, 1999, 2004 ; Venn, 2009). Le présent chapitre présente les dernières estimations pour les pays de l'OCDE et certains pays émergents (dont tous ceux qui sont membres du G20). Ces résultats sont le fruit d'un travail complet d'actualisation des indicateurs de l'OCDE qui s'appuie sur une méthodologie de collecte de données plus rigoureuse et qui tient compte, non seulement de la législation, mais aussi, s'il y a lieu, des conventions collectives nationales ou sectorielles et de la jurisprudence. Ce travail a également conduit à une révision d'ampleur des séries chronologiques historiques au niveau désagrégé, présentée en détail dans ce chapitre. En revanche, ce chapitre n'avait pas pour objet de présenter une réévaluation en profondeur des effets de la protection de l'emploi sur la situation du marché du travail.

Le chapitre est organisé comme suit. La section 1 fait un rapide tour d'horizon des études théoriques et empiriques consacrées aux conséquences de la LPE sur la performance du marché du travail. La section 2 présente les données les plus récentes sur la LPE dans les pays de l'OCDE et du G20 et analyse les disparités entre pays. La section 3 examine les tendances récentes et historiques en matière de réforme dans ce champ de l'action publique. La section 4 est consacrée aux procédures de règlement des litiges en place et à leurs effets probables sur le coût et l'efficacité de la protection de l'emploi, bien que ces procédures ne soient pour l'instant pas évaluées par les indicateurs quantitatifs de l'OCDE. Le chapitre se termine par de brèves remarques sur la nécessité d'associer la réforme de la protection de l'emploi à un dispositif adapté d'aide à l'emploi en faveur des travailleurs touchés par cette réforme.

1. Protection de l'emploi et situation du marché du travail : rapide tour d'horizon de la recherche

Prévisions des modèles théoriques

Comme le souligne, entre autres, Pissarides (2010), les mesures destinées à limiter les licenciements peuvent se justifier lorsque des imperfections des marchés financiers restreignent la capacité des travailleurs hostiles au risque à s'assurer contre le risque de licenciement. Toutefois, parce qu'elle subordonne à des coûts implicites et explicites la

capacité des entreprises à ajuster leur main-d'œuvre à un niveau optimal, une protection de l'emploi inefficace peut faire obstacle à des cessations d'emploi efficaces et réduire ainsi indirectement la création d'emploi efficace (voir, par exemple, Mortensen et Pissarides, 1994). En principe, les inefficacités induites par les dispositions qui renforcent la sécurité de l'emploi peuvent être compensées par des ajustements salariaux, par des versements privés ou par la mise au point de contrats efficaces (Lazear, 1990). Cependant, des rigidités salariales, des imperfections des marchés financiers ou l'incertitude au sujet de l'avenir de l'entreprise peuvent empêcher ces canaux de fonctionner. Nickell (1978), Bentolila et Bertola (1990) et Bertola (1990) analysent le comportement dynamique des entreprises en présence de coûts de licenciement positifs et montrent que la stratégie optimale pour l'entreprise consiste à réduire à la fois les créations et les destructions d'emploi, et que l'effet sur l'emploi moyen au cours du cycle économique est équivoque. Quoi qu'il en soit, lorsque l'emploi est plus strictement protégé, il s'ajuste plus lentement vers son niveau d'équilibre (Blanchard et Wolfers, 2000). Les modèles d'équilibre du marché du travail tels que ceux de Garibaldi (1998) et de Mortensen et Pissarides (1999) conduisent à des conclusions similaires sur le fait que la LPE a une incidence négative sur la mobilité dans l'emploi.

L'analyse théorique des effets de la réglementation relative aux contrats à durée déterminée aboutit à des résultats plus univoques. Si l'on facilite le recours aux contrats temporaires tout en continuant d'appliquer des règles très protectrices aux contrats à durée indéterminée, les entreprises réagissent en substituant des travailleurs temporaires aux travailleurs permanents, sans qu'il en résulte un effet à long terme sur l'emploi, parce que la cessation d'un contrat à durée déterminée est moins coûteuse que celle d'un contrat à durée indéterminée (voir, par exemple, Boeri et Garibaldi, 2007 ; Bentolila et al., 2008). De surcroît, l'existence d'une asymétrie importante entre la LPE (et parfois le coin fiscal) visant les contrats à durée indéterminée et celle relative aux contrats à durée déterminée va de pair avec une diminution du taux de conversion des contrats à durée déterminée en contrats permanents, et transforme ainsi le travail temporaire en un piège plutôt qu'en un tremplin vers un emploi plus stable (Boeri, 2011). Par ailleurs, il a également été avancé qu'en cas de coexistence de règles très protectrices pour les travailleurs titulaires de contrats à durée indéterminée et de règles plus souples pour les contrats à durée déterminée, les tensions sur les salaires et par conséquent le chômage risquent d'augmenter (Bentolila et Dolado, 1994). Ce phénomène serait lié au fait que les « travailleurs en place », titulaires de contrats à durée indéterminée, sont en mesure de revendiquer des hausses de salaire sans s'exposer à un risque de perte d'emploi important dans la mesure où les éventuels effets négatifs de leurs revendications sur l'emploi seront essentiellement subis par les « travailleurs en marge du marché du travail », titulaires de contrats à durée déterminée (qui sont souvent des jeunes ou autres travailleurs peu qualifiés ou dotés d'une expérience limitée). Plus globalement, ces observations montrent qu'il n'est pas possible d'analyser l'incidence de la réglementation des contrats à durée déterminée de façon isolée et que cette incidence dépend de la rigueur de la LPE visant les contrats réguliers. Les pays où les contrats permanents bénéficient d'une forte protection risquent d'être confrontés à une dualisation de leur marché du travail : en présence de travailleurs en place protégés, les salariés titulaires de contrats à durée déterminée (qui sont souvent des jeunes ou d'autres publics désavantagés sur le marché du travail) subissent l'essentiel des conséquences de l'ajustement de l'emploi (Saint-Paul, 1996). C'est pourquoi nombre de chercheurs estiment qu'il serait préférable de remplacer les contrats régulier et temporaire existants par un contrat unique permanent et de renforcer

parallèlement la protection des travailleurs en fonction de leur ancienneté (voir, par exemple, Blanchard et Tirole, 2003 ; Dolado et al., 2009). Cette proposition doit cependant être accueillie avec une certaine prudence dans la mesure où les contrats temporaires permettent souvent à une entreprise de faire face à des besoins ponctuels spécifiques. Par conséquent, trop en limiter l'utilisation pourrait être lourd de conséquences pour les employeurs sans pour autant résoudre les problèmes d'inégalité tels que ceux liés à l'accès au crédit et au logement, notamment s'agissant des jeunes (voir, par exemple, Lepage-Saucier et al., 2013). En particulier, certains types de contrats d'intérim – contrats dans le cadre desquels les travailleurs sont recrutés par une agence et mis temporairement à la disposition d'une entreprise utilisatrice – permettent aux travailleurs de bénéficier d'une protection proche de celle dont jouissent les travailleurs réguliers et offrent, parallèlement, une souplesse aux entreprises utilisatrices lorsqu'elles doivent ponctuellement exécuter des tâches en dehors de leurs activités principales (voir section 2).

La protection de l'emploi peut également avoir une incidence non négligeable sur la productivité et la croissance. D'un côté, comme elle rend les ajustements de main-d'œuvre plus coûteux et/ou fausse la répartition optimale de la main-d'œuvre entre travailleurs temporaires et travailleurs réguliers, elle a vraisemblablement un effet négatif sur l'efficacité de l'allocation de la main-d'œuvre et, finalement, sur la croissance de la productivité. Dans ce contexte, Hopenhayn et Rogerson (1993) montrent à l'aide d'un modèle d'équilibre général que les distorsions dues aux règles qui limitent les licenciements contraignent les entreprises à faire une utilisation moins efficace des ressources. De ce fait, l'ajustement des niveaux d'emploi s'effectue plus lentement et la productivité diminue. Bertola (1994) présente un modèle de croissance dans lequel les dispositions sur la protection de l'emploi entraînent une diminution du rendement de l'investissement et de l'accumulation de capital. Samaniego (2006) met l'accent sur le rôle de la composition sectorielle. Dans un modèle à générations de capital, les entreprises réduisent leurs effectifs de manière optimale lorsqu'elles passent en-deçà de la frontière technologique. Par conséquent, les mesures qui visent à limiter les licenciements sont plus coûteuses dans les secteurs caractérisés par un progrès technologique rapide, comme celui des technologies de l'information et de la communication (TIC). Les pays dotés de règles plus strictes tendent donc à se spécialiser dans des secteurs où le progrès technique est lent. Poschke (2009) met en lumière le rôle des coûts de licenciement dans le processus de sélection des entreprises les plus efficaces et les décisions de cessation d'activité des entreprises dont la productivité est faible. Par ailleurs, la LPE peut également avoir une incidence sur la croissance de la productivité à travers l'influence qu'elle exerce sur le niveau de risque que les entreprises sont prêtes à accepter. Saint-Paul (2002) avance que des coûts de licenciement élevés peuvent stimuler l'innovation secondaire, consistant à améliorer des produits existants plutôt que d'en introduire de nouveaux, qui comportent plus de risques mais offrent un potentiel de gains de productivité plus important. De même, selon Bartelsman et al. (2004), une réglementation restrictive en matière de licenciement risque de dissuader les entreprises d'expérimenter des nouvelles technologies, qui offrent des rendements moyens plus élevés mais aussi plus variables, parce qu'elles veulent échapper au risque d'avoir à assumer des coûts de licenciement élevés. D'un autre côté, Koeniger (2005) estime que les règles relatives aux licenciements peuvent inciter les entreprises en place à réaliser des investissements pour améliorer la productivité afin de ne pas avoir à réduire leurs effectifs. L'effet *net* sur le niveau global de l'innovation et de la croissance de la productivité n'est toutefois pas facile à apprécier, dans la mesure où une réglementation restrictive peut aussi dissuader des entreprises innovantes

d'entrer sur le marché. Belot et al. (2007) proposent un cadre dans lequel en sécurisant davantage l'emploi, la protection contre les licenciements est susceptible d'inciter les travailleurs à investir dans l'acquisition de capital humain spécifique à l'entreprise, ce qui se traduit par une accélération de la croissance de la productivité (voir également Fella, 2005). Toutefois, ces effets positifs entrent en balance avec la charge que représentent les coûts subis lors des licenciements. Par conséquent, il est possible de définir un niveau de protection de l'emploi optimal strictement positif, susceptible de dépendre d'autres institutions régissant la fixation des salaires et la redistribution. Dans ce cadre, les effets positifs de la déréglementation du marché du travail peuvent être plus élevés lorsque la LPE est plus stricte¹.

Travaux empiriques

S'agissant des travaux empiriques, la première génération d'études sur la LPE tentait d'en apprécier les effets potentiels sur l'emploi total à partir des différences entre pays ou de la variation des séries chronologiques (voir OCDE, 2006, Howell et al., 2007 et Boeri, 2011 pour un tour d'horizon des travaux). Nombre de ces études ont conclu à l'absence d'effets importants de la LPE sur l'emploi total comme sur le chômage total. Font exception l'influent article de Lazear (1990) et les travaux de Scarpetta (1996), Elmeskov et al. (1998) et Di Tella et McCulloch (2005), qui trouvent qu'une réglementation plus stricte entraîne une diminution de l'emploi et/ou une hausse du chômage, et d'Amable et al. (2011), qui estiment que la rigueur de la LPE a un effet négatif sur l'emploi dans le pays moyen de l'OCDE². Plus récemment, des auteurs ont exploité le fait que certaines réformes de la LPE visaient des catégories spécifiques de travailleurs ou d'entreprises ou ont été engagées à différentes périodes dans différents États ou régions, ce qui permet de disposer d'expériences quasi naturelles. Par exemple, de plus en plus d'études cherchent à apprécier les effets sur le marché du travail des dérogations au principe de la liberté de licenciement appliqué aux États-Unis, qui sont de plus en plus fréquentes et ont été approuvées au cours de différentes années par les juridictions de différents États. En général, ces études constatent qu'une plus grande rigueur des règles a des effets négatifs limités mais significatifs sur l'emploi total (Miles, 2000 ; Kugler et Saint-Paul, 2004 ; Autor et al., 2004, 2006). De même, Kugler et al. (2005) utilisent le fait que la réforme des coûts de licenciement engagée en Espagne en 1997 n'était applicable qu'à certains groupes démographiques pour étudier les effets des règles relatives aux contrats sur les taux d'emploi et les flux de main-d'œuvre. Ils montrent, à partir de données de l'enquête espagnole sur la population active, que la diminution des coûts de licenciement a eu pour corollaire une hausse de l'emploi des jeunes et des travailleurs âgés de sexe masculin titulaires de contrats permanents. Dans la même ligne, Behaghel et al. (2008) exploitent une réforme française de 1992 qui a rendu la législation sur l'emploi moins protectrice pour les travailleurs recrutés au-delà de 50 ans. Ils constatent qu'à la suite de cette réforme, le taux de passage du chômage à l'emploi a progressé d'au moins un tiers pour les travailleurs de plus de 50 ans comparativement à leurs homologues de moins de 50 ans. Toutefois, les retombées sur l'emploi total restent difficiles à apprécier, dans la mesure où des effets de substitution ne peuvent être exclus. De fait, il ressort des données empiriques disponibles, qu'en général, lorsque que des mesures visent la protection de l'emploi d'une catégorie particulière de travailleurs, la législation induit des effets de substitution entre les différentes catégories en matière d'embauche (voir, par exemple, Acemoglu et Angrist, 2001 ; Fernandez-Kranz et Rodriguez-Planas, 2011).

Les études classiques, utilisant des données relatives à différents pays ou des séries chronologiques au niveau agrégé, laissent également à penser que la protection de l'emploi ralentit le processus d'ajustement aux chocs économiques. Blanchard et Wolfers (2000) et Nickell et al. (2005) constatent que la LPE nuit à la capacité d'ajustement de l'emploi, en particulier en cas de chocs négatifs. Burgess et al. (2000) et Caballero et al. (2004) constatent que dans les pays où la LPE est plus stricte, la productivité s'ajuste moins vite par rapport à son taux à long terme. Par ailleurs, de récents travaux de l'OCDE cherchant à apprécier les effets sur l'emploi de règles limitant les licenciements à travers la probable disparité de ces effets selon les secteurs d'activité et le type d'entreprises constatent que ces règles réduisent la résilience de l'emploi aux chocs de production (voir, par exemple, OCDE, 2011a ; Bassanini, 2012), ce qui constitue un facteur d'explication de l'élasticité limitée de l'emploi observée lors de la récente crise (Gal et al., 2012 ; OCDE, 2012a).

Les études consacrées aux effets des réformes de la LPE sur les flux d'emploi et de main-d'œuvre sont beaucoup plus nombreuses. Utilisant des données italiennes recueillies au niveau des entreprises, Boeri et Jimeno (2005) analysent, à l'aide de la méthode de la différence des différences, les clauses dérogatoires qui dispensent les petites entreprises de l'application des dispositions relatives à la sécurité de l'emploi. Leurs estimations confirment que la protection de l'emploi a un impact significatif sur la rotation de l'emploi, en particulier sur les destructions d'emploi. Schivardi et Torrini (2008) obtiennent des résultats similaires à l'aide de données appariées employeurs-salariés relatives à l'Italie, de même que Kugler et Pica (2008), qui s'appuient sur une réforme à travers laquelle l'Italie a, en 1990, accru les contraintes imposées aux petites entreprises en matière de licenciement. Marinescu (2009) se fonde sur une réforme britannique de 1999 qui a fait passer de 24 à 12 mois la période d'essai pour les nouvelles embauches, n'affectant par conséquent directement les salariés que pendant ce laps de temps. Elle constate que le risque de licenciement auquel étaient exposés ces salariés a diminué de 26 % par rapport au risque encouru par leurs collègues justifiant de deux à quatre ans d'ancienneté. En outre, le risque de perte d'emploi auquel étaient exposées les nouvelles recrues justifiant de moins d'un an d'ancienneté a également reculé de 19 %, ce qui semble témoigner de pratiques de recrutement plus sélectives. Enfin, Venn (2013) s'intéresse à une réforme des coûts de licenciement récemment introduite en Turquie et s'appliquant différemment aux petites et aux grandes entreprises et constate qu'elle a eu d'importants effets négatifs sur le recrutement, en particulier pour les travailleurs du secteur formel. En revanche, Bauer et al. (2007), qui utilisent des données appariées employeurs-salariés relatives à l'Allemagne, constatent que la modification des seuils d'exemption des petites entreprises a un effet insignifiant sur la rotation de la main-d'œuvre. De même, Venn (2013) examine les conséquences d'un récent relèvement de ces seuils pour les petites entreprises implantées en Australie et constate que cette modification est sans incidence sur les recrutements, les licenciements et le nombre d'heures travaillées, sans doute parce que l'Australie faisait déjà partie, avant la réforme, des pays de l'OCDE qui appliquaient la législation de protection de l'emploi la moins stricte. La faible signification économique de certaines exemptions concourt peut-être aussi à expliquer que les dérogations aux obligations de procédure en matière de licenciement n'aient pas un effet significatif sur les recrutements ou les licenciements dans les entreprises qui en bénéficient au Portugal (Martins, 2009) et en Suède (von Below et Thoursie, 2010).

Il existe également un certain nombre d'études comparatives consacrées aux effets des règles relatives aux licenciements sur les flux d'emploi et de main-d'œuvre. En particulier, Micco et Pages (2006), OCDE (2010), Cingano et al. (2010) et Haltiwanger et al. (2013) appliquent la méthode de la différence des différences à un échantillon représentatif de données recueillies au niveau sectoriel dans plusieurs pays. Tous constatent que la corrélation négative entre les coûts de licenciement et les flux d'emploi ou de main-d'œuvre est encore plus marquée dans les secteurs qui affichent un taux de réallocation plus élevé, en d'autres termes dans les secteurs où, selon toute vraisemblance, les effets éventuels de la LPE sont plus importants. Bassanini et Garnero (2013) appliquent une méthode similaire à un grand nombre de secteurs d'activité et de pays de l'OCDE et constatent que plus la réglementation est restrictive, plus le taux de transition d'un emploi à un autre au sein d'un même secteur est faible, tandis qu'aucun effet significatif n'est observé pour le passage d'un emploi à un autre s'accompagnant d'un changement de secteur d'activité ou pour le passage de l'emploi au chômage. Selon les auteurs, la raison pourrait en être que les travailleurs licenciés qui ne l'auraient pas été en l'absence de déréglementation du marché du travail retrouvent généralement un emploi relativement rapidement. En outre, ils constatent que la fréquence des réintégrations à la suite d'un licenciement abusif constitue l'aspect de la réglementation qui exerce le plus d'influence sur les flux bruts de main-d'œuvre en général et sur le passage d'un emploi à un autre au sein d'un même secteur en particulier. Ils observent également que la durée de la période d'essai a une forte incidence sur les recrutements, mais pas sur les cessations d'emploi. Certains éléments montrent aussi que les pays qui ont une législation sur l'emploi moins protectrice affichent non seulement un nombre de licenciements plus élevé, mais aussi un nombre de cessations volontaires plus élevé (Gielen et Tatsiramos, 2012). En revanche, la LPE n'a, au plus, qu'un effet faible sur la croissance des entreprises (Boeri et Jimeno, 2005 ; Schivardi et Torrini, 2008).

Les données sur les effets de la réglementation relative aux contrats à durée déterminée sont moins nombreuses – quoique plus convergentes –, peut-être parce que les effets de cette réglementation sont plus univoques³. Kahn (2010), utilisant des données longitudinales relatives à neuf pays européens, constate que globalement, les récentes réformes destinées à faciliter la création de postes à durée déterminée ont accru la probabilité de travailler à durée déterminée. En revanche, rien ne lui permet d'affirmer que ces réformes aient induit une hausse de l'emploi : en réalité, elles semblent plutôt avoir favorisé la substitution du travail temporaire à l'emploi permanent. Dans la même ligne, plusieurs études sont consacrées à d'importantes réformes introduites par l'Espagne au début des années 80 pour libéraliser les contrats à durée déterminée sans modifier les coûts de licenciement pour les salariés permanents. Leurs auteurs constatent en général que ces réformes se sont soldées par une très forte augmentation du nombre de contrats à durée déterminée et par un recul de l'emploi permanent (voir, par exemple, Bentolila et al., 2008 ; Aguirregabiria et Alonso-Borrego, 2009). Il ressort également de données se rapportant à l'Espagne que lorsqu'il existe un écart important entre la réglementation de l'emploi permanent et celle de l'emploi temporaire, les taux de transition entre ces deux formes d'emploi sont faibles (voir, par exemple, Güell et Petrongolo, 2007), ce qui corrobore la thèse d'une « dualisation » du marché du travail, selon laquelle les travailleurs en marge de ce marché passent en général d'un contrat temporaire à un autre tandis que les travailleurs les plus intégrés bénéficient d'une forte protection et d'une stabilité durable. Enfin, plusieurs articles constatent que la différence de coût d'ajustement du stock de

travailleurs titulaires de différents types de contrats explique à la fois la proportion de travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée et leur instabilité relative (voir, par exemple, Goux et al., 2001). Globalement, ces constatations suggèrent que, toutes choses égales par ailleurs, une réglementation très protectrice des contrats réguliers tend à favoriser le recours aux contrats temporaires (voir, par exemple, Boeri et Van Ours, 2008 ; Boeri, 2011), ce qui est confirmé par les études empiriques (voir, par exemple, OCDE, 2004 ; Pierre et Scarpetta, 2004 ; Bassanini et Garnero, 2013 ; Hijzen et al., 2013).

De récentes analyses empiriques démontrent également sans ambiguïté que l'application de règles strictes en matière de licenciements tend à réduire la croissance de la productivité globale des facteurs (voir, en particulier, Autor et al., 2007 ; Bassanini et al., 2009 ; Van Schaik et Van de Klundert, 2013). Des travaux consacrés à plusieurs réformes du marché du travail mises en œuvre en Espagne ces 20 dernières années révèlent également que l'écart entre les contraintes imposées aux contrats à durée indéterminée et celles applicables aux contrats temporaires pénalise la croissance de la productivité globale des facteurs (Dolado et al., 2012). Plus globalement, les données relatives à différents pays et les séries chronologiques montrent que dans les pays qui ont réformé leur LPE partiellement, en assouplissant les règles relatives aux contrats temporaires tout en continuant d'appliquer des règles contraignantes aux contrats réguliers, la croissance de la productivité a effectivement été plus lente (Bassanini et al., 2009). En revanche, la corrélation empirique entre une réglementation restrictive des licenciements et l'innovation semble plus complexe. Par exemple, Griffith et Macartney (2013) examinent le comportement des entreprises en matière de dépôt de brevets et constatent, après neutralisation des effets-pays et des effets-entreprises, que les entreprises tendent à implanter leurs activités d'innovation secondaire dans les pays qui réglementent strictement les licenciements et les activités de recherche orientées vers l'innovation radicale dans les pays dotés de règles plus souples.

Une question liée à la précédente porte sur l'incidence de la LPE sur le niveau des salaires et leur croissance. Leonardi et Pica (2013) analysent les effets de l'indemnisation des licenciements abusifs sur les salaires des hommes en s'appuyant sur une réforme italienne qui a introduit ces indemnités pour les entreprises de moins de quinze salariés. Ils constatent que la réforme n'a eu aucune incidence sur les salaires d'entrée, mais que le rendement de l'ancienneté a diminué, comme prévu par le modèle de Lazear (1990). Au contraire, van der Wiel (2010) se fonde sur une réforme néerlandaise de 1999 qui a éliminé les règles relatives au délai de préavis fondées sur l'âge mais a entraîné la coexistence, au sein d'une même entreprise, de salariés transitoirement soumis à des règles différentes, pour mettre en évidence des effets intra-entreprises. Elle constate que les travailleurs visés par des règles plus restrictives perçoivent des salaires plus élevés. S'appuyant sur des données relatives à plusieurs pays ou sur des séries chronologiques, OCDE (2012b) avance que les réformes qui assouplissent la protection de l'emploi stimulent effectivement la croissance de la productivité dans les secteurs où la réallocation de la main-d'œuvre est importante, mais n'ont, dans ces secteurs, qu'un effet limité sur les salaires réels. Toutefois, l'effet sur la productivité de l'assouplissement des règles relatives aux licenciements se traduit pour l'essentiel par un ralentissement de l'augmentation des prix à la production, après ajustement au titre de la qualité, ce qui laisse penser que les travailleurs profitent des effets positifs des gains de productivité induits par la réforme en tant que consommateurs. Il peut en découler des problèmes d'équité dans la mesure où les travailleurs employés dans des secteurs plus instables sont confrontés à plus grande

précarité de l'emploi, tandis que les effets positifs de la réforme sont partagés entre tous les consommateurs, y compris les travailleurs employés dans des secteurs moins touchés par les réformes. De même, les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010* montrent que la prime salariale associée aux changements d'emploi volontaires est plus faible lorsque la législation relative aux licenciements est plus stricte. Toutefois, cette étude constate aussi que la perte involontaire d'emploi est *moins* fréquente dans ce contexte, si bien que l'incidence globale de cette législation sur la prime salariale associée à la mobilité dans l'emploi est ambiguë, d'autant plus que les études montrent que la perte d'emploi entraîne une perte de revenu importante⁴.

La corrélation empirique entre la LPE et la précarité de l'emploi est cependant complexe. S'appuyant sur des microdonnées relatives à plusieurs pays recueillies dans le cadre du Panel communautaire des ménages et de l'*International Social Survey Programme* (ISSP), Postel-Vinay et Saint-Martin (2005) et Clark et Postel-Vinay (2009) constatent que les travailleurs qui ont un emploi sont moins satisfaits de leur sécurité de l'emploi dans les pays où la LPE est plus stricte. En revanche, Caroli et Godard (2013) utilisent des données individuelles relatives à 22 pays, issues de l'Enquête européenne sur les conditions de travail, et estiment que dans les pays dotés de règles plus contraignantes en matière de licenciement, les travailleurs ont le sentiment qu'ils risquent moins de perdre leur emploi, en particulier dans les secteurs qui affichent une forte propension à licencier. Il est possible de réconcilier ces deux résultats en observant que d'un côté, une réglementation plus restrictive réduit les risques de licenciement pour les travailleurs en poste, mais que de l'autre, elle augmente la perte anticipée de bien-être individuel parce qu'elle réduit la probabilité d'être recruté après un licenciement et accroît le risque de chômage de longue durée.

2. Comparaison de la protection de l'emploi en vigueur dans les différents pays de l'OCDE et les principales économies émergentes

Les indicateurs de la rigueur de la LPE définis par l'OCDE

Les indicateurs de la rigueur de la protection de l'emploi définis par l'OCDE sont établis à partir de 21 sous-indicateurs qui quantifient, pour les employeurs et en fonction des règles en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année, les coûts et les procédures liés au licenciement – individuel ou collectif – et au recrutement de travailleurs dans le cadre de contrats à durée déterminée ou de contrats d'intérim. En revanche, il est possible que ces indicateurs ne rendent pas correctement compte de l'efficacité de la législation en termes de protection des travailleurs. Il faut donc faire preuve de prudence lorsqu'on les utilise à d'autres fins que la mesure des coûts imposés par la législation aux employeurs qui souhaitent procéder à des ajustements de main-d'œuvre. La démarche qui consiste à construire les indicateurs à partir de ces coûts reflète le cadre analytique adopté dans la plupart des travaux empiriques et théoriques consacrés aux conséquences de la protection de l'emploi sur le marché du travail présentés dans la section précédente.

Deux indicateurs synthétiques de la rigueur de la LPE revêtent une importance particulière pour l'analyse des politiques publiques : l'un porte sur les règles qui régissent le licenciement individuel et collectif de travailleurs titulaires de contrats réguliers, à durée indéterminée (EPRC), l'autre sur la réglementation des contrats temporaires (EPT). Chacun

d'eux est construit à partir de quatre sous-indicateurs qui quantifient différents aspects de la protection de l'emploi et qui se subdivisent eux-mêmes en 21 composantes au total :

- *Réglementation relative au licenciement individuel de travailleurs titulaires de contrats réguliers (EPR)* : cet indicateur tient compte de trois aspects de la protection contre le licenciement : i) les contraintes de procédure imposées aux employeurs qui souhaitent licencier, par exemple les obligations en matière de notification et de consultation ; ii) les délais de préavis et les indemnités de licenciement, qui varient en principe en fonction de l'ancienneté du salarié ; et iii) la difficulté à licencier, qui dépend des conditions qui doivent être réunies pour pouvoir licencier et des conséquences qu'un licenciement jugé abusif peut avoir pour un employeur (indemnisation et obligation de réintégration par exemple).
- *Contraintes supplémentaires imposées en cas de licenciement collectif (EPC)* : dans la plupart des pays, les employeurs qui envisagent de licencier un grand nombre de salariés doivent faire face à des contraintes supplémentaires en termes de délais, de coûts et de notification. Cet indicateur ne reflète que les surcoûts du licenciement collectif par rapport au licenciement individuel. Il ne rend pas compte de la rigueur globale de la réglementation relative aux licenciements collectifs, qui s'obtient en additionnant les coûts associés aux licenciements individuels et les surcoûts éventuels des licenciements collectifs.
- *Règles relatives aux contrats à durée déterminée classiques (EPFTC)* : cet indicateur quantifie les règles qui régissent le recrutement à durée déterminée. Il tient compte du type d'emploi pour lequel il est possible de recourir à ces contrats et des règles relatives au renouvellement et à la durée cumulée de ces contrats.
- *Règles relatives au travail par intérim (EPTWA)* : cet indicateur quantifie les règles qui régissent le recours au travail par intérim. Il tient compte du type d'emploi pour lequel ce recours est possible et des règles relatives au renouvellement et à la durée cumulée des missions auxquelles est affecté un travailleur dans l'entreprise utilisatrice. Il prend également en compte certaines dispositions relatives à la création et au fonctionnement des agences d'intérim ainsi que les règles imposant une égalité de rémunération et/ou de conditions de travail entre les salariés intérimaires et les salariés équivalents de l'entreprise utilisatrice, ces dispositions pouvant renchérir le coût du recours à des travailleurs intérimaires par rapport à l'utilisation d'autres types de contrat.

Par le passé, le Secrétariat de l'OCDE calculait également un indicateur synthétique de la rigueur globale de la LPE, qui a été très utilisé dans la première génération d'études macroéconomiques sur les institutions et l'emploi ou le chômage (voir section précédente). Cet indicateur correspondait à la moyenne pondérée des indicateurs EPRC et EPT, avec une pondération de 7/12 et 5/12. Or, comme souligné dans la section précédente, le choix de la stratégie employée pour accroître la flexibilité du marché du travail – assouplir les dispositions relatives au licenciement des salariés titulaires de contrats réguliers ou celles qui limitent le recours aux contrats à durée déterminée – n'est pas neutre. En réalité, toutes les réformes ne produisent pas nécessairement les mêmes effets et certaines d'entre elles paraissent plus souhaitables que d'autres. C'est pourquoi ce chapitre ne se concentre pas sur cet indicateur synthétique.

Par ailleurs, bien que la plupart des sous-indicateurs à partir desquels les indicateurs sont calculés renvoient à la législation nationale et/ou régionale, la protection résultant des négociations collectives a été prise en compte lorsque des conventions collectives prévoient une protection complémentaire largement applicable et lorsqu'elles ont été négociées au niveau sectoriel, régional ou national⁵. De même, la jurisprudence joue un

rôle important dans les indicateurs, en particulier s'agissant de l'indemnisation des licenciements jugés abusifs par un tribunal et de la probabilité, pour l'employeur, d'avoir à réintégrer le salarié à la suite d'un tel licenciement, ainsi que de la probabilité qu'un tribunal requalifie un contrat temporaire en contrat à durée indéterminée après un certain nombre de renouvellements. La jurisprudence joue aussi un rôle important dans les pays de *common law* et dans les pays nordiques, de même que dans les pays où les juges retiennent traditionnellement une interprétation plus étroite du droit⁶.

L'une des principales nouveautés de la mise à jour actuelle tient à la modification de la méthode de collecte des données. La nouvelle méthode s'appuie davantage sur une lecture et une interprétation directes de la législation, des conventions collectives et de la jurisprudence, sous l'égide du Secrétariat de l'OCDE. De surcroît, les conventions collectives et la jurisprudence ont été prises en compte de manière plus systématique, et une attention particulière a été portée à l'application de critères de notation identiques à tous les pays (voir l'encadré 2.1 pour des précisions complémentaires). La mise en œuvre de ces nouvelles procédures de collecte et d'harmonisation des données s'est traduite par des modifications des données historiques utilisées pour calculer les différentes composantes des indicateurs. Enfin, trois nouveaux pays ont été intégrés à la base de données (l'Arabie Saoudite, l'Argentine et la Lettonie), si bien que cette base comprend désormais, entre autres, l'intégralité des pays du G20⁷.

La protection de l'emploi visant les travailleurs réguliers en 2013

Préavis et indemnités de licenciement

Les premières tentatives de mesurer la LPE portaient sur les délais de préavis et indemnités de licenciement imposés en cas de licenciement justifié/légitime non motivé par une faute du salarié. La raison en est que d'un point de vue quantitatif, ces indicateurs sont plus faciles à estimer. L'influent article de Lazear (1990) était fondé sur les indemnités de licenciement et délais de préavis pour des salariés justifiant de 10 années d'ancienneté. Or, la variation de ces indemnités et délais en fonction de l'ancienneté a également de l'importance, étant entendu que l'on considère en général qu'une courbe progressive incite davantage les travailleurs à s'investir dans leur emploi et a moins d'effets négatifs sur l'expérimentation et le recrutement par les entreprises (voir, par exemple, Blanchard et Tirole, 2003 ; Pries et Rogerson, 2005 ; Andrés et al., 2009 ; Bentolila et al., 2012 ; Boeri et al., 2013). C'est la raison pour laquelle OCDE (1993) indique les valeurs minimales et maximales, exprimées en nombre de mois du dernier salaire, des indemnités de licenciement et délais de préavis. Depuis Grubb et Wells (1993), les indicateurs de l'OCDE sont calculés sur la base des indemnités obligatoires pour trois niveaux d'ancienneté (9 mois, 4 ans et 20 ans) et depuis OCDE (1999) ils sont ensuite convertis en indicateurs discrets notés sur une échelle qui va de 0 à 6, de la réglementation la moins coûteuse pour les employeurs à la réglementation la plus coûteuse. La moyenne est ensuite établie à l'aide de coefficients de pondération quasi homogènes. L'algorithme de notation utilisé pour convertir des valeurs en indicateurs est certes un peu arbitraire, mais constitue un compromis satisfaisant entre l'attribution de notes augmentant proportionnellement à l'indicateur sous-jacent (par exemple les indemnités de licenciement exprimées en mois de salaire) et le respect de points de rupture naturels dans les données (groupes de pays ayant des pratiques similaires dans les années 90)⁸. Des considérations similaires valent pour tous les autres sous-indicateurs présentés dans cette section.

Encadré 2.1. **Spécificités méthodologiques de l'exercice d'actualisation 2013 et de la révision des indicateurs publiés**

Lors des actualisations précédentes, la base de données des indicateurs de la LPE et indicateurs connexes de l'OCDE était construite à partir de données recueillies à l'aide d'un questionnaire détaillé, complété par les autorités des pays membres de l'OCDE et des pays en voie d'adhésion. En général, les représentants de ces autorités vérifiaient et actualisaient les données issues des précédentes mises à jour. Ces informations étaient ensuite complétées par des données provenant de sources secondaires, nationales et internationales (voir, par exemple, Grubb et Wells, 1993, annexe 1 ; OCDE, 1999, annexe 2.A). La législation du travail n'a été la principale source utilisée que dans le cas des quelques pays non membres (voir Venn, 2009, section 2) ou dans des cas spécifiques, posant des problèmes d'interprétation particuliers (voir OCDE, 2004).

Il ressort de l'utilisation croissante des 21 sous-indicateurs comme un instrument d'aide à la formulation des politiques publiques (voir, par exemple, OCDE, 2007b, 2009b, 2011b, 2012c, 2012d, et les études économiques par pays récentes de l'OCDE) que cette méthode de collecte, qui présente certes l'avantage de peu mobiliser les ressources du Secrétariat de l'OCDE, ne permet pas de garantir que les indicateurs soient suffisamment comparables entre pays pour constituer une base fiable d'aide à la formulation des politiques publiques. De surcroît, jusqu'à cette dernière actualisation, les conventions collectives et la jurisprudence n'étaient qu'occasionnellement prises en compte dans la base de données. Pour éliminer cette insuffisance, le Secrétariat de l'OCDE s'est efforcé de vérifier et de comparer systématiquement les réponses des pays à la législation en vigueur, aux conventions collectives nationales ou sectorielles et à la jurisprudence pertinente. Ce travail, conduit en coopération avec les autorités des pays membres, s'est traduit par une révision sensible des sous-indicateurs (en moyenne, pour la dernière année pour laquelle les données étaient déjà disponibles, 23 % de ces indicateurs ont été modifiés, voir annexe 2.A1). Des efforts ont également été déployés pour garantir la cohérence dans le temps des séries chronologiques désagrégées. Toutefois, dans la majorité des cas, ces révisions s'annulent s'agissant de leur impact sur les indicateurs les plus synthétiques. Par exemple, dans le cas de l'indicateur synthétique de la LPE, pour les dernières années pour lesquelles il avait été publié (2009 pour la France et le Portugal, 2008 pour tous les autres pays), la modification n'est supérieure à 0.2 point (soit moins de 10 % de la moyenne de l'OCDE) que dans 10 pays (voir le graphique) et n'excède jamais 0.32 point. On observe les mêmes résultats s'agissant de l'indicateur synthétique de la protection de l'emploi pour les travailleurs réguliers, y compris en tenant compte des surcoûts en cas de licenciement collectif (EPRC), et pour l'indicateur synthétique relatif à la réglementation du travail temporaire (EPT). Il s'agit là d'un constat rassurant s'agissant des travaux empiriques, dans la mesure où, à l'exception partielle de Bassanini et Garnerio (2013), les analyses macroéconomiques ne reposent en général que sur des indicateurs synthétiques (voir la section 1).

Par ailleurs, d'autres démarches ont systématiquement été effectuées pour garantir une estimation cohérente des indicateurs des différents pays. Les plus importantes d'entre elles sont décrites ci-après. Premièrement, lorsqu'une réglementation différente est appliquée aux grandes et aux petites entreprises, les notes sont normalement attribuées en fonction de la réglementation applicable aux grandes entreprises (la définition du licenciement collectif constitue une exception partielle, le seuil le plus bas étant retenu), y compris dans les pays qui comptent une forte proportion de petites entreprises et où les

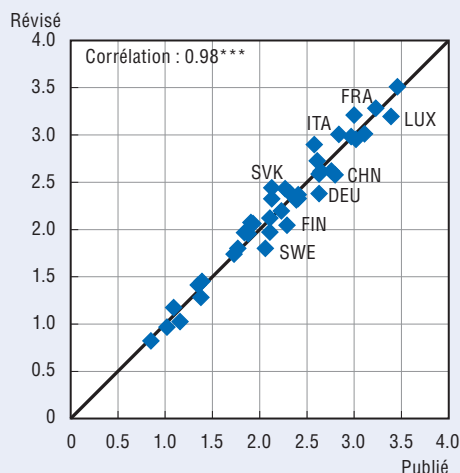
Encadré 2.1. **Spécificités méthodologiques de l'exercice d'actualisation 2013 et de la révision des indicateurs publiés (suite)**

règles relatives au licenciement varient sensiblement en fonction de la taille de l'entreprise (Australie, Italie, Portugal et Turquie, par exemple). Ce choix est justifié par le fait que la taille de l'entreprise est *endogène* aux réglementations. L'application de cette règle à l'ensemble des pays s'est, dans plusieurs cas, traduite par la révision des chiffres déjà publiés, en particulier pour l'Espagne. Deuxièmement, en principe seules les règles relatives aux suppressions de postes ou aux licenciements individuels autres que les licenciements pour faute sont prises en compte dans le calcul des notes. La raison en est que les procédures de licenciement pour faute sont en principe plus rapides. Toutefois, ce principe n'avait pas toujours été appliqué lors des actualisations antérieures. La correction de cette incohérence a entraîné une révision des notes de beaucoup de pays. Troisièmement, lorsque les employeurs ont la possibilité de payer une indemnité pour ne pas exécuter une décision de réintégration ou peuvent choisir entre indemnisation et réintégration, une note égale à 0 est normalement attribuée à l'indicateur relatif à la réintégration. En effet, en pareil cas, l'éventuelle réintégration constitue, non pas une contrainte supplémentaire pour l'employeur, mais plutôt une possibilité de choix supplémentaire. L'application de ce principe à l'ensemble des pays a entraîné des révisions non négligeables, notamment au Luxembourg et en Suède. Quatrièmement, dans la majorité des pays, le délai à ne pas dépasser pour déposer un recours pour licenciement abusif commence à courir à la date effective du licenciement. Or, dans certains pays, les indicateurs déjà publiés avaient été calculés en fonction de la date de notification de licenciement. L'application d'une règle identique à l'ensemble des pays a conduit à réviser l'indicateur correspondant dans plusieurs cas (en particulier en Autriche, en Hongrie, au Portugal, en Norvège, en Slovénie, en Suisse et en Turquie). Cinquièmement, auparavant, les notes attribuées aux indicateurs relatifs aux limites imposées au renouvellement de missions par intérim ou à la durée totale de ces missions reposaient sur les missions accomplies au sein de l'entreprise utilisatrice dans les deux tiers des pays environ et sur les contrats conclus entre le travailleur et l'agence d'intérim dans le tiers restant. Désormais, les indicateurs sont appréciés sur la seule base des missions accomplies dans l'entreprise. En effet, pour les entreprises utilisatrices, les limites imposées aux missions sont les plus contraignantes. Sixièmement, lorsque les agences d'intérim ne sont pas autorisées, on attribue la note maximale aux indicateurs relatifs aux procédures administratives et à l'égalité de traitement, au lieu de ne pas attribuer de note. Ce choix, dont l'objectif est d'améliorer la comparabilité entre pays de l'indicateur synthétique relatif au travail intérimaire, a entraîné une révision importante dans deux pays (Mexique et Turquie). Septièmement, pour calculer la note attribuée à l'indicateur relatif aux délais supplémentaires imposés en cas de licenciement collectif, on déduit les délais applicables en cas de licenciement individuel lorsque les délais imposés en cas de licenciement collectif courent parallèlement aux ceux imposés en cas de licenciement individuel ou les remplacent au lieu de s'y ajouter. L'application rigoureuse de cette règle a entraîné plusieurs révisions importantes (en particulier en Suède, où la note est passée de 6 à 1). Enfin et peut-être surtout, les notes révisées tiennent beaucoup plus systématiquement compte des conventions collectives nationales ou sectorielles et, le cas échéant, de la jurisprudence.

Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, mise à jour 2013 ; et Venn, D. (2009), « Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 89, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/223334316804>.


Encadré 2.1. **Spécificités méthodologiques de l'exercice d'actualisation 2013 et de la révision des indicateurs publiés (suite)**

Impact de la révision des sous-indicateurs sur l'indicateur synthétique de la LPE défini par l'OCDE pour 2008



Note : Seuls les pays pour lesquels la révision a été supérieure à 0.2 point sont mentionnés. « Publiés » renvoie aux résultats publiés dans Venn (2009). L'indicateur synthétique correspond à la moyenne pondérée des indicateurs EPRC et EPT, avec une pondération de 7/12 et 5/12. Les données se rapportent à 2009 dans le cas de la France et du Portugal.

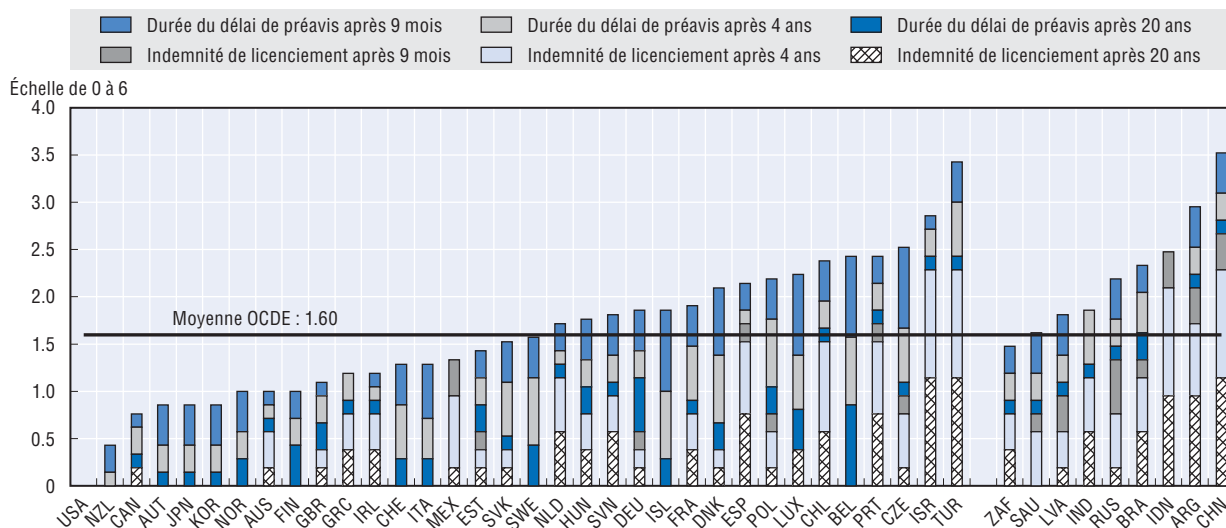
Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, mise à jour 2013 ; et Venn, D. (2009).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873841>

Le graphique 2.1 présente les indicateurs de l'OCDE relatifs aux indemnités de licenciement et délais de préavis en cas de licenciement individuel non motivé par une faute pour 2013⁹. Nombre des indicateurs présentés sont des valeurs composites reflétant des situations différentes – travailleurs manuels et non manuels ou licenciement lié à un motif individuel ou à des suppressions de postes, par exemple. Lorsqu'il existe des différences entre ces catégories, c'est en général pour le licenciement de travailleurs non manuels et en cas de suppressions de postes que les délais de préavis et indemnités de licenciement sont les plus coûteux pour les employeurs. Tous les pays de l'OCDE sauf le Mexique et les États-Unis imposent un délai de préavis minimum, mais les deux tiers des pays seulement prévoient des indemnités de licenciement ordinaires pour les salariés justifiant d'une longue ancienneté. À de rares exceptions près, en particulier à celle des États-Unis, les pays qui prévoient des indemnités de licenciement élevées imposent un délai de préavis court, voire n'en n'imposent pas, et vice versa¹⁰.

Les pays dotés d'une réglementation globalement contraignante en matière d'indemnités de licenciement et de délais de préavis sont en général des pays dont la législation prévoit des indemnités de licenciement nettement supérieures à la moyenne pour les salariés justifiant d'une ancienneté moyenne ou longue (Chili, Israël, Portugal et Turquie et, en dehors de l'OCDE, Argentine, Chine et Indonésie) ou des pays qui imposent un long délai de préavis, en particulier pour licencier des salariés qui ont peu d'ancienneté (Belgique et République tchèque)¹¹. En Israël et en Turquie, les employeurs sont tenus de verser des indemnités de licenciement : au minimum égales à un mois de salaire par année

Graphique 2.1. **Protection des travailleurs permanents contre le licenciement individuel : délai de préavis et indemnités de licenciement en cas de licenciement individuel non motivé par une faute**



Note : Les données se rapportent à 2013 pour les pays de l'OCDE et la Lettonie, à 2012 pour les autres pays. Le graphique présente la contribution de différentes sous-composantes à l'indicateur relatif au délai de préavis et aux indemnités de licenciement obligatoires. La hauteur de la barre correspond à la valeur de cet indicateur.

Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, mise à jour 2013, <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-fr>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932873594>

de service, soit 20 mois de salaire pour un salarié justifiant de 20 ans d'ancienneté¹², alors que la moyenne de l'OCDE s'établit à 4.2 mois de salaire environ (6.2 mois si l'on exclut les pays qui n'imposent pas le versement d'indemnités de licenciement).

Il convient toutefois de faire preuve de prudence dans l'interprétation de ces tendances. Aux États-Unis, les employeurs qui licencient voient par la suite leurs cotisations au régime d'assurance chômage augmenter sous l'effet d'un mécanisme de modulation des cotisations en fonction de leurs antécédents (voir, par exemple, Fath et Fuest, 2005), ce qui les rend peut-être plus prudents et plus sélectifs lorsqu'ils recrutent et moins enclins à licencier même s'ils n'ont pas d'indemnités de licenciement à verser. Dans certains pays (comme l'Autriche, le Chili, la Norvège, la Suède et le Brésil), la législation ou les conventions collectives ont institué des systèmes d'assurance payants ou des comptes d'épargne individuels, sur lesquels les employeurs versent une cotisation proportionnelle à la masse salariale et auxquels les salariés ont accès lorsqu'ils sont licenciés¹³. De même, en Irlande, un fonds de garantie alimenté par les cotisations sociales patronales et salariales classiques rembourse à l'employeur 15 % des indemnités de licenciement dues. Ces systèmes présentent l'avantage de ne pas faire obstacle aux licenciements ou cessations volontaires tout en offrant aux salariés une assurance contre le licenciement, si bien qu'ils ont valeur de bonnes pratiques dans ce domaine. C'est pourquoi les sommes qu'ils versent à un salarié lorsqu'il quitte son entreprise ne sont pas prises en compte dans les indicateurs de l'OCDE. Dans d'autres pays (notamment en Italie, en Corée, en Indonésie et, dans une moindre mesure, en Suisse et en Arabie Saoudite), il existe une indemnité de cessation d'emploi liée à l'ancienneté, versée par l'employeur lors de la cessation d'emploi quelle qu'en soit le motif. Ces indemnités ne sont, elles n'ont plus, pas prises en compte dans les indicateurs de l'OCDE parce qu'elles correspondent plutôt à un salaire différé qu'un employeur a la certitude de

devoir payer lorsque le salarié cesse son activité. Par conséquent, en termes d'anticipation, elles ont le même effet sur les décisions des employeurs en matière de licenciement que des cotisations de sécurité sociale plus élevées. De surcroît, ces futures indemnités restant dans le bilan des entreprises puisqu'elles ne sont pas épargnées et versées mensuellement à un fonds spécifique, elles représentent un prêt forcé des travailleurs à leur employeur, souvent à des conditions avantageuses pour ce dernier. Toutefois, pour cette même raison, le départ de salariés justifiant d'une longue ancienneté peut entraîner une diminution immédiate non négligeable de la trésorerie, ce qui peut fausser un peu la répartition des licenciements entre travailleurs n'ayant pas la même ancienneté.

Contraintes de procédure

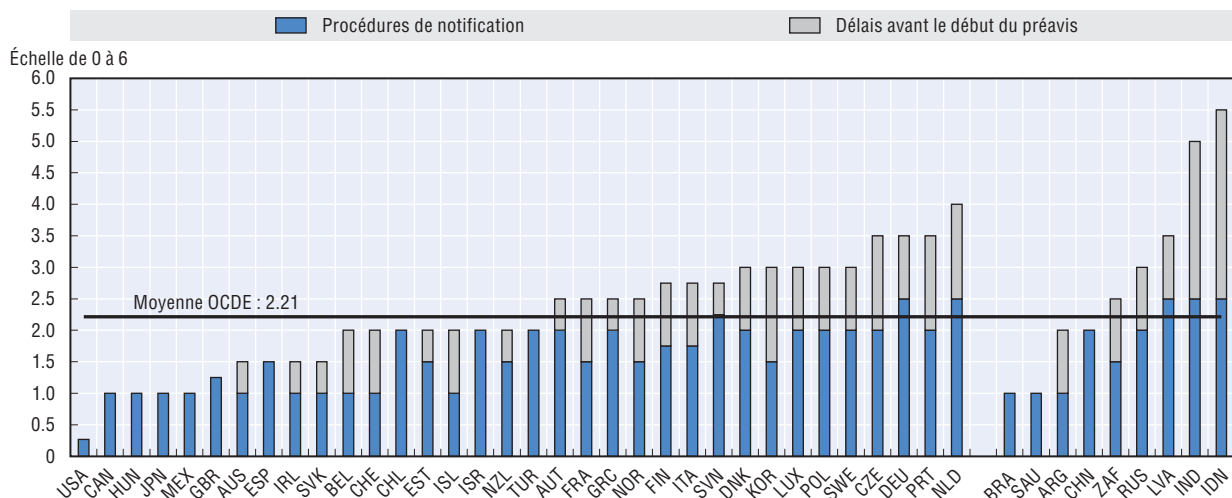
Le délai de préavis et les indemnités de licenciement ne constituent pas les seuls coûts auxquels un employeur peut avoir à faire face, même lorsque le licenciement est fondé sur des motifs légitimes au sens de la législation ou du droit coutumier. Dans la majorité des pays, des procédures de licenciement spécifiques doivent être respectées. En général, on justifie ces procédures par la nécessité de donner aux salariés le moyen de se défendre contre les licenciements abusifs. Toutefois, elles sont parfois complexes et contraignantes et leur non-respect doit être établi et sanctionné par un tribunal. Il peut s'ensuivre des batailles judiciaires longues et coûteuses, dont l'issue, incertaine, dépend souvent de l'évaluation subjective d'un juge sélectionné de manière aléatoire (voir, par exemple, Fischman, 2011a, 2011b ; Ichino et Pinotti, 2012).

Dans la quasi-totalité des pays, le licenciement individuel doit être notifié au travailleur par écrit, et souvent, cette notification doit indiquer les motifs du licenciement¹⁴. Les États-Unis constituent le seul pays qui se démarque en partie, la plupart des États n'appliquant pas de règles particulières en matière de notification, sauf si le contrat de travail ou les conventions collectives négociées au niveau de l'entreprise en disposent autrement. À l'autre extrémité du spectre, en Inde, lorsque l'entreprise emploie au moins 100 salariés, la législation fait obligation à l'employeur d'obtenir l'autorisation d'une autorité publique préalablement à tout licenciement (sauf si le licenciement a un caractère disciplinaire). En Allemagne, en Indonésie et, pour les travailleurs syndiqués uniquement, en Slovaquie et en Lettonie, si le comité d'entreprise ou les délégués syndicaux s'opposent au licenciement, ce dernier ne devient effectif qu'après autorisation de l'autorité compétente ou décision de justice. Aux Pays-Bas, la législation prévoit deux voies de licenciement : d'une part, un employeur peut licencier un salarié sans indemnité à condition d'avoir préalablement obtenu l'autorisation d'un organisme public – l'organisme d'assurance des salariés (*UWV Werkbedrijf*) ; d'autre part, depuis les années 70, un employeur peut saisir un tribunal local pour demander la résiliation d'un contrat de travail en application des dispositions du Code civil (en invoquant des « motifs impérieux » ou « un changement de situation »). Cette procédure est plus coûteuse en termes d'indemnisation, mais plus rapide et moins lourde d'un point de vue administratif. Enfin, dans certains autres pays, l'employeur est tenu d'informer du licenciement les délégués du personnel compétents ou le comité d'entreprise et/ou le service public pour l'emploi ou autre administration.

Du fait de ces procédures, un délai relativement long peut s'écouler avant le début effectif du préavis de licenciement. En outre, dans certains pays, en particulier dans le cas de licenciements pour motif économique, parfois aussi lorsqu'il s'agit de licenciements individuels, la décision de licencier ne peut être prise définitivement qu'après des négociations transparentes avec les syndicats. À cela s'ajoute que dans quelques


pays, la période de préavis ne peut commencer qu'à certaines dates. Par exemple en République tchèque, en Islande, en Norvège, en Suisse et, pour les employés non manuels uniquement, au Danemark, elle ne peut commencer qu'au début (ou à la fin) du mois, ce qui allonge la durée normale du préavis de 15 jours en moyenne. Le délai qui s'écoule avant la prise d'effet du préavis individuel est cependant très variable selon les pays (graphique 2.2). En Inde et en Indonésie, pays où ce délai est le plus long, l'employeur doit attendre au moins deux mois pour obtenir l'autorisation administrative ou une décision provisoire d'un tribunal. Ailleurs, ce délai est beaucoup plus court, puisqu'il serait proche de trois à quatre semaines dans seulement quatre pays (Corée, Pays-Bas, Portugal et République tchèque) et plus court dans les autres¹⁵. À l'inverse, dans dix pays au moins, aucun délai supplémentaire ne vient s'ajouter au délai de préavis normal. Dans l'ensemble, les contraintes de procédure sont particulièrement lourdes en Allemagne, aux Pays-Bas, au Portugal et en République tchèque, ainsi que, en dehors de l'OCDE, en Inde, en Indonésie et en Lettonie (graphique 2.2). C'est au contraire au Canada, aux États-Unis, au Japon, en Hongrie, au Mexique et au Royaume-Uni, ainsi qu'en Arabie Saoudite et au Brésil, qu'elles sont les plus légères.

Graphique 2.2. **Protection des travailleurs permanents contre le licenciement individuel : contraintes de procédure**



Note : Les données se rapportent à 2013 pour les pays de l'OCDE et la Lettonie, à 2012 pour les autres pays. Le graphique présente la contribution de différentes sous-composantes à l'indicateur relatif aux contraintes de procédure. La hauteur de la barre correspond à la valeur de cet indicateur.

Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, mise à jour 2013, <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873613>

Difficulté à licencier

Dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE et du G20, la législation prévoit des recours en cas de licenciement individuel abusif¹⁶. Néanmoins, la manière dont les notions de licenciement justifié et abusif sont définies par la législation ou le droit coutumier est très variable selon les pays. Une définition plus stricte est susceptible d'entraver fortement le fonctionnement des entreprises et de rendre les coûts de licenciement moins prévisibles, et d'avoir ainsi un fort effet dissuasif sur l'embauche et le licenciement. Ainsi, au Chili et en Indonésie par exemple, le licenciement d'un salarié ordinaire pour insuffisance professionnelle ou inadaptation au poste est jugé abusif, sauf en cas de faute grave. Au

Mexique et dans la Fédération de Russie, le licenciement pour inadaptation au poste de travail est possible mais strictement limité aux cas d'incapacité physique ou mentale définitive¹⁷. En Espagne, un motif lié aux aptitudes du salarié ne peut constituer un motif légitime de licenciement qu'en cas d'inaptitude ou d'incapacité à s'adapter aux progrès techniques. En Norvège, la législation autorise les licenciements pour motif personnel, mais la jurisprudence limite en grande partie ces motifs aux cas de manquements graves aux dispositions du contrat de travail (comportement déloyal, absentéisme répété, etc.). En cas de suppression de poste pour raison économique, dans beaucoup de pays, il est fréquent qu'un licenciement soit jugé abusif dès lors qu'il aurait été possible de conserver le salarié en l'affectant à un autre poste au sein de la même entreprise (c'est par exemple le cas en Allemagne, en Australie, en Estonie, en France, en Italie, en Norvège et en Suède). Près de la moitié des pays de l'OCDE considèrent au contraire qu'un problème lié aux aptitudes du salarié et une suppression de poste peuvent constituer un motif légitime de licenciement et n'imposent que des conditions de fond supplémentaires limitées, voire n'en imposent pas. En outre, dans plusieurs pays, notamment dans la plupart des pays de *common law*, les juges considèrent en général les suppressions de postes comme des licenciements légitimes dès lors qu'elles ne dissimulent pas des motifs personnels et que les règles de procédure sont respectées.

Dans certains pays, lorsqu'un licenciement est jugé abusif par un tribunal, ce dernier peut ordonner la réintégration du salarié. De surcroît, le salarié réintégré peut généralement percevoir des arriérés de salaires, et les cotisations sociales doivent être acquittées comme s'il n'avait jamais été licencié. Selon toute vraisemblance, en plus d'avoir d'importants effets dissuasifs sur le licenciement, cette pratique constitue un obstacle à l'embauche et à la croissance des entreprises (voir la section précédente). De fait, Bassanini et Garnerò (2013) montrent que les différences entre pays en matière de réallocation de la main-d'œuvre s'expliquent pour moitié par la probabilité, pour un employeur, d'avoir à réintégrer un salarié et constatent que ce facteur a un effet similaire sur les recrutements et sur les cessations d'emploi. Un travailleur victime d'un licenciement jugé abusif obtient presque toujours le droit ou la possibilité de réintégrer son entreprise en Autriche, en Corée, en République tchèque et, sauf en cas d'irrégularité de procédure, au Portugal. La réintégration est également souvent ordonnée à la suite d'un licenciement abusif dans les pays non membres (Chine, Inde, Indonésie, Lettonie et Fédération de Russie, par exemple). En revanche, en Belgique, en Espagne, en Estonie, en France, au Luxembourg, en Suisse, en Turquie et dans les pays nordiques sauf au Danemark et en Norvège, les travailleurs ne sont jamais réintégrés dans leur entreprise – ou les employeurs peuvent choisir de les indemniser au lieu de les réintégrer –, sauf si le motif du licenciement est expressément prohibé, par exemple en cas de discrimination.

Une indemnisation suffisante et prévisible en cas de licenciement abusif – en sus de l'indemnité due au titre du délai de préavis et des indemnités de licenciement ordinaires – constitue probablement un moyen aussi efficace de mettre les salariés à l'abri de décisions arbitraires qu'une ordonnance de réintégration. En outre, en privilégiant une réparation sous forme d'indemnisation, les juges garantissent aux employeurs un minimum de certitude au sujet des coûts potentiels du licenciement¹⁸. Les pays de l'OCDE ou les principales économies émergentes où l'indemnisation (exprimée en nombre de mois du salaire antérieur) pour licenciement abusif d'un salarié justifiant de 20 ans d'ancienneté est la plus élevée sont la Suède (32 mois), l'Italie (estimée égale à 21 mois en moyenne), la Chine (20 mois), le Portugal (17.5 mois) et la France (16 mois)¹⁹. Ces indemnités semblent

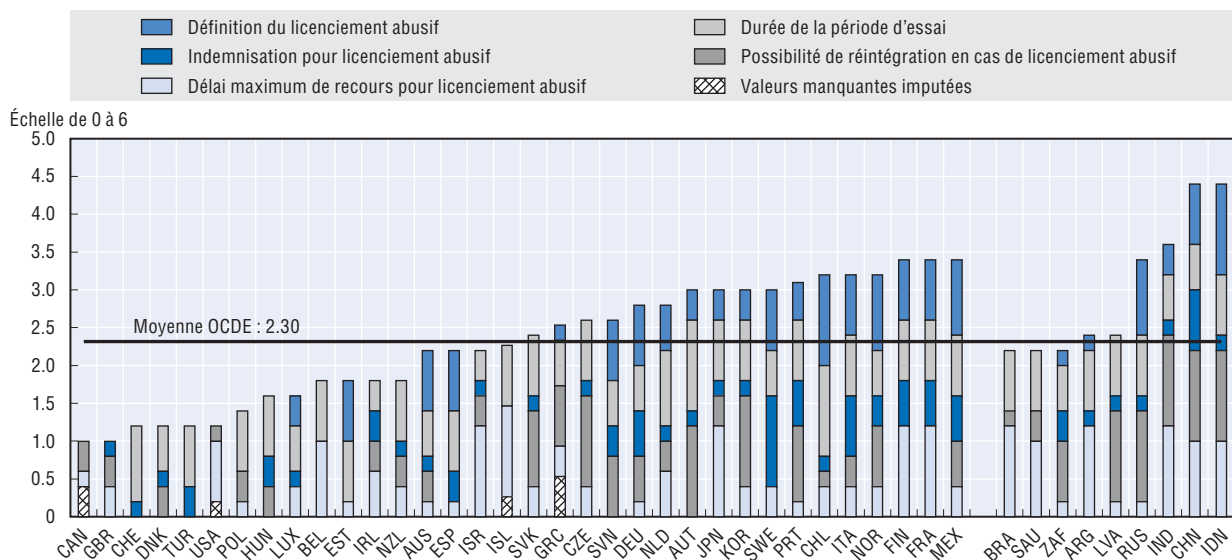
particulièrement élevées comparativement à la moyenne de l'OCDE, proche de six mois. Au contraire, en Estonie et en Pologne, de même qu'en Arabie Saoudite et au Brésil, l'indemnisation accordée en sus des indemnités de licenciement ordinaires et/ou de l'indemnité compensatrice de préavis est généralement très faible.

En revanche, la quasi-totalité des pays prévoient une période, au début du contrat de travail, pendant laquelle l'employeur est dispensé d'appliquer ces règles. Les travaux théoriques et empiriques (par exemple Pries et Rogerson, 2005 ; Marinescu, 2009) montrent que plus cette période est longue, plus les entreprises ont tendance à recruter de nouveaux salariés et à expérimenter de nouvelles activités. La législation, les conventions collectives et/ou les règles coutumières définissent en principe la durée maximale ou normale que doit avoir cette période d'essai si elle est prévue par le contrat de travail. Souvent, ces durées varient d'une catégorie de travailleurs à l'autre, des périodes d'essai plus longues étant généralement autorisées pour les travailleurs très qualifiés²⁰. Dans les pays où les petites entreprises ne sont pas dispensées d'appliquer la LPE de manière générale (voir *supra*), les périodes d'essai varient parfois fortement selon la taille de l'entreprise (en Australie et en Espagne par exemple). La durée moyenne de la période d'essai est d'environ cinq mois dans les pays de l'OCDE. S'agissant des pays où elle est la plus longue, au Royaume-Uni un salarié ne peut en principe pas invoquer un licenciement abusif dès lors qu'il n'a pas au moins 24 mois d'ancienneté. À l'autre extrémité du spectre, au Chili il n'existe pas de période pendant laquelle les règles relatives au licenciement abusif ne s'appliquent pas et en Autriche, la période d'essai n'excède généralement pas un mois²¹.

Enfin, le délai de prescription au-delà duquel il n'est pas possible de former un recours pour licenciement abusif a également une forte influence sur l'incertitude qui entoure les coûts de licenciement. Le délai de prescription médian dans les pays de l'OCDE est de deux mois à compter de la date effective du licenciement. Toutefois, dans certains pays (Autriche, Danemark, Hongrie, Slovaquie, Suisse et Turquie), ce délai est tellement court que dans la pratique, le recours doit être formé immédiatement après la notification du licenciement, avant même que ce dernier soit effectif. À l'inverse, ce délai est généralement supérieur à un an en Finlande, en Islande, en Israël, au Japon et, en cas de licenciement pour motif personnel, en France. Aux États-Unis, le délai de prescription est très variable (compris entre un mois et plusieurs années) selon les États et selon la disposition enfreinte. Plus généralement, on peut observer que plus le délai de prescription est court, plus les mesures ordonnées si le licenciement est jugé abusif par un tribunal sont sévères²².


Ces différentes composantes du coût de la protection contre les licenciements individuels abusifs sont synthétisées dans l'indicateur relatif à la difficulté à licencier (graphique 2.3)²³. Au-delà des contraintes de procédure et des coûts ordinaires, mesurés par les indicateurs présentés sur les graphiques 2.1 et 2.2, les pays où il est le plus facile de procéder à un licenciement individuel sont le Canada, le Danemark, les États-Unis, la Pologne, le Royaume-Uni, la Suisse et la Turquie, l'indicateur y étant inférieur d'au moins un écart-type à la moyenne de l'OCDE²⁴. Le licenciement est au contraire plus difficile ou entouré d'une plus grande incertitude au Chili, en Finlande, en France, en Italie, au Mexique, en Norvège et au Portugal. Parmi les autres pays du G20, la Chine, l'Inde, l'Indonésie et la Fédération de Russie sont des pays où il est particulièrement difficile de licencier²⁵.

Les contraintes de procédure, le délai de préavis et les indemnités de licenciement ainsi que la difficulté à licencier sont reflétés de manière synthétique dans l'indicateur de la rigueur de la protection contre les licenciements individuels des salariés titulaires de

Graphique 2.3. **Protection des travailleurs permanents contre le licenciement individuel : difficulté à licencier**

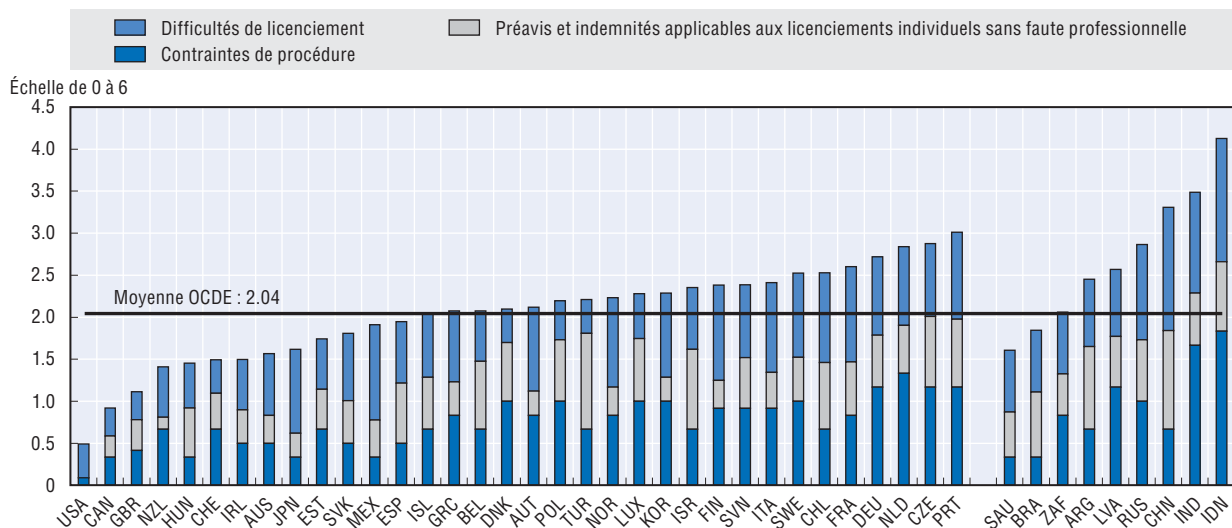
Note : Les données se rapportent à 2013 pour les pays de l'OCDE et la Lettonie, à 2012 pour les autres pays. Le graphique présente la contribution de différentes sous-composantes à l'indicateur relatif à la difficulté à licencier. La hauteur de la barre correspond à la valeur de cet indicateur. Uniquement pour le calcul de l'indicateur relatif à la difficulté à licencier, les valeurs manquantes de certaines sous-composantes ont été remplacées par la moyenne des autres sous-composantes dont la valeur était connue pour le même pays, exception faite du délai à respecter pour déposer un recours pour licenciement abusif.

Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, mise à jour 2013, <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873632>

contrats réguliers (EPR)²⁶. Comme on pouvait s'y attendre, c'est aux États-Unis que cette rigueur est la plus faible (graphique 2.4). La plupart des autres pays anglophones de *common law* (Canada, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni) et la Hongrie appliquent également une réglementation peu restrictive aux licenciements individuels. En revanche, l'Allemagne, la France, les Pays-Bas, le Portugal et la République tchèque réglementent beaucoup plus strictement que la moyenne les licenciements individuels, l'indicateur EPR y étant supérieur d'au moins un écart-type à la moyenne de l'OCDE²⁷. Il en va de même de beaucoup de pays non membres de l'OCDE sélectionnés pour les besoins de la présente étude, notamment la Chine, l'Inde, l'Indonésie, la Lettonie et la Fédération de Russie.

À noter qu'il existe une corrélation positive entre les trois composantes, ce qui laisse penser que les pays dotés d'une réglementation plus stricte protègent généralement davantage les salariés dans tous les domaines (graphique 2.4). La corrélation entre la difficulté à licencier et le préavis et les indemnités de licenciement n'est cependant pas significative et devient même négative si l'on exclut de l'échantillon trois pays qui affichent des valeurs extrêmes, à savoir la Chine, l'Indonésie et les États-Unis. Il est permis d'en déduire que dans leur grande majorité, les pays optent pour l'un des deux modèles de protection suivants : un modèle retenant une définition très étroite de la notion de licenciement abusif mais prévoyant une indemnisation en cas de perte d'emploi quel qu'en soit le motif et un modèle dans lequel les salariés ne sont que peu voire pas indemnisés en cas de licenciement légitime, mais qui retient une définition large de la notion de licenciement abusif et prévoit une indemnisation élevée dans ce cas.

Graphique 2.4. **Protection des travailleurs permanents contre le licenciement individuel**

Note : Les données se rapportent à 2013 pour les pays de l'OCDE et la Lettonie, à 2012 pour les autres pays. Le graphique présente la contribution de différentes sous-composantes à l'indicateur relatif à la protection des travailleurs réguliers contre les licenciements individuels (EPR). La hauteur de la barre représente la valeur de cet indicateur.

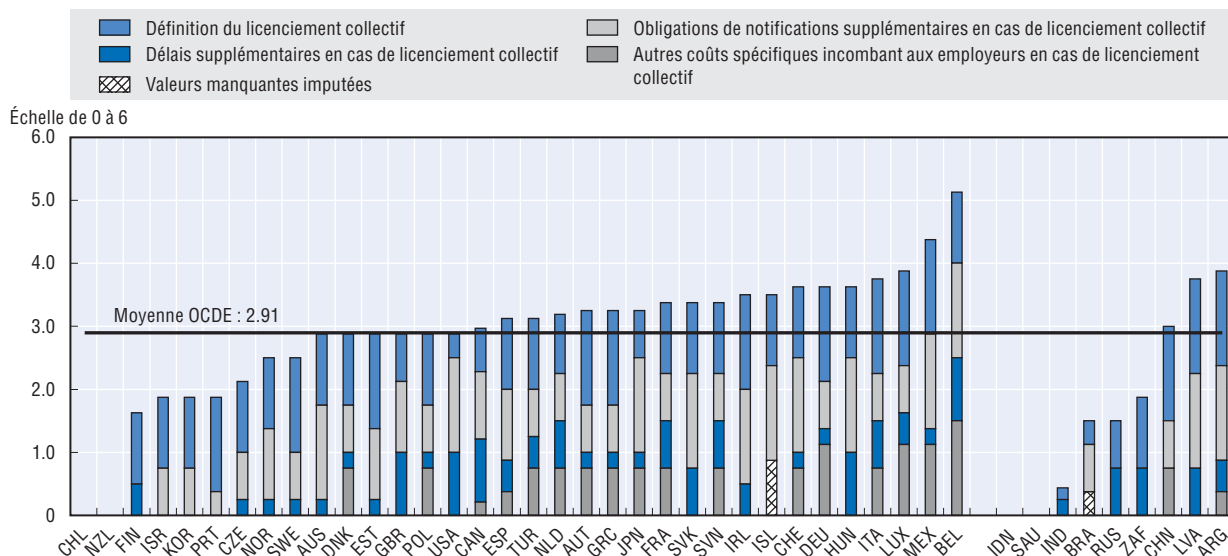
Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, mise à jour 2013, <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-fr>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932873651>

Dispositions supplémentaires applicables aux licenciements collectifs

La plupart des pays prévoient cependant une protection supplémentaire en cas de licenciement collectif (graphique 2.5). Font exception la Nouvelle-Zélande et certaines économies émergentes (le Chili, l'Indonésie, l'Arabie Saoudite et, sauf en cas de fermeture d'établissement, l'Inde), où il n'existe pas de dispositions visant spécifiquement les licenciements collectifs. Lorsque la définition de la notion de licenciement collectif englobe le licenciement d'un petit nombre de travailleurs au cours d'une période relativement longue, ces dispositions peuvent majorer de manière non négligeable les coûts de licenciement attendus. Ainsi, au Mexique, la loi fédérale sur le travail ne donne pas de définition précise du licenciement collectif, si bien que des contraintes supplémentaires s'appliquent souvent à tout licenciement imputable à une réduction définitive du niveau de production d'un site, à tout le moins si deux salariés au minimum sont concernés. Plus souvent, différentes définitions s'appliquent en fonction de la taille de l'entreprise ou du site. Au Portugal par exemple, des dispositions particulières entrent en jeu dès lors que le licenciement concerne deux salariés dans le cas des très petites entreprises (employant neuf salariés au maximum) et cinq salariés dans le cas d'entreprises plus grandes, au cours d'une période de 90 jours²⁸. Aucun autre pays ne qualifie cependant de collectif le licenciement de moins de cinq salariés au cours d'une période donnée. De surcroît, les entreprises dont la taille est inférieure à un certain seuil sont généralement dispensées des règles relatives aux licenciements collectifs. En Italie par exemple, alors que les entreprises d'au moins 15 salariés qui se séparent d'au minimum cinq salariés employés sur le même site au cours d'une période de 120 jours sont soumises à des règles spécifiques relatives aux licenciements collectifs²⁹, les autres entreprises en sont dispensées. Toutefois, dans la majorité des pays, la période de référence retenue pour calculer le nombre de salariés à partir duquel les règles relatives aux licenciements collectifs s'appliquent est généralement plus courte et, par conséquent, moins contraignante (cette période de référence est souvent d'un mois)³⁰. Enfin, à l'autre extrémité du spectre, aux

Graphique 2.5. Dispositions supplémentaires applicables aux licenciements collectifs



Note : Les données se rapportent à 2013 pour les pays de l'OCDE et la Lettonie, à 2012 pour les autres pays. Le graphique présente la contribution de différentes sous-composantes à l'indicateur relatif aux dispositions supplémentaires applicables aux licenciements collectifs (EPC). La hauteur de la barre représente la valeur de cet indicateur. L'indicateur EPC ne mesure que les contraintes supplémentaires éventuellement appliquées en sus des règles visant les licenciements individuels. Uniquement pour le calcul de l'indicateur relatif aux dispositions supplémentaires visant les licenciements collectifs, les valeurs manquantes de certaines sous-composantes ont été remplacées par la moyenne des autres sous-composantes dont la valeur était connue pour le même pays.

Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, mise à jour 2013, <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-fr>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932873670>

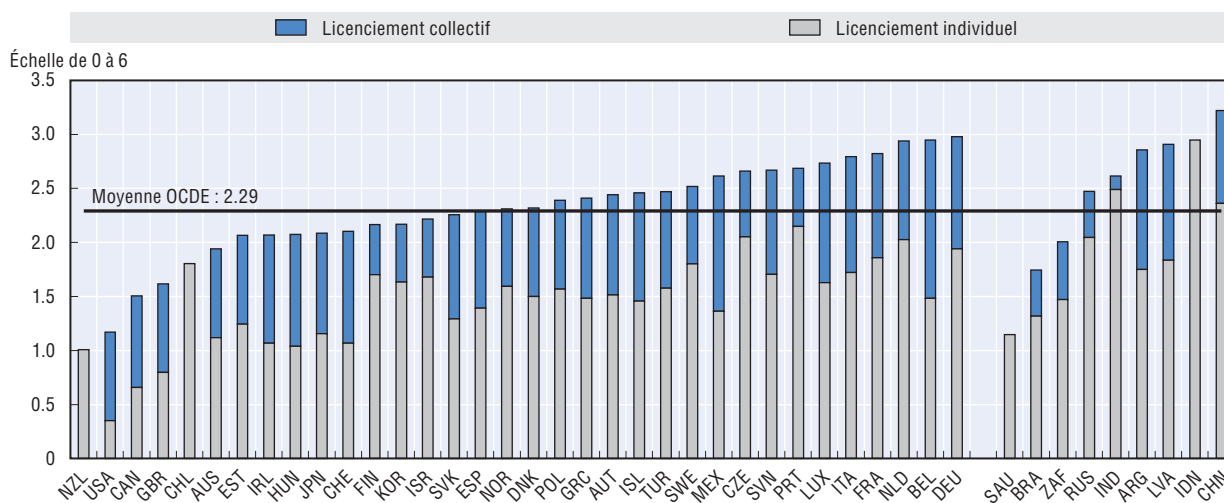
États-Unis, un licenciement est collectif s'il touche au moins 100 salariés à plein-temps en un mois – sauf en cas de fermeture d'un site ou de suppression de plus d'un tiers des effectifs de l'entreprise, auquel cas le seuil est abaissé à 50 travailleurs à temps plein.

En principe, les règles qui régissent les licenciements collectifs exigent la notification du licenciement à des tiers (le plus souvent les délégués du personnel et les services publics de l'emploi) et/ou l'organisation de négociations de bonne foi avec les syndicats, même lorsque ces obligations ne sont pas prévues en cas de licenciement individuel. Ainsi, ces deux obligations supplémentaires sont imposées en Australie, en Belgique, aux États-Unis, en Hongrie, en Islande, au Japon, au Mexique, en Suède, en Suisse et dans plusieurs juridictions canadiennes, alors que la notification à des tiers n'est pas imposée en cas de licenciement individuel. Souvent ces obligations de notification ou de consultation imposent un délai supplémentaire avant l'envoi du préavis de licenciement, en particulier parce qu'il faut que les négociations puissent se tenir. Ce délai supplémentaire peut, par exemple, être supérieur à deux mois pour les entreprises françaises qui emploient plus de 50 salariés si le comité d'entreprise demande à être assisté par un expert comptable durant les négociations³¹. De surcroît, dans nombre de pays, la législation prévoit un délai de préavis plus long en cas de licenciement collectif ou impose un préavis lorsqu'il n'en est pas prévu pour les licenciements individuels. Il en va notamment ainsi aux États-Unis, où la législation fixe un délai de préavis de 60 jours pour tous les salariés concernés, sauf lorsque les suppressions de postes sont motivées par un risque de faillite, par des circonstances imprévisibles ou par la cessation d'une activité temporaire. Par ailleurs, environ un tiers des pays de l'OCDE exigent l'adoption d'un plan social décrivant les mesures prévues pour les travailleurs licenciés en termes de reclassement, de reconversion, d'aide à la recherche d'emploi et, dans certains

cas, d'indemnisation financière supplémentaire. Dans les pays où le plan social n'est pas obligatoire, il arrive que la législation impose le paiement d'indemnités de licenciement supplémentaires (c'est le cas en Italie par exemple).


Ces différentes dispositions sont reflétées de manière synthétique dans l'indicateur relatif aux dispositions supplémentaires visant les licenciements collectifs (EPC). Comme le montre le graphique 2.6, ces règles supplémentaires sont généralement plus restrictives dans les pays où les dispositions qui visent les licenciements individuels sont moins contraignantes, en particulier s'agissant des pays dotés de règles spécifiques en matière de licenciement collectif. De fait, le coefficient de corrélation entre les indicateurs EPR et EPC est de -0.27. Cette corrélation négative s'explique en partie par deux facteurs : l'indicateur EPC ne tient compte que des contraintes *supplémentaire* et la rigueur de la réglementation varie moins d'un pays à l'autre pour les licenciements collectifs que pour les licenciements individuels, les responsables de l'action publique étant plus unanimes sur le fait que les licenciements collectifs ont des effets particulièrement négatifs sur le bien-être social et justifient plus de protection. Ces constats ne suffisent cependant pas à expliquer complètement les résultats observés. En réalité si on estime séparément la relation statistique que les indicateurs relatifs aux contraintes de procédure, au préavis et aux indemnités de licenciement ainsi qu'à la difficulté à licencier ont avec l'indicateur EPC, on trouve que ce dernier est corrélé négativement à l'indicateur de la difficulté à licencier, bien que la méthode de construction des indicateurs n'influence en aucun cas le lien entre ces deux variables³². La protection supplémentaire contre les licenciements collectifs mesurée par l'indicateur EPC s'appliquant que le licenciement soit abusif ou non, ce résultat constitue une illustration encore plus flagrante du fait que les pays choisissent en général entre deux modèles de protection de l'emploi (voir *supra*).

Graphique 2.6. **Protection des travailleurs permanents contre les licenciements individuels et collectifs**



Note : Les données se rapportent à 2013 pour les pays de l'OCDE et la Lettonie, à 2012 pour les autres pays. Le graphique présente la contribution des indicateurs relatifs à la protection des travailleurs réguliers contre les licenciements individuels (EPR) et aux dispositions supplémentaires applicables aux licenciements collectifs (EPC) à l'indicateur qui mesure la protection des travailleurs réguliers contre les licenciements individuels et collectifs (EPRC). La hauteur de la barre représente la valeur de l'indicateur EPRC.

Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, mise à jour 2013, <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873689>

Si l'on tient compte des licenciements collectifs et individuels, l'Allemagne, la Belgique et les Pays-Bas sont les pays de l'OCDE qui appliquent la législation la plus restrictive. En outre, l'indicateur de la protection de l'emploi des travailleurs réguliers contre les licenciements individuels et collectifs (EPRC) est également supérieur d'au moins un écart-type à la moyenne de l'OCDE en France et en Italie, malgré les réformes récemment engagées dans ce dernier pays (voir *infra*). Globalement, la Chine est, de tous les pays étudiés, celui qui applique les règles les plus restrictives, et l'indicateur EPRC est également nettement supérieur à la moyenne de l'OCDE en Argentine, en Indonésie et en Lettonie. À noter, s'agissant des pays où la réglementation est la plus faible, que la Nouvelle-Zélande et l'Arabie Saoudite appliquent des règles moins contraignantes que les États-Unis, même si la place relative de ces trois pays dans le classement dépend fortement du poids accordé à l'indicateur EPC par rapport à l'indicateur EPR lors du calcul de l'indicateur synthétique³³. Le Canada, le Royaume-Uni et le Brésil appliquent eux aussi des règles relativement peu contraignantes en matière de licenciement individuel et collectif de travailleurs réguliers.

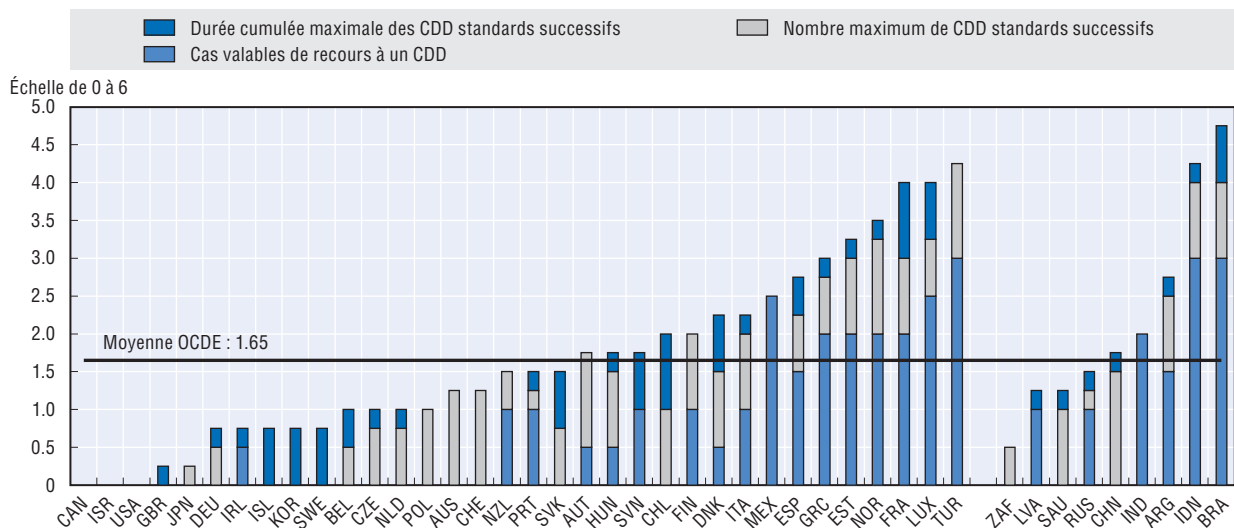
La réglementation des contrats temporaires en 2013

Les travailleurs titulaires de contrats réguliers à durée indéterminée sont loin de représenter la totalité de l'emploi salarié. En 2011, 12 % des salariés de la zone OCDE travaillaient dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, mais cette proportion atteignait 27 % dans certains pays (en Pologne). Les chiffres sont beaucoup plus élevés parmi les jeunes. Ainsi, un quart des salariés de 15 à 24 ans sont employés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée dans la zone OCDE et en 2011, les salariés employés à durée déterminée représentaient plus de la moitié de l'emploi salarié parmi les jeunes dans au moins huit pays et jusqu'à 75 % en Slovénie (voir l'annexe statistique de la présente publication). En outre, dans les pays qui réglementent strictement les contrats permanents, le recrutement de travailleurs temporaires et la cessation de contrats à durée déterminée représentent la majeure partie des flux bruts de main-d'œuvre. En France par exemple, en 2011, 78 % des recrutements et 71 % des cessations correspondaient au début ou à la fin d'un contrat à durée déterminée et ces pourcentages sont stables dans toutes les classes d'âge (Paraire, 2012). Il n'est toutefois pas aisé de recueillir des données harmonisées sur les règles relatives aux différents types de contrats temporaires parce qu'il existe une multitude de contrats atypiques dans les pays de l'OCDE. C'est pourquoi les indicateurs de l'OCDE ne couvrent pour l'instant que certains aspects de la réglementation des contrats à durée déterminée classiques (CDD) et des contrats d'intérim³⁴.

Contrats à durée déterminée classiques


Dans un petit nombre de pays de l'OCDE, les contrats à durée déterminée sont autorisés mais leur utilisation doit être rigoureusement justifiée par des raisons « objectives » ou « concrètes », par exemple par la nécessité d'effectuer une tâche elle-même de durée limitée, telle qu'un travail saisonnier, ou de faire face à un surcroît temporaire de travail. Il en va ainsi en Turquie – de même que, parmi les autres pays du G20, au Brésil et en Indonésie – et, avec quelques dérogations, en Estonie, en France, en Grèce, au Luxembourg, au Mexique et en Norvège (graphique 2.7). Au contraire, dans certains autres pays, des dérogations peuvent en principe être accordées au titre de certains besoins des employeurs ou des salariés. Enfin, dans plus de la moitié des pays de l'OCDE, le recrutement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée n'a pas à être justifié, à tout le moins s'agissant du premier contrat.

Graphique 2.7. Réglementation des contrats à durée déterminée classiques



Note : Les données se rapportent à 2013 pour les pays de l'OCDE et la Lettonie, à 2012 pour les autres pays. Le graphique présente la contribution de différentes sous-composantes à l'indicateur relatif à la réglementation des contrats à durée déterminée classiques (EPFTC). Dans ce chapitre, un contrat à durée déterminée est défini comme un contrat de travail générique comportant une date de cessation précise (sous forme de la date – jour, mois et année – à laquelle il prendra fin en l'absence de renouvellement). La hauteur de la barre correspond à la valeur de l'indicateur EPFTC.

Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, mise à jour 2013, <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873708>

À noter cependant que la législation, les conventions collectives et la jurisprudence ne reflètent que rarement la difficulté réelle qu'ont les employeurs à recruter des travailleurs pour une durée déterminée. En réalité, il est possible que la question de l'application des règles, non prise en compte dans ce chapitre, soit particulièrement problématique pour les règles relatives à l'embauche. En effet, l'application de la LPE suppose avant tout que des individus s'estiment victimes d'agissements et déposent une plainte. Or, si les plaignants potentiels sont connus et en mesure de réagir en cas de licenciement, il est plus difficile pour un individu d'évaluer s'il a été victime d'une infraction à la législation relative à l'embauche dans le cadre d'un contrat spécifique (voir, par exemple, Bassanini et Garnerio, 2013)³⁵. Par conséquent, les plaintes sont probablement plus rares dans ce domaine. De fait, Bassanini et al. (2010) montrent que la valeur prédictive des indicateurs de la protection de l'emploi pour les contrats temporaires portant sur la proportion de travailleurs titulaires de ces contrats augmente fortement si on introduit un terme d'interaction avec les indicateurs relatifs à l'application de la législation et/ou si l'on exclut de l'échantillon les pays qui affichent les moins bons résultats en matière d'application des règles.

Dans beaucoup de pays, des règles limitent le nombre de renouvellements dont un CDD peut faire l'objet ou le nombre de CDD successifs qui peuvent être exécutés sans interruption par un salarié au sein de la même entreprise³⁶. La législation ne limite pas le nombre de renouvellements ou de contrats successifs – dès lors que la durée cumulée maximale n'est pas dépassée – dans environ deux tiers des pays de l'OCDE. Toutefois, dans quelques pays, bien que la loi ne limite pas le nombre de renouvellements et/ou de contrats successifs, il peut arriver que les tribunaux considèrent qu'une succession de contrats dissimule en réalité un contrat permanent (c'est en particulier le cas en Australie, au Danemark, en Finlande, au Japon, en Nouvelle-Zélande, en Norvège et en Suisse). En pareil cas, les conséquences peuvent aller d'une condamnation de l'employeur à verser

des dommages et intérêts au salarié à la requalification du CDD en contrat à durée indéterminée. À l'inverse, la durée que ne peuvent pas dépasser les contrats successifs est très courte au Chili et en France, tandis qu'aucune limite véritable n'est appliquée dans environ un tiers des pays de l'OCDE³⁷, de même qu'en Afrique du Sud et en Inde (voir le graphique 2.7). En Belgique, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas et en Arabie Saoudite, la durée du premier contrat n'est pas limitée, mais des limites s'appliquent en termes de durée cumulée en cas de renouvellement ou de conclusion d'un nouveau contrat entre les mêmes parties.

Travail par intérim

Le travail par intérim repose sur un type de relation contractuelle particulier. Le travailleur est recruté par une agence d'intérim et temporairement mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour l'exécution d'une mission, en général pour réaliser des tâches qui ne font pas partie du « cœur de métier » de l'entreprise ou pour aider cette dernière à faire face à un surcroît de travail temporaire. Comparativement à ceux qui sont employés dans le cadre d'un CDD, les salariés qui travaillent par intérim bénéficient plus souvent d'une formation et sont en principe aidés pour trouver des missions (voir, par exemple, Autor, 2001). Au contraire, les salariés temporaires titulaires d'un CDD classique ne bénéficient que rarement ou jamais d'une formation (voir, par exemple, Bassanini et al., 2007) et doivent, au terme de leur contrat, rechercher un autre emploi par leurs propres moyens. De surcroît, dans certains cas, les travailleurs intérimaires sont liés à l'agence d'intérim par un contrat à durée indéterminée qui, souvent, leur permet d'être rémunérés entre leurs missions, fût-ce faiblement (c'est le cas par exemple en Autriche, en Italie, en Slovénie et en Suède). En fait, le contrat à durée indéterminée entre l'agence et le travailleur constitue la forme de relation contractuelle la plus fréquemment rencontrée dans le cadre du travail par intérim dans huit pays européens (voir le tableau 2.1). C'est pourquoi le travail par intérim est souvent très intéressant pour les travailleurs en termes de possibilités offertes et d'occasion d'acquérir de l'expérience, constituant ainsi un tremplin vers un emploi stable et régulier (Jahn et Rosholm, 2012 ; von Simson, 2012). Parallèlement, il peut également constituer un moyen d'accroître la flexibilité du marché du travail³⁸. D'autre part, il peut aussi, dans certains cas, être employé comme un moyen peu onéreux de contourner la législation de protection de l'emploi visant les contrats réguliers ou d'affaiblir les organisations syndicales et d'éviter les contraintes imposées par les conventions collectives, lorsque les travailleurs intérimaires ne bénéficient pas d'une égalité de rémunération et de conditions de travail par rapport aux salariés ordinaires de l'entreprise utilisatrice (voir, par exemple, Autor, 2003 ; Böheim et Zweimüller, 2013).

La plupart des pays encadrent – quoique souvent de manière limitée – la nature des travaux qui peuvent être exécutés dans le cadre de missions d'intérim. Comme le montre le graphique 2.8, si l'on excepte les pays anglophones de *common law*, le Danemark, la Hongrie, l'Islande, Israël, la Suisse et, parmi les économies non membres de l'OCDE, la Lettonie et la Fédération de Russie, tous les pays encadrent le recours au travail intérimaire³⁹. La comparaison des graphiques 2.7 et 2.8 permet de dégager deux principaux constats. Premièrement, les pays qui réglementent le type de tâches pour lesquelles il est possible de conclure un CDD font de même s'agissant du travail par intérim. La corrélation de rang de la distribution par pays de l'indicateur relatif aux cas où le recours à un CDD est autorisé et de l'indicateur relatif aux cas où le recours au travail par intérim est possible est extrêmement forte, en particulier si l'échantillon est limité aux pays de l'OCDE qui encadrent le recours

Tableau 2.1. **Salariés liés à l'agence d'intérim par un contrat permanent ou à durée déterminée**

Pourcentage de l'ensemble des salariés, moyenne 2006-10

	Contrat à durée indéterminée		Contrat à durée déterminée	
	Pas avec une agence d'intérim	Avec une agence d'intérim	Pas avec une agence d'intérim	Avec une agence d'intérim
Autriche	89.3	1.6	8.8	0.2
Belgique	91.8	0.0	6.5	1.7
République tchèque	90.7	0.8	8.3	0.2
Danemark	90.4	0.9	8.3	0.4
Estonie	97.2	0.1	2.6	0.0
Finlande	84.3	0.7	14.6	0.5
France	85.2	0.0	12.6	2.2
Allemagne	83.8	1.6	13.9	0.7
Grèce	88.3	0.2	11.4	0.1
Hongrie	91.5	0.4	7.8	0.3
Irlande	91.3	0.5	7.9	0.2
Italie	87.0	0.1	12.5	0.5
Luxembourg	92.9	0.5	6.2	0.5
Pays-Bas	81.6	0.5	15.0	3.0
Norvège	91.4	0.0	8.4	0.1
Pologne	72.7	0.0	26.7	0.6
Portugal	76.7	0.7	21.2	1.4
République slovaque	94.3	0.7	4.5	0.5
Slovénie	82.1	0.5	12.2	5.2
Espagne	69.1	1.8	27.1	1.9
Suède	82.9	0.7	16.0	0.4
Suisse	86.3	0.5	12.9	0.3
Turquie	88.5	0.0	11.5	0.0

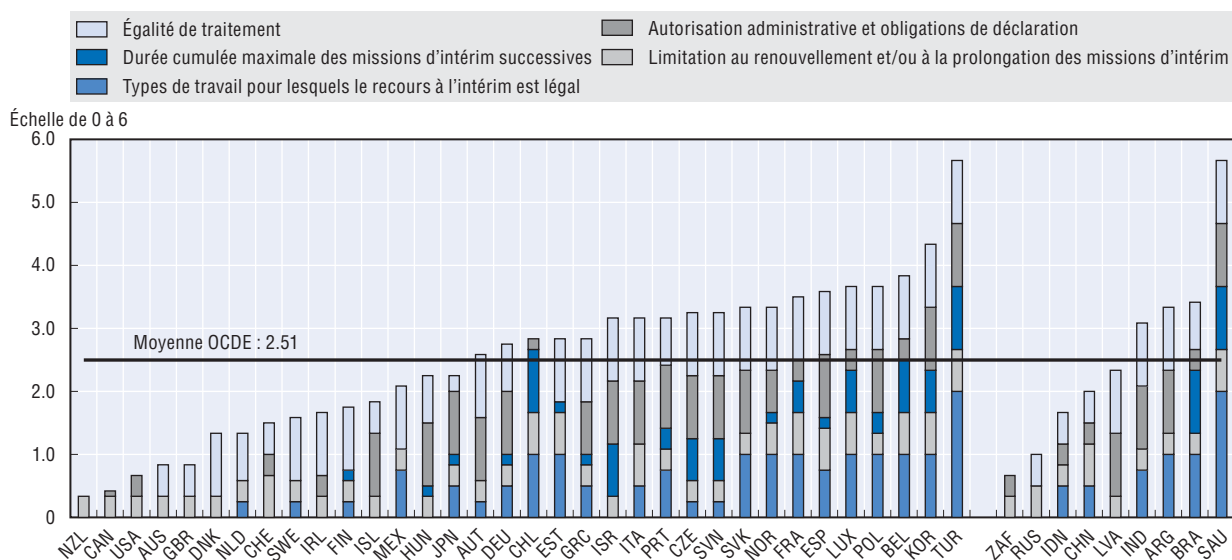
Note : 2008-10 pour la Belgique, la Finlande, la Norvège et le Portugal.

Source : Calculs de l'OCDE d'après les microdonnées de l'Enquête sur les forces de travail de l'UE et la Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00296-fr>.StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874335>

aux CDD⁴⁰. Le Mexique est le seul pays qui fasse réellement exception à cette tendance : alors que le recours au CDD y est strictement limité et doit être motivé par des raisons objectives claires (voir *supra*), depuis l'assouplissement, en novembre 2012, des règles relatives au travail par intérim, ce dernier est simplement limité aux tâches qui ne sont normalement pas exécutées dans l'entreprise utilisatrice – même s'il demeure en principe interdit de transférer des contrats conclus avec l'entreprise à l'agence d'intérim dans le but de réduire les droits des travailleurs. Deuxièmement, dans certains pays, la loi fixe des limites au travail par intérim alors qu'elle n'en prévoit pas pour les CDD. Ainsi, en Argentine, au Brésil, en Belgique, au Chili, en Estonie, en France, au Luxembourg, en Norvège, en Pologne, en République slovaque et, sauf pour quelques professions strictement définies, en Corée, le recours au travail par intérim doit être clairement motivé par des raisons objectives.

Moins d'un tiers des pays limitent le nombre de renouvellements autorisés et/ou de missions successives auxquelles un même travailleur peut être affecté dans la même entreprise utilisatrice (graphique 2.8). Dans quelques autres pays (Autriche, Finlande, Pays-Bas et Nouvelle-Zélande), les règles existant dans ce domaine visent exclusivement le contrat de travail. En réalité, dans ces pays, le nombre de renouvellements possibles de la mission n'est pas limité, mais la législation, les conventions collectives ou la jurisprudence limitent le nombre de renouvellements dont peut faire l'objet le contrat à durée déterminée

Graphique 2.8. Réglementation du travail par intérim



Note : Les données se rapportent à 2013 pour les pays de l'OCDE et la Lettonie, à 2012 pour les autres pays. Le graphique présente la contribution de différentes sous-composantes à l'indicateur de la réglementation du travail par intérim (EPTWA). Dans ce chapitre, le travail par intérim est défini comme l'emploi de travailleurs titulaires d'un contrat dans le cadre duquel l'employeur (l'agence d'intérim) met, en sa qualité d'entreprise ou de professionnel libéral, le salarié à disposition d'un tiers (l'entreprise utilisatrice) pour qu'il accomplisse un travail (la mission) sous la supervision et l'autorité de l'entreprise utilisatrice en vertu d'un contrat de fourniture de services conclu entre elle et l'agence. La hauteur de la barre représente la valeur de l'indicateur EPTWA.

Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, mise à jour 2013, <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-fr>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932873727>

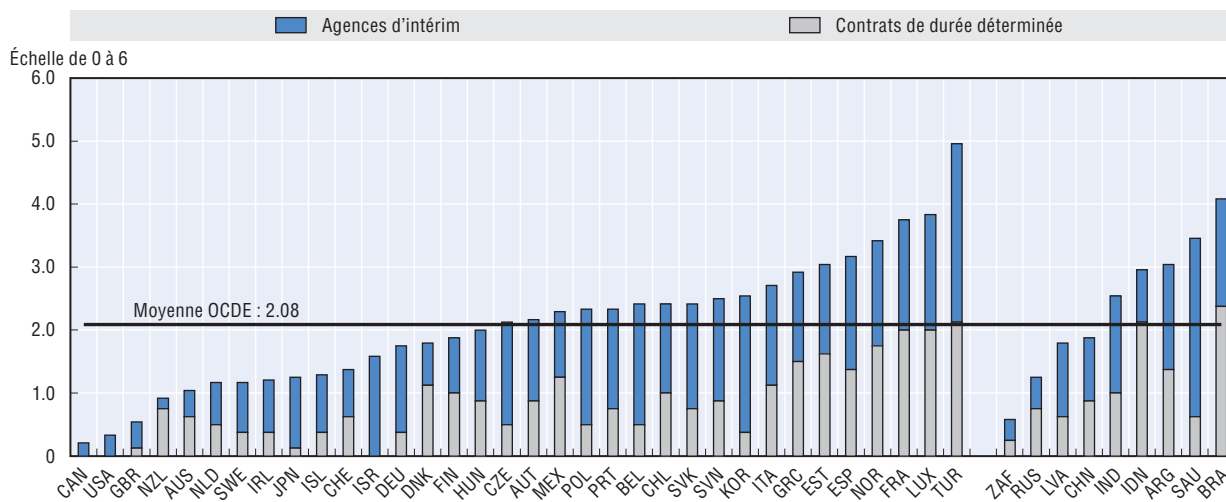
entre l'agence d'intérim et le travailleur. Dans la mesure où la conclusion de contrats à durée indéterminée entre l'agence et le travailleur n'est pas interdite dans ces pays – elle est même en réalité encouragée –, les limites visant les contrats sont vraisemblablement moins contraignantes pour les entreprises utilisatrices, raison pour laquelle elles ne sont pas prises en compte dans les indicateurs présentés sur le graphique 2.8. Les règles limitant la durée cumulée des missions sont en revanche plus fréquentes, puisqu'elles existent dans plus de la moitié des pays de l'OCDE. Elles sont particulièrement restrictives, comparativement à ce qui est observé dans les autres pays de l'OCDE, au Chili – trois mois, ou six mois si la mission concerne un projet spécifique –, en Israël – neuf mois, sauf autorisation administrative spéciale –, en Belgique – entre trois et 18 mois selon le motif du recours au travail par intérim – et en Corée – six mois, sauf pour les quelques professions pour lesquelles le recours au travail par intérim n'a pas à être justifié⁴¹.

Beaucoup de pays encadrent également strictement l'activité des agences d'intérim. Dans la moitié des pays de l'OCDE environ, ces agences doivent être titulaires d'une autorisation d'exercer délivrée par l'administration compétente et doivent, en général, apporter des garanties financières suffisantes pour l'obtenir. En principe, elles sont également tenues, pour conserver cette autorisation, de rendre régulièrement compte de leur activité, souvent pour démontrer qu'elles respectent la réglementation en vigueur. De même, beaucoup de pays ont adopté des règles strictes en matière de rémunération et de conditions de travail. En réalité, dans leur grande majorité, les pays garantissent une égalité de rémunération et de conditions de travail entre les salariés réguliers de l'entreprise utilisatrice et les travailleurs intérimaires y effectuant une mission. Le nombre de pays garantissant l'égalité de traitement a récemment augmenté, notamment au sein de l'Union européenne à la suite de l'adoption de la Directive

européenne relative au travail intérimaire⁴² (voir section suivante). Toutefois, dans quelques pays, les règles relatives à l'égalité de traitement ne s'appliquent en principe qu'aux missions excédant une certaine durée. Par exemple, au Royaume-Uni, elles ne s'appliquent qu'au terme d'un délai d'accès de 12 semaines ; en Allemagne, durant les premiers mois d'une mission d'intérim, les conventions collectives du secteur de la métallurgie et du secteur chimique ne garantissent aux travailleurs intérimaires qu'un certain pourcentage des suppléments de rémunération perçus par les travailleurs réguliers de l'entreprise utilisatrice, mais ce pourcentage augmente avec l'ancienneté ; aux Pays-Bas, la convention collective applicable aux travailleurs intérimaires dispose que des écarts par rapport au principe d'égalité de rémunération sont possibles durant les 26 premières semaines d'une mission ; il en va de même en Hongrie pendant les 6 premiers mois. Dans quelques autres pays (notamment en Australie, en Islande, au Japon et en Suisse), la législation et les conventions collectives ne garantissent l'égalité que par rapport à des normes minimum, par exemple un salaire minimum sectoriel et des conditions de travail élémentaires. Enfin, au Chili et dans quelques pays de *common law* (Canada, États-Unis, Nouvelle-Zélande et Afrique du Sud), il n'existe aucune disposition spécifique en matière d'égalité de rémunération et de conditions de travail.

Les indicateurs relatifs aux règles visant les CDD et le travail par intérim (EPFTC et EPTWA) mesurent de manière synthétique la rigidité de ces règles du point de vue de l'employeur (pour les CDD) et de l'entreprise utilisatrice (pour le travail par intérim). La moyenne de ces deux indicateurs permet ensuite d'obtenir un indicateur synthétique relatif à la rigueur de la réglementation visant les contrats temporaires (EPT ; graphique 2.9). Ces indicateurs sont censés indiquer dans quelle mesure il est facile, pour une entreprise, de recourir à ces autres formes de contrat pour bénéficier de la souplesse dont elle a besoin et alléger les contraintes liées aux règles visant les contrats réguliers, à durée indéterminée. Outre la question de l'application des règles (voir *supra*), deux remarques s'imposent cependant. Premièrement, d'autres aspects de la réglementation des contrats temporaires ont vraisemblablement une influence sur les coûts relatifs des différents types de contrat et

Graphique 2.9. Réglementation des contrats temporaires



Note : Les données se rapportent à 2013 pour les pays de l'OCDE et la Lettonie, à 2012 pour les autres pays. Le graphique présente la contribution de l'indicateur de la réglementation des CDD (EPFTC) et de l'indicateur de la réglementation du travail par intérim (EPTWA) à l'indicateur de la réglementation du travail temporaire (EPT). La hauteur de la barre représente la valeur de l'indicateur EPT.

Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, mise à jour 2013, <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-fr>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932873746>

ne sont, pour l'instant, pas mesurés par ces indicateurs. L'un de ces aspects est par exemple la durée à respecter entre deux CDD ou entre deux missions d'intérim lorsque ces contrats ne sont pas jugés successifs et ne sont par conséquent pas visés par les limites imposées par la loi en termes de nombre de contrats ou de durée maximale. En outre, la question de savoir si le paiement d'indemnités de licenciement est prévu, s'il existe ou non une protection contre les cessations abusives de contrat ou encore s'il est possible de mettre fin au contrat par anticipation, avec ou sans préavis, influe à l'évidence sur les coûts relatifs des différents contrats. Ces aspects jouent également un rôle important s'agissant du dualisme du marché du travail (voir la section 1 ; Bentolila et al., 2012 ; Lepage-Saucier et al., 2013). Deuxièmement, les contrats à durée déterminée classiques et le travail par intérim ne représentent qu'une partie – aussi importante soit-elle – de l'emploi temporaire. Il existe divers contrats atypiques dans les pays de l'OCDE (contrat occasionnel, travail à la demande, contrat de projet, etc. ; voir, par exemple, Venn, 2009). De surcroît, l'évolution des marchés du travail et la nécessité de renforcer l'adaptation et la flexibilité ont contribué à rendre les frontières entre l'emploi salarié et l'emploi non salarié plus floues. Beaucoup de pays ont vu augmenter la part de travailleurs indépendants en situation de subordination économique qui dépendent d'un seul employeur en termes de revenu, mais qui, juridiquement, ont un statut de non-salarié et sont liés à leur employeur par une relation relevant du droit commercial. Certains pays sont dotés d'instruments juridiques qui permettent d'éviter que de faux contrats de service dissimulent en réalité une relation de type employeur-salarié. Ces différents aspects de la réglementation ne sont cependant pas encore pris en compte dans les indicateurs présentés ici. Il convient donc de faire preuve de prudence dans l'interprétation, notamment en ce qui concerne les classements des pays.

Comme on pouvait s'y attendre, il existe une corrélation étroite entre la rigueur de la réglementation relative aux CDD et la rigueur de la réglementation visant le travail par intérim, l'Arabie Saoudite, la Corée et Israël d'une part et l'Indonésie d'autre part constituant les principales exceptions à cette tendance. Le coefficient de corrélation entre ces deux distributions s'établit à 0.41 (0.51 en ne tenant compte que des pays de l'OCDE) et est statistiquement significatif aux seuils habituels (graphique 2.9). Le Canada, les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Afrique du Sud sont les pays qui réglementent le moins les contrats temporaires, tandis que la Turquie et le Brésil sont ceux qui imposent le plus de contraintes à ces contrats.

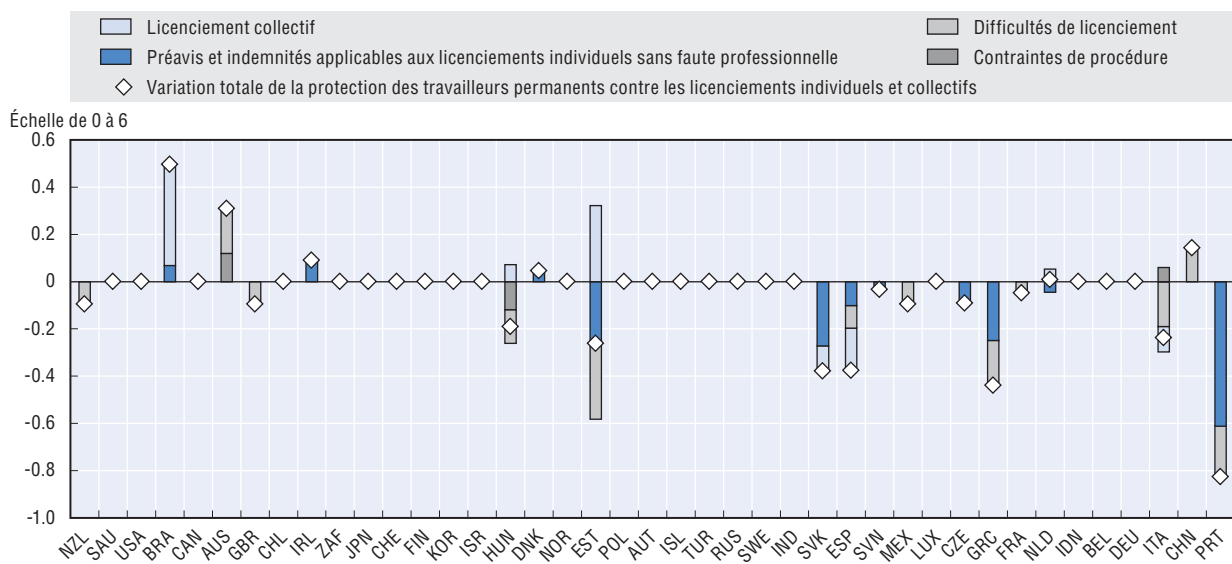
La comparaison des graphiques 2.4 et 2.9 met en évidence un deuxième fait stylisé. Comme l'ont déjà souligné d'autres travaux (voir, par exemple, OCDE, 2004), il existe une corrélation positive entre la rigueur de la réglementation des contrats temporaires et celle de la protection contre les licenciements individuels, respectivement mesurées par les indicateurs EPT et EPR. De fait, le coefficient de corrélation entre ces deux distributions (0.33) est significatif au seuil statistique de 5 % si l'on tient compte de tous les pays et au seuil de 1 % si la comparaison se cantonne aux pays de l'OCDE. Ces corrélations semblent cependant entièrement dues aux cadres institutionnels des pays de *common law* (Australie, Canada, États-Unis, Irlande, Israël, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni et Afrique du Sud) comparativement aux autres pays. Ces pays se caractérisent par l'application de règles peu contraignantes aux contrats temporaires et par une protection faible à moyenne contre les licenciements individuels. À l'inverse, tous les autres pays appliquent une réglementation moyennement à très stricte aux contrats temporaires et aux licenciements individuels. Si l'on exclut les pays de *common law*, aucune corrélation claire n'apparaît entre les indicateurs EPR, licenciements individuels et EPT⁴³.

3. Réformes récentes de la législation de protection de l'emploi

Historiquement, les premiers exemples de textes législatifs régissant la protection de l'emploi remontent au début du XX^e siècle. Dans la plupart des pays, le principe de la liberté des contrats a cependant continué de dominer jusqu'à la fin des années 60 (voir par exemple Sigeman, 2002 ; Deakin et Wilkinson, 2005 ; Autor et al., 2007). De fait, la plupart des normes de protection de l'emploi sous leur forme moderne ont été élaborées au travers de la législation, des conventions collectives ou de la jurisprudence des tribunaux entre 1960 et 1980 (voir également OCDE, 1999). Le processus d'encadrement croissant des embauches et des licenciements s'est progressivement ralenti et, pour l'essentiel, on a observé une relative stabilité en matière de réglementation pendant les années 80 et, pour la réglementation des licenciements, pendant les années 90 (voir plus loin).


On observe, en revanche, une tendance plus marquée à la déréglementation depuis cinq ans (graphique 2.10) et, surtout, depuis le début de la crise financière. Durant cette période, plus d'un tiers des pays de l'OCDE ont entrepris d'assouplir la réglementation des licenciements individuels ou collectifs. De plus, dans au moins cinq pays, d'autres réformes allant dans ce sens ont été approuvées depuis le début de 2013 – et elles ne sont donc pas prises en compte dans les indicateurs présentés dans ce chapitre – ou sont en cours d'approbation (voir encadré 2.2), ce qui accentue l'évolution mise en évidence par le graphique. Fait intéressant, les pouvoirs publics ont adopté plus de mesures en la matière dans les pays de l'OCDE qui avaient la législation la plus stricte avant le début de la crise, notamment Portugal, Italie et Grèce, ce qui révèle une certaine convergence des politiques dans la zone OCDE. En particulier, le Portugal a lancé en 2009, 2011 et 2012 trois grandes réformes, qui ont sensiblement raccourci la durée des préavis – tout en la faisant dépendre de l'ancienneté – et réduit la générosité des indemnités de licenciement – bien que les droits

Graphique 2.10. **Évolution de la protection de l'emploi des travailleurs réguliers contre les licenciements individuels et collectifs, 2008-13**



Note : Les pays sont classés par ordre croissant en fonction de l'indice de protection des travailleurs réguliers contre les licenciements individuels et collectifs (EPRC) en 2008. Les données se rapportent à 2012 au lieu de 2013 pour l'Afrique du Sud, l'Arabie Saoudite, le Brésil, la Chine, la Fédération de Russie, l'Inde et l'Indonésie.

Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, mise à jour 2013, <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873765>

Encadré 2.2. Réformes récentes et en cours en France, aux Pays-Bas, au Portugal, en Slovénie et au Royaume-Uni

Un certain nombre de pays ont lancé, ou s'apprêtent à lancer, des réformes de la LPE en 2013. Au Royaume-Uni, un amendement du *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* de 1992 a été approuvé début 2013. Aux termes de cet amendement, les contrats à durée déterminée dont la cessation ne résulte pas de suppressions d'emploi ne sont plus visés par les dispositions applicables aux licenciements collectifs. Surtout, le nombre minimum de jours qui doivent s'écouler avant que le premier licenciement prenne effet – afin de permettre des consultations de bonne foi avec les syndicats – est ramené de 90 à 45 jours lorsque l'employeur a l'intention de licencier 100 salariés ou davantage sur une période de 90 jours ou moins. La différence entre la protection visant les licenciements individuels et celle visant les licenciements collectifs est ainsi réduite et se rapproche de ce fait de la moyenne des pays de l'OCDE. La nouvelle législation est entrée en vigueur le 6 avril 2013.

En France, une réforme du code du travail a été approuvée par le Parlement en mai 2013. La principale disposition de cette réforme consiste à autoriser les partenaires sociaux, lorsque l'entreprise est en grande difficulté, à négocier un accord au niveau de l'entreprise concernant des réductions temporaires des salaires et du temps de travail en échange d'une garantie que les emplois seront préservés. Une fois que les représentants du personnel ont signé un tel accord, un travailleur qui refuse son application peut être licencié pour motif économique justifié, ce qui constitue une dérogation au code du travail actuellement en vigueur. La nouvelle législation raccourcit également le délai dans lequel il est possible d'engager une action pour contester un licenciement (délai qui reste cependant encore beaucoup plus long que le délai moyen en vigueur dans la zone OCDE, en particulier en cas de licenciement pour motifs personnels). En outre, elle simplifie et accélère les procédures en cas de licenciements collectifs. Par ailleurs, elle établit un barème spécifique d'indemnisation des salariés au stade de la conciliation précontentieuse des litiges, qui est moins généreux que l'indemnisation normalement accordée par les tribunaux lorsque le juge estime que le licenciement est abusif. Enfin, une taxe pour non-conversion de contrat – revêtant la forme d'une majoration des cotisations de sécurité sociale des employeurs – frappe les contrats à durée déterminée s'ils ne sont pas transformés en contrats à durée indéterminée à l'échéance du contrat. Cette réforme assouplit indéniablement la législation visant les contrats réguliers mais il est, à ce stade, impossible d'évaluer ses effets sur les indicateurs de la LPE.

Aux Pays-Bas, le gouvernement a, en avril 2013, conclu avec les partenaires sociaux un accord qui prévoit notamment une réforme globale de la LPE, le but étant d'améliorer l'actuel système à deux niveaux (voir section 2). La principale nouveauté introduite par cet accord réside dans le fait qu'un employeur qui souhaite licencier un travailleur pour motifs personnels serait tenu de former une requête auprès d'un tribunal local pour mettre fin au contrat de travail. Au contraire, les licenciements pour motifs économiques ne seraient possibles que si l'organisme d'assurance des salariés (UWV) donne son autorisation. En cas de refus de l'UWV, l'employeur pourrait s'adresser à un juge pour lui demander de mettre fin au contrat. De plus, conformément aux nouvelles règles proposées, l'indemnisation en cas de licenciement abusif ne pourrait pas représenter plus de la moitié du salaire mensuel par année de service, le total étant plafonné à 75 000 EUR. L'avis de l'UWV serait prépondérant pour déterminer si la rupture de la relation de travail a été équitable. Dans l'ensemble, toutefois, on ne peut pas encore dire si la réforme fera réellement baisser les coûts des licenciements des travailleurs réguliers. En outre, la protection des salariés travaillant en contrat à durée déterminée serait considérablement accrue.

Au Portugal, après consultation des partenaires sociaux, un nouveau barème a été adopté pour les indemnités de licenciement. Les salariés recrutés après l'adoption du barème pourront, en cas de licenciement, prétendre à une indemnité correspondant à 12 jours par année de service au lieu des 20 jours prévus par la réforme de 2012 (et de 30 jours auparavant). En revanche, les travailleurs qui étaient déjà dans l'entreprise pourront, en cas de licenciement, percevoir une indemnité correspondant à 18 jours par année de service pour les trois premières années de service et à 12 jours pour les années restantes. L'indemnité reste plafonnée à 12 mois. Cette réforme devrait entrer en vigueur en novembre 2013 et fera baisser encore – quoique de manière limitée – l'indicateur EPRC.

Encadré 2.2. Réformes récentes et en cours en France, aux Pays-Bas, au Portugal, en Slovénie et au Royaume-Uni (suite)

Enfin, en Slovénie, une nouvelle loi sur les relations de travail, approuvée par le Parlement en mars 2013, est entrée en vigueur le 12 avril 2013. Cette réforme raccourcit les délais de préavis en les faisant davantage dépendre de l'ancienneté. Quelques modifications ont également été apportées aux indemnités de licenciement. De plus, la réforme supprime l'obligation qu'ont les employeurs de prouver qu'ils se sont efforcés de redéployer leurs effectifs au sein de l'entreprise avant de licencier. De surcroît, un avis négatif des syndicats ne peut plus influencer sur la date du licenciement. En revanche, cette réforme est beaucoup plus radicale en ce qui concerne les contrats temporaires. En particulier, il est désormais interdit à l'employeur de recruter différents travailleurs pour le même poste en recourant à des contrats à durée déterminée pendant plus de deux années consécutives. En outre, les entreprises se voient imposer un quota de contrats d'intérim à ne pas dépasser. Globalement, cette réforme entraîne une nette baisse de l'indicateur EPRC pour la Slovénie.

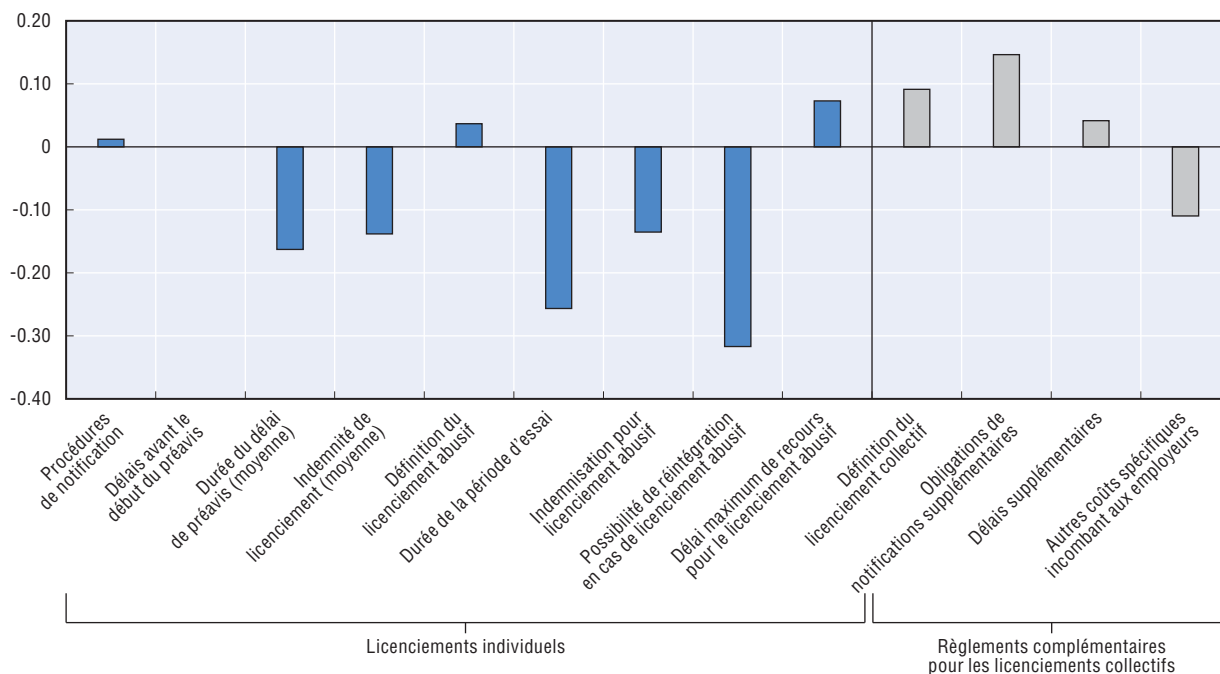
acquis dans le cadre des régimes précédents aient été préservés pour éviter des répercussions négatives à court terme sur l'emploi dans la difficile conjoncture économique actuelle. En outre, le licenciement pour motifs personnels a été facilité – en incluant la baisse continue de la productivité dans la définition des motifs valables pour licencier et en limitant les recours possibles en cas de simples violations des règles de procédure relatives au versement d'indemnités à taux réduit. En outre, il n'est plus nécessaire lors des licenciements individuels suite à des suppressions de postes de suivre l'ordre d'ancienneté, de même qu'il n'est plus obligatoire de tenter d'affecter le salarié à un autre poste au sein de l'entreprise avant de le licencier. En Grèce, une réforme de 2010, qui a été complétée par de nouvelles mesures d'ajustement en 2012, a considérablement réduit les délais de préavis et les indemnités de licenciement. Enfin, en Italie, l'un des principaux changements introduits par la réforme de juillet 2012 a consisté à limiter les cas dans lesquels la réintégration peut être ordonnée par un tribunal aux cas de licenciements abusifs très graves (discrimination par exemple)⁴⁴.

D'autres réformes importantes de libéralisation, entraînant une réduction de l'indicateur EPRC de plus de 0.2 point, ont été mises en œuvre en Espagne, en Estonie et dans la République slovaque. En Estonie, le nouveau Code du travail qui est entré en vigueur en juillet 2009 a bouleversé l'éventail des recours possibles en cas de licenciement abusif, en subordonnant la réintégration du salarié à l'accord des deux parties – sauf dans certains cas de discrimination – et en réduisant de moitié le montant de l'indemnité que devraient recevoir les travailleurs. En outre, les obligations en matière de préavis en cas de licenciement individuel ont été simplifiées et les délais de préavis et les barèmes d'indemnisation ont été davantage modulés en fonction de l'ancienneté et, en moyenne légèrement diminués. Dans la République slovaque, la réforme du Code du travail de septembre 2011 a réduit les délais de préavis, limité le paiement de l'indemnité de licenciement au cas de non-respect du préavis et levé l'obligation de négocier avec les autorités publiques en cas de licenciements collectifs. Le délai de référence pour déclarer un licenciement collectif a également été ramené de 90 à 30 jours, même si le seuil quant à l'effectif concerné a lui aussi été ramené de 20 à 10 salariés licenciés. Ces réformes n'ont été qu'en partie annulées par la réforme du Code de travail de 2012 (qui a pris effet le 1^{er} janvier 2013), laquelle a réinstauré l'indemnité de licenciement, dont le montant a toutefois été réduit et le barème davantage subordonné à l'ancienneté. En Espagne, la réforme de février 2012 a réduit de moitié les délais de préavis, considérablement réduit le

montant des indemnités versées en cas de licenciement abusif – tout en préservant cependant les droits acquis par les travailleurs avant le 12 février 2012 – et considérablement simplifié les procédures de licenciement collectif – en supprimant l'autorisation administrative et en raccourcissant les délais à respecter avant le début de la période de préavis⁴⁵. Par contre, un mouvement net de re-réglementation a été observé en Australie en 2009 avec l'adoption du *Fair Work Act*⁴⁶. Cette loi a introduit une nouvelle disposition qui empêche les employeurs de licencier un travailleur suite à des suppressions d'emploi s'il n'étudie pas d'abord les possibilités de redéploiement au sein de l'entreprise ou d'une entité qui lui est associée. En outre, la taille en deçà de laquelle une entreprise est exemptée des principales dispositions de protection de l'emploi a été ramenée de 100 à 15 travailleurs.


D'une manière générale, les principaux domaines dans lesquels la protection de l'emploi a été assouplie depuis 2008 ont été la limitation de la possibilité de réintégration en cas de licenciement abusif et l'allongement de la durée de la période d'essai (graphique 2.11). Ces changements sont particulièrement positifs dans la mesure où les possibilités de réintégration et la durée de la période d'essai sont les aspects de la LPE qui, selon les études empiriques publiées, sont ceux qui affectent le plus la réallocation de la main-d'œuvre – et du même coup la productivité – et, en particulier, les transitions d'un emploi à un autre (voir section 1 ci-dessus). Ces études donnent à penser également que les réformes qui ont une incidence sur les *nouvelles embauches* sont aussi plus faciles à mettre en œuvre (par exemple Saint-Paul, 1996 ; Boeri, 2011), ce qui peut expliquer en partie pourquoi la période d'essai fait l'objet de mesures. Toutefois, en toute logique, on aurait pu s'attendre à ce que plus de

Graphique 2.11. Évolution moyenne de la protection des travailleurs réguliers contre les licenciements individuels et collectifs, par composante, 2008-13



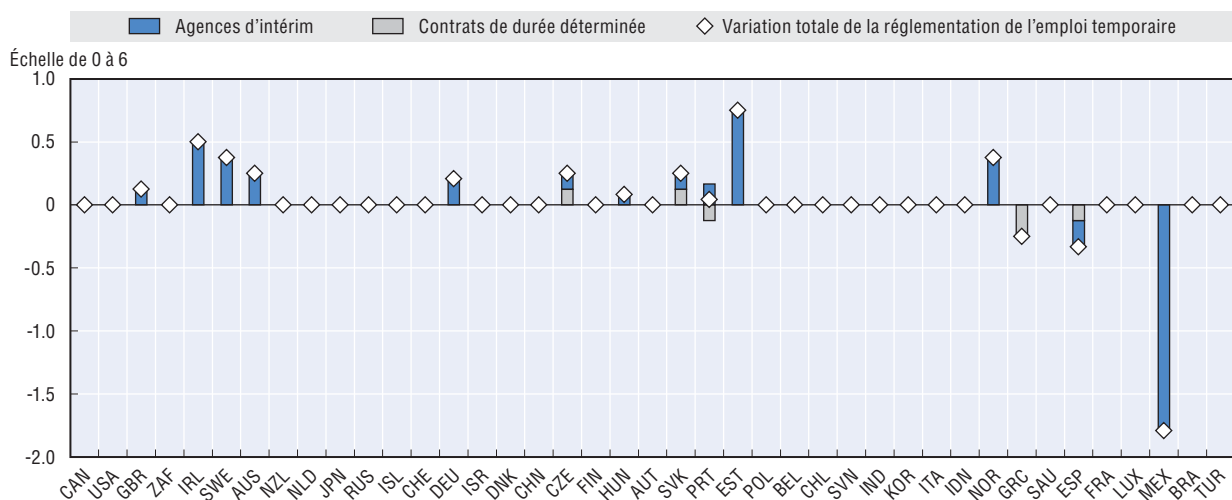
Note : Chaque barre du graphique représente l'évolution moyenne de chaque composante. Les moyennes sont calculées pour l'ensemble des pays de l'OCDE et du G20. Les données se rapportent à 2012 au lieu de 2013 pour l'Afrique du Sud, l'Arabie Saoudite, le Brésil, la Chine, la Fédération de Russie, l'Inde et l'Indonésie.

Source : Base de données sur la protection de l'emploi de l'OCDE, mise à jour 2013, <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873784>

mesures soient prises pour réglementer l'embauche des travailleurs temporaires. À l'inverse, seules des mesures limitées ont été adoptées dans ce domaine au cours des cinq dernières années (graphique 2.12). Pendant cette période, les seules réformes d'importance qui ont rendu moins restrictive la réglementation des contrats temporaires ont été la libéralisation des contrats d'intérim au Mexique et des interventions plus limitées allongeant la durée maximale des contrats à durée déterminée et des missions d'intérim en Grèce et en Espagne. Par contre, les responsables publics d'autres pays ont plutôt eu tendance à rendre plus restrictive la réglementation régissant les contrats temporaires, bien que le plus souvent ils l'aient fait en durcissant l'application du principe de l'égalité de traitement entre travailleurs réguliers et travailleurs intérimaires (en Australie, en Allemagne, en Grèce, en Irlande, en Norvège, en Suède, en République slovaque et au Royaume-Uni). Dans l'ensemble, cette tendance laisse entrevoir une convergence de la protection des contrats réguliers et de celle des contrats temporaires – bien qu'elle ait été obtenue simplement en réduisant la protection des contrats à durée indéterminée – dont on peut espérer qu'elle réduira la dualité du marché du travail dans un proche avenir (voir par exemple Boeri, 2011 ; Bentolila et al., 2012 ; Lepage-Saucier et al., 2013).

Graphique 2.12. **Évolution de la réglementation des contrats temporaires, 2008-13**



Note : Les pays sont classés par ordre croissant de l'indice de la réglementation des contrats temporaires (EPT) en 2008. Les données se rapportent à 2012 au lieu de 2013 pour l'Afrique du Sud, l'Arabie Saoudite, le Brésil, la Chine, la Fédération de Russie, l'Inde et l'Indonésie.

Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, mise à jour 2013, <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-fr>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932873803>

L'orientation des réformes observée depuis le début de la crise semble cependant avoir été simplement renforcée par une tendance qui était déjà à l'œuvre depuis le début des années 2000. Entre 2003 et 2008, environ un quart des pays de l'OCDE ont engagé des réformes visant à assouplir la réglementation applicable aux licenciements individuels ou collectifs, tandis qu'en ce qui concerne les contrats temporaire la situation se caractérise par une grande stabilité – en particulier si l'on ne tient pas compte de quelques pays qui sont largement intervenus dans ce domaine.

Les importants efforts de réforme des dix dernières années – dont le but était d'accroître la flexibilité du marché du travail en facilitant l'ajustement des effectifs au niveau des entreprises à travers les licenciements – contrastent vivement avec l'orientation des réformes de la décennie précédente – pendant laquelle les gouvernements ont souvent tenté

d'obtenir le degré de flexibilité souhaité en libéralisant les contrats temporaires tout en laissant inchangées les protections dont bénéficiaient les travailleurs réguliers. Entre 1993 et 2003, 11 pays de l'OCDE ont engagé des réformes qui ont fait baisser l'indicateur EPT. En revanche, seulement huit pays ont pris des mesures qui ont eu une incidence sur l'indicateur EPR⁴⁷ et le plus souvent il s'agissait de réformes mineures. Les observations disponibles incitent à penser que cette tendance a probablement contribué à l'augmentation de la proportion de travailleurs en contrat à durée déterminée dans les pays de l'OCDE (encadré 2.3).

Encadré 2.3. Réformes partielles de la LPE et développement des contrats à durée déterminée

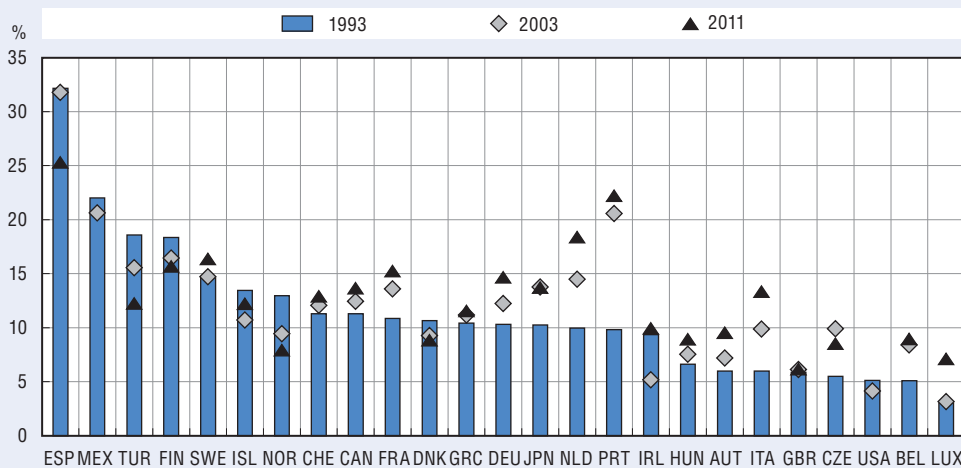
La proportion de contrats à durée déterminée a considérablement augmenté au cours des deux dernières décennies (voir le graphique). Les réformes partielles de la LPE engagées dans les années 90 – dans le cadre desquelles l'embauche sur la base de contrats temporaires a été largement déréglementée alors que de strictes restrictions étaient maintenues sur les contrats réguliers – sont-elles responsables de ce développement des formes d'emploi non régulières – et souvent précaires ? Il est généralement difficile de mettre en lumière une relation de cause à effet significative entre les changements apportés à la réglementation et l'effectif de travailleurs employés sous contrat à durée déterminée (voir par exemple OCDE, 2004, 2010), en particulier parce que la substitution entre types de contrats ne se produit probablement qu'au fil du temps, par le biais du processus d'embauche et de cessation d'emploi (voir par exemple Boeri, 2011). De plus, l'augmentation du nombre de contrats à durée déterminée obéit avant tout à la convergence entre pays de l'OCDE, comme le montre la corrélation négativement extrêmement marquée entre les niveaux et les variations de cette part pendant cette période – le coefficient de corrélation entre le niveau de cette part en 1993 et son évolution par rapport à la période 1993-2011 étant de -0.63. On peut en déduire que les transformations technologiques des économies de la zone OCDE, leur plus grande intégration et les besoins croissants d'adaptation au changement sont vraisemblablement les principaux facteurs expliquant l'explosion récente de la proportion de contrats à durée déterminée.

Toutefois, le fait que la déréglementation des contrats à durée déterminée soit intervenue pour l'essentiel dans les années 90, alors que la réglementation est restée relativement stable au cours des années suivantes, devrait permettre de déterminer plus facilement quel a été le rôle de la déréglementation étant donné que la période observable après la déréglementation est plus longue. D'ailleurs, en contrôlant pour la proportion de contrats à durée déterminée en 1993, il semble exister un lien significatif entre les variations de cette part et les variations de l'indicateur EPT entre 1993 et 2011, que l'on prenne en compte ou non les changements apportés à la réglementation régissant les contrats réguliers. Si l'on met en corrélation les variations de l'incidence de l'emploi à durée déterminée et celles de l'indicateur EPT sur la période 1993-2011, on obtient un coefficient de corrélation de -0.24, non significatif aux niveaux traditionnels de confiance. Toutefois, dans un modèle de régression avec des écarts-types robustes, la prise en compte des paramètres de l'incidence initiale aboutit à un coefficient de régression de la variation de l'indicateur EPT de -1.18 (t-stat = 2.4). Si l'on prend en compte en outre l'indicateur EPR, le coefficient estimé de la variation de l'indicateur EPT devient -1.11 (t-stat = 2.18). Bien que la prudence s'impose dans l'interprétation de ces résultats, qui ne peuvent être strictement interprétés comme un lien de cause à effet, quelques travaux empiriques basés sur des régressions en séries temporelles et en coupe transversale montrent que, étant donné la protection de l'emploi des travailleurs réguliers, l'assouplissement des restrictions visant les contrats temporaires a conduit à une plus forte proportion de travailleurs temporaires occupant des emplois nouveaux (Lepage-Saucier et al., 2013).

Encadré 2.3. Réformes partielles de la LPE et développement des contrats à durée déterminée (suite)

Fréquence des contrats à durée déterminée, 1993, 2003 et 2011

Travailleurs en contrat à durée déterminée en pourcentage du nombre total de travailleurs



Note : Les données se rapportent non pas à 1993 mais à 1994 pour la République slovaque ; 1995 pour l'Autriche, les États-Unis et le Mexique ; 1996 pour la Norvège ; 1997 pour le Canada, la Finlande, la Hongrie et la Suède ; 1998 pour la Suisse. Les données se rapportent à la moyenne pour 2001-05 au lieu de 2003 pour les États-Unis.

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active, <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-lms-data-fr>.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932873860>

4. Le règlement des litiges en cas de licenciement

L'examen de la protection de l'emploi auquel nous venons de procéder a été fait dans la perspective de la réglementation qui *devrait* s'appliquer compte tenu de la législation en vigueur et des conventions collectives⁴⁸. Toutefois, l'efficacité du processus de règlement des litiges est aussi un facteur clé qui détermine les coûts et l'efficacité de la protection de l'emploi. Pour les employeurs, des procédures juridiques lentes, coûteuses et complexes peuvent considérablement alourdir le coût de l'embauche et en particulier du licenciement des travailleurs. Mais de la même manière, s'il est difficile ou coûteux pour les salariés d'engager des poursuites en cas de licenciement abusif, les employeurs peuvent tout aussi bien ne pas appliquer strictement la loi. Dans cette section, nous nous intéresserons principalement aux procédures de règlement des litiges en cas de plaintes pour licenciement abusif car c'est l'un des principaux domaines dans lesquels l'interprétation de la législation peut engendrer des divergences entre les parties, ce qui aboutit souvent à des procédures juridiques prolongées pour déterminer si un licenciement était abusif ou non. Toutefois, nombre de ces procédures (mécanismes de règlement des litiges au sein de l'entreprise, médiation, tribunaux du travail, etc.) s'appliquent également à des litiges portant sur d'autres aspects de la réglementation de la protection de l'emploi (par exemple les contrats temporaires)⁴⁹.

En général, les règles concernant les licenciements individuels sont appliquées suite à la plainte d'un salarié faisant valoir que son licenciement était abusif ou que les procédures n'ont pas été respectées après le licenciement. Le tableau 2.2 présente succinctement les procédures suivies pour résoudre les cas de licenciement abusif de nature non discriminatoire dans les pays de l'OCDE. Dans la plupart d'entre eux, il existe des procédures de règlement précontentieux des litiges qui sont fixées par la législation et/ou les conventions collectives et

Tableau 2.2. Procédures de recours pour le règlement des litiges en cas de licenciement abusif non discriminatoire

Règlement précontentieux du litige				Cour ou tribunal										
Régi par	Obligatoire/ examiné par le tribunal	C/M financée pouv. pub.		Type de cour ou tribunal	Type de juges	C/M préalable	C/M ayant force exécutoire	Procédure simplifiée	Rep. légale obligatoire	Charge de la preuve	Frais de justice exigés	Dépens à la charge du perdant	Assist. juridique	Instance d'appel
Australie	CC, lég.	Non	Oui	Tribunal du travail	NP, P	V	Oui	Oui	Non	Employeur	En partie	Dép.	Non	Spécialisée/ ordinaire
Autriche	Néant	Non	Non	Juridiction spéciale	NP, P	V	..	Non	Non	Employeur	Non	Non	Oui	Spécialisée
Belgique	CC	Non	Non	Tribunal du travail	NP, P	V	Non	Oui	Non	Employeur	Oui	Oui	Oui	Spécialisée
Canada	Législation	Oui	Oui	Juge du travail/tribunal	NP	Néant	..	Oui	Non	Employeur	Non	Non	Oui (Québec)	Ordinaire (limité)
Chili	Lég.	Oui	Oui	Tribunal du travail	P	O	Oui	Oui	Oui	Employeur	Oui	Dép.	Oui	Ordinaire
République tchèque	CC, Lég.	Oui	Oui	Tribunal ordinaire	NP, P	V	Oui	Non	Non	Plaignant	Oui	Oui	Oui	Ordinaire
Danemark	CC	Oui	Oui	Tribunal du travail	NP, P	V	Oui	Oui	Non	Plaignant	Oui	Oui	Non	Néant
Finlande	CC	Oui	Non	Tribunal ordinaire	P	V	Oui	Non	Non	Employeur	Oui	Oui	Oui	Ordinaire
France	Néant	Non	Non	Tribunal du travail	NP	V	Non	Oui	Non	Employeur	..	Non	Non	Ordinaire
Allemagne	CC	En partie	..	Tribunal du travail	NP, P	O	Oui	Oui	Non	Employeur	Oui	Oui	Oui	Spécialisée
Grèce	Lég.	Non	Oui	Tribunal ordinaire	P	Néant	Non	Oui	Non	Employeur	Oui	Oui	Oui	Ordinaire
Hongrie	Néant	Non	Non	Tribunal du travail	NP, P	O	Oui	Oui	Non	Plaignant	Non	Oui	Oui	Ordinaire
Islande	..	Non	..	Tribunal du travail	NP, P	Oui	Non	Employeur	..	Non	Oui	Néant
Irlande	Lég.	Oui	Oui	Tribunal du travail	NP, P	Néant	..	Oui	Non	Employeur	Non	Dép.	Non	Ordinaire
Israël	CC	Oui	Oui	Tribunal du travail	NP, P	V	Oui	Oui	Non	Plaignant	Oui	Oui	Non	Spécialisée
Italie	CC, Lég.	Oui	Oui	Juridiction spéciale	P	O	Oui	Oui	Oui	Employeur	Non	Oui	Oui	Spécialisée
Japon	Lég.	Non	Oui	Tribunal du travail/ tribunal ordinaire	NP, P	V	Oui	Oui	Non	Employeur	Oui	Non	Oui	Ordinaire
Corée	Néant	Non	Non	Tribunal du travail / tribunal ordinaire	NP, P	V	Oui	Oui	Non	Employeur	Oui	Oui	Oui	Ordinaire
Luxembourg	Lég.	Non	Oui	Tribunal du travail	NP, P	..	Non	Oui	Non	Employeur	Non	..	Oui	Ordinaire
Mexique	Lég.	Non	Oui	Tribunal du travail	NP	V	Oui	Oui	Non	Employeur	Non	Non	Oui	Ordinaire
Pays-Bas	Proc. int.	En partie	Non	Tribunal ordinaire	P	V	Non	Non	Non	Employeur	Oui	Oui	Oui	Ordinaire
Nouvelle-Zélande	Lég.	Oui	Oui	Tribunal du travail	NP	V	Oui	Oui	Non	Employeur	Oui	Non	Oui	Spécialisée
Norvège	..	En partie	Non	Tribunal ordinaire	NP, P	V	Oui	Non	Non	Employeur	Non	Oui	Oui	Ordinaire
Pologne	Lég.	No	..	Juridiction spéciale	NP, P	V	Oui	Oui	Non	Plaignant	Non	En partie	Oui	Ordinaire
Portugal	Néant	Tribunal du travail	P	V	..	Oui	Non	Employeur	Oui	Oui	Oui	Ordinaire

Tableau 2.2. Procédures de recours pour le règlement des litiges en cas de licenciement abusif non discriminatoire (suite)

Règlement précontentieux du litige				Cour ou tribunal										
Régi par	Obligatoire/ examiné par le tribunal	C/M financée pouv. pub.		Type de cour ou tribunal	Type de juges	C/M préalable	C/M ayant force exécutoire	Procédure simplifiée	Rep. légale obligatoire	Charge de la preuve	Frais de justice exigés	Dépens à la charge du perdant	Assist. juridique	Instance d'appel
République slovaque	Néant	Oui	..	Tribunal ordinaire	P	V	Non	Non	Non	Plaignant	Oui	Oui	Oui	Ordinaire
Slovénie	CC, Lég.	Non	Non	Tribunal du travail	NP, P	V	Oui	Non	Non	Employeur	Oui	Dép.	Oui	Spécialisée
Espagne	CC, Lég.	Oui	Oui	Tribunal du travail	P	O	Oui	Oui	Non	Employeur	Non	Non	Oui	Spécialisée
Suède	CC, Lég.	Oui	Non	Tribunal du travail/ tribunal ordinaire	NP, P	V	En partie	Oui	Non	Employeur	Non	Oui	Oui	Spécialisée
Suisse	CC, Lég.	Oui	Non	Tribunal du travail/ tribunal ordinaire	NP, P	O	Oui	Oui	Non	Plaignant	Oui	Oui	Oui	Ordinaire
Turquie	Lég.	Non	Non	Tribunal du travail	P	V	..	Oui	Non	Employeur	Non	Oui	Non	Ordinaire
Royaume-Uni	Lég.	Non	Oui	Tribunal du travail	NP, P	V	Oui	Oui	Non	Employeur	Non	Dép.	Non	Spécialisée
États-Unis	CC, autre convention ou néant	Variable	Non	Tribunal ordinaire	P	Variable	Oui	Non	Pas pour le plaignant	Plaignant	Variable	Variable	Non	Ordinaire

Note : Dernières années disponibles.

Voir annexe 2.A2 pour les notes par pays.

.. : Information non disponible.

CC : Convention collective.

C/M : Conciliation et/ou médiation.

Dép. : Condamnation aux dépens en cas de procédure dilatoire ou de légèreté blâmable.

Lég. : Législation.

NP : Juges non professionnels.

O : Obligatoire.

P : Juges professionnels.

Proc. int. : Procédure interne dans certaines entreprises.

V : Volontaire.

Source : Questionnaire 2013 de l'OCDE sur la législation sur la protection de l'emploi ; et Venn, D. (2009), « Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 89, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/223334316804>.

destinées à aider les parties à régler les litiges avant qu'une plainte soit officiellement déposée. Dans plusieurs pays, il est obligatoire de tenter préalablement de régler informellement le litige avant de saisir une cour ou un tribunal (par exemple Chili, Italie, Nouvelle-Zélande, Espagne, Suède) ou bien le tribunal prend en considération les tentatives de négociation précontentieuse lorsqu'il se prononce sur les cas de licenciement abusif.

Si les parties ne peuvent régler un litige elles-mêmes, le salarié peut porter plainte pour licenciement abusif devant une cour ou un tribunal. De nombreux tribunaux et cours exemptent les parties à des conflits du travail des frais de justice (tels que dépenses administratives, frais de comparution de témoins et frais d'audience). Toutefois, afin de décourager les poursuites futiles, le perdant doit acquitter les frais de justice (ainsi que les autres dépens applicables liées à la procédure) de l'autre partie dans une large moitié des pays de l'OCDE. L'assistance juridictionnelle – sous la forme soit de conseils et d'une représentation directe, soit d'un remboursement des frais – peut être obtenue dans la plupart des pays, bien qu'en règle générale seules en bénéficient les parties ayant des ressources financières trop modestes pour financer une action en justice. Les syndicats et les organisations patronales fournissent souvent des conseils et une assistance juridique à leurs membres dans ce genre de situation.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, la première étape d'une action en justice consiste en une tentative de conciliation ou de médiation visant à encourager les parties à régler le litige par la négociation. Les parties peuvent généralement choisir de ne pas participer à la conciliation, bien que la participation soit obligatoire (ou quasiment obligatoire) en Allemagne, au Chili, en Espagne, en France, en Hongrie, en Italie et en Suisse. Dans un certain nombre de pays, un accord conclu pendant la phase de conciliation est juridiquement contraignant (ou le devient après vérification par le tribunal). Pratiquement partout, sauf dans un certain nombre de pays nordiques, il est possible de faire appel de la décision finale du tribunal. La plupart des recours sont portés devant les juridictions supérieures ordinaires, bien que certains pays disposent de juridictions supérieures du travail pour statuer en appel.

Dans la plupart des pays, c'est à l'employeur qu'incombe la charge de la preuve dans les cas de licenciement. Cette situation est généralement justifiée par plusieurs raisons, l'une des principales étant l'accès aux éléments de preuve. Souvent, les employeurs détiennent les pièces qui justifient (ou non) le licenciement, alors que celles-ci sont difficilement accessibles aux travailleurs ou à leurs représentants légaux. La structure juridique de la législation relative aux licenciements abusifs est une autre raison. En règle générale, l'employeur est autorisé à licencier un salarié uniquement pour un motif justifié et en suivant une procédure précise. Il s'ensuit que lorsqu'un licenciement intervient, c'est principalement à l'employeur qu'il incombe de prouver que le motif de licenciement était valable et que les exigences de procédure ont été respectées.

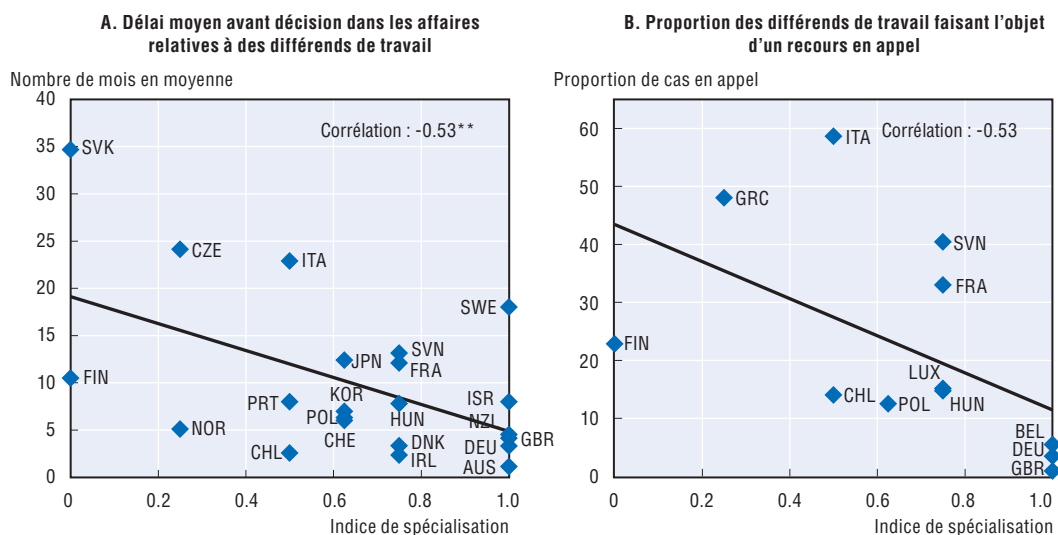
Les juridictions spécialisées sont-elles plus adaptées ?

Plus de la moitié des pays de l'OCDE sont dotés de juridictions spécialisées chargées de trancher les conflits du travail, tandis que dans les autres pays, ces conflits relèvent des juridictions ordinaires (en Autriche, en Italie et en Pologne, les juridictions civiles ordinaires comportent des divisions spécialisées chargées des conflits du travail en première instance). De surcroît, soucieux d'accélérer et de faciliter l'application de la législation du travail, la plupart des pays de l'OCDE ont mis en place pour la saisine des cours et des tribunaux dans les affaires relevant du droit du travail des procédures simplifiées comparativement à celles suivies dans les affaires civiles ordinaires. Même

parmi les pays qui ont recours aux tribunaux ordinaires, la plupart ont adopté des procédures simplifiées pour juger les affaires relevant du droit du travail. Par exemple, les dépositions peuvent être reçues oralement et les procédures sont beaucoup moins formelles que pour les affaires civiles ordinaires. Nombre de pays font appel à des juges non professionnels spécialisés dans le domaine du travail ; nommés par les représentants des employeurs et des salariés, ils siègent aux côtés des juges professionnels ou à leur place (voir tableau 2.2).

Le degré de spécialisation des juridictions devant lesquelles sont portés les cas de licenciement semble être un facteur important qui détermine les coûts et l'efficacité de l'application de la législation sur le travail et les licenciements. On peut construire un indicateur du degré de spécialisation en utilisant les informations contenues dans le tableau 2.2, dans lequel le degré de spécialisation (qui va de 0 pour le degré le plus faible à 1 pour le degré le plus élevé) augmente lorsque ce sont des juridictions spécialisées et non des juridictions ordinaires qui sont saisies des litiges, lorsqu'il est fait appel à des juges non professionnels, lorsque des procédures simplifiées sont en place pour le règlement des conflits du travail et/ou des cas de licenciement et lorsque les recours sont portés devant des juridictions spécialisées et non des juridictions ordinaires⁵⁰. D'après les observations basées sur cet indicateur et les jugements des tribunaux, il semble que la spécialisation va de pair avec des procédures plus rapides et un nombre moins important de recours (graphique 2.13), ce qui concorde avec les observations de Djankov et al. (2003), qui ont constaté que dans les affaires civiles simples, plus les procédures sont formalisées, plus les actions en justice se prolongent, moins il y a de cohérence et d'équité et plus il y a de corruption. Toutefois, il est également possible que les juridictions et les procédures spécialisées soient plus accessibles aux parties intéressées comme moyen de règlement des litiges, ce qui pourrait donner une incitation supplémentaire à porter plainte (Venn, 2009).

Graphique 2.13. Spécialisation et jugements des tribunaux



Note : Dernières années disponibles.

** statistiquement significatif au seuil de 5 %.

Source : Questionnaire 2013 de l'OCDE sur la législation sur la protection de l'emploi ; et Venn, D. (2009), « Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 89, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/223334316804>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873822>

Réduire le coût du règlement des litiges en cas de licenciement

Le règlement rapide des litiges fait gagner du temps et de l'argent

Le règlement rapide des litiges est une solution qui fait gagner du temps et de l'argent comparativement à la saisine d'un tribunal dont on doit attendre la décision. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les employeurs sont obligés de rémunérer leurs salariés pendant la période qui s'écoule entre un licenciement abusif et le moment où le tribunal rend son jugement. Un règlement rapide peut donc réduire cet élément de coût pour les employeurs. De la même manière, une procédure plus longue et plus formelle entraîne une augmentation des frais de justice et autres dépens pour les deux parties. Par exemple, au Royaume-Uni les conflits du travail résolus en audience plénière par un tribunal reviennent, en moyenne, deux fois plus cher à l'employeur et pratiquement trois fois plus cher aux salariés que les cas résolus au stade de la conciliation (Knight et Latreille, 2000). Les trois quarts des employeurs britanniques qui ont fait une offre de règlement avant le tribunal du travail l'ont fait pour gagner du temps et de l'argent (Hayward et al., 2004). De la même manière, le coût des litiges liés au licenciement portés devant les tribunaux au Mexique est généralement supérieur pour les entreprises de 50 % au coût de ceux qui sont réglés de manière informelle (Rojas et Santamaria, 2007). Une enquête réalisée auprès des employeurs en Nouvelle-Zélande a montré que les conflits du travail résolus au sein de l'entreprise reviennent jusqu'à 20 fois moins cher (frais de justice, indemnités, dépenses liées à l'enquête et coûts du remplacement du personnel compris) et nécessitent cinq fois moins de temps que les conflits résolus par le biais d'une médiation formelle (New Zealand Department of Labour, 2008)⁵¹.

Le règlement rapide des litiges, outre qu'il permet de faire des économies, peut réduire le stress et augmenter les chances que les relations de travail soient rétablies et poursuivies. Les conflits du travail sont généralement une source de stress pour les personnes concernées, ils peuvent baisser la productivité sur le lieu de travail et parfois entraîner une augmentation du recours au congé maladie. Ces effets sont amplifiés lorsque les conflits se prolongent ou sont de caractère accusatoire (Armstrong et Coats, 2007). Les procédures moins formelles de résolution des conflits peuvent aboutir à des solutions non pécuniaires, par exemple présenter des excuses, donner des références ou modifier les pratiques sur le lieu de travail (Seargeant, 2005). Résoudre les conflits avant qu'ils ne s'enveniment peut également diminuer le nombre de cas portés devant les cours ou les tribunaux, réduire les dépenses publiques et permettre aux juges de se concentrer sur les cas les plus complexes.

La probabilité qu'un litige fasse l'objet d'une conciliation (au lieu d'être porté devant une cour ou un tribunal) dépend de la probabilité qu'ont les parties de gagner leur procès, du montant de l'indemnisation accordée si le licenciement est considéré comme abusif, du coût des poursuites à engager et de l'appétit relatif des parties pour le risque. Il ressort d'un examen de l'abondante littérature consacrée au règlement au civil que le règlement précontentieux d'un litige a plus de chances d'être accepté si aller jusqu'au procès coûte cher, si les dépens sont à la charge du perdant, si la partie défenderesse (en l'occurrence l'employeur) est relativement plus optimiste quant à l'issue du procès que le plaignant (le travailleur) ou si la somme qui devra être éventuellement déboursée à l'issue du procès est plus incertaine (Kessler et Rubinfeld, 2007).

Knight et Latreille (2000) indiquent que les travailleurs qui ont un faible pouvoir de négociation (femmes, travailleurs peu qualifiés, à temps partiel ou faiblement rémunérés) sont plus susceptibles de régler les conflits du travail au stade de la conciliation ou avant de saisir le tribunal que d'engager des poursuites, en risquant éventuellement d'obtenir un

règlement moins favorable. Les raisons pourraient en être la plus grande aversion de ces travailleurs pour le risque (ils seront donc plus tentés d'accepter un paiement moindre mais sûr qu'un paiement plus élevé mais incertain) ou le coût élevé d'une procédure contentieuse. Kaplan et al. (2008) ont étudié la résolution des conflits du travail au Mexique et ont constaté que les salariés qui ont des prétentions excessives – autrement dit ceux qui ont des attentes irréalistes quant à leurs chances de succès – sont moins susceptibles d'accepter une conciliation et finissent par obtenir une moindre indemnisation lors du procès.

Éviter les procédures contentieuses

Comme il est indiqué dans le tableau 2.2, de nombreux pays de l'OCDE ont institutionnalisé des procédures visant à encourager les parties à régler les litiges en cas de licenciement avant qu'ils ne soient portés devant les tribunaux. Lorsque le règlement précontentieux des litiges est régi par des conventions collectives et non par la législation, les travailleurs qui ne sont pas couverts par celles-ci peuvent n'avoir guère d'autres voies formelles pour régler le litige que de porter plainte devant une cour ou un tribunal. Cependant, dans les pays où les conventions collectives sont la seule source déterminant les procédures formelles de règlement des litiges, la couverture conventionnelle est souvent étendue et il est donc probable que la plupart des litiges sont réglés par le biais des procédures définies par ces conventions. Naturellement, dans tous les pays, travailleurs et employeurs peuvent résoudre beaucoup de litiges de manière informelle, quels que soient les mécanismes institutionnels en place.

S'il peut sembler séduisant d'imposer des procédures de règlement des litiges par le biais de la législation pour encourager les parties à éviter de saisir les tribunaux, il faut veiller à ne pas tout simplement alourdir encore la procédure administrative de règlement des litiges en ajoutant un nouvel échelon. Par exemple, le Royaume-Uni a introduit en 2004 une réglementation qui oblige les travailleurs et les employeurs à suivre une procédure en trois étapes lorsque des mesures disciplinaires sont prises (notamment le licenciement) ou qu'une plainte est déposée concernant un conflit du travail. Si un cas de licenciement est ultérieurement porté devant un tribunal de travail, le tribunal conclut automatiquement à un licenciement abusif si les procédures n'ont pas été suivies. Cette réglementation a été conçue pour alléger la charge pesant sur le système des tribunaux du travail en encourageant les parties à résoudre les conflits au stade le plus précoce. Toutefois, un examen indépendant a montré que ce règlement, s'il avait initialement réduit le nombre de conflits portés devant le tribunal du travail, avait inutilement formalisé le processus de résolution des conflits du travail (Gibbons, 2007). Pour remédier au problème, l'*Employment Act* de 2008 a remplacé ce règlement par un code de pratique et l'a assorti de mesures visant à encourager le recours à la résolution informelle des conflits. Pour préserver les incitations à régler les litiges à un stade précoce, le tribunal du travail est habilité à ajuster l'indemnisation accordée en tenant compte des tentatives de règlement préalables conformément au code de pratique. Ces ajustements étaient automatiques dans le cadre de la réglementation précédente, mais ils sont désormais laissés à la discrétion du tribunal du travail.

D'après les observations recueillies, lorsqu'un litige portant sur un licenciement abusif est réglé sans plainte devant un tribunal, l'issue de loin la plus probable est que le travailleur acceptera le licenciement s'il reçoit en contrepartie une indemnité supplémentaire (Venn, 2009). Cette pratique visant à éviter les procédures contentieuses a été institutionnalisée dans plusieurs pays. Ainsi, en Allemagne, en cas de licenciement pour raisons économiques, le travailleur peut négocier son droit à contester le licenciement en justice contre une

indemnité de licenciement d'un montant minimum garanti (et le droit à des prestations chômage). La France a introduit un dispositif formel de cessation d'emploi par accord mutuel en 2008 (la rupture conventionnelle). L'accord doit être approuvé par le ministère du Travail et il est soumis à un délai de carence, au terme duquel le travailleur a droit au moins à une indemnité de licenciement standard et à des prestations chômage. Toutefois, à la différence du dispositif allemand, ni l'accord, ni le fait qu'il ait été approuvé officiellement ne peuvent empêcher le travailleur de saisir ultérieurement un tribunal en faisant valoir que l'accord n'a pas été conclu de plein gré (voir, par exemple, la revue de la jurisprudence dans Grumbach et Serverin, 2011), notamment dans le cas des précédents conflits entre l'employeur et le travailleur⁵². Ce genre de cessation d'emploi semble, néanmoins, tendre à se substituer de plus en plus aux licenciements (voir par exemple Paraire, 2012), quoique ces jugements récents des tribunaux soient susceptibles d'infléchir cette tendance à l'avenir.

Médiation et conciliation précontentieuses

C'est après le dépôt d'une plainte devant une cour ou un tribunal que les procédures de règlement alternatif des conflits sont les plus largement utilisées. Dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE, les cours et les tribunaux s'efforcent de trouver une solution de compromis entre les parties au début de la procédure juridique formelle. En règle générale entre la moitié et les trois quarts des cas soumis aux cours et tribunaux sont réglés sans qu'une décision soit prononcée (Venn, 2009). Toutefois, bien que la conciliation précontentieuse soit largement utilisée dans les conflits du travail, on dispose de peu d'observations concrètes sur son efficacité. Latreille (2007) constate que la conciliation devant un tribunal du travail au Royaume-Uni accroît tant la probabilité qu'un employeur propose une offre de règlement que l'éventualité que le travailleur accepte cette offre, éventuellement en aidant les parties à modérer leurs attentes quant à l'issue du jugement. Une question essentielle qui vient à l'esprit quand on examine l'efficacité de la conciliation précontentieuse est de savoir si les cas résolus par le biais de la conciliation sont ceux qui auraient de toute façon été résolus en dehors des tribunaux. Le fait que le taux de cas résolus par la conciliation est uniformément élevé dans l'ensemble des économies de l'OCDE, joint à l'absence de corrélation entre l'existence d'une médiation précontentieuse et les taux de conciliation, incite à penser que la conciliation formelle ne joue peut-être qu'un rôle mineur dans le règlement des conflits. Il est clair qu'une évaluation plus approfondie des incidences de la conciliation précontentieuse sur les affaires relevant du droit du travail est nécessaire.

Comment concevoir la conciliation précontentieuse de manière à augmenter les chances de règlement des litiges ? La conciliation obligatoire est peu susceptible d'être constructive si les parties sont particulièrement hostiles, mais rendre obligatoire une première réunion de conciliation a au moins le mérite de donner aux parties l'occasion de se rencontrer en dehors du tribunal dans un environnement neutre qui peut être un facteur supplémentaire poussant à une solution amiable. Zack (2006) fait valoir qu'il est important de préserver la confidentialité (en n'informant pas le tribunal de ce qui s'est dit pendant la conciliation) pour favoriser la franchise. Pour ce faire, il n'est pas souhaitable que ce soit le même juge qui préside à la conciliation et à la procédure contentieuse et il vaut mieux mettre en place un service de conciliation distinct, relevant ou non du tribunal, ou du moins que des juges différents président à la procédure de conciliation et à la procédure contentieuse. Par contre, si les gains potentiels sont importants pour les parties si la procédure contentieuse leur est favorable, et si la décision du tribunal n'est pas prévisible, la prise en compte du comportement des parties pendant la phase de conciliation dans la procédure contentieuse pourrait faciliter le règlement.

Réduire le coût de la participation aux procédures devant une cour ou un tribunal

Lorsqu'un litige est porté devant une cour ou un tribunal, il existe un certain nombre de moyens permettant de réduire le coût des procédures pour les parties. L'une des principales dépenses pour ces dernières est l'engagement d'un juriste ou d'un avocat. En général, elles peuvent se représenter elles-mêmes ou se faire représenter par un syndicat, une organisation patronale ou un autre défenseur. Les syndicats et les organisations patronales fournissent souvent des services gratuits ou subventionnés de conseils et une représentation légale à leurs membres et l'aide juridictionnelle peut aussi être accordée aux parties qui ont des ressources financières modestes et, lorsqu'une représentation légale est obligatoire, l'aide juridictionnelle est toujours proposée (voir tableau 2.2).

Si des procédures simplifiées sont en place, il est plus facile et moins intimidant pour les parties de se représenter elles-mêmes. Néanmoins, nombre de travailleurs et d'employeurs comparissant dans une affaire de licenciement sont représentés par un avocat. Les observations concrètes limitées dont on dispose semblent indiquer que le fait d'être représenté par avocat influe peu sur les décisions du tribunal dans les conflits du travail. Latreille (2007) constate que les employeurs qui se font représenter par un avocat sont plus susceptibles de faire une offre de règlement dans les affaires jugées par les tribunaux du travail au Royaume-Uni, peut être parce que les conseils juridiques fournis tempèrent leur optimisme quant à leurs chances de gagner le procès. Toutefois, la représentation n'a pas d'incidence sur la probabilité que les travailleurs acceptent une offre de règlement. Harcourt (2000) constate que si un salarié engage un avocat pour assurer sa défense devant les conseils du travail et d'arbitrage canadiens, cela ne l'aide à gagner que si l'employeur n'engage pas d'avocat. Pour les employeurs, engager un avocat empêche le salarié de gagner uniquement si celui-ci a aussi engagé un avocat, mais n'influe pas sur ses chances de gagner si le salarié n'a pas engagé d'avocat. Si le principal mérite d'une représentation légale est d'améliorer l'information qui étayera les décisions quant au règlement, les cours et les tribunaux pourraient contribuer à réduire les dépenses en fournissant aux parties des informations précises sur leurs chances de gagner le procès et sur ce que cela leur apportera de manière à les aider à prendre des décisions plus judicieuses concernant le règlement précontentieux sans recourir à des services coûteux de conseil juridique.

Kritzer (2008) examine le recours aux services d'un avocat dans les affaires jugées au civil (y compris en matière d'emploi) dans sept pays (Australie, Canada, Angleterre et pays de Galles, Japon, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande et États-Unis). Il trouve très peu d'éléments montrant que la probabilité de recourir à un avocat augmente avec le revenu, ce qui suggère que des facteurs autres que les moyens financiers interviennent dans le choix de la représentation. Le nombre de parties qui se font représenter par un avocat dans les conflits du travail est beaucoup plus faible que dans les autres différends jugés au civil (par exemple, divorce, logement), ce qui pourrait indiquer que les procédures simplifiées adoptées dans les conflits du travail dans la plupart des pays font que les parties peuvent plus facilement se passer de représentation légale.

Dans près de la moitié des pays de l'OCDE, les dépens sont à la charge du perdant. De telles dispositions peuvent contribuer à réduire la charge de travail des cours ou des tribunaux en décourageant les poursuites futiles et en encourageant le règlement rapide des litiges (Kessler et Rubinfeld, 2007). Le fait que les accords d'honoraires subordonnés aux résultats (en vertu desquels l'avocat n'est rémunéré que si une indemnité est versée) sont de plus en plus admis et fréquents a conduit à s'interroger sur l'augmentation du

nombre de plaintes dans le domaine du droit du travail, mais les travaux effectués sur cette question ne permettent pas de tirer des conclusions. D'une part, une étude réalisée par le ministère du Travail néo-zélandais n'a trouvé aucun élément tendant à démontrer que les accords d'honoraires subordonnés aux résultats ont entraîné une augmentation spectaculaire du nombre de conflits, bien qu'il soit possible qu'ils retardent légèrement le règlement dans les cas où ils sont utilisés. Les avocats répugnent à se consacrer à la défense de plaintes sans fondement et les accords d'honoraires subordonnés aux résultats contribuent de manière importante à assurer une représentation légale aux salariés ayant des revenus modestes (New Zealand Department of Labour, 2008). Les accords d'honoraires conditionnels sont plus fréquents dans les cas portés devant un tribunal du travail au Royaume-Uni, où les salariés ne bénéficient pas d'une représentation par les syndicats, ou dans les affaires dont l'enjeu est important. À la différence de ce qui se passe en Nouvelle-Zélande, les cas dans lesquels les honoraires sont subordonnés aux résultats au Royaume-Uni sont plus susceptibles d'être réglés à l'amiable que de faire l'objet d'une procédure contentieuse (Hammersley et al., 2004). D'autre part, si l'on se réfère aux comparaisons entre les États-Unis et le Canada, il semblerait que le fait de mettre les dépens à la charge du perdant est plus efficace pour décourager les poursuites dénuées de tout fondement que les honoraires conditionnels (Nielsen, 1999).

Conclusions

Ce chapitre a présenté un examen de la législation sur la protection de l'emploi – notamment des dispositions mises en place par les conventions collectives au niveau national ou de branche et de la jurisprudence – dans l'ensemble des pays de l'OCDE et un certain nombre de pays émergents, en s'appuyant sur des indicateurs actualisés et révisés de la LPE pour 2013 (2012 pour les pays du G20 non membres de l'OCDE). Il ressort clairement de ce chapitre que, depuis le début de la crise économique récente, un grand nombre de pays où la LPE est relativement stricte ont pris des mesures pour assouplir leur réglementation en matière de licenciements individuels ou collectifs, réduisant ainsi l'écart dans la rigueur de la réglementation applicable aux contrats réguliers et aux contrats temporaires. Dans certains cas, notamment en Espagne, en Estonie, en Grèce, en Italie, au Portugal, et en République slovaque, l'ampleur des réformes a été considérable. Ces évolutions renforcent une tendance qui est apparue au début de ce siècle et qui contraste fortement avec la tendance caractéristique des années 90, un certain nombre de pays ayant procédé pendant cette période à des réformes partielles de la législation sur la protection de l'emploi par lesquelles ils ont assoupli la réglementation des contrats temporaires tout en laissant inchangée la stricte réglementation des contrats réguliers, ce qui a bien souvent favorisé une dualisation des marchés du travail. Si l'on se réfère à un important corpus de travaux théoriques et empiriques, résumés dans ce chapitre, on peut s'attendre à ce que cette nouvelle vague de réformes accentue la réallocation de la main-d'œuvre et soit bénéfique en termes tant de créations d'emplois que de gains d'efficience et de productivité dans un proche avenir. Cela devrait également contribuer à réduire la dualité du marché du travail et à augmenter les chances de ceux qui en sont exclus de retrouver des emplois offrant des perspectives de carrière. En outre, ces observations incitent également à penser que ces réformes profiteront à un certain nombre de travailleurs, car la création d'emplois plus nombreux se traduira par un meilleur rapprochement de l'offre et de la demande et par des avantages salariaux pour les travailleurs qui changent d'emploi.

Cependant, tous les travailleurs ne bénéficieront probablement de la même manière de ces réformes. En particulier, les observations recueillies suggèrent également que les réformes s'accompagnant de l'assouplissement des réglementations trop strictes régissant les licenciements individuels et collectifs feront probablement augmenter le nombre de travailleurs licenciés. Même si l'on peut en déduire qu'en temps normal ceux qui perdront leur emploi la suite à ces réformes – mais qui auraient perdu leur emploi quoi qu'il en soit – seront susceptibles de retrouver assez rapidement du travail, il est probable néanmoins que ces travailleurs subiront des pertes de revenu aussi bien pendant la recherche d'un nouvel emploi que lorsqu'ils seront revenus sur le marché du travail (voir chapitre 4). De plus, dans le contexte tel qu'il se présente à la mi-2013, la demande de main-d'œuvre restant faible dans de nombreux pays de l'OCDE, trouver un emploi risque d'être plus difficile, à cause du rétrécissement du marché du travail, et lors de leur retour à l'emploi les travailleurs risquent d'être davantage pénalisés en termes de salaire. Pour des raisons d'équité et d'économie politique, il importe donc que les gouvernements envisagent de mettre en place un ensemble de mesures adaptées pour réduire ces pertes individuelles, notamment des dispositifs d'indemnisation du chômage appropriés – qui subordonneront toutefois ces prestations à de strictes obligations de disponibilité pour l'emploi – en offrant, parallèlement, aux demandeurs d'emploi des services efficaces d'aide au retour à l'emploi.

Notes

1. Soskice (1997) et Hall et Soskice (2001), comparant les modes d'innovation observés en Allemagne à ceux caractéristiques du Royaume-Uni et des États-Unis, parviennent à des conclusions similaires. Alors que l'Allemagne se spécialise dans l'innovation progressive, le Royaume-Uni et les États-Unis se spécialisent dans la création de technologies radicalement nouvelles. Ces deux modèles requièrent des modes de réglementation du travail différents, le modèle fondé sur l'innovation progressive ayant besoin de relations stables fondées sur la coopération entre employeurs et salariés. Toutefois, comme le montre Wasmer (2006), parce qu'elles conduisent à substituer des compétences spécifiques à des compétences générales, les règles qui limitent les licenciements peuvent avoir un effet négatif sur la productivité en cas de choc majeur, lorsqu'il faut que les travailleurs puissent être redéployés entre les secteurs, les qualifications spécifiques à un secteur d'activité devenant alors inutiles.
2. Ce résultat repose cependant sur un estimateur dont la validité a été sérieusement mise en doute par les travaux économétriques (Greene, 2010), en l'occurrence la procédure de décomposition du vecteur d'effets fixes (*Fixed Effect Vector Decomposition*, FEVD).
3. En général, les travaux de recherche ne font pas de distinction entre les contrats à durée déterminée classiques et le travail par intérim. La proportion de travailleurs titulaires de contrats à durée déterminée classiques étant nettement supérieure à celle des travailleurs intérimaires (voir la partie intitulée « La réglementation des contrats temporaires en 2013 »), les constatations empiriques citées dans cette partie valent vraisemblablement pour les contrats à durée déterminée classiques. En revanche, aucune conclusion ne peut en être tirée avec certitude au sujet du travail intérimaire.
4. Voir, par exemple, Neal (1995), Gregory et Jukes (2001), Kletzer et Fairlie (2003), von Wachter et Bender (2006), Schmieder et al. (2012) et le chapitre 4.
5. En revanche, la protection complémentaire garantie par des accords collectifs négociés au niveau de l'entreprise ou par des contrats individuels n'est pas prise en compte parce qu'elle est considérée comme librement négociée entre les parties.
6. Des notes par pays recensant les réglementations en vigueur dans chaque pays et des informations sur la manière dont les sous-indicateurs sont mesurés et sur la méthode utilisée pour obtenir les indicateurs agrégés sont accessibles à l'adresse : www.oecd.org/emploi/protection.

7. Le Secrétariat de l'OCDE assume l'entière responsabilité de la base de données révisée, mais tient à remercier Alexander Muravyev pour la révision et l'actualisation des données relatives à la LPE pour la Fédération de Russie. Par ailleurs, l'Organisation internationale du travail (OIT) fournit des informations qualitatives sur d'autres pays sur son site Internet EPLex, même si ces informations sont exclusivement issues de la législation.
8. On peut reprocher à cet algorithme de ne pas attribuer un poids suffisant au coût réel de chaque composante pour les employeurs. Le caractère arbitraire de cette méthode a d'ailleurs conduit quelques chercheurs à tenter de mesurer directement les coûts de licenciement, généralement sur la base d'une évaluation quantitative, en pourcentage des coûts salariaux, des indemnités et délais de préavis obligatoires (voir, par exemple, Heckman et Pages, 2004). Cette autre méthode présente cependant l'inconvénient d'exiger beaucoup de données, d'aboutir à des indicateurs un peu endogènes et de ne pas être réellement utilisable pour l'ensemble des composantes qui représentent un coût pour les employeurs. De surcroît, l'expérience montre que la corrélation de rang des pays entre les indicateurs de l'OCDE et ceux obtenus par cette méthode est très forte (voir Venn, 2009). Il serait vraisemblablement utile de réévaluer la grille de notation utilisée pour chaque composante et les coefficients de pondération retenus pour calculer les indicateurs plus synthétiques, mais ce travail sera l'objet de travaux ultérieurs.
9. Cette section ne tient compte que des réglementations en vigueur au 1^{er} janvier 2013. Pour les réformes adoptées en 2013, voir la section suivante.
10. Si l'on excepte les États-Unis, on observe une corrélation négative significative entre les indicateurs moyens relatifs au délai de préavis et ceux portant sur les indemnités de licenciement (les coefficients de corrélation sont de -0.41 pour l'ensemble des pays de l'échantillon et de -0.36 pour les pays de l'OCDE). Cette corrélation est plus forte pour les salariés qui justifient d'une longue ancienneté, tandis qu'elle est nettement orthogonale à neuf mois d'ancienneté.
11. La Belgique et la République tchèque sont toutefois dans des situations quelque peu différentes. La législation belge prévoit de longs délais de préavis pour les salariés non manuels, et ce délai augmente néanmoins fortement en fonction de l'ancienneté. En revanche, la République tchèque impose un délai de préavis uniforme de deux mois pour tous les licenciements. Quoiqu'inférieur à celui constaté dans les pays de l'OCDE pour les salariés qui ont de l'ancienneté, ce délai reste très élevé pour les salariés qui ont peu d'ancienneté. Trois autres pays de l'OCDE seulement imposent un délai de préavis similaire pour licencier des salariés justifiant de moins d'un an d'ancienneté (la Belgique, le Luxembourg et, en raison des conventions collectives, l'Islande).
12. On trouve également une réglementation similaire en Chine.
13. Au Chili, ce système prend en charge seulement 20 % environ de l'indemnité due par l'employeur en cas de licenciement légitime. Au Brésil, le licenciement peut être justifié ou non (*com justa causa* ou *sem justa causa*). Cette deuxième catégorie recouvre tous les motifs de licenciement (y compris l'absence de motif), exception faite de la faute ou de la force majeure, et représente la majorité des licenciements (voir, par exemple, DIEESE, 2011). Les travailleurs peuvent retirer le solde crédité sur leur compte individuel en cas de licenciement injustifié, mais les employeurs doivent l'abonder à raison de 40 % et sont également tenus de verser 10 % du montant total crédité sur le compte à titre de cotisations de sécurité sociale.
14. Dans quelques pays (Japon, Royaume-Uni, Suisse et certains États des États-Unis), la notification peut être verbale, mais une déclaration écrite précisant les motifs du licenciement doit être remise au salarié sur demande.
15. Toutefois, dans la plupart des pays, le licenciement pour motif personnel doit avoir été précédé d'un avertissement. Comme il n'existe souvent aucune information permettant d'évaluer le laps de temps qui doit séparer cet avertissement de la notification de préavis, un délai de six jours a été retenu pour évaluer l'obligation d'avertir préalablement à un licenciement, même si ce délai est souvent plus long dans les faits. Il s'ensuit que les chiffres sur les délais supplémentaires à respecter avant le début du préavis présentés ici sont un peu sous-estimés.
16. Seuls les États-Unis, l'Argentine, le Brésil et la plupart des provinces canadiennes font en partie exception. Dans ces pays et provinces, il peut être mis fin à un contrat de travail même en l'absence de raison évidente (doctrine dite de « l'emploi de gré à gré »). Toutefois, les contrats de travail individuels et les conventions collectives peuvent, dans ces pays, limiter les motifs pour lesquels il est possible de licencier. De surcroît, aux États-Unis, la jurisprudence a reconnu des exceptions qui ont affaibli la doctrine de l'emploi de gré à gré (voir section précédente). Enfin, dans ces deux pays, les salariés bénéficient systématiquement d'une protection contre la discrimination et/ou contre les atteintes à la législation sur les droits civiques.

17. Dans la Fédération de Russie, un travailleur peut aussi être licencié pour insuffisance de compétences, mais cette insuffisance doit être établie dans le cadre d'une procédure d'évaluation interne. À cet égard, il est obligatoire de définir cette procédure dans un règlement intérieur spécifique, d'informer les salariés concernés qu'ils vont faire l'objet d'une évaluation et d'instaurer une commission d'évaluation comprenant un représentant syndical (s'il existe une section syndicale au sein de l'entreprise). Même si, au terme de cette procédure, le salarié est jugé inapte à l'exercice de son activité, l'employeur est tenu de lui proposer un autre poste avant de pouvoir le licencier.
18. De fait, Bassanini et Garnerò (2013) constatent que l'indemnisation pour licenciement abusif ne contribue quasiment pas à expliquer la distribution des flux bruts de main-d'œuvre entre les pays.
19. Ces chiffres correspondent à une estimation pour un salarié justifiant de 20 années d'ancienneté. Il faut y ajouter, le cas échéant, les indemnités de licenciement ordinaires et l'indemnité compensatrice de préavis.
20. Cette règle admet toutefois quelques exceptions. Au Danemark, par exemple, la période d'essai prévue par les conventions collectives peut atteindre neuf mois pour les salariés manuels, tandis qu'elle est limitée à trois mois pour les salariés non manuels.
21. En Pologne, il n'existe pas de période d'essai pour les contrats réguliers. Toutefois, un contrat à durée indéterminée est habituellement précédé d'un contrat probatoire non renouvelable (*umowa o prac na okres próbny*) d'une durée maximale de trois mois. Contrairement aux autres contrats à durée déterminée, il peut être résilié par anticipation avec préavis, même s'il ne contient aucune clause spéciale.
22. S'agissant des pays non membres de l'OCDE, si l'on exclut les trois pays qui appliquent des délais extrêmes (Chine, Inde et Indonésie), le coefficient de corrélation entre l'indicateur relatif à la réintégration et celui relatif au délai au-delà duquel il n'est plus possible d'engager une action pour licenciement abusif est de -0.39, statistiquement significatif au seuil de 5 %.
23. Sur le graphique 2.3, pour le calcul de l'indicateur relatif à la difficulté à licencier seulement, les valeurs manquantes de certaines sous-composantes ont été remplacées par la moyenne des autres sous-composantes dont la valeur était connue pour le même pays, exception faite du délai à respecter pour déposer un recours pour licenciement abusif, cet indicateur n'étant en général pas corrélé ou étant corrélé négativement aux autres (voir *supra*).
24. L'indicateur de la difficulté à licencier s'établit à 2.31 en moyenne dans la zone OCDE (avec un écart-type de 0.76).
25. À noter cependant que l'indicateur de la difficulté à licencier ne tient pas compte de considérations relatives à l'application des règles, par exemple des institutions qui influencent la durée des procédures judiciaires et le nombre de situations qui sont portées à la connaissance des tribunaux. Or, ces aspects ont inévitablement aussi une incidence sur les coûts de licenciement et sur l'efficacité de la protection des travailleurs (voir section 4).
26. Cet indicateur correspond à la moyenne simple des trois indicateurs intermédiaires suivants : i) contraintes de procédure ; ii) préavis et indemnités de licenciement ; et iii) difficulté à licencier.
27. La moyenne OCDE de l'indicateur EPR, licenciements individuels s'établit à 2.04, avec un écart-type de 0.56.
28. Toutefois, au Portugal, les seules contraintes supplémentaires réelles applicables aux licenciements collectifs sont l'obligation de notification aux autorités chargées du travail et les obligations plus strictes concernant les négociations avec les syndicats.
29. Néanmoins, en Italie, si la procédure de licenciement est certes plus lourde en cas de licenciement collectif, il est aussi plus rare que ce type de licenciement soit jugé abusif. En fait, alors que dans le cas d'un licenciement individuel les juges examinent le bien-fondé de l'argument économique avancé pour justifier le licenciement, en cas de licenciement collectif, selon une pratique judiciaire bien établie, ils s'assurent uniquement que la procédure a été respectée sauf si le licenciement cache en réalité des raisons personnelles (voir Cass. 6/7/2000, n° 9045 ; Trib. Vallo della Lucania, 1/2/2011, est. de Angelis ; et Cass. 11/03/2011, n° 5888 et les affaires auxquelles cette décision renvoie). Par conséquent, quoiqu'ils soient peut-être plus élevés en moyenne, les coûts de licenciement sont plus prévisibles en cas de licenciement collectif.
30. Par exemple, dans tous les autres pays où ce seuil est fixé à cinq salariés au moins, la période de référence est de 30 jours (Allemagne, Autriche, Estonie, Irlande et Lettonie). La Suède fait cependant exception, les règles de procédure relatives au licenciement collectif s'appliquant dès lors que cinq salariés sont licenciés simultanément ou que 20 salariés sont licenciés en l'espace de 90 jours.

31. Les partenaires sociaux ont cependant signé en janvier 2013 un accord-cadre qui prévoit de réduire sensiblement ce délai. Cet accord sera transposé dans la législation dans le courant de l'année 2013 (voir la section 3).
32. Le coefficient de corrélation est de -0.27 (-0.36 si l'on exclut les pays qui n'imposent pas de contraintes supplémentaires), significatif au seuil statistique de 10 %.
33. Même s'il a été démontré que de manière générale le classement des pays dépend peu du poids accordé à chaque composante (voir par exemple Venn, 2009), il est permis d'avancer que le poids attribué à l'indicateur EPC est trop élevé et, dans certains cas, peut conduire à des résultats paradoxaux. Prenons l'exemple d'un pays fictif dans lequel tout licenciement doit être notifié aux services publics de l'emploi et aux organisations syndicales, même si un seul salarié est concerné. Imaginons qu'une réforme supprime ces obligations de notification en cas de licenciement individuel, ne laissant subsister qu'une obligation de notification au salarié, mais les maintienne pour les licenciements collectifs. Cette réforme entraînerait sans nul doute un assouplissement, même si marginale, de la protection contre les licenciements individuels. Elle se traduirait également par une augmentation des contraintes supplémentaires imposées en cas de licenciement collectif (par rapport aux règles applicables en cas de licenciement individuel). La rigueur globale de la protection de l'emploi accordée aux travailleurs réguliers devrait cependant diminuer (ou, au mieux, rester inchangée). Logiquement, l'indicateur EPR diminuerait d'un tiers de point, tandis que l'indicateur EPC augmenterait de 1.5 point. Mais paradoxalement, l'indicateur EPRC augmenterait de près de 0.2 point. Si l'on modifiait légèrement ces pondérations pour éliminer cette incohérence, le classement des pays resterait globalement le même (la corrélation de rang de Spearman entre les deux distributions s'établit à 0.96), mais les États-Unis se classeraient, de loin, au plus bas de la distribution.
34. Pour les besoins de ce chapitre, le CDD est défini comme un contrat de travail générique comportant une date de cessation précise (sous forme de la date – jour, mois et année – à laquelle il prendra fin en l'absence de renouvellement). Le travail par intérim est défini comme l'emploi de travailleurs titulaires d'un contrat dans le cadre duquel l'employeur (l'agence d'intérim) met, en sa qualité d'entreprise ou de professionnel libéral, le salarié à disposition d'un tiers (l'entreprise utilisatrice) pour qu'il accomplisse un travail (la mission) sous la supervision et l'autorité de l'entreprise utilisatrice en vertu d'un contrat de fourniture de services conclu entre elle et l'agence. À noter que l'extension des indicateurs aux réglementations relatives à d'autres formes de contrats temporaires ou atypiques sera l'objet de travaux ultérieurs.
35. S'agissant des contrats réguliers, les problèmes d'application se rencontrent plus souvent dans les pays à faible revenu et les économies émergentes. Par exemple, une analyse des affaires instruites par les tribunaux du travail mexicains montre que 60 % des indemnités accordées aux salariés victimes de licenciement abusif ne sont jamais perçus. Faire exécuter une obligation de paiement prend en effet beaucoup de temps. Le salarié qui a obtenu gain de cause doit se rendre avec un employé du tribunal dans les locaux de l'entreprise pour signifier la décision. Si l'employeur ne paie toujours pas, une autre audience doit avoir lieu pour qu'il soit possible de saisir les biens de l'entreprise afin de recouvrer la somme due. Les salariés qui ont obtenu des indemnités élevées (en raison de leur ancienneté) comparativement aux frais fixes à engager pour faire appliquer la décision ont plus de chances de réussir à recouvrer leur dû (Kaplan et Sadka, 2011). De même, au Chili, selon une étude conduite au début des années 2000, seuls 44 % des salariés licenciés pour motif économique ont indiqué avoir reçu une forme quelconque de dédommagement. Parmi ceux qui n'ont pas été indemnisés alors qu'ils auraient dû l'être, 22 % ont déclaré ne pas avoir réussi à s'entendre avec leur employeur, tandis que 44 % ont indiqué que l'employeur avait purement et simplement refusé de payer (Sehnbruch, 2006). Pour une réflexion générale sur les questions liées à l'application des règles dans les pays de l'OCDE, voir Bertola et al. (2000).
36. Dans certains cas, ces limites ne s'appliquent qu'en cas de *contrats successifs* pour le *même poste*. En France par exemple, un salarié peut être recruté à plusieurs reprises par le même employeur dans le cadre d'un CDD classique si, à chaque renouvellement, il est affecté à un poste différent. Ailleurs, il est parfois possible d'obtenir une *dérogation* aux limites imposées par la réglementation si la raison qui motive la conclusion d'un CDD change. Ainsi, en Suède, la durée cumulative maximale des contrats, fixée à deux ans, s'applique par type de contrat, si bien qu'il est possible d'engager un même salarié dans le cadre de CDD pendant plus de deux ans en modifiant le motif qui justifie le recours à un tel contrat, à condition d'être en mesure de convaincre les juges de la légitimité de ces motifs (voir Engblom, 2008).
37. Néanmoins, au Japon, même si la durée cumulée des CDD n'est pas limitée, la durée de chaque contrat ne peut pas excéder trois ans, sauf si le contrat est conclu pour la réalisation d'un projet spécifique (loi sur les normes du travail – 労働基準法 – article 14).

38. Selon une étude réalisée par le Boston Consulting Group et la Confédération internationale des entreprises de travail temporaire (Boston Consulting Group et CIETT, 2012), lorsqu'on les interroge sur l'intérêt du travail par intérim, les entreprises utilisatrices citent à la fois une flexibilité accrue (76 %) et une procédure de recrutement beaucoup plus rapide (47 %) comparativement aux contrats à durée déterminée.
39. En Turquie, en Arabie Saoudite et au Mexique jusqu'à la réforme de 2012, le travail par intérim est même illégal, dans le sens où la relation tripartite – constituée d'un contrat de travail entre le travailleur et l'agence d'intérim et d'un contrat commercial conclu entre cette agence et l'entreprise utilisatrice et plaçant le travailleur sous l'autorité directe de cette dernière – n'est pas reconnue par la loi et l'entreprise utilisatrice est juridiquement considérée comme l'employeur du travailleur.
40. Le coefficient de corrélation de Spearman est alors de 0.79.
41. S'agissant des autres économies émergentes, la réglementation est particulièrement restrictive au Brésil, où la durée des missions ne peut pas excéder 3 mois, sauf autorisation administrative spéciale.
42. Directive 2008/104/CE.
43. Ces constatations valent également pour la comparaison des distributions de l'indicateur EPT et de l'indicateur EPRC.
44. La réintégration ne peut désormais être ordonnée que dans trois cas : i) lorsque le licenciement est de nature discriminatoire ; ii) lorsqu'il est fondé sur des motifs explicitement proscrits dans les conventions collectives ; ou iii) lorsque les faits invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sont manifestement faux. En outre, la réforme italienne a également porté sur d'autres aspects de la réglementation qui ne sont pas pris en compte dans les indicateurs de l'OCDE, comme l'introduction d'une procédure plus rapide et moins lourde de règlement des litiges ; la suppression du droit des employeurs de mettre fin à certains contrats de travail atypiques à leur gré ; et l'instauration de contrôles légaux pour vérifier si la relation de travail est réelle afin de démasquer les faux travailleurs indépendants.
45. En outre, un nouveau type de contrat de travail a été créé en 2012, le contrat de travail permanent pour le soutien aux entreprises qui n'est accessible qu'aux entreprises de moins de 50 salariés qui n'ont pas procédé à des licenciements abusifs ou collectifs dans les six mois précédant l'embauche. Ce type de contrat fixe la durée de la période d'essai à 12 mois.
46. La Chine a elle aussi significativement renforcé le degré de rigueur de la LPE en 2008 en portant de 2 à 12 mois le délai maximum autorisé pour porter plainte en cas de licenciement abusif. Par ailleurs, au Brésil, certaines juridictions régionales ont récemment rendu des décisions obligeant des employeurs qui avaient procédé à des licenciements collectifs d'enverser à verser des indemnités de licenciement supplémentaires parce qu'ils n'avaient pas consulté les organisations syndicales préalablement au licenciement (voir, par exemple, Muller, 2011). Dans la plus célèbre de ces affaires, la Cour supérieure du travail a par la suite, en 2009, infirmé la décision rendue en première instance. Elle a cependant précisé qu'à l'avenir, un licenciement collectif devrait être précédé de négociations avec les partenaires sociaux (voir, par exemple, l'arrêt de la Cour supérieure du travail TST-RODC 309/2009-000-15-00.4).
47. On ne dispose pas d'informations sur la réglementation des licenciements collectifs pour cette période.
48. Cette section s'appuie largement sur les travaux de Venn (2009), bien que les données sous-jacentes aient été révisées et actualisées.
49. Ce chapitre traite principalement des coûts des procédures de règlement des litiges, mais à cause de la corruption et de la fraude, les lois ne sont pas toujours appliquées de manière appropriée, quels que soient les coûts. Ce problème se pose probablement avec plus d'acuité dans les pays à faible revenu qui ne disposent pas de ressources suffisantes pour faire appliquer la législation (voir par exemple Venn, 2009).
50. L'indice de spécialisation est la moyenne non pondérée des indicateurs suivants extraits du tableau 2.2 : Tribunal : égal à 0 si les cas de licenciement sont portés devant un tribunal civil ordinaire ; 0.5 s'ils le sont devant une instance spécialisée d'un tribunal ordinaire ; 1 s'ils le sont devant un tribunal spécialisé. Juges : égal à 0 si seuls des juges professionnels sont saisis des cas de licenciement ; 1 si des juges non professionnels participent. Procédures : égal à 0 s'il s'agit de procédures ordinaires ; 1 s'il existe des procédures simplifiées pour les cas de licenciement. Recours : égal à 0 si les recours sont portés devant un tribunal ordinaire ; 1 s'ils sont portés devant un tribunal spécialisé.

51. Aucune des études mentionnées ne prend cependant en compte des caractéristiques inobservables qui ont une incidence à la fois sur la probabilité que les cas en question soient inclus dans une étude et sur la probabilité qu'ils soient résolus plus tôt.
52. Voir, par exemple, Cass. soc., 30 janvier 2013, n° 11-22332.

Bibliographie

- Acemoglu, D. et J.D. Angrist (2001), « Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act », *Journal of Political Economy*, vol. 109, pp. 915-957.
- Aguirregabiria, V. et C. Alonso-Borrego (2009), « Labor Contracts and Flexibility: Evidence from a Labor Market Reform in Spain », *University Carlos III de Madrid Economic Series Working Paper*, n° 09-18.
- Amable, B., L. Demmou et D. Gatti (2011), « The Effect of Employment Protection and Product Market Regulation on Labour Market Performance: Substitution or Complementarity? », *Applied Economics*, vol. 43, pp. 449-464.
- Andrés, J. et al. (2009), « Job Creation in Spain: Productivity Growth, Labour Market Reforms or Both », *BBVA Economic Research Department Working Paper*, n° 10/13.
- Armstrong, K. et D. Coats (2007), « The Costs and Benefits of Employment Tribunal Cases for Employers and Claimants », *Employment Relations Research Series*, n° 83, Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, Londres.
- Autor, D.H. (2003), « Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing », *Journal of Labor Economics*, vol. 21, pp. 1-42.
- Autor, D.H. (2001), « Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills? », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 116, pp. 1409-1448.
- Autor, D.H., J.J. Donohue et S.J. Schwab (2006), « The Costs of Wrongful-Discharge Laws », *Review of Economics and Statistics*, vol. 88, pp. 211-231.
- Autor, D.H., J.J. Donohue et S.J. Schwab (2004), « The Employment Consequences of Wrongful-Discharge Laws: Large, Small, or None at All? », *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 93, pp. 440-446.
- Autor, D.H., W.R. Kerr et A.D. Kugler (2007), « Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from US States », *Economic Journal*, vol. 117, pp. F189-F217.
- Bartelsman, E. et al. (2004), « The Spread of ICT and Productivity Growth: Is Europe Really Lagging Behind in the New Economy? », in D. Cohen, P. Garibaldi et S. Scarpetta (dir. pub.), *The ICT Revolution: Productivity Differences and the Digital Divide*, Oxford University Press, Oxford.
- Bassanini, A. (2012), « Aggregate Earnings and Macroeconomic Shocks: the Role of Labour Market Policies and Institutions », *Review of Economics and Institutions*, vol. 3, n° 3, article 1.
- Bassanini, A. et A. Garnerò (2013), « Dismissal Protection and Worker Flows in OECD Countries: Evidence from Cross-Country/Cross-Industry Data », *Labour Economics*, vol. 21, pp. 25-41.
- 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. et al. (2010), « Institutional Determinants of Worker Flows: A Cross-country/Cross-industry Approach », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 107, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5kmbqustc09x-en>.
- Bassanini, A. et al. (2007), « Workplace Training in Europe », in G. Brunello, P. Garibaldi et E. Wasmer (dir. pub.), *Education and Training in Europe*, Oxford University Press, Oxford.
- Bauer, T., S. Bender et H. Bonin (2007), « Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments », *Economica*, vol. 74, pp. 804-821.
- Behaghel, L., B. Crépon et B. Sédillot (2008), « The Perverse Effects of Partial Employment Protection Reform: The Case of French Older Workers », *Journal of Public Economics*, vol. 92, pp. 696-721.
- Belot, M., J. Boone et J.C. Van Ours (2007), « Welfare Effects of Employment Protection », *Economica*, vol. 74, pp. 381-396.
- Bentolila, S. et G. Bertola (1990), « Firing Costs and Labour Demand: How Bad Is Eurosclerosis? », *Review of Economic Studies*, vol. 57, Blackwell Publishing, pp. 381-402.

- Bentolila, S. et J. Dolado (1994), « Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain », *Economic Policy*, vol. 18, pp. 55-99.
- Bentolila, S., J. Dolado et J. Jimeno (2012), « Reforming an Insider-Outsider Labor Market: The Spanish Experience », *IZA Journal of European Labor Studies*, vol. 1, article 4.
- Bentolila, S., J. Dolado et J. Jimeno (2008), « Two-Tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience », *CESifo DICE Report*, vol. 6, pp. 49-56.
- Bertola, G. (1994), « Flexibility, Investment, and Growth », *Journal of Monetary Economics*, vol. 34, pp. 215-238.
- Bertola, G. (1990), « Job Security, Employment, and Wages », *European Economic Review*, vol. 54, pp. 851-879.
- Bertola, G., T. Boeri et S. Cazes (2000), « La protection de l'emploi dans les pays industrialisés : repenser les indicateurs », *Revue internationale du Travail*, vol. 139, pp. 61-78.
- Bignon, V., E. Caroli et R. Galbiati (2011), « Stealing to Survive: Crime and Income Shocks in 19th Century France », *PSE Working Paper*, n° 2011-33.
- Blanchard, O.J. et J. Tirole (2003), « Contours of Employment Protection Reform », *MIT Department of Economics Working Paper*, n° 03-35.
- 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. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 4b, North Holland, Amsterdam.
- Boeri, T. et P. Garibaldi (2007), « Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect? », *Economic Journal*, vol. 117, pp. F357-F385.
- Boeri, T. et J. Jimeno (2005), « The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement », *European Economic Review*, vol. 49, pp. 2057-2077.
- Boeri, T. et J. Van Ours (2008), *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton, États-Unis.
- Boeri, T., P. Garibaldi et E. Moen (2013), « The Economics of the Single Contract », Communication présentée à la Conférence de l'American Economic Association, San Diego, janvier 2013.
- Böheim, R. et M. Zweimüller (2013), « The Employment of Temporary Agency Workers in the UK: For or Against the Trade Unions? », *Economica*, vol. 80, pp. 65-95.
- Boston Consulting Group et CIETT (2012), *Adapting to Change*, International Confederation of Private Employment Agencies, CIETT, Bruxelles.
- 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, pp. 419-435.
- Caballero, R. et al. (2004), « Effective Labor Regulation and Microeconomic Flexibility », *Cowles Foundation Discussion Papers*, n° 1480.
- Caroli, E. et M. Godard (2013), « Does Job Insecurity Deteriorate Health? A Causal Approach for Europe », *PSE Working Papers*, n° 2013-01.
- Cingano, F. et al. (2010), « The Effects of Employment Protection Legislation and Financial Market Imperfections on Investment: Evidence from a Firm-Level Panel of EU Countries », *Economic Policy*, vol. 61, pp. 117-163.
- Clark, A. et F. Postel-Vinay (2009), « Job Security and Job Protection », *Oxford Economic Papers*, vol. 61, pp. 207-239.
- Deakin, S. et F. Wilkinson (2006), *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment and Legal Evolution*, Oxford University Press, Oxford.
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2011), *Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho*, DIEESE, São Paulo.
- Di Tella, R. et R. MacCulloch (2005), « The Consequences of Labour Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data », *European Economic Review*, vol. 49, pp. 1225-1259.
- Dolado, J. et al. (2009), *Propuesta para la reactivación laboral en España*, FEDEA – Fundación de Estudios de Economía Aplicada, Madrid.
- Dolado, J., S. Ortigueira et R. Stucchi (2012), « Does dual employment protection affect TFP? Evidence from Spanish manufacturing firms », *CEPR Discussion Paper*, n° 8763.

- Djankov, S. et al. (2003), « Courts », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, pp. 453-517.
- Elmeskov, J., J.P. Martin et S. Scarpetta (1998), « Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 5, n° 2.
- Engblom, S. (2008), « Fixed-Term-at-Will: The New Regulation of Fixed-term Work in Sweden », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 24, pp. 133-149.
- Fath, J. et C. Fuest (2005), « Experience Rating of Unemployment Insurance in the US: A Model for Europe? », *CESifo DICE Report*, vol. 2, pp. 45-50.
- Fella, G. (2005), « Termination Restrictions and Investment in General Training », *European Economic Review*, vol. 49, pp. 1479-1499.
- Fernández-Kranz, D. et N. Rodríguez-Planas (2011), « Unintended Effects of a Family-Friendly Law in a Segmented Labor Market », *IZA Discussion Paper*, n° 5709, Bonn.
- Fischman, J.B. (2011a), « Estimating Preferences of Circuit Judges: A Model of Consensus Voting », *Journal of Law and Economics*, vol. 54, pp. 781-809.
- Fischman, J.B. (2011b), « Measuring Inconsistency, Indeterminacy, and Error in Adjudication », *Virginia Public Law and Legal Theory Research Paper*, n° 2011-36.
- Gal, P., A. Hijzen et Z. Wolf (2012), « The Role of Institutions and Firm Heterogeneity for Labour Market Adjustment », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 134, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k913gcn5bf3-en>.
- Garibaldi, P. (1998), « Job Flow Dynamics and Firing Restrictions », *European Economic Review*, vol. 42, pp. 245-275.
- Gibbons, M. (2007), *Better Dispute Resolution: A Review of Employment Dispute Resolution in Great Britain*, Department of Trade and Industry, Londres.
- Gielen, A.C. et K. Tatsiramos (2012), « Quit Behavior and the Role of Job Protection », *Labour Economics*, vol. 19, pp. 624-632.
- Goux, D., E. Maurin et M. Pauchet (2001), « Fixed-Term Contracts and the Dynamics of Labour Demand », *European Economic Review*, vol. 45, pp. 533-552.
- Greene, W. (2010), « Fixed Effects Vector Decomposition: A Magical Solution to the Problem of Time Invariant Variables in Fixed Effects Models? », Document interne, disponible en ligne à l'adresse http://w4.stern.nyu.edu/economics/docs/workingpapers/2010/Greene_Comment-FixedEffects.pdf.
- Gregory, M. et R. Jukes (2001), « Unemployment and Subsequent Earnings: Estimating Scarring among British Men 1984-94 », *Economic Journal*, vol. 111, pp. F607-F625.
- Griffith, R. et G. Macartney (2013), « Employment Protection Legislation, Multinational Firms and Innovation », *Review of Economics and Statistics*, à paraître.
- Grubb, D. et W. Wells (1993), « La réglementation de l'emploi et les formes de travail dans les pays de l'OCDE », *Revue économique de l'OCDE*, n° 21, pp. 7-58.
- Grumbach, T. et E. Serverin (2011), « L'entretien préalable à la rupture conventionnelle, en question devant les juges du fond », *Revue de Droit du Travail*, vol. 2011, pp. 452-456.
- Güell, M. et B. Petrongolo (2007), « How Binding Are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain », *Labour Economics*, vol. 14, pp. 153-183.
- Hall, P. et D. Soskice (2001), *Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, Oxford.
- Haltiwanger, J., S. Scarpetta et H. Schweiger (2013), « Cross Country Differences in Job Reallocation: The Role of Industry, Firm Size and Regulations », *Labour Economics*, à paraître.
- Hammersley, G., J. Johnson et D. Morris (2007), « The Influence of Legal Representation at Employment Tribunals on Case Outcome », *Employment Relations Research Series*, n° 84, Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, Londres.
- Harcourt, M. (2000), « How Attorney Representation and Adjudication Affect Canadian Arbitration and Labor Relations Board Decisions », *Journal of Labor Research*, vol. 21, pp. 149-159.
- Hayward, B. et al. (2004), « Findings from the Survey of Employment Tribunal Applications 2003 », *Employment Relations Research Series*, n° 33, Department of Trade and Industry, Londres.
- Heckman, J. et C. Pagés (2004), « Introduction », in J. Heckman et C. Pagés (dir. pub.), *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, University of Chicago Press, Chicago.

- Hijzen, A., L. Mondauto et S. Scarpetta (2013), « The Perverse Effects of Job-Security Provisions on Job Security in Italy: Results from a Regression Discontinuity Design », Document présenté à la réunion de l'American Economic Association, San Diego, janvier.
- Hopenhayn, H. et R. Rogerson (1993), « Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis », *Journal of Political Economy*, vol. 101, pp. 915-938.
- Howell, D.R. et al. (2007), « Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence », *Capitalism and Society*, vol. 2, n° 1, article 1.
- Ichino, A. et P. Pinotti (2012), « La roulette russe dell'articolo 18 », *Lavoce.info*, 3 mars 2012, disponible en ligne à l'adresse www.lavoce.info.
- Jahn, E. et M. Rosholm (2012), « Is Temporary Agency Employment a Stepping Stone for Immigrants? », *Economics Letters*, vol. 118, pp. 225-228.
- Kahn, L.M. (2010), « Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996-2001 », *Labour Economics*, vol. 17, pp. 1-15.
- Kaplan, D. et J. Sadka (2011), « The Plaintiff's Role in Enforcing a Court Ruling: Evidence from a Labor Court in Mexico », *IDB Working Paper*, n° IDB-WP-264.
- Kaplan, D., J. Sadka et J. Silva-Mendez (2008), « Litigation and Settlement: New Evidence from Labor Courts in Mexico », *Journal of Empirical Legal Studies*, vol. 5, pp. 309-350.
- Kessler, D. et D. Rubinfeld (2007), « Empirical Study of the Civil Justice System », in A. Polinsky et S. Shavell (dir. pub.), *Handbook of Law and Economics*, vol. 1, pp. 343-402.
- Kletzer, L.G. et R.W. Fairlie (2003), « The Long-Term Costs of Job Displacement for Young Adult Workers », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, pp. 682-698.
- Knight, K. et P. Latreille (2000), « How Far Do Cases Go? Resolution in Industrial Tribunal Applications », *The Manchester School*, vol. 68, pp. 723-744.
- Koeniger, W. (2005), « Dismissal Costs and Innovation », *Economics Letters*, vol. 88, pp. 79-85.
- Kritzer, H. (2008), « To Lawyer or Not to Lawyer: Is That the Question? », *Journal of Empirical Legal Studies*, vol. 5, pp. 875-906.
- Kugler, A. et G. Pica (2008), « Effects of Employment Protection on Worker and Job Flows: Evidence from the 1990 Italian Reform », *Labour Economics*, vol. 15, pp. 78-95.
- Kugler, A. et G. Saint-Paul (2004), « How Do Firing Costs Affect Worker Flows in a World with Adverse Selection? », *Journal of Labor Economics*, vol. 22, pp. 553-584.
- Kugler, A., J.F. Jimeno et V. Hernanz (2005), « Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms », Document interne, University of Houston, disponible en ligne à l'adresse www.uh.edu/~adkugler/Kugler_SR.pdf.
- Latreille, P. (2007), « The Settlement of Employment Tribunal Cases: Evidence from SETA 2003 », *Employment Relations Research Series*, n° 61, Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, Londres.
- Lazear, E. (1990), « Job Security Provisions and Unemployment », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, pp. 699-726.
- Leonardi, M. et G. Pica (2013), « Who Pays for It? The Heterogeneous Wage Effects of Employment Protection Legislation », *Economic Journal*, à paraître.
- Lepage-Saucier, N., J. Schleich et E. Wasmer (2013), « Moving Towards a Single Labour Contract: Pros, Cons and Mixed Feelings », *Documents de travail du Département des affaires économiques*, n° 1026, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k4c0vvc4zxv-en>.
- Machin, S. et C. Meghir (2004), « Crime and Economic Incentives », *Journal of Human Resources*, vol. 39, pp. 958-979.
- Marinescu, I. (2009), « Job Security Legislation and Job Duration: Evidence from the United Kingdom », *Journal of Labor Economics*, vol. 27, n° 3.
- Martin, J.P. et S. Scarpetta (2012), « Setting It Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity », *De Economist*, vol. 160, pp. 89-116.
- Martins, P. (2009), « Dismissals for Cause: The Difference That Just Eight Paragraphs Can Make », *Journal of Labor Economics*, vol. 27, n° 2, pp. 257-279.

- Micco, A. et C. Pages (2006), « The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data », *IZA Discussion Paper*, n° 2433, Bonn.
- Miles, T.J. (2000), « Common Law Exceptions to Employment at Will and US Labor Markets », *Journal of Law, Economics, and Organizations*, vol. 16, pp. 74-101.
- Mortensen, D.T. et C.A. Pissarides (1999), « Unemployment Responses to “Skill Biased” Shocks: The Role of Labor Market Policy », *Economic Journal*, n° 109, pp. 242-265.
- Mortensen, D.T. et C.A. Pissarides (1994), « Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment », *Review of Economic Studies*, vol. 61, pp. 397-415.
- Muller, A. (2011), « La législation de protection de l'emploi à l'épreuve de la crise économique », *Note d'information de dialogue*, n° 3, Bureau international du Travail, Genève.
- Neal, D. (1995), « Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers », *Journal of Labor Economics*, vol. 13, pp. 653-677.
- New Zealand Department of Labour (2008), *Review of the Employment Relationship Problem Resolution System*, Rapport établi pour le Cabinet Economic Development Committee, Wellington.
- Nickell, S. (1978), « Fixed Costs, Employment and Labour Demand Over the Cycle », *Economica*, vol. 1, pp. 329-345.
- Nickell, S., L. Nunziata et W. Ochel (2005), « Unemployment in the OECD Since the 1960s: What Do We Know? », *Economic Journal*, vol. 115, pp. 1-27.
- Nielsen, L.B. (1999), « Paying Workers or Paying Lawyers: Employee Termination Practices in the United States and Canada », *Law and Policy*, vol. 21, pp. 247-282.
- OCDE (2012a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-fr.
- OCDE (2012b), « Partage de la valeur ajoutée entre travail et capital », Document complémentaire sur le chapitre 3 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, disponible en ligne à l'adresse www.oecd.org/emploi/perspectives.
- OCDE (2012c), *Réformes économiques 2012 : Objectif croissance*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/growth-2012-fr>.
- OCDE (2012d), *Italy: Reviving Growth and Productivity*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2011a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2011-fr.
- OCDE (2011b), *Réformes économiques 2011 : Objectif croissance*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/growth-2011-fr>.
- OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : Sortir de la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-fr.
- OCDE (2009a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2009 : Faire face à la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2009-fr.
- OCDE (2009b), *Réformes économiques 2009 : Objectif croissance*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/growth-2009-fr>.
- OCDE (2007a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2007-fr.
- OCDE (2007b), *Réformes économiques 2007 : Objectif croissance*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/growth-2007-fr>.
- OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2006 : Stimuler l'emploi et les revenus*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2006-fr.
- OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2004-fr.
- OCDE (1999), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 1999*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-1999-fr.
- OCDE (1994), *Étude de l'OCDE sur l'emploi : Données et explications*, partie II, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (1993), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 1993*, Éditions OCDE, Paris.

- Paraire, X. (2012), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2011 : Une rotation élevée dans le tertiaire », *Dares Analyses-Dares Indicateurs*, n° 2012-071.
- Pierre, G. et S. Scarpetta (2004), « Employment Regulations Through the Eyes of Employers: Do They Matter and How Do Firms Respond to Them? », *IZA Discussion Paper*, n° 1424, Bonn.
- Pissarides, C.A. (2010), « Why Do Firms Offer Employment Protection? », *Economica*, vol. 77, pp. 613-636.
- Poschke, M. (2009), « Employment Protection, Firm Selection, and Growth », *Journal of Monetary Economics*, vol. 56, pp. 1074-1085.
- Postel-Vinay, F. et A. Saint-Martin (2005), « Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi ? », *Économie et Statistique*, vol. 372, pp. 41-59.
- Pries, M. et R. Rogerson (2005), « Hiring Policies, Labor Market Institutions, and Labor Market Flows », *Journal of Political Economy*, vol. 113, pp. 811-839.
- Raphael, S. et R. Winter-Ebmer (2001), « Identifying the Effect of Unemployment on Crime », *Journal of Law and Economics*, vol. 44, pp. 259-284.
- Rojas, G. et M. Santamaría (2007), « The Burden of Labour Costs in Mexico », *Labour*, vol. 21, pp. 157-188.
- Saint-Paul, G. (2002), « Employment Protection, International Specialization, and Innovation », *European Economic Review*, vol. 46, pp. 375-395.
- Saint-Paul, G. (1996), *Dual Labor Markets*, The MIT Press, Cambridge, États-Unis.
- Samaniego, R. (2006), « Employment Protection and High-tech Aversion », *Review of Economic Dynamics*, vol. 9, pp. 224-241.
- Scarpetta, S. (1996), « Le rôle des politiques du marché du travail et des dispositions institutionnelles concernant le chômage : une comparaison internationale », *Revue économique de l'OCDE*, n° 26, Éditions OCDE, Paris.
- Schivardi, F. et R. Torrini (2008), « Identifying the Effects of Firing Restrictions Through Size-Contingent Differences in Regulation », *Labour Economics*, vol. 15, pp. 482-511.
- Schmieder, J.F., T. Von Wachter et S. Bender (2012), « The Effects of Extended Unemployment Insurance Over the Business Cycle: Evidence from Regression Discontinuity Estimates Over Twenty Years », *NBER Working Paper*, n° 17813.
- Sergeant, J. (2005), « The Acas Small Firms' Mediation Pilot: Research to Explore Parties' Experiences and Views on the Value of Mediation », *Acas Research Paper*, n° 04/05.
- Sehnbruch, K. (2006), *The Chilean Labor Market: A Key to Understanding Latin American Labor Markets*, Palgrave Macmillan, New York et Basingstoke.
- Sigeman, T. (2002), « Employment Protection in Scandinavian Law », *Scandinavian Studies in Law*, vol. 43, pp. 257-275.
- Soskice, D. (1997), « German Technology Policy, Innovation and National Institutional Frameworks », *Industry and Innovation*, vol. 4, pp. 75-96.
- Van der Wiel, K. (2010), « Better Protected, Better Paid: Evidence on How Employment Protection Affects Wages », *Labour Economics*, vol. 17, pp. 16-26.
- Van Schaik, T. et T. van de Klundert (2013), « Employment Protection Legislation and Catching-up », *Applied Economics*, vol. 45, pp. 973-981.
- Venn, D. (2013), « The Impact of Small-firm Exemptions from Employment Protection », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- Venn, D. (2009), « Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 89, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/223334316804>.
- Von Below, D. et P. Thoursie (2010), « Last In, First Out? Estimating the Effect of Seniority Rules in Sweden », *Labour Economics*, vol. 17, no 6, pp. 987-997.
- Von Simson, K. (2012), *Essays on Labor Market Attachment and Skill Formation*, Thèse de doctorat, Université d'Oslo.
- Von Wachter, T. et S. Bender (2006), « In the Right Place at the Wrong Time: The Role of Firms and Luck in Young Workers Careers », *American Economic Review*, vol. 96, pp. 1679-1705.

Wasmer, E. (2006), « General versus Specific Skills in Labor Markets with Search Frictions and Firing Costs », *American Economic Review*, vol. 96, pp. 811-831.

Zack, A. (2006), « Conciliation of Labor Court Disputes », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 26, pp. 401-420.

Références des bases de données

OCDE (2013a), « Législation sur la protection de l'emploi », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-fr> (extrait le 16 juillet 2013)

OCDE (2013b), « Statistiques du marché du travail : Emploi permanent temporaire », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00296-fr> (extrait le 24 juin 2013).

OCDE (2013c), « Statistiques du marché du travail : Emploi permanent temporaire : fréquence », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00297-fr> (extrait le 24 juin 2013).

ANNEXE 2.A1

Révision des indices de la LPE

Tableau 2.A1.1. Révision des indices de la LPE, 2008

	Item	Intitulé	Score publié	Score révisé
Australie	1	Procédures de notification	2	1
	8	Possibilité de réintégration suite à un licenciement abusif	3	2
Autriche	9	Délai maximum de recours pour licenciement abusif	1	0
	13	Types de travail pour lesquels le recours à l'intérim est légal	1.5	0.75
Belgique	1	Procédures de notification	1	2
	2	Délai à respecter avant que le préavis entre en vigueur	1	2
	7	Indemnisation suite à un licenciement abusif	3	0
	10	Cas autorisés de recours à un CDD	1	0
Canada	20	Délais supplémentaires en cas de licenciements collectifs	3	4
	21	Autres coûts spécifiques incombant aux employeurs en cas de licenciements collectifs	3	6
	6	Durée de la période d'essai	4	..
	16	Agence d'intérim : autorisation et obligation d'établir des rapports réguliers	0.6	0.52
	18	Définition du licenciement collectif	1.5	2.745
	19	Obligations de notifications supplémentaires en cas de licenciements collectifs	6	4.29
Chili	20	Délais supplémentaires en cas de licenciements collectifs	3	4
	21	Autres coûts spécifiques incombant aux employeurs en cas de licenciements collectifs	0	0.84
	4	Indemnité de licenciement pour quatre ans d'ancienneté	6	5
	4	Indemnité de licenciement pour 20 ans d'ancienneté	4	3
	8	Possibilité de réintégration suite à un licenciement abusif	0	1
	12	Durée cumulée maximum de CDD successifs	3	4
République tchèque	14	Restrictions au nombre de renouvellements de missions d'intérim	2	4
	16	Agence d'intérim : autorisation et obligation d'établir des rapports réguliers	0	1
Danemark	15	Durée cumulée maximum des missions d'intérim	2	4
	1	Procédures de notification	2	4
	2	Délai à respecter avant que le préavis entre en vigueur	1	2
	6	Durée de la période d'essai	2	3
	7	Indemnisation suite à un licenciement abusif	2	1
	11	Nombre maximum de CDD successifs	5	4
	12	Durée cumulée maximum de CDD successifs	2	3
Estonie	20	Délais supplémentaires en cas de licenciements collectifs	2	1
	1	Procédures de notification	2	4
	3	Durée du préavis pour neuf mois d'ancienneté	5	4
	12	Durée cumulée maximum de CDD successifs	0	1
Finlande	19	Obligations de notifications supplémentaires en cas de licenciements collectifs	6	0
	10	Cas autorisés de recours à un CDD	4	2
	13	Types de travail pour lesquels le recours à l'intérim est légal	0	0.75
	15	Durée cumulée maximum des missions d'intérim	0	1
	19	Obligations de notifications supplémentaires en cas de licenciements collectifs	3	0

Tableau 2.A1.1. Révision des indices de la LPE, 2008 (suite)

	Item	Intitulé	Score publié	Score révisé
France	4	Indemnité de licenciement pour 20 ans d'ancienneté	3	2
	9	Délai maximum de recours pour licenciement abusif	5	6
	19	Obligations de notifications supplémentaires en cas de licenciements collectifs	0	3
	20	Délais supplémentaires en cas de licenciements collectifs	1	3
Allemagne	4	Indemnité de licenciement pour quatre ans d'ancienneté	2	1
	4	Indemnité de licenciement pour 20 ans d'ancienneté	2	1
	14	Restrictions au nombre de renouvellements de missions d'intérim	4	2
	17	Égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires	6	3
	20	Délais supplémentaires en cas de licenciements collectifs	3	1
	21	Autres coûts spécifiques incombant aux employeurs en cas de licenciements collectifs	3	4.5
Grèce	2	Délai à respecter avant que le préavis entre en vigueur	0	1
	6	Durée de la période d'essai	5	6
	7	Indemnisation suite à un licenciement abusif	1	..
	10	Cas autorisés de recours à un CDD	6	4
	11	Nombre maximum de CDD successifs	2	3
Hongrie	7	Indemnisation suite à un licenciement abusif	2	3
	9	Délai maximum de recours pour licenciement abusif	1	0
	14	Restrictions au nombre de renouvellements de missions d'intérim	4	2
	20	Délais supplémentaires en cas de licenciements collectifs	1	3
Islande	17	Égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires	6	3
Irlande	1	Procédures de notification	3	2
	7	Indemnisation suite à un licenciement abusif	4	2
	18	Définition du licenciement collectif	4.5	6
	19	Obligations de notifications supplémentaires en cas de licenciements collectifs	3	6
Israël	1	Procédures de notification	3	4
Italie	2	Délai à respecter avant que le préavis entre en vigueur	0	2
	3	Durée du préavis pour neuf mois d'ancienneté	1	4
	3	Durée du préavis pour quatre ans d'ancienneté	2	3
	3	Durée du préavis pour 20 ans d'ancienneté	1	2
	5	Définition du licenciement justifié ou abusif	0	4
	6	Durée de la période d'essai	6	4
	7	Indemnisation suite à un licenciement abusif	3	4
	8	Possibilité de réintégration suite à un licenciement abusif	4	6
	16	Agence d'intérim : autorisation et obligation d'établir des rapports réguliers	4	6
	21	Autres coûts spécifiques incombant aux employeurs en cas de licenciements collectifs	6	3
	Japon	1	Procédures de notification	3
8		Possibilité de réintégration suite à un licenciement abusif	6	2
10		Cas autorisés de recours à un CDD	1	0
11		Nombre maximum de CDD successifs	0	1
17		Égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires	3	1.5
19		Obligations de notifications supplémentaires en cas de licenciements collectifs	3	6
20		Délais supplémentaires en cas de licenciements collectifs	0	1
21		Autres coûts spécifiques incombant aux employeurs en cas de licenciements collectifs	0	3
Corée	1	Procédures de notification	3.5	3
	6	Durée de la période d'essai	..	4
	13	Types de travail pour lesquels le recours à l'intérim est légal	2.25	3
	14	Restrictions au nombre de renouvellements de missions d'intérim	2	4
	15	Durée cumulée maximum des missions d'intérim	2	4
Luxembourg	8	Possibilité de réintégration suite à un licenciement abusif	6	0
	16	Agence d'intérim : autorisation et obligation d'établir des rapports réguliers	3	2
	18	Définition du licenciement collectif	4.5	6
	19	Obligations de notifications supplémentaires en cas de licenciements collectifs	0	3
	20	Délais supplémentaires en cas de licenciements collectifs	5	2
	21	Autres coûts spécifiques incombant aux employeurs en cas de licenciements collectifs	6	4.5

Tableau 2.A1.1. Révision des indices de la LPE, 2008 (suite)

	Item	Intitulé	Score publié	Score révisé
Mexique	4	Indemnité de licenciement pour neuf mois d'ancienneté	6	2
	5	Définition du licenciement justifié ou abusif	6	5
	6	Durée de la période d'essai	..	6
	8	Possibilité de réintégration suite à un licenciement abusif	2	3
	9	Délai maximum de recours pour licenciement abusif	..	2
	16	Agence d'intérim : autorisation et obligation d'établir des rapports réguliers	..	6
	17	Égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires	..	6
	20	Délais supplémentaires en cas de licenciements collectifs	0	1
	21	Autres coûts spécifiques incombant aux employeurs en cas de licenciements collectifs	3	4.5
Pays-Bas	1	Procédures de notification	4	5
	4	Indemnité de licenciement pour quatre ans d'ancienneté	4	3
	4	Indemnité de licenciement pour 20 ans d'ancienneté	3	4
	12	Durée cumulée maximum de CDD successifs	0	1
	14	Restrictions au nombre de renouvellements de missions d'intérim	4	2
	15	Durée cumulée maximum des missions d'intérim	1	0
	17	Égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires	6	4.5
Nouvelle-Zélande	14	Restrictions au nombre de renouvellements de missions d'intérim	4	2
	19	Obligations de notifications supplémentaires en cas de licenciements collectifs	1.5	0
Norvège	1	Procédures de notification	2	3
	6	Durée de la période d'essai	4	3
	9	Délai maximum de recours pour licenciement abusif	3	2
	14	Restrictions au nombre de renouvellements de missions d'intérim	4	3
	17	Égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires	0	1.5
	19	Obligations de notifications supplémentaires en cas de licenciements collectifs	6	4.5
Pologne	4	Indemnité de licenciement pour neuf mois d'ancienneté	0	1
	4	Indemnité de licenciement pour quatre ans d'ancienneté	0	2
	4	Indemnité de licenciement pour 20 années d'ancienneté	0	1
	6	Durée de la période d'essai	5	4
	21	Autres coûts spécifique incombant aux employeurs en cas de licenciements collectifs	6	3
Portugal	2	Délai à respecter avant que le préavis entre en vigueur	2	3
	3	Durée du préavis pour neuf mois d'ancienneté	2	6
	3	Durée du préavis pour quatre ans d'ancienneté	2	4
	5	Définition du licenciement justifié ou abusif	4	5
	7	Indemnisation suite à un licenciement abusif	3	4
	8	Possibilité de réintégration suite à un licenciement abusif	4	6
	9	Délai maximum de recours pour licenciement abusif	2	1
	13	Types de travail pour lesquels le recours à l'intérim est légal	3	2.25
17	Égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires	6	4.5	
République slovaque	4	Indemnité de licenciement pour neuf mois d'ancienneté	4	2
	4	Indemnité de licenciement pour quatre ans d'ancienneté	3	2
	7	Indemnisation suite à un licenciement abusif	2	1
	11	Nombre maximum de CDD successifs	0	4
	13	Types de travail pour lesquels le recours à l'intérim est légal	0	3
Slovénie	1	Procédures de notification	6	4.5
	2	Délai à respecter avant que le préavis entre en vigueur	2	1
	7	Indemnisation suite à un licenciement abusif	3	2
	9	Délai maximum de recours pour licenciement abusif	1	0
	12	Durée cumulée maximum de CDD successifs	2	3
	13	Types de travail pour lesquels le recours à l'intérim est légal	1.5	0.75
	20	Délais supplémentaires en cas de licenciements collectifs	1	3

Tableau 2.A1.1. Révision des indices de la LPE, 2008 (suite)

	Item	Intitulé	Score publié	Score révisé
Espagne	1	Procédures de notification	4	3
	4	Indemnité de licenciement pour neuf mois d'ancienneté	2	1
	4	Indemnité de licenciement pour quatre ans d'ancienneté	5	4
	4	Indemnité de licenciement pour 20 ans d'ancienneté	5	4
	5	Définition du licenciement justifié ou abusif	2	4
	6	Durée de la période d'essai	5	4
	7	Indemnisation suite à un licenciement abusif	2	4
	15	Durée cumulée maximum des missions d'intérim	6	2
	19	Obligations de notifications supplémentaires en cas de licenciements collectifs	3	4.5
	20	Délais supplémentaires en cas de licenciements collectifs	2	3
Suède	6	Durée de la période d'essai	4	3
	8	Possibilité de réintégration suite à un licenciement abusif	2	0
	13	Types de travail pour lesquels le recours à l'intérim est légal	0	0.75
	15	Durée cumulée maximum des missions d'intérim	2	0
	17	Égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires	0	1.5
	20	Délais supplémentaires en cas de licenciements collectifs	6	1
Suisse	1	Procédures de notification	1	2
	2	Délai à respecter avant que le préavis entre en vigueur	0	2
	4	Indemnité de licenciement pour 20 ans d'ancienneté	1	0
	9	Délai maximum de recours pour licenciement abusif	2	0
	17	Égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires	4.5	3
	20	Délais supplémentaires en cas de licenciements collectifs	2	1
Turquie	7	Indemnisation suite à un licenciement abusif	5	2
	9	Délai maximum de recours pour licenciement abusif	1	0
	16	Agence d'intérim : autorisation et obligation d'établir des rapports réguliers	..	6
	17	Égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires	..	6
	19	Obligations de notifications supplémentaires en cas de licenciements collectifs	0	3
Royaume-Uni	1	Procédures de notification	2	2.5
	17	Égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires	0	1.5
États-Unis	1	Procédures de notification	0	0.54
Brésil	1	Procédures de notification	0	2
	3	Durée du préavis pour neuf mois d'ancienneté	3	2
	4	Indemnité de licenciement pour neuf mois d'ancienneté	0	1
	4	Indemnité de licenciement pour quatre ans d'ancienneté	0	3
	4	Indemnité de licenciement pour 20 ans d'ancienneté	0	3
	5	Définition du licenciement justifié ou abusif	6	0
	7	Indemnisation suite à un licenciement abusif	1	0
	8	Possibilité de réintégration suite à un licenciement abusif	2	1
	9	Délai maximum de recours pour licenciement abusif	5	6
	17	Égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires	3	4.5
Chine	4	Indemnité de licenciement pour 20 ans d'ancienneté	4	6
	7	Indemnisation suite à un licenciement abusif	6	4
	9	Délai maximum de recours pour licenciement abusif	5	2
	11	Nombre maximum de CDD successifs	4	6
	13	Types de travail pour lesquels le recours à l'intérim est légal	3	1.5
	15	Durée cumulée maximum des missions d'intérim	1	0
	17	Égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires	6	3
Inde	1	Procédures de notification	4	5
	7	Indemnisation suite à un licenciement abusif	6	1
	13	Types de travail pour lesquels le recours à l'intérim est légal	3	2.25
	18	Définition du licenciement collectif	0	0.75
	20	Délais supplémentaires en cas de licenciements collectifs	0	1

Tableau 2.A1.1. Révision des indices de la LPE, 2008 (suite)

	Item	Intitulé	Score publié	Score révisé
Indonésie	1	Procédures de notification	6	5
	13	Types de travail pour lesquels le recours à l'intérim est légal	3	1.5
	17	Égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires	0	3
Fédération de Russie	1	Procédures de notification	3	4
	2	Délai à respecter avant que le préavis entre en vigueur	1	2
	3	Durée du préavis pour neuf mois d'ancienneté	6	3
	3	Durée du préavis pour quatre ans d'ancienneté	4	2
	4	Indemnité de licenciement pour neuf mois d'ancienneté	4	3
	5	Définition du licenciement justifié ou abusif	4	5
	11	Nombre maximum de CDD successifs	0	1
	13	Types de travail pour lesquels le recours à l'intérim est légal	1.5	0
	14	Restrictions au nombre de renouvellements de missions d'intérim	2	3
	17	Égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires	0	3
Afrique du Sud	18	Définition du licenciement collectif	1.5	3
	19	Obligations de notifications supplémentaires en cas de licenciements collectifs	1.5	0
Afrique du Sud	5	Définition du licenciement justifié ou abusif	0	1
	6	Durée de la période d'essai	..	3

Note : 2009 au lieu de 2008 pour la France et le Portugal. Les scores publiés sont ceux figurant dans Venn (2009).

Source : Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, mise à jour 2013, et Venn, D. (2009), « Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 89, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/223334316804>.

ANNEXE 2.A2

Notes par pays concernant le tableau 2.2

Allemagne : Le perdant acquitte des frais de justice, mais pas les dépens de l'autre partie. Si l'affaire est résolue par le biais d'une conciliation, les parties sont généralement exemptées des frais de justice autres que les droits d'enregistrement initiaux.

Australie : Il s'agit des cas portés devant Fair Work Australia (FWA). Environ 2 % des cas sont portés devant les tribunaux fédéraux. Les recours sont jugés par un jury complet de commissaires de FWA. Les recours devant une instance supérieure sont jugés par le tribunal spécialisé pour le premier recours, puis par les tribunaux ordinaires pour les recours suivants. Parmi les cas qui ont été définitivement jugés par FWA sur la période 2011-12, 81 % ont été résolus au stade de la conciliation, ou avant, 15 % ont été résolus par la suite sans que le tribunal rende une décision et 4 % ont été réglés après adoption d'une décision (FWA Annual Report, 2011-12). En 2011-12, 90 % des dossiers ont fait l'objet d'une conciliation dans un délai de 36 jours et 50 % dans un délai de 28 jours (FWA Annual Report, 2011-12).

Autriche : Vienne dispose d'une juridiction spécialisée dans les conflits du travail et les litiges avec la sécurité sociale. Dans les cas de licenciement discriminatoire de personnes handicapées, une procédure précontentieuse est obligatoire et la sentence est exécutoire. Dans les cas de licenciement abusif pour des motifs non reconnus par la loi (activité syndicale ou pour un comité d'entreprise), la charge de la preuve incombe au salarié.

Canada : Seules trois juridictions permettent de former un recours en cas de licenciement abusif. Niveau fédéral : les plaintes pour licenciement abusif peuvent être déposées auprès de Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada. Si la médiation échoue, le ministre du Travail doit nommer un juge arbitre. Québec : Les plaintes peuvent être déposées auprès de la Commission des normes du travail, qui peut désigner un médiateur. Si la plainte n'est pas réglée, elle est renvoyée à la Commission des relations du travail. Une assistance juridique gratuite est fournie au Québec. Les plaignants sont censés faire appel aux avocats mis à leur disposition par la Commission des normes du travail. Nouvelle Écosse : les plaintes peuvent être déposées auprès du Directeur des Normes du travail pour investigation et médiation. Le Directeur peut ordonner l'indemnisation et/ou la réintégration. Les décisions du Directeur peuvent être contestées devant le tribunal du travail. Recours : dans les trois juridictions, la révision par un tribunal ordinaire est possible dans un nombre de situations limité.

Chili : Lorsqu'une procédure contentieuse est engagée devant le tribunal du travail, une tentative de conciliation sous les auspices de l'Inspecteur du travail est obligatoire. Le tribunal considère généralement le procès-verbal des réunions tenues dans le cadre de la procédure de conciliation comme des éléments de preuve recevables. Si le salarié conteste le

licenciement devant le tribunal en faisant valoir qu'il est abusif, l'employeur doit prouver l'exactitude des faits énoncés dans la lettre de licenciement et ne peut faire valoir des faits différents pour appuyer la décision de licenciement. Dans le cas d'un licenciement où les droits fondamentaux au travail d'un salarié sont violés, le juge peut imputer la charge de la preuve à l'employeur si les éléments de preuve préliminaires présentés par le salarié fournissent des indications suffisantes de la réalité de cette violation.

Corée : Le tribunal de travail compétent est la Labor Relations Commission (LRC). Des litiges peuvent aussi être portés devant les tribunaux civils, mais la plupart sont jugés par la LRC car la procédure est plus rapide et moins coûteuse. Dans les poursuites pour licenciement abusif, les employeurs doivent prouver que le licenciement est justifiable. Des dépens peuvent être exigés dans les procédures engagées devant les tribunaux, mais pas dans les procédures devant la LRC.

Danemark : Indépendamment du tribunal du travail, des organes spéciaux ont été mis en place par les partenaires sociaux pour régler les cas de licenciement abusif pour les parties couvertes par des conventions collectives. La décision peut être contestée devant les tribunaux ordinaires. Les cas de licenciement abusif de salariés non couverts par une convention collective sont jugés par les tribunaux ordinaires. Dans des cas particuliers la charge de la preuve peut incomber à l'employeur.

Espagne : La conciliation administrative est obligatoire avant de porter plainte devant un tribunal et les conventions collectives contiennent souvent des procédures de règlement des différends. Les dépens ne sont à la charge du perdant que dans les recours.

États-Unis : Il n'existe pas de procédure type de règlement des litiges aux États-Unis. Dans le domaine de l'emploi, un contrat ou un accord négocié collectivement peut prévoir des modalités de règlement des différends. Ainsi, un accord peut stipuler que l'arbitrage constitue la voie « unique, définitive et contraignante » de règlement des litiges survenant sur le lieu de travail dans le cadre du contrat, si bien qu'un salarié visé par l'accord qui engagerait une action en justice en alléguant une violation dudit accord serait probablement débouté. À quelques rares exceptions près, ce sont les conditions de l'accord qui s'appliquent. Sauf disposition contraire d'un accord, il est possible de recourir à la médiation ou à l'arbitrage avant ou après l'introduction d'une action en justice, selon la situation. Les procédures diffèrent selon, entre autres, la juridiction saisie par l'intéressé, la nature de la requête et le contenu de l'accord éventuel.

Finlande : Il existe aussi des tribunaux du travail, mais ceux-ci ne jugent que les litiges relatifs aux conventions collectives. Tous les tribunaux civils de Finlande suivent des procédures simplifiées.

France : Les juges professionnels ne rendent un jugement que lorsque les juges non professionnels sont divisés sur la question. Le Code du travail – article L1235-1 – dispose que les deux parties doivent fournir des éléments pour étayer leurs arguments – l'employeur, notamment, doit prouver la faute ou les raisons économiques justifiant le licenciement – et que, si un doute subsiste, il profite au salarié.

Grèce : Les litiges en cas de licenciement relèvent de la procédure spéciale de règlement des conflits du travail devant les magistrats ou les tribunaux de première instance où ne siège qu'un juge, selon le montant en jeu. Les parties peuvent demander à l'inspection du travail d'assurer sans frais une médiation.

Hongrie : La plus grande part des frais de justice est à la charge de l'État. Seules quelques entreprises ont mis en place des procédures de règlement des litiges au sein de l'entreprise. Les conflits du travail sont résolus par la voie judiciaire ou extrajudiciaire – dans les deux cas devant le tribunal compétent. Le Service hongrois de médiation et d'arbitrage des conflits du travail (MKDSZ) assure la conciliation précontentieuse et a émis des avis sur 37 cas en 2011. Le délai moyen pour que les tribunaux locaux rendent leur décision dans les conflits du travail a été de 234 jours. Dans les cas où le tribunal de deuxième instance a été saisi, il a été de 586 jours (en 2011). En 2011, 24 704 conflits du travail ont été portés devant le tribunal local et 3 633 devant le tribunal de deuxième instance. Le nombre de conflits du travail pour 1 000 travailleurs était de 6.0 en 2011.

Irlande : Le règlement précontentieux des litiges incombe aux Rights Commissioners. La juridiction compétente est l'Employment Appeals Tribunal. La charge de la preuve incombe au salarié (plaignant) dans les cas de plaintes pour licenciement abusif « implicite ». En 2012, 80 % des jugements de l'Employment Appeals Tribunal ont été rendus dans un délai de 10 semaines après l'audience.

Islande : Les décisions du tribunal du travail ne peuvent être contestées devant la Cour suprême que dans des circonstances exceptionnelles (par exemple des litiges portant sur la compétence du tribunal du travail).

Israël : Si d'un commun accord une affaire est adressée à un mécanisme alternatif de règlement des litiges, une procédure judiciaire ne peut être ouverte devant les tribunaux du travail. Dans les cas de discrimination, la charge de la preuve incombe à l'employeur, si le salarié a prouvé qu'il y a eu discrimination. Les recours devant le tribunal de travail de district sont renvoyés au tribunal du travail national.

Italie : En cas de licenciement pour suppression d'emploi, les parties doivent participer à la procédure de conciliation précontentieuse organisée par l'Office provincial du travail ou aux procédures de règlement des différends fixées par les conventions collectives. Si aucune solution n'est trouvée, le comportement des parties au stade de la conciliation est pris en compte dans la décision du tribunal.

Japon : Les parties peuvent soumettre leur plainte auprès du tribunal du travail dans une cour de district. Si la médiation échoue, le tribunal du travail rend une décision, dont il peut être fait appel devant la cour de district. Les parties peuvent aussi déposer plainte directement auprès de la cour de district sans utiliser la procédure de recours auprès du tribunal du travail. Les juges non professionnels ne participent qu'à la procédure engagée devant le tribunal du travail. Les procédures simplifiées ne sont applicables que dans le cadre des poursuites devant le tribunal du travail. En principe, l'employeur a la charge de la preuve s'agissant des faits relatifs à la rupture d'un contrat de travail. En règle générale, les dépens sont à la charge du perdant dans les procédures de règlement d'un litige au civil, mais chaque partie acquitte ses propres frais de justice dans les procédures engagées devant un tribunal du travail.

Luxembourg : Les parties peuvent demander au comité permanent sur l'emploi relevant de l'inspection du travail de jouer un rôle de conciliation dans un conflit individuel du travail. Si les parties acceptent la recommandation issue de la conciliation, le litige est éteint.

Mexique : Un salarié peut déposer une plainte auprès du Bureau du défenseur public des droits du travail, qui émettra un avis et tentera de résoudre le litige à l'amiable. Si le litige n'est pas résolu, il peut être fait appel aux conseils de conciliation et d'arbitrage à cet effet.

Nouvelle-Zélande : Une médiation par les pouvoirs publics (le ministère du Travail et le ministère des Entreprises, de l'Innovation et de l'Emploi ont été fusionnés au 1^{er} juillet 2012) est possible. Si aucun accord n'est trouvé pendant la médiation, les parties peuvent convenir de laisser le médiateur rendre une décision, qui est juridiquement contraignante. Sinon, le litige peut être porté devant l'Employment Relations Authority (ERA). Les parties peuvent de leur plein gré accepter la médiation avant de demander à l'ERA de statuer sur la question. Les examens par le tribunal de l'emploi ne sont pas des recours, mais ils impliquent une audition judiciaire du litige initial avec les deux parties. Le taux de règlement des litiges par l'ensemble des services de médiation en 2011 a été de 80 %.

Pays-Bas : Un salarié peut contester un licenciement autorisé par l'Organisme d'assurance des salariés (UWV) ou un licenciement sommaire devant les tribunaux civils. Aucune médiation n'est légalement requise, mais les tribunaux peuvent refuser de statuer s'ils estiment que les parties n'ont pas fait suffisamment d'efforts pour régler elles-mêmes le problème.

Pologne : Le salarié peut demander que le comité de conciliation de l'entreprise soit saisi d'un litige. Si aucun accord n'est trouvé, l'affaire est renvoyée devant le tribunal de district. La médiation précontentieuse se fait sur une base volontaire, mais le tribunal peut ordonner aux parties de procéder à une médiation. Le salarié/plaignant a la charge de la preuve sauf dans les cas de discrimination. Le taux de règlement par médiation a été de l'ordre de 0.1 % de la totalité des conflits du travail en 2011.

Portugal : Les examens judiciaires de la régularité et de la légalité des licenciements sont des procédures spéciales, qui sont considérées comme étant de nature urgente par le Code de procédure du travail.

République slovaque : Les parties doivent tenter de régler le litige au sein de l'entreprise avant de déposer une plainte auprès du tribunal de district, mais il n'y a pas de procédure institutionnalisée. Certains tribunaux expérimentent un projet pilote dans le cadre duquel le tribunal proposera une médiation au lieu de sa saisine.

République tchèque : La loi sur la médiation est entrée en vigueur le 9 janvier 2012. L'accord de médiation est juridiquement contraignant. Mais pour être applicable il doit figurer dans un acte notarié ou un acte d'exécution sur lequel est porté le consentement à l'exécution ou être intégré à la procédure de conciliation du tribunal. Le tribunal peut offrir aux parties la possibilité de contacter un médiateur enregistré et de tenter de résoudre leur litige par le biais d'un accord de médiation.

Royaume-Uni : Les cas de licenciement abusif peuvent être résolus en recourant à l'arbitrage privé. Les parties, si elles agissent ainsi, renoncent à leur droit d'être entendues devant le tribunal de l'emploi (*Employment Tribunal* – ET). Les pouvoirs publics financent la procédure de conciliation assurée par l'Acas (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*). À partir de l'été 2013, tous les plaignants potentiels soumettront d'abord des informations à l'Acas avant de pouvoir porter plainte devant l'ET. L'Acas offrira alors aux parties la possibilité de rechercher une conciliation. Si elles refusent, ou si la conciliation échoue, l'affaire pourra alors être portée devant le tribunal. Le tribunal ne prendra pas en considération la procédure de conciliation, sauf pour s'assurer que l'obligation de contacter l'Acas a été respectée. Des frais seront également introduits à toutes les étapes de la procédure de conciliation. La proportion de litiges réglés par conciliation/médiation précontentieuse a été de 60 % en 2011-12.

Slovénie : L'arbitrage et la médiation précontentieux sont régis par la loi sur l'arbitrage (9.8.2008) et la loi sur la médiation dans les affaires civiles et commerciales (21.6.2008), respectivement. Toutes les procédures de règlement alternatif des différends sont confidentielles, à moins que les parties n'en conviennent autrement. S'agissant de la médiation/conciliation précontentieuse, la loi sur le règlement alternatif des différends dans les questions judiciaires a été adoptée en 2009. Elle s'applique à tous les litiges engendrés par des relations commerciales, des relations de travail, des relations familiales et autres relations civiles. L'employeur doit prendre à sa charge les frais de la procédure, quelle que soit son issue, sauf en cas de légèreté blâmable ou de comportement dilatoire pendant la procédure.

Suède : Les conflits individuels impliquant des salariés couverts par une convention collective sont jugés en première instance par le tribunal du travail. Lorsqu'un salarié n'est pas couvert par une convention collective ou que le syndicat ne veut pas porter la plainte devant le tribunal du travail, le conflit peut être jugé en première instance par le tribunal de district. Les litiges ne peuvent être renvoyés devant un tribunal de travail que si une tentative de règlement par le biais de la négociation a été faite dans l'entreprise et, si cette tentative a échoué, au niveau national ou de branche. Si le cas est entendu en première instance par un tribunal de district, il peut être fait appel du jugement du tribunal de district devant le tribunal du travail.

Suisse : La conciliation est obligatoire en principe, mais seulement après que l'action a été enregistrée et elle est facultative lorsque le montant en jeu est inférieur à 100 000 CHF (nouveau Code de procédure civile fédérale, au 1^{er} janvier 2011). Treize des 26 cantons disposent de tribunaux du travail qui jugent tous les conflits du travail, ou les conflits du travail portant sur des montants jusqu'à 30 000 CHF environ. Dans les autres cantons (et dans les cantons où les tribunaux du travail ne peuvent juger que des plaintes mineures), les conflits individuels du travail sont jugés par les tribunaux civils ordinaires. Les tribunaux du travail se composent généralement à la fois de juges non professionnels et de juges professionnels, sauf à Genève où le tribunal ne compte que des juges professionnels ; les tribunaux ordinaires comptent des juges professionnels. Il existe des procédures simplifiées. Dans le cas de litiges portant sur un montant n'excédant pas 30 000 CHF, les parties sont exemptées du paiement des frais de justice et les cantons peuvent accorder des exemptions pour des montants plus importants (par exemple à Genève, il n'y a pas de frais si le litige porte sur un montant égal ou supérieur à 75 000 CHF).

Turquie : Les litiges en cas de licenciement abusif peuvent être résolus par arbitrage si les parties en conviennent ou si la procédure est définie dans une convention collective.

Chapitre 3

Activer les demandeurs d'emploi : les enseignements à tirer de l'expérience de sept pays de l'OCDE

Ce chapitre présente un examen comparatif des principales évolutions intervenues dans la conception et la mise en œuvre des systèmes de prestations, des programmes d'emploi et de formation et des services de l'emploi dans sept pays de l'OCDE. L'orientation active de ces politiques contribue à mobiliser les demandeurs d'emploi sur le marché du travail et à éviter leur dépendance à l'égard des prestations. Ce chapitre s'appuie sur une série d'examen par pays des politiques d'activation adoptées en Irlande, en Norvège, en Finlande, en Suisse, au Japon et en Australie ainsi que sur les résultats préliminaires de l'examen du Royaume-Uni. Il propose une réflexion sur les enseignements à tirer des politiques d'activation qui ont donné de bons résultats dans ces pays, ainsi que sur les écueils à éviter.

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.

Principaux résultats

Des examens des stratégies d'activation visant à favoriser le retour à l'emploi des chômeurs et des personnes inactives ont été menés à bien par l'OCDE pour l'Irlande, la Norvège, la Finlande, la Suisse, le Japon et l'Australie et les résultats préliminaires de l'examen du Royaume-Uni sont disponibles. Il en ressort principalement que la conception et la mise en œuvre des systèmes de prestations, des programmes d'emploi et de formation et des services de l'emploi sont des facteurs déterminants des taux de chômage et de dépendance à l'égard des prestations.

Avant la crise financière et économique mondiale, les sept pays examinés affichaient tous des performances en termes d'emploi relativement satisfaisantes, avec un emploi plus élevé et un chômage plus bas que la moyenne de l'OCDE. Tous, à l'exception de l'Irlande, ont aussi assez bien surmonté la crise. L'Irlande a été quant à elle durement touchée : le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans a atteint le taux record de 69.2 % en 2007 avant la récession, soit un niveau supérieur à la moyenne de l'OCDE, mais est tombé à 58.8 % et le chômage a atteint 15.3 % en 2012. Même dans les autres pays, des problèmes démographiques et des défis pour le marché du travail spécifiques demeurent : en Finlande, en Norvège et au Royaume-Uni, la proportion de bénéficiaires de prestations d'invalidité est supérieure à la moyenne ; en Australie, le taux d'emploi des parents isolés reste relativement faible ; l'incidence du chômage de longue durée en Suisse est toujours plutôt élevée ; et au Japon la faiblesse du chômage ne se traduit pas par un taux d'emploi féminin élevé.

Cependant, ces performances comparativement satisfaisantes du marché du travail dans six des sept pays examinés résultent de stratégies d'activation différentes. Il existe entre les pays examinés des différences significatives dans les conditions d'accès aux prestations et dans leur générosité, dans le fonctionnement des services de l'emploi publics et privés et dans les ressources consacrées aux programmes actifs du marché du travail (PAMT). Si les conditions formelles d'attribution des prestations chômage sont strictes dans tous les pays examinés, on relève des variations dans les types d'emplois qu'un chômeur doit accepter, le degré de mobilité géographique qui est exigé et les obligations s'agissant de la mise en relation avec les employeurs et de la recherche active d'un emploi.

De plus, l'éventail habituel des mesures actives du marché du travail s'adressant aux chômeurs s'applique rarement à l'ensemble du groupe visé par les mesures d'activation, les mesures qui s'adressent aux personnes présentant une incapacité de travail partielle et celles qui visent les parents isolés ou les bénéficiaires d'allocations d'aide sociale pouvant être très différentes. Les pays examinés ont également adopté des dispositifs distincts pour les jeunes chômeurs, notamment les « garanties jeunes » dans les pays nordiques et un système qui privilégie la formation sur la recherche d'emploi pour les jeunes sortis prématurément du système scolaire en Australie. Les programmes qui exemptent totalement les chômeurs âgés des obligations de recherche d'emploi ont aujourd'hui presque totalement disparu et les exemptions partielles des mesures d'activation intensives deviennent également moins accessibles.

Enseignements généraux à tirer

Bien que chaque pays ait souvent des dispositifs institutionnels, des systèmes de prestations et d'autres composantes des politiques du marché du travail qui lui soient propres, un certain nombre d'enseignements généraux pour les stratégies d'activation se dégagent des examens :

- *Tous les pays dotés d'un système bien développé de garantie de revenu pour les chômeurs peuvent tirer parti d'un solide système d'activation axé sur l'emploi qui facilite la recherche d'emploi, rapproche l'offre et la demande et réduit les obstacles à l'emploi, renforcé si nécessaire, et ce impérativement au bout de six mois ou un an de chômage, par l'orientation obligatoire, assortie de sanctions sur les prestations, vers des programmes d'emploi et de formation. Toutefois, il n'existe pas de solution unique pour un système d'activation efficace. De simples « bonnes pratiques » qui à première vue sont les mêmes dans deux pays différents peuvent ne pas avoir la même efficacité, en raison de différences dans le détail de leur mise en œuvre et du contexte propre au pays concerné. Quelques méthodes, telles que le « plan d'action individuel » sont assez largement appliquées, mais les procédures précises suivies restent très variables et ces méthodes ne sont tout au plus qu'un élément dans une stratégie d'activation.*
- *Les réformes visant à activer les bénéficiaires de prestations qui auparavant n'étaient pas assujetties au critère de disponibilité pour l'emploi doivent être préparées avec soin et peuvent mettre du temps à se traduire par une augmentation des taux d'emploi pour les groupes en question. Les pays examinés se sont ainsi engagés dans cette voie, notamment avec des réformes des allocations pour parent isolé en Norvège en 1998 et l'introduction de prestations destinées aux parents en Australie en 2006 et 2007 ; ainsi qu'avec des mesures qui ont enrayé vers le milieu des années 2000 la progression du nombre de demandes de prestations d'invalidité en Australie, en Suisse et au Royaume-Uni. Depuis 2008, l'Irlande a restreint l'accès aux prestations de parent isolé et le Royaume-Uni a restreint l'accès aux prestations tant de parent isolé que d'invalidité. Les réformes de ce type tendent à faire augmenter le chômage plutôt qu'à le réduire, mais si le chômage est maintenu à un niveau relativement bas par le biais de mesures d'activation, l'effet net est d'augmenter le taux d'emploi. Il faut veiller toutefois à ne pas surcharger les services de l'emploi avec de nouveaux groupes de clients. En particulier, le basculement des travailleurs ayant une capacité de travail réduite vers le régime d'indemnisation du chômage risque de faire augmenter le chômage de longue durée, ce qui pourrait accaparer des ressources qui sont nécessaires pour endiguer le chômage des travailleurs pleinement aptes au travail. Les exigences d'activation pourraient être imposées dans un premier temps aux nouveaux demandeurs de prestations afin de tester les nouvelles dispositions et de les affiner, pour seulement ensuite les étendre – ou pas du tout – aux personnes qui bénéficiaient déjà des prestations liées à l'inactivité au moment de la réforme.*
- *Les réformes institutionnelles ont été un élément essentiel des stratégies d'activation. Les réformes ont entraîné notamment des fusions institutionnelles ou l'implantation dans un même lieu de services combinant aide à l'emploi et gestion des prestations. Dans le cas de la Norvège, il est trop tôt pour dire si l'ambitieuse réforme engagée récemment a donné des résultats. L'expérience du Royaume-Uni incite à penser que la fusion du service public de l'emploi et de l'organisme versant les prestations a amélioré les résultats en matière d'emploi et les services fournis à la clientèle et qu'elle s'est révélée rentable. L'expérience d'autres pays, comme la Finlande, l'Irlande, la Suisse et l'Australie,*

suggère que les partenariats entre organisations et agences (y compris celles du secteur privé et non lucratif) peuvent améliorer la coordination dans la prestation des services, en particulier en faveur des groupes défavorisés ou dans les zones de fort chômage. En Finlande, l'harmonisation des incitations institutionnelles, l'administration nationale et les administrations locales s'étant mises d'accord pour partager le coût des prestations versées au groupe visé, s'est accompagnée de la création de centres de services gérés conjointement pour les chômeurs de très longue durée.

- *L'efficacité des services de l'emploi publics et privés peut être améliorée par la gestion des performances.* Les performances sont souvent mesurées en termes de placements et, en particulier pour les groupes les plus difficiles à aider, de résultats en termes d'emploi durable. Toutefois, les objectifs à atteindre en la matière sont souvent fixés aux niveaux des services nationaux, régionaux et locaux par des méthodes ad hoc, comme la négociation ou des améliorations marginales par rapport aux résultats de l'année précédente. L'Australie et la Suisse, en revanche, évaluent les performances des services locaux de l'emploi en fonction des résultats bruts obtenus, corrigés en fonction des caractéristiques des demandeurs d'emploi et du marché du travail local. Cette approche incite à mesurer de façon plus robuste sur le terrain les variables en jeu et aide à identifier d'autres facteurs qui influent sur la performance et, lorsqu'elle est bien établie, elle produit des classements relativement précis et objectifs des performances des services locaux. Dans la pratique, l'approche suivie doit être hybride pour pouvoir pleinement utiliser l'ensemble des informations disponibles, étant donné que certaines catégories de données ne sont ni suffisamment précises ni disponibles au niveau de chaque agence pour l'emploi.

Enseignements issus des expériences des pays

Les examens des mesures d'activation par l'OCDE mettent également en lumière un certain nombre d'enseignements intéressants issus de l'expérience des divers pays et susceptibles d'intéresser d'autres pays confrontés aux mêmes problèmes ou ayant des dispositifs institutionnels similaires :

- *Au Japon*, les services de l'emploi peuvent être efficaces pour un coût relativement faible dans un contexte de sévère encadrement des prestations versées qui permet de maintenir le taux de chômage à un niveau bas par rapport aux autres pays. L'indemnisation du chômage est plutôt limitée : pour une personne de moins de 45 ans ayant cotisé depuis moins de cinq ans depuis sa précédente demande d'indemnisation, la durée d'indemnisation est limitée à trois mois et l'aide sociale est assujettie à des critères de ressources et strictement administrée. Les bénéficiaires d'indemnités de chômage sont tenus d'assister une fois par mois à des sessions de conseil et de signaler deux actes de recherche d'emploi, ce qui les aide à garder le contact avec le marché du travail et l'éventail des services de l'emploi disponibles. Le ratio offres d'emploi-chômeurs inscrits est proche de 1, soit un niveau nettement supérieur à celui observé dans la plupart des pays de l'UE. Le SPE ayant une structure intégrée, la mise en œuvre des politiques nationales est cohérente et efficace à moindre coût. Par exemple, après le grand séisme qui a frappé l'Est du pays, le réseau national d'agences de placement a pu apporter un soutien efficace aux travailleurs qui avaient perdu leur emploi. Les PAMT (par exemple la formation professionnelle et les subventions à l'embauche destinées à favoriser le recrutement de chômeurs éloignés du marché du travail) facilitent le travail de placement dans l'emploi. L'expérience du Japon pourrait être intéressante pour d'autres pays de l'OCDE qui n'assurent pas une large

indemnisation du chômage, mais ont néanmoins l'intention de s'attaquer aux problèmes du marché du travail en offrant à la fois une protection sociale de base et des services de l'emploi sur fonds publics.

- L'Irlande a consacré des sommes relativement élevées aux PAMT, mais peu de ressources aux mesures d'activation, ce qui montre qu'il n'y a pas de relation automatique entre les deux. Dans les années 2000, les dépenses consacrées aux PAMT représentaient environ 0.6 % du PIB, mais les chômeurs n'avaient (pratiquement) aucune obligation de se rendre dans les bureaux de l'emploi ou de rendre compte de leur recherche d'emploi. Divers services de l'emploi étaient financés par les pouvoirs publics, mais la participation à ces services étant volontaire, certains d'entre eux avaient des difficultés à s'attirer des clients. Le ratio entre bénéficiaires de prestations chômage et chômeurs au sens de l'enquête sur population active était parmi les plus élevés de la zone OCDE. Un certain nombre de réformes ont été introduites récemment pour remédier à ces problèmes. L'expérience de l'Irlande montre que la capacité d'activation des PAMT dépend de facteurs tels que le caractère volontaire ou obligatoire de la participation, le niveau de la garantie de revenu versée et le contenu des mesures en termes de recherche d'emploi et de liens avec le marché du travail.
- L'Australie, où les services de l'emploi sont fournis par des prestataires travaillant sous contrat, connaît aujourd'hui un taux de chômage relativement faible et un taux d'emploi élevé. L'expérience de ce pays démontre qu'un quasi-marché pour les services de l'emploi peut fonctionner efficacement, mais qu'il exige un cadre actif de gestion au niveau national. Centrelink - l'organisme gérant les prestations - applique le *Job Seeker Classification Instrument*, un instrument de profilage des demandeurs d'emploi, ainsi que d'autres outils d'évaluation de ces derniers, gère les exigences de recherche d'emploi de telle sorte que seules les personnes qui peuvent bénéficier d'une façon ou d'une autre des services de l'emploi sont aiguillées vers un prestataire, et étudie les rapports qui lui sont fournis par les prestataires sur les cas de non-respect des obligations pouvant justifier une sanction au niveau des prestations. Le ministère de l'Emploi passe des contrats complexes avec les organismes assurant les services de l'emploi, tient à jour une base de données nationale des caractéristiques des demandeurs d'emploi et, sur la base d'estimations comparatives des performances des prestataires, renouvelle les contrats ou y met fin. Il audite également en permanence les activités des prestataires au moyen de diverses techniques, ce qui permet de garantir l'uniformité des critères retenus pour le versement aux prestataires du forfait de service (*Service Fee*) et de la rémunération au titre des résultats (*Outcome Payments*). Bien que ce système de gestion ait un coût, il tend à garantir que ce quasi-marché récompense les résultats satisfaisants et que seuls les fournisseurs très performants se maintiennent sur le marché.
- En Suisse, les prestations de chômage sont financées au niveau national et les services de l'emploi locaux sont gérés par les cantons. Les cantons s'efforcent toutefois d'atteindre l'objectif national consistant à réduire le plus possible la durée des épisodes de chômage. Ceci est dans leur intérêt, car les allocations versées après épuisement des droits aux indemnités de chômage sont entièrement financées aux niveaux cantonal ou municipal. Les services de l'emploi sont financés par les autorités fédérales et les performances des services locaux de l'emploi en matière de placement sont régulièrement évaluées grâce aux données fournies par le système d'information national. Les agents des services publics de l'emploi (SPE) sont des professionnels relativement expérimentés, qui ont la responsabilité d'orienter leurs clients vers des emplois ou des PAMT ou des sanctions

éventuelles sur les prestations. Le fait que l'indemnisation du chômage soit financée à l'échelon national alors que la gestion des services de l'emploi s'effectue au niveau local pourrait conduire à un affaiblissement des mesures d'activation, mais la Suisse est parvenue à éviter cet écueil grâce à une surveillance des résultats exercée au niveau fédéral et à une gestion rigoureuse.

- La Finlande mène depuis longtemps des politiques du marché du travail originales et, dans les années 90, elle connaissait un chômage particulièrement élevé. Bien que le personnel du SPE local soit composé d'agents du gouvernement national, la gestion du SPE est fortement décentralisée : les agences pour l'emploi locales disposent d'une grande latitude et n'ont un lien hiérarchique direct qu'avec les Centres pour l'emploi et le développement économiques, qui sont des instances régionales. Jusqu'à une période récente, des comités de l'emploi locaux interprétaient les critères d'accès aux prestations et statuaient sur l'application de sanctions dans les dossiers individuels. Le financement national des prestations et des PAMT conjugué à une gestion *de facto* locale a été un aspect caractéristique des politiques suivies dans les années 80 et de la persistance d'un chômage élevé durant les années 90, mais récemment les résultats se sont progressivement améliorés. Les acteurs locaux ne semblent pas être favorables à l'application d'obligations strictes de recherche d'emploi pour les demandeurs d'emploi, alors qu'ils sont favorables à l'activation par le biais de l'orientation vers les emplois vacants et les PAMT, assortie de sanctions sur les prestations en cas de refus. En 2006, les municipalités ont accepté la responsabilité d'assumer la moitié du coût des prestations versées aux chômeurs de très longue durée et de nouvelles structures gérées conjointement par les services de l'emploi et les services municipaux de protection sociale ont été créées. L'expérience de la Finlande illustre à la fois les risques et les avantages potentiels de son système basé sur le consensus local, dans lequel un intérêt croissant est porté aux principes d'activation et la volonté de leur donner la priorité est plus marquée ces dernières années.
- En Norvège, les mesures d'activation visant les chômeurs – ainsi qu'une possible substitution entre prestations au profit des prestations d'incapacité, y compris des prestations de maladie, qui offrent un taux de remplacement du salaire de 100 % – ont permis que le chômage reste faible. Toutefois, peut-être serait-il plus réaliste de considérer une plus forte proportion des actuels bénéficiaires de prestations de maladie, de réadaptation et d'invalidité comme des chômeurs, même si cela oblige à s'attaquer aux obstacles spécifiques auxquels ils peuvent être confrontés à travers une aide à la recherche d'emploi adaptée. L'examen a révélé qu'il était nécessaire de renforcer la fonction de filtrage du SPE, en élargissant le rôle des médecins du travail qu'il emploie et en augmentant leur nombre, ainsi que d'introduire de nouvelles procédures d'évaluation de l'employabilité. Ces procédures ont par la suite été introduites en 2010, en même temps que l'allocation dite d'évaluation de la capacité de travail.

Introduction

Au cours des trois dernières décennies, les gouvernements de nombreux pays membres de l'OCDE se sont efforcés d'activer leurs systèmes de protection sociale. Il n'existe pas de définition communément admise de l'activation, mais les principaux objectifs poursuivis sont d'intégrer un plus grand nombre de personnes dans la population active effective, de contrecarrer les effets potentiellement négatifs du chômage et des prestations connexes sur les incitations à travailler en conditionnant leur versement à la

recherche active d'un emploi et à la participation aux mesures visant à améliorer l'employabilité, ainsi que de gérer les services de l'emploi et les autres mesures du marché du travail de telle sorte qu'ils encouragent et favorisent efficacement le retour à l'emploi.

Les premières stratégies d'activation ont été adoptées lorsque les gouvernements ont dû faire face à l'augmentation du chômage des jeunes et du chômage de longue durée due aux chocs économiques et aux errements politiques des années 70 et 80. Les hausses brutales du chômage ont été vues dans un premier temps comme cycliques ou transitoires et, du moins pendant les années 80, la tendance a été d'accroître le niveau et la durée de versement des prestations chômage, de développer les programmes d'emplois temporaires à grande échelle et d'encourager les travailleurs âgés à quitter le marché du travail.

À la fin des années 80, il y avait de grandes différences dans la façon dont les pays ayant un régime de protection sociale développé affrontaient, avec plus ou moins de succès, les taux de chômage élevés et l'augmentation du nombre de demandes de prestations. Face à ce phénomène, l'OCDE et la Commission européenne ont entrepris des études approfondies pour déterminer comment les pays membres avaient réagi face à une récession prolongée et à un chômage de longue durée. Ces études évaluaient les taux relatifs de chômage et les performances économiques et l'influence exercée à cet égard par les institutions du marché du travail et les mécanismes de protection sociale. Elles cherchaient à expliquer comment certains pays avaient réussi à maintenir le chômage à un niveau relativement bas, alors que d'autres en avaient été incapables, et cette analyse a étayé les recommandations d'actions figurant dans l'Étude sur l'emploi de l'OCDE (OCDE, 1994) et la Stratégie européenne pour l'emploi qui a été élaborée suite à la publication du Livre blanc de Jacques Delors « Croissance, compétitivité et emploi » (Commission européenne, 1993).

Il est apparu que les taux de chômage élevés et la persistance du chômage de longue durée étaient davantage enracinés dans les pays où la durée de versement des prestations de chômage était longue et les politiques et les institutions connexes présentaient des carences. Celles-ci se caractérisaient notamment dans plusieurs pays par un manque de coordination des services de l'emploi et de l'indemnisation du chômage et une définition et une application insuffisantes des conditions d'octroi des prestations. On faisait valoir que le chômage soit avait été endigué soit baisserait plus rapidement dans les pays qui privilégiaient et géraient avec efficacité des mesures actives visant à encourager le retour à l'emploi des bénéficiaires d'aides sociales.

Les instances de l'OCDE ont depuis encouragé les pays membres à mettre en œuvre des réformes d'activation des chômeurs et de plus en plus au cours des années 2000 ils plaidaient pour que ces politiques soient étendues aux personnes d'âge actif aptes au travail bénéficiant de prestations d'invalidité, d'une pension de retraite anticipée, d'allocations de parent isolé ou d'autres minima sociaux destinés aux « personnes inactives » (OCDE, 2006). Les politiques d'activation ont pour objet de réintégrer les chômeurs de longue durée et les personnes inactives dans la population active effective, d'améliorer leur employabilité et de prévenir les épisodes de chômage de longue durée. Elles sont considérées comme une solution face aux défis du vieillissement de la population et comme un moyen efficace de réduire la pauvreté et l'exclusion sociale tout en freinant l'augmentation des coûts des systèmes de protection sociale.

Les mesures d'activation revêtent une importance particulière dans le sillage de la crise financière mondiale de 2007-08, pendant laquelle les systèmes de protection sociale ont été confrontés à des demandes accrues au moment même où ils avaient de plus en

plus de mal à les financer. Dans la plupart des pays de l'OCDE, la première priorité a été de stabiliser l'économie et d'atténuer les effets de la contraction de l'activité économique sur ceux qui avaient perdu, ou risquaient de perdre, leur emploi. Ces mesures, et plus généralement les plans de relance, ont limité les effets négatifs de la crise dans l'immédiat, mais les résultats obtenus ont été contrastés, le chômage atteignant des sommets dans plusieurs pays tandis que d'autres pays ont enregistré de plus faibles hausses. Certains pays ont freiné ou inversé la hausse du chômage en continuant d'appliquer des politiques d'activation énergiques (c'est le cas de l'Autriche et de la Suisse) ou avec une couverture restreinte des prestations, assortie de mesures d'activation plus souples (c'est le cas du Japon). D'autres pays qui avaient entrepris des réformes d'activation dans les années 90 et les années 2000, comme l'Australie, l'Allemagne et le Royaume-Uni, étaient mieux armés pour freiner les hausses ultérieures du chômage à la suite de la crise financière mondiale¹.

L'objet du présent chapitre est de faire le bilan des enseignements qui peuvent être tirés de l'expérience acquise par les pays sur les deux dernières décennies dans la mise en œuvre de politiques d'activation. Il exploite certes les résultats de précédents examens des évolutions survenues dans les pays (OCDE, 2001 ; 2003 ; 2005 ; 2007), mais il s'attache surtout à analyser les conclusions des études approfondies récemment réalisées sur sept pays de l'OCDE qui permettent de se faire une meilleure idée de la conception et de la mise en œuvre des politiques d'activation. Six de ces études par pays ont été réalisées par l'OCDE entre 2007 et 2012, concernant l'Irlande (Grubb et al., 2009), la Finlande (Duell et al., 2009a), le Japon (Duell et al., 2010a), la Norvège (Duell et al., 2009b), la Suisse (Duell et al., 2010b), et l'Australie (OCDE, 2012a). Un examen concernant le Royaume-Uni est en cours et ce chapitre fournit quelques informations sur les politiques de ce pays. Il convient de tenir compte, dans l'interprétation des résultats présentés ici, de la date à laquelle ces examens ont été conduits².

Les principes de l'activation peuvent être appliqués avec succès de différentes manières selon le contexte national. Les études par pays sont riches d'enseignements sur les écueils à éviter et sur les politiques d'activation qui ont donné de bons résultats dans des circonstances et des contextes particuliers. Elles donnent aussi souvent un coup de projecteur sur des politiques nationales originales qui pourraient être adaptées et adoptées par d'autres pays. Ainsi, l'examen de l'Australie décrit et évalue de nombreux éléments caractéristiques de la gestion d'un quasi-marché pour les services de l'emploi.

Ce chapitre est structuré de la façon suivante. La section 1 donne un aperçu des dépenses consacrées aux programmes du marché du travail dans les pays examinés. Les prestations dont bénéficient les personnes d'âge actif dans chaque pays sont décrites dans la section 2. La section 3 présente les résultats des examens par pays concernant la façon dont le nombre de bénéficiaires de prestations et les taux d'emploi sont déterminés par les interactions entre les droits à prestations, les tendances du marché du travail et les services de l'emploi. Des types spécifiques d'intervention lors d'un épisode de chômage sont ensuite examinés dans la section 4. Celle-ci fournit en particulier une évaluation approfondie des régimes d'intervention dans deux pays appliquant des stratégies d'activation très différentes, à savoir la Suisse et l'Irlande. Dans la section 5, l'accent se déplace sur les mécanismes institutionnels généraux, notamment l'organisation des prestations et des services de l'emploi en première ligne et la surveillance et la gestion des performances des fournisseurs de services de l'emploi. Dans la dernière section, des considérations générales concernant les politiques d'activation sont présentées, en particulier dans le contexte des mesures à prendre compte tenu de l'ombre menaçante que la crise économique et financière a projeté sur le marché du travail.

1. Évolution des dépenses consacrées aux programmes du marché du travail

L'équilibre entre les programmes qualifiés d'actifs et ceux qualifiés de passifs est très variable. Les PAMT peuvent être de nature active s'ils renforcent les obligations des demandeurs d'emploi (par exemple, la participation est obligatoire et les participants ne perçoivent que des allocations de chômage) ou s'ils ont un lien étroit avec le marché du travail régulier (s'ils améliorent les chances de recevoir une offre d'emploi régulier). En revanche, si la participation est volontaire, si le montant de la garantie de revenu est supérieur au montant des allocations de chômage ou s'il n'est guère possible de rechercher un emploi pendant la participation, les mesures « actives » peuvent aussi ralentir le retour à un emploi régulier, favorisant peut-être des allers-retours entre le chômage déclaré et la participation à un programme. Les évolutions dans le temps du chômage et des dépenses actives sont tout aussi complexes. En phase de récession, les dépenses actives peuvent ne pas augmenter aussi vite que les dépenses passives.

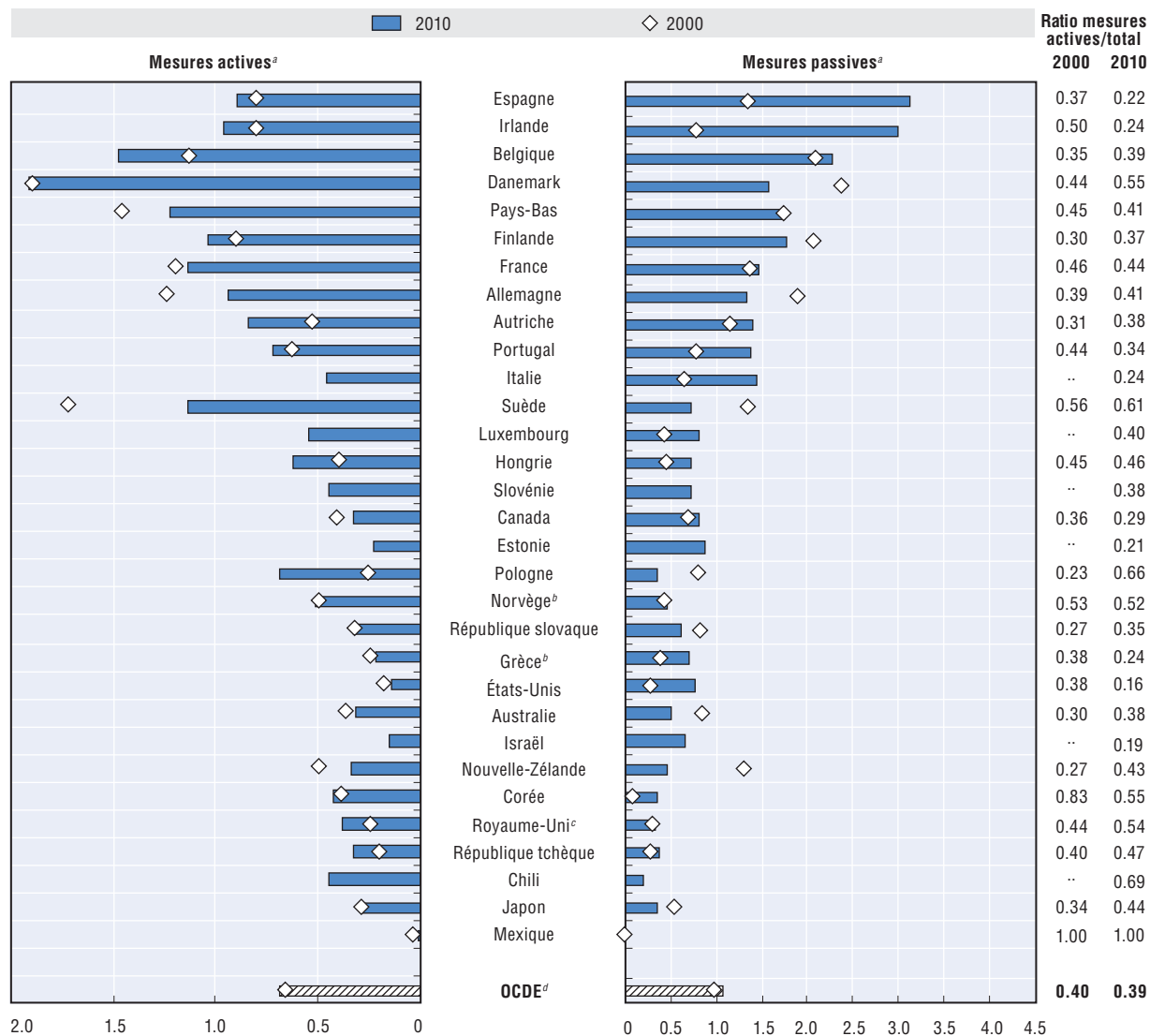
Dépenses au titre des programmes actifs

Le graphique 3.1 montre l'évolution des dépenses consacrées aux politiques du marché du travail dans les pays de l'OCDE (là où de telles données sont disponibles) entre 2000 et 2010. La baisse récente de la part des dépenses totales consacrées aux programmes actifs observée dans beaucoup de pays résulte de l'impact de la crise économique et financière mondiale, les dépenses consacrées à l'indemnisation du chômage ayant augmenté. En 2010, les dépenses consacrées aux mesures passives en Irlande étaient pratiquement plus de trois fois plus élevées qu'en 2000 en proportion du PIB. En Australie et au Royaume-Uni, les dépenses actives et passives ont toujours été inférieures à la moyenne de l'OCDE. Il n'existe pas de relation évidente à l'échelle des différents pays entre la part du PIB consacrée aux PAMT et les niveaux du chômage (graphique 3.2). L'évolution des dépenses est la résultante des choix de politique publique effectués dans les différents pays ainsi que des variations cycliques du chômage.

Bien que des ventilations fines des dépenses par programme soient d'une valeur inestimable pour la compréhension des politiques nationales, il importe de tenir compte du fait que les données agrégées par catégorie ne sont pas parfaitement comparables entre pays³. En Finlande et en Norvège, les participants aux programmes de formation perçoivent, non pas des indemnités de chômage, mais des allocations qui sont intégrées au total des dépenses engagées au titre des dispositifs de formation. En revanche, en Australie, quelque 80 000 chômeurs bénéficient de dispositifs de formation tout en continuant de percevoir leurs indemnités de chômage. Si ces chômeurs étaient considérés comme des bénéficiaires d'une formation et si leurs indemnités de chômage étaient comptabilisées parmi les dépenses actives, conformément aux directives applicables en matière de définition, les dépenses « actives » déclarées seraient environ 20 % plus élevées et les dépenses « passives » seraient plus faibles.

Malgré les incertitudes concernant les données, le montant des fonds consacrés au SPE et à l'administration et aux autres programmes actifs constitue un indicateur important de la capacité des systèmes nationaux à mettre en œuvre des politiques d'activation. Par exemple, les informations communiquées par le demandeur d'emploi lui-même sur sa recherche d'emploi et les entretiens occasionnels avec le service de l'emploi ne suffisant pas à prouver de manière fiable que le demandeur est disponible pour travailler, les conseillers des services de l'emploi en contact direct avec les chômeurs doivent pouvoir orienter ces derniers vers d'autres solutions, en particulier lorsque les offres d'emploi sont rares, pour

Graphique 3.1. Programmes actifs et passifs du marché du travail dans les pays de l'OCDE
Dépenses publiques en pourcentage du PIB



Note : Les pays sont classés dans l'ordre décroissant selon le total de leurs dépenses au titre des mesures actives et passives. Les données se rapportent à l'exercice budgétaire 2010/11 pour l'Australie, le Canada, le Japon, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis.


a) Les mesures actives correspondent aux catégories 1 à 7 et les mesures passives aux catégories 8 et 9 de la Base de données OCDE/Eurostat sur les programmes du marché du travail.

b) Hors SPE et administration.

c) Les données se rapportent à l'exercice budgétaire 2009/10.

d) Moyennes non pondérées tenant compte des pays pour lesquels les dépenses au titre des mesures actives et passives sont indiquées pour 2000 et 2001, en d'autres termes hors Chili, Estonie, Israël, Italie, Corée et Slovaquie.

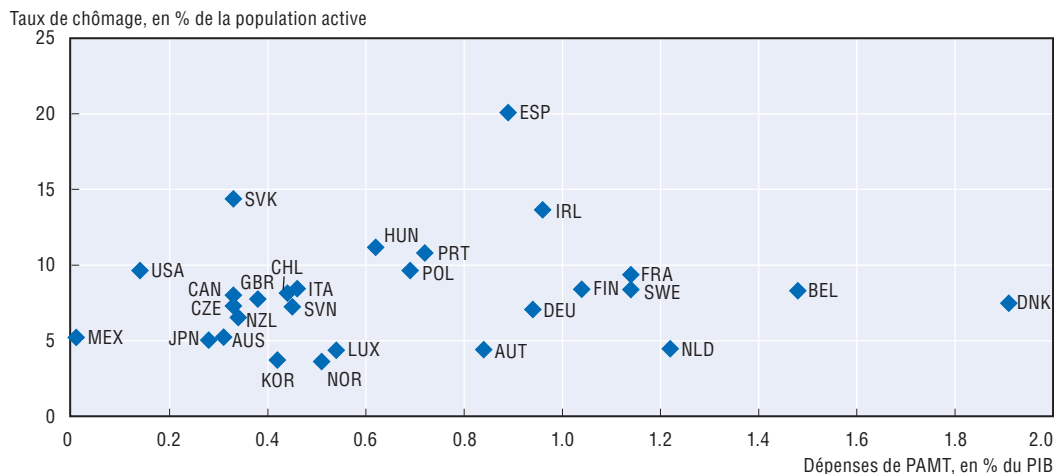
Source : Base de données OCDE/Eurostat sur les programmes du marché du travail, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873879>

compenser l'effet dissuasif d'indemnités de chômage liées au salaire antérieur élevées. Parallèlement, on observe avec intérêt que la Norvège et la Suisse, où le taux de chômage a toujours été faible, n'affichent qu'un niveau moyen de dépenses au titre des PAMT et associent ces programmes à des mesures axées sur la recherche d'emploi et le placement des chômeurs dans des emplois non aidés. Des dépenses élevées au titre des PAMT ne sont pas nécessairement le gage d'une plus grande efficacité.


Graphique 3.2. Chômage et dépenses au titre des programmes actifs du marché du travail dans quelques pays

Pourcentages, 2010



Note : Pour la Norvège, les dépenses au titre de la catégorie SPE et administration ne sont pas prises en compte. Les données relatives au Royaume-Uni se rapportent à 2009/10.

Source : Base de données OCDE/Eurostat sur les programmes du marché du travail, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-fr> ; et Base de données de l'OCDE sur les statistiques du marché du travail, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00309-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873898>

À l'évidence, des programmes classés dans la même grande catégorie peuvent avoir une efficacité très variable. De fait, l'Australie, la Finlande et le Royaume-Uni ont mis au point des mesures d'activation plus efficaces, notamment parce qu'ils s'apercevaient que les anciens programmes pour l'emploi et les dispositifs de formation à grande échelle occupaient temporairement les demandeurs d'emploi avant de renvoyer la plupart d'entre eux vers le chômage.

Évolution des dépenses actives durant la récession

Les pays étudiés ont augmenté les dépenses actives en pourcentage du PIB en réponse à la récession causée par la crise économique et financière mondiale⁴. En 2010, les dépenses au titre du SPE et de l'administration exprimées en pourcentage du PIB avaient augmenté de près de 50 % (par rapport à l'exercice budgétaire 2007/08) en Irlande, de 20 % (par rapport à l'année civile 2008) en Finlande, au Japon, en Suisse et au Royaume-Uni, mais de seulement 5 % en Australie. En Suisse, ces dépenses progressent automatiquement en cas de récession parce que la dotation fédérale versée aux cantons pour couvrir les frais de fonctionnement des agences pour l'emploi locales et cantonales est calculée en fonction du nombre annuel moyen de demandeurs d'emploi. Ce lien existe aussi en Australie, où les prestataires perçoivent une rémunération par demandeur d'emploi, mais dans ce pays, l'évolution des dépenses a été modeste⁵. Au Royaume-Uni, une très forte augmentation du budget a été consentie au début de la récession (elle n'a finalement pas été totalement dépensée) ; dans un premier temps, la priorité a été donnée à celles, parmi les interventions auprès des demandeurs d'emploi, qui demandaient peu de temps, mais en 2011/12, le personnel des agences locales avait augmenté de plus de 50 % (voir l'encadré 3.7 et NAO, 2013)⁶. En Irlande, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits a augmenté d'environ 150 %, soit nettement plus que les ressources du SPE.

Les dépenses au titre des autres PAMT, par exemple la formation, les incitations à l'embauche et la création directe d'emplois, sont souvent plusieurs fois supérieures aux dépenses consacrées au SPE et à l'administration. Ainsi le Japon fait état d'une hausse de plus de 100 % en 2009/10, suivie d'un léger reflux en 2010/11, puis qu'une nouvelle augmentation des mesures de création directe d'emploi à la suite du séisme qui a frappé l'est du pays. Ces dépenses ont augmenté de 30 % en Finlande et de 50 % en Irlande par rapport au niveau auquel elles s'établissaient deux ou trois ans plus tôt. Il est parfois difficile d'accroître rapidement ce type de mesures de manière efficiente, dans la mesure où les employeurs utilisent généralement un peu moins les incitations à l'embauche en période de récession (Grubb et Puymoyen, 2008), et où il faut du temps pour recruter de nouveaux membres du personnel d'encadrement et mettre sur pied des infrastructures comme les centres de formation.

2. Prestations en faveur de la population d'âge actif dans les pays étudiés

Chacun des pays étudiés associe, selon des modalités qui lui sont propres, diverses prestations de remplacement du revenu en faveur de la population en âge de travailler. Parmi les principales prestations existant figurent les indemnités de chômage, les prestations liées à la santé (maladie et invalidité), les prestations de préretraite, l'aide sociale et les prestations en faveur d'autres catégories de la population comme les étudiants et les parents isolés. La configuration du système de prestations d'un pays a une incidence importante sur la politique d'activation en général : lorsque les indemnités de chômage sont élevées et la durée d'indemnisation longue, il faut mettre en place des mesures d'activation énergiques pour limiter les coûts et les effectifs, même si, dans certains cas extrêmes (par exemple lorsque les indemnités de chômage sont versées jusqu'à la retraite), cette mise en place n'a pas toujours été jugée justifiée. Dans les pays européens, il est fréquent que les chômeurs bénéficient de prestations d'assistance une fois qu'ils ont épuisé leurs droits à l'assurance chômage, et les régimes d'assurance chômage sont souvent financés et gérés au niveau national, tandis que les prestations d'assistance sont financées et administrées à l'échelon local. Il est cependant également courant que des pays s'écartent de ce schéma. En pareil cas, il arrive que les mesures d'activation soient inefficaces parce que le financement et la gestion relèvent d'organismes différents. Les conditions d'ouverture des droits aux indemnités de chômage peuvent être analysées comme des mesures d'activation, mais l'efficacité de cette activation dépend des interventions mises en place durant l'épisode de chômage, par exemple du contrôle de la recherche d'emploi effectué pour faire respecter ces conditions. Les mesures d'activation ne concernent pas seulement les prestations de chômage et n'ont pas pour seul objectif de faire reculer le chômage : des mesures ont également été introduites pour que des publics bénéficiaires de prestations en faveur des inactifs deviennent bénéficiaires de prestations de chômage et soient ainsi soumis à l'obligation de disponibilité pour occuper un emploi. Cette stratégie vise davantage à accroître le taux d'emploi qu'à faire reculer le taux de chômage. Dans certains cas, les bénéficiaires ne sont pas tenus d'être disponibles pour occuper un emploi à plein-temps mais doivent participer à des activités de préparation à l'emploi, ce qui donne naissance à un système complexe, composé de sous-catégories de prestations liées à des mesures d'activation spécifiques mais apparentées.

Les examens contiennent, pour chaque pays, un bref historique du système de prestations en faveur de la population en âge de travailler, ainsi que des informations relatives aux conditions de cotisation et de recherche d'emploi applicables, aux taux de

remplacement, à la couverture, aux dépenses des régimes et à l'évolution des effectifs de bénéficiaires. Les brèves descriptions présentées *infra* offrent un aperçu des prestations de base en faveur de la population en âge de travailler qui étaient en place à la date de l'examen. Elles n'ont cependant pas vocation à présenter toutes les dispositions de manière détaillée ni les caractéristiques propres à chaque système national.

Tous les pays sauf l'Australie font coexister un système d'assurance sociale contributif et un système de prestations d'aide sociale plus ou moins complet destiné à la population pauvre remplissant les conditions requises qui ne peut pas prétendre aux prestations d'assurance ou a épuisé ses droits. En Suisse, les régimes fédéraux d'assurance sociale offrent une protection contre les risques chômage, maladie et accident, vieillesse et maternité. Les indemnités de chômage sont élevées comparativement au salaire antérieur et la durée d'indemnisation peut être d'un à deux ans en fonction de l'âge du bénéficiaire et des cotisations versées. Les régimes relèvent de l'échelon fédéral, mais 38 caisses d'assurance chômage instruisent les demandes d'indemnisation, 26 caisses publiques cantonales traitant environ 60 % des demandes. De même, le financement du SPE est national mais transite par les cantons. Les autorités fédérales exercent principalement un pouvoir sur le SPE à travers la législation ainsi que la publication et l'évaluation comparative des performances des agences locales du SPE. Le système d'aide sociale est administré et financé à l'échelon cantonal ou, dans certaines régions, municipal.

Dans les deux pays nordiques – Norvège et Finlande – la durée d'indemnisation par l'assurance chômage est d'environ deux ans et il existe un système d'aide sociale financé et géré par les municipalités. Cependant, à d'autres égards, leurs systèmes présentent des différences non négligeables.

En Norvège, les indemnités de chômage, les prestations de maladie, la réadaptation (médicale et professionnelle), les pensions d'invalidité et de vieillesse ainsi que les prestations liées à la maternité, à la naissance et à la garde des enfants relèvent du champ de compétence d'un système d'assurance nationale. Le financement des régimes est assuré par des cotisations patronales et salariales et le budget de l'État contribue à raison de 29 % des dépenses totales. Les prestations d'assurance sociale en faveur des personnes qui ne travaillent pas dépendent en général d'un revenu annuel de référence dont le montant est révisé au moins une fois par an par le Parlement. Contrairement à ce qui est observé dans les autres pays nordiques, il est obligatoire de cotiser à l'assurance chômage et il n'existe pas de caisses d'assurance chômage indépendantes. Les personnes qui ne sont pas affiliées au système d'assurance sociale ou dont les droits sont faibles peuvent prétendre à des prestations d'aide sociale soumises à condition de ressources et financées par les municipalités, qui reçoivent cependant du gouvernement central une dotation globale calculée en fonction du montant estimatif de leurs dépenses.

En Finlande, le financement et le versement des prestations d'assurance sociale sont assurés par 36 caisses d'assurance chômage indépendantes et par l'Institution nationale d'assurance sociale (KELA). L'affiliation à une caisse est facultative. Les cotisations salariales ne financent qu'une faible proportion des prestations servies aux assurés, le reste du financement étant assuré par des cotisations patronales et une subvention de l'État. Les caisses versent aux affiliés qui remplissent les conditions requises des indemnités de chômage liées au salaire antérieur, des prestations de maladie et d'autres allocations, tandis que KELA verse une allocation de base aux personnes qui ne sont affiliées à aucune caisse d'assurance chômage et qui remplissent les conditions de revenu

et de durée d'activité requises. Les indemnités de chômage liées au revenu et l'allocation de base sont habituellement versées pendant 500 jours (100 semaines) au maximum. Les demandeurs d'emploi qui ne peuvent pas prétendre à l'allocation ou qui ont épuisé leurs droits peuvent solliciter l'« allocation du marché du travail », prestation d'assistance chômage soumise à condition de ressources et financée par l'État. Les municipalités accordent aussi des prestations d'aide sociale relativement généreuses mais ayant le plus souvent un caractère complémentaire : en 2006 et 2007 quelque 35 % des bénéficiaires de l'allocation du marché du travail vivaient dans des ménages bénéficiaires de prestations d'aide sociale et près de 90 % des bénéficiaires de prestations d'aide sociale percevaient une autre prestation de remplacement du revenu.

Les systèmes de prestations en place dans les pays anglophones, en l'occurrence l'Australie, l'Irlande et le Royaume-Uni, présentent quelques points communs. Ainsi, les taux de remplacement (rapport entre les prestations et le revenu d'activité antérieur ou moyen) sont nettement plus faibles pour les personnes isolées que pour les couples dont un seul membre travaille. Ils sont généralement inférieurs à la moyenne de l'OCDE au début de l'épisode de chômage, mais nettement supérieurs en cas de chômage de longue durée si l'on tient compte des prestations d'aide sociale versées à titre complémentaire. Les chômeurs dépendent nettement plus des prestations d'assistance que dans les trois autres pays européens étudiés. Les prestations en faveur de la population en âge de travailler sont administrées à l'échelon national, tandis que les autorités locales ne jouent qu'un rôle limité.

L'Irlande et le Royaume-Uni sont dotés de régimes d'assurance sociale financés par des cotisations salariales et patronales et par le gouvernement central. Ces régimes couvrent des risques tels que le chômage et la maladie ou l'invalidité. En Irlande, pendant la majeure partie des années 2000, la prestation pour demandeur d'emploi (*Jobseeker's Benefit*) a été versée pendant une durée maximale de 15 mois (ramenée à 12 mois en 2008 puis 9 mois en 2013) à 40 % des bénéficiaires de prestations de chômage. Au Royaume-Uni, une allocation forfaitaire (l'allocation pour demandeur d'emploi ou *Jobseeker's Allowance*) peut être accordée pendant six mois au maximum. Elle est versée à environ 20 % des bénéficiaires de prestations de chômage. Dans ces deux pays, les chômeurs peuvent solliciter une allocation pour demandeur d'emploi (*Jobseeker's Allowance*) soumise à condition de ressources s'ils ne remplissent pas les conditions requises pour percevoir la prestation d'assurance ou si l'allocation soumise à condition de ressources est plus avantageuse. Il existe également des prestations nationales spécifiques versées aux personnes qui souffrent d'une maladie ou d'une incapacité et, en Irlande, aux parents isolés. Il existe aussi, dans les deux pays, des prestations d'aide sociale – l'allocation d'aide sociale supplémentaire ou *Supplementary Welfare Allowance* en Irlande et l'allocation de revenu minimum ou *Income Support* au Royaume-Uni (qui est versée aux parents isolés). Comme dans les autres pays, le bénéfice de prestations de chômage soumises à condition de ressources permet souvent d'accéder à des prestations « secondaires » ou qui d'accéder à d'autres aides, destinées à compenser le loyer ou d'autres frais par exemple.

Au contraire, le système de sécurité sociale australien est intégralement financé par l'impôt et verse des prestations de garantie de revenu forfaitaires et soumises à condition de ressources aux personnes en âge de travailler : l'allocation de réinsertion (*Newstart Allowance*), destinée aux chômeurs d'âge adulte ; l'allocation de chômage en faveur des jeunes (*Youth Allowance*), qui s'adresse aux jeunes au chômage ou suivant à plein-temps des études ou une formation qui ouvre droit à l'allocation ; la pension d'invalidité (*Disability Support Pension*), versée aux personnes atteintes d'une invalidité de longue durée ; et

l'allocation parentale (*Parenting Payments*), accordée à une personne, isolée ou en couple, qui s'occupe d'un enfant de moins de 6 ou 8 ans. Ces prestations sont toutes subordonnées à des conditions d'accès spécifiques, y compris, dans certains cas, à une obligation de recherche d'emploi ou de « participation » à des activités. Elles sont toutes soumises à des conditions de ressources et de patrimoine. Le montant des « pensions » est nettement supérieur à celui des « allocations », mais pour les parents isolés, cette distinction est floue et des prestations de niveau intermédiaire sont versées.

Dans les années 2000, le taux de remplacement assuré par les indemnités de chômage a fortement diminué en Australie tandis qu'il a nettement augmenté en Irlande. En Australie, cette diminution est liée à la décision, prise dans les années 90, d'indexer ces indemnités sur les prix plutôt que sur les salaires, décision qui est à l'origine d'un écart de plus en plus grand entre le montant des prestations de chômage et celui des prestations d'invalidité. En Irlande, dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté, le gouvernement s'est engagé à augmenter le taux le plus faible de l'indemnité de chômage de plus de 25 % entre 2002 et 2007. Selon de récentes estimations de l'OCDE, le taux de remplacement net pour un ensemble de cas types a progressé d'environ 20 % en moyenne entre 2002 et 2009 ; en 2009, l'Irlande garantissait le taux de remplacement moyen à un chômeur hypothétique connaissant un épisode de chômage de cinq ans le plus élevé de l'OCDE ou se classait en deuxième position à cet égard – à noter cependant que la représentativité de ces données a été contestée⁷. Depuis lors, le montant des droits et la durée d'indemnisation ont diminué en raison des contraintes budgétaires et d'une volonté d'accroître les incitations à travailler.

Au Japon, les cotisations à l'assurance des salariés (régime d'indemnisation des accidents du travail et régime d'assurance chômage) et à l'assurance sociale (maladie et retraite) ont été harmonisées et sont prélevées ensemble depuis 2007. Les prestations d'assurance chômage sont calculées sur la base des revenus d'activité antérieurs et servies pendant une période comprise entre 90 et 360 jours selon l'âge, le motif de la perte d'emploi et la durée de cotisation du demandeur. Jusqu'à une période récente, une forte proportion des salariés – plus d'un tiers d'entre eux selon certaines sources – ne cotisaient pas à l'assurance chômage parce que certains emplois non réguliers, notamment, jusqu'en 2009, tout emploi dont la durée prévue était inférieure à un an, ne permettaient pas l'affiliation au régime. Les collectivités locales financent 25 % des dépenses au titre de la prestation d'assistance publique (la prestation d'aide sociale japonaise). Rares sont les chômeurs qui remplissent les conditions requises pour en bénéficier. Ainsi, d'après des estimations, en 2004, les bénéficiaires de prestations d'assurance chômage et de la prestation d'assistance publique (hors prestations attribuées au titre de l'invalidité) représentaient seulement 1.2 % de la population d'âge actif – un chiffre nettement inférieur à la proportion moyenne observée dans les 15 autres pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, qui s'établit à près de 7 %.

La faible proportion de chômeurs bénéficiant de prestations témoigne du succès des efforts déployés pour limiter les coûts et la dépendance à l'égard des prestations, mais peut également s'analyser comme le signe d'une insuffisance de la protection sociale. Le modèle japonais d'indemnisation du chômage pourrait être particulièrement adapté à nombre de pays à revenu moyen, où le secteur informel occupe une place importante, du fait que le versement, pendant une courte durée, de prestations subordonnées aux cotisations versées garantit une prise de contact entre les chômeurs et le SPE, que le SPE joue un rôle non négligeable dans le processus de recrutement et que les chômeurs n'ouvrant pas droit à prestations continuent de recourir à ses services (voir encadré 3.1).

Encadré 3.1. La protection des chômeurs et les politiques d'activation au Japon

Le taux de chômage japonais a toujours été inférieur à 6 % : début 2013, il s'établissait à 4.2 %. La stratégie d'activation du Japon repose sur les quatre grands principes suivants :

- Une faible durée d'indemnisation (sauf pour certains travailleurs âgés justifiant d'une longue ancienneté) : seuls 25 % des chômeurs recensés par les enquêtes sur la population active sont indemnisés par le régime d'assurance chômage.
- Un SPE fort, faisant obligation aux nouveaux demandeurs de prestations d'assister à une session d'information et de se présenter dans les locaux du SPE toutes les quatre semaines ; la participation aux autres PAMT est relativement faible, bien que des formations soient proposées, de même que des subventions pour l'embauche de personnes handicapées ou rencontrant d'autres obstacles à l'emploi.
- Des conditions très strictes d'accès à la prestation d'assistance publique (l'allocation d'aide sociale japonaise), se traduisant par le fait que relativement peu de demandeurs d'emploi remplissent les conditions requises pour en bénéficier. Les facteurs qui occupent une place déterminante sont les conditions de patrimoine, qui empêchent les chômeurs d'avoir des droits tant qu'ils n'ont pas épuisé leur épargne ou vendu des biens non essentiels ; l'obligation « d'exploiter pleinement sa capacité à travailler », qui se traduit souvent par le rejet de demandes ou par l'attribution de la prestation pendant une courte période seulement, sauf pour les demandeurs les plus éloignés de l'emploi ; et une gestion rigoureuse par les services d'action sociale locaux, dont les agents se rendent par exemple à domicile pour effectuer des vérifications au sujet du patrimoine. Les parents isolés peuvent prétendre à une allocation spécifique d'éducation des enfants qui ne permet pas de vivre mais qui facilite la gestion de la prestation d'assistance publique pour cette catégorie de personnes (voir la section 3 du corps du texte).

Ces principes limitent l'effet dissuasif des prestations tout en garantissant :

- Que les demandeurs d'emploi bénéficient d'un accompagnement de base et soient informés des offres d'emploi et des services de l'emploi dont ils peuvent bénéficier.
- Un taux d'utilisation élevé des services du SPE par les demandeurs d'emploi, comme le service qui permet à certains publics d'élaborer un projet individuel. Le SPE n'a pas besoin de rendre obligatoire la participation aux activités spécialisées qu'il propose parce que les demandeurs d'emploi sont généralement motivés.
- Les chômeurs qui épuisent leurs droits aux indemnités d'assurance chômage échappent généralement à la pauvreté grâce à leurs propres efforts ou moyens (retour à l'emploi ou aide de la famille), mais aussi à l'aide sociale lorsqu'ils sont confrontés à des problèmes relativement graves.

La proportion de personnes couvertes par l'aide sociale a augmenté depuis que le ministère a informé, au début des années 2000, les services d'action sociale locaux que la capacité à travailler ne doit pas, à elle seule, empêcher les demandeurs d'accéder à la prestation d'assistance publique. En outre, les suppressions d'emplois intervenues en 2009 ont entraîné une augmentation du nombre de demandeurs. Bien que les services d'action sociale locaux soient tenus d'effectuer un suivi régulier de la recherche d'emploi, ils ont, de même que le SPE, de nouveaux défis à relever pour organiser de manière plus systématique les mesures d'activation s'adressant à cette catégorie de bénéficiaires.

Source : Duell, N., D. Grubb, S. Singh et P. Tergeist (2010), « Activation Policies in Japan », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 113, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5km35m63qqvc-en>.

3. Taux d'emploi, effectifs de bénéficiaires de prestations et obligations de participation à des activités liées à l'emploi

Comme souligné précédemment, le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans est supérieur à la moyenne de l'OCDE dans six des sept pays étudiés. En Irlande, il a atteint un maximum de 69.2 % en 2007, avant la récession, mais a diminué pour s'établir à 58.8 % en 2011. En outre, en 2011, six de ces pays affichaient un taux de chômage inférieur ou égal à la moyenne de l'OCDE. La Norvège et la Suisse font partie des pays de l'OCDE qui affichent le taux d'emploi le plus élevé et le taux de chômage le plus faible (3.3 % et 4 % respectivement).

Bien que la plupart des pays étudiés affichent des résultats relativement satisfaisants s'agissant de la situation de leur marché du travail, chacun d'eux a été et reste confronté à des défis spécifiques. Parmi les défis qui leur sont communs figurent le recul de l'emploi dans le secteur manufacturier et sa progression dans le secteur des services, l'augmentation du taux d'activité des femmes, notamment de l'emploi féminin à temps partiel, et la progression de formes d'emploi plus flexibles et atypiques. S'y ajoutent le vieillissement de la population, l'augmentation du nombre de jeunes qui suivent des études à plein-temps et la transformation des modalités de fondation des familles.

Dans tous les pays étudiés, les répercussions des évolutions économiques et démographiques sur les effectifs de bénéficiaires de prestations de chômage et autres prestations sociales ont été influencées voire, pour certains groupes, en grande partie déterminées par les interactions entre droit à prestations, exigences imposées par les stratégies d'activation, structures administratives et institutions du marché du travail. La présente section présente une analyse de l'incidence des droits à prestations et d'autres paramètres de la politique de l'emploi sur le nombre de bénéficiaires de prestations en faveur des chômeurs, des personnes handicapées, des travailleurs âgés et des familles, monoparentales ou non.

Effectifs de bénéficiaires de prestations de chômage et chômage au sens des enquêtes sur la population active

Les mesures d'activation sont censées entraîner une diminution du nombre de personnes qui bénéficient de prestations de chômage mais ne sont pas comptabilisées parmi les chômeurs dans les enquêtes sur la population active parce qu'elles ne recherchent pas d'emploi. Le lien entre les données administratives et les données provenant des enquêtes sur la population active est cependant complexe, par exemple parce que diverses raisons, dont le travail à temps partiel, peuvent expliquer qu'un bénéficiaire de prestations de chômage ne soit pas comptabilisé parmi les chômeurs dans les enquêtes sur la population active. Dans le cadre des examens, il n'a pas été établi de tableaux présentant les effectifs de bénéficiaires de prestations de chômage par catégorie de l'enquête sur la population active et vice versa, ce qui serait pourtant utile. On dispose cependant de données pour calculer le rapport entre le nombre de bénéficiaires de prestations de chômage et le nombre de chômeurs au sens de l'enquête sur la population active (ratio bénéficiaires/chômeurs) et ce rapport varie fortement d'un pays étudié à l'autre (tableau 3.1). L'analyse de ce rapport permet d'identifier le public auquel s'adressent les mesures d'activation et de comprendre l'incidence probable de l'activation sur le nombre de chômeurs mesuré par les enquêtes sur la population active.

Tableau 3.1. Ratio rapportant le nombre de bénéficiaires de prestations de chômage au nombre de chômeurs au sens des enquêtes sur la population active (ratio bénéficiaires/chômeurs)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Moyenne 2000-11
Australie	1.06	0.95	1.03	1.00	1.03	1.01	1.00	1.01	0.97	0.94	1.04	1.01	1.00
Finlande	1.23	1.30	1.29	1.33	1.34	1.31	1.25	1.22	1.37	1.39	1.30	1.37	1.31
Irlande	1.43	1.81	1.68	1.67	1.48	1.32	1.28	1.30	1.80	1.32	1.27	1.20	1.46
Japon	0.34	0.34	0.30	0.25	0.23	0.23	0.23	0.23	0.25	0.27	0.21	0.23	0.26
Norvège	0.73	0.73	0.72	0.80	0.82	0.66	0.55	0.47	0.38	0.68	0.67	0.63	0.65
Royaume-Uni	0.66	0.68	0.61	0.62	0.58	0.59	0.55	0.50	0.54	0.61	0.58	0.59	0.59
Suisse	0.80	0.76	0.89	0.88	0.88	0.82	0.81	0.72	0.70	0.77	0.75	0.66	0.79

Note : Les données relatives au nombre de bénéficiaires de prestations se rapportent à fin juin en Australie et à fin décembre en Finlande et en Irlande (dans ces pays, le ratio bénéficiaires/chômeurs est calculé à l'aide de la moyenne des données se rapportant à décembre de l'année en cours et à décembre de l'année précédente) ; elles correspondent à la moyenne annuelle de données mensuelles au Japon (données de l'exercice budgétaire commençant en avril), en Norvège et en Suisse, et à la moyenne des chiffres de février, mai, août et novembre au Royaume-Uni. Dans la mesure du possible, les données relatives aux effectifs ne tiennent pas compte des prestations de chômage versées aux bénéficiaires de PAMT (catégories 2 à 7 de la Base de données OCDE/Eurostat sur les programmes du marché du travail) ; toutefois, les données se rapportant à l'Australie tiennent compte des personnes qui suivent une formation professionnelle. Les bénéficiaires de prestations d'aide sociale sont exclus. Les données relatives au chômage issues des enquêtes sur la population active concernent les chômeurs de 15 à 64 ans et sont exprimées en moyenne annuelle ou sur une base similaire.

Source : FaHCSIA (2012), « Income Support Customers: A Statistical Overview 2011 », *Statistical Paper*, n° 10, www.fahcsia.gov.au/about-fahcsia/publications-articles/research-publications/social-policy-research-paper-series ; Kela (2012), *Statistical Yearbook on Unemployment Protection in Finland 2011* ; Department of Social Protection (2012), *Statistical Information on Social Welfare Services 2011*, tableau C9 ; tableau 4.3 de Duell et al. (2010a), actualisé à partir du site www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roukei/shihyou/index.html pour les bénéficiaires de l'assurance chômage ordinaire et de *Japan Statistical Yearbook* (en ligne) pour les bénéficiaires de l'assurance chômage en faveur des travailleurs journaliers ; ministère du Travail (2012), « Proposal for State Budget 2013 » chapitre 2541, www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/regpubl/prop/2012-2013/prop-1-s-20122013/7/8/1.html?id=701419, et précédents numéros de cette série et selon Carcillo, S. et D. Grubb (2006), www.amstat.ch/v2/index.jsp?lang=fr ; Benefit Caseload National Statistics (WPLS), données accessibles à l'adresse http://83.244.183.180/100pc/jsa/tabtool_jsa.html.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874354>

Plusieurs facteurs propres à chaque pays ont une incidence sur les ratios présentés dans le tableau 3.1, notamment :

- D'une part, certaines personnes qui ne sont pas au chômage du point de vue des conditions qu'elles doivent remplir pour percevoir leurs prestations sont comptabilisées dans les effectifs de bénéficiaires de prestations de chômage. En Australie, environ 50 % des bénéficiaires de l'allocation de réinsertion ou de l'allocation de chômage en faveur des jeunes (autres) – habituellement considérées comme les prestations de chômage australiennes – ne sont pas comptabilisés parmi les personnes ayant l'obligation immédiate de recherche active dans les statistiques officielles, même si, certaines situations étant tangentes, la proportion de bénéficiaires non soumis à une forme quelconque d'obligation de recherche d'emploi est probablement plus proche de 40 %. La prestation servie dans les autres cas est fonctionnellement équivalente à une allocation de formation (versée aux personnes qui suivent une formation professionnelle), à une prestation liée à l'emploi (versée aux personnes exerçant un emploi à temps partiel au moins sans avoir l'obligation d'être disponibles pour effectuer des heures de travail supplémentaires) ou à une prestation liée à l'inactivité (versée à des personnes dispensées de recherche d'emploi pour des raisons personnelles, par exemple des problèmes de santé temporaires). Des dérogations aux obligations de recherche d'emploi peuvent être accordées aux chômeurs indemnisés dans d'autres pays aussi, mais elles sont moins fréquentes et ne sont pas décrites aussi précisément.

- D'autre part, les effectifs de bénéficiaires ne tiennent pas compte de certaines catégories de personnes percevant des prestations dont l'attribution est subordonnée à des conditions liées au marché du travail :
 - ❖ Les bénéficiaires de prestations d'aide sociale qui ne perçoivent pas de prestations d'assurance ou d'assistance chômage et sont jugés aptes au travail : ces bénéficiaires représentent environ 20 % des chômeurs en Norvège et en Suisse et une proportion plus faible en Finlande et au Japon.
 - ❖ En Australie, les bénéficiaires de l'allocation parentale soumis à une obligation de disponibilité pour travailler et de recherche d'emploi : ils représentent environ 20 % des bénéficiaires de prestations de chômage ordinaires.
 - ❖ En Norvège, les bénéficiaires de mesures transitoires de réadaptation : ils représentaient environ 50 % des bénéficiaires de prestations d'assurance chômage et (jusqu'à une réforme du système de prestations intervenue en 2010) étaient comptabilisés parmi les bénéficiaires de prestations de chômage dans la *Base de données OCDE/Eurostat des programmes du marché du travail*. Ces personnes sont tenues de participer à des PAMT dans l'optique d'un retour à l'emploi. En revanche, elles ne sont habituellement pas soumises à une obligation de disponibilité pour l'emploi – obligation qui constitue l'élément sur la base duquel une prestation est définie comme une prestation de chômage –, mais certaines d'entre elles sont vraisemblablement au chômage au sens de l'enquête sur la population active.

Abstraction faite des problèmes de comparabilité des données, les droits à prestations peuvent être considérés comme exerçant une influence sur la proportion de chômeurs indemnisés parmi les chômeurs recensés par les enquêtes sur la population active :

- En Finlande, le niveau élevé du rapport bénéficiaires/chômeurs s'explique en partie par le fait que le système associe des prestations d'assurance chômage versées pendant une durée relativement longue (proche de deux ans) et une prestation d'assistance chômage (allocation du marché du travail), qui peut être attribuée séparément à chaque membre d'un couple au chômage et peut même être octroyée (à taux réduit) à une personne dont le conjoint travaille et perçoit un revenu d'activité proche de la moyenne (voir l'encadré 3.4).
- Au Japon, la faiblesse du ratio bénéficiaires/chômeurs s'explique par le fait que la durée d'indemnisation par l'assurance chômage est relativement courte, sauf pour les personnes qui ont cotisé longtemps (par exemple, un chômeur de moins de 45 ans justifiant de moins de cinq années de cotisation depuis sa dernière demande de prestations ne peut pas espérer plus de trois mois d'indemnisation).
- Au Royaume-Uni, la faiblesse du ratio bénéficiaires/chômeurs est due au fait que la durée d'indemnisation par l'assurance chômage est courte (six mois), que la prestation d'assistance chômage ne peut être versée qu'à un seul membre du couple même lorsque les deux sont tenus de rechercher un emploi et est soumise à une condition de ressource exigeante, tout revenu supérieur à un certain seuil entraînant une réduction du montant des droits équivalente au dépassement (y compris le revenu du conjoint). Par ailleurs, la prestation n'est pas attribuée à un chômeur dont le conjoint travaille à plein-temps, même si ce dernier perçoit une rémunération relativement faible. Plusieurs de ces caractéristiques valent également pour l'Irlande, mais à un degré moindre (par exemple, la durée d'indemnisation par l'assurance chômage était de 15 mois jusqu'en 2009 alors qu'au Royaume-Uni, elle est de six mois depuis 1996).

D'autres éléments peuvent être considérés comme des facteurs qui influencent le nombre de bénéficiaires de prestations de chômage non comptabilisés parmi les chômeurs par les enquêtes sur la population active :

- Certains pays imposent des conditions en termes de disponibilité pour exercer un emploi sans pour autant obliger les chômeurs à rendre régulièrement compte des démarches qu'ils effectuent pour trouver un poste ; certains acceptent même que ces démarches soient peu fréquentes et effectuent peu de contrôles. Il s'ensuit que des bénéficiaires de prestations peuvent être recensés comme inactifs et non comme chômeurs dans les enquêtes sur la population active. Ainsi le niveau élevé du ratio bénéficiaires/chômeurs observé en Finlande et en Irlande semble principalement dû au fait qu'un nombre non négligeable de bénéficiaires ne déclarent pas qu'ils ont activement recherché un emploi au cours des quatre semaines écoulées⁸.
- Une personne qui a travaillé pendant au moins une heure au cours de la semaine de référence de l'enquête est classée dans la catégorie « salariés » de l'enquête alors qu'elle peut être également bénéficiaire de prestations si ses revenus d'activité sont relativement faibles et si elle est tenue, pour conserver ses droits, d'être disponible pour effectuer des heures supplémentaires ou occuper un poste à plein-temps. D'après les données administratives, la proportion de bénéficiaires de prestations de chômage occupant un emploi semble relativement faible au Japon et au Royaume-Uni. La proportion de bénéficiaires de prestations de chômage qui perçoivent un montant modifié, occupent un emploi occasionnel ou à temps partiel ou ont un revenu d'activité s'établit à un septième en Finlande, un huitième en Irlande⁹ et près d'un cinquième en Australie (toutefois, les pays n'utilisent pas tous les mêmes concepts et les dates auxquelles renvoient ces estimations diffèrent). En Norvège, environ 30 % des bénéficiaires de prestations de chômage sont au chômage partiel ou ne sont disponibles que pour occuper un emploi à temps partiel. En Suisse, les bénéficiaires du système de « gain intermédiaire » représentent environ 20 % des bénéficiaires de prestations de chômage mais ne sont pas inclus dans les effectifs de bénéficiaires utilisés dans les calculs présentés dans le tableau 3.1.

Entre 1990 et 1994, la Finlande a connu une récession d'une ampleur inégalée dans les pays de l'OCDE depuis 1945. Le taux d'emploi est passé de 74.9 % en 1989 à 60.7 % en 1994. Il a fallu plus de temps à la Finlande qu'aux autres pays de l'OCDE pour faire refluer le chômage, qui, même lorsqu'il a atteint un point bas de 6.4 % en 2008, restait supérieur aux niveaux observés dans les années 80. L'ampleur et le caractère résistant du chômage en Finlande était en grande partie imputable à des politiques mal conçues en matière de prestations, aux interactions de ces politiques avec les dispositifs d'emplois temporaires, et au fait que les mesures d'activation ont été introduites relativement lentement (encadré 3.2).

Des facteurs similaires concourent à expliquer que l'Irlande ait, au cours de la majeure partie des deux décennies écoulées, affiché le ratio bénéficiaires/chômeurs recensés par les enquêtes le plus élevé de l'OCDE. Malgré une conjoncture économique favorable entre 2000 et 2007, les taux de bénéficiaires (effectifs en pourcentage de la population d'âge actif) de prestations de chômage et de prestations d'invalidité ont augmenté comparativement aux taux observés dans les deux autres pays anglophones étudiés dotés d'un système de prestations comparable, l'Irlande ayant fini par occuper la première place s'agissant du taux de bénéficiaires de prestations de chômage et la première place *ex aequo* pour le taux de bénéficiaires de prestations d'invalidité. Jusqu'en 2007, l'Australie et le Royaume-Uni avaient pris davantage de mesures que l'Irlande en matière d'activation et de filtrage de l'accès aux

Encadré 3.2. **Activation et conséquences de la récession finlandaise de 1990-94 sur le chômage**

L'expérience de la Finlande au début des années 90 démontre de manière très claire que les politiques conduites en matière de prestations et d'activation peuvent faire partie des facteurs qui influent le plus sur la situation de l'emploi pendant et après une récession. Au cours de cette période, la Finlande a subi des chocs au niveau de ses exportations et de son secteur financier. Ces secteurs ont cependant connu une reprise rapide alors que le pays a été confronté à une situation sans précédent sur le front du chômage, tant à cause de l'ampleur du chômage que parce qu'il s'est ensuite maintenu à un niveau élevé. Plusieurs caractéristiques des politiques publiques concourent à expliquer ce phénomène d'hystérèse.

Avant 1985, les prestations d'assurance chômage versées en Finlande étaient faibles, ne dépendaient pas du revenu d'activité antérieur et ne pouvaient pas être servies pendant plus de 40 semaines. La réforme qui a lié l'assurance chômage au revenu d'activité antérieur a conduit à une hausse d'environ 50 % du montant net d'impôt des prestations et a porté la durée d'indemnisation potentielle à 100 semaines. La loi de 1987 sur l'emploi garantissait aux personnes au chômage depuis 12 mois l'accès à un emploi aidé dans le secteur public. Cet emploi permettait d'acquérir des droits à une nouvelle période d'indemnisation, laquelle ouvrait droit à un nouvel emploi temporaire après 12 mois de versement des prestations. Cet effet de « carrousel » a rendu, dans la pratique, les droits à l'assurance chômage illimités dans le temps. En vertu d'une règle spéciale, le montant des prestations versées à la suite d'un emploi temporaire aidé n'était pas recalculé et diminué en fonction de la rémunération, généralement plus faible, de l'emploi aidé, ce qui a créé une contre-incitation durable à l'accès à un nouvel emploi sur le marché du travail ordinaire offrant une rémunération plus faible que celle perçue dans le cadre de l'emploi antérieur.

La garantie d'accès à un emploi aidé concernait aussi les bénéficiaires de prestations d'assistance chômage sans expérience professionnelle : ces derniers pouvaient prétendre à un emploi temporaire aidé, puis être indemnisés par l'assurance chômage. Il existe certes d'autres pays dans lesquels les autorités municipales chargées des affaires sociales recourent parfois à des emplois aidés pour permettre aux bénéficiaires de prestations d'aide sociale d'accéder à l'assurance chômage, mais cette possibilité est généralement perçue comme un dysfonctionnement à éliminer ; selon toute vraisemblance, aucun autre pays n'a jamais transformé cette possibilité en un droit légal des bénéficiaires de prestations d'aide sociale. Les employeurs du secteur public étaient tenus de créer des postes pour les chômeurs de longue durée ; en outre, le SPE créait également (en versant de généreuses subventions salariales) des emplois temporaires aidés dans le secteur privé pour cette catégorie de demandeurs d'emploi, si bien que les offres d'emploi sont devenues de moins en moins accessibles aux personnes au chômage depuis peu. Cette pratique s'est imposée au détriment du placement classique des chômeurs dans des emplois non aidés.

À partir du milieu des années 90, l'économie redémarrant, l'ampleur des programmes de création directe d'emplois a été réduite tandis que les programmes de formation ont été développés. Les paramètres des politiques en matière de prestations et d'activation ont été sensiblement modifiés par les réformes de 1997 et 2000 visant respectivement les bénéficiaires de l'assurance chômage et les bénéficiaires de l'allocation du marché du travail. La Finlande continue cependant de verser une prestation de chômage liées au revenu antérieur pendant environ deux ans, sans imposer aux bénéficiaires de participer à plein-temps à des mesures actives au-delà d'un certain temps comme l'ont fait le Danemark dans les années 90 et la Suède dans les années 2000. Le système de protection sociale a constitué une protection contre les difficultés liées au chômage et a atténué le sentiment de crise, ce qui concourt à expliquer qu'aucun consensus fort en faveur d'une réduction sensible des prestations ou de l'introduction de mesures d'activation plus efficaces ne se soit dégagé au sein de la société finlandaise, et que les nouvelles mesures d'activation, comme le contrôle de la recherche d'emploi, aient été introduites avec prudence. Le caractère progressif du processus de réforme s'explique peut-être aussi par le fait qu'il est coûteux d'introduire des mesures d'activation ambitieuses, quelles qu'elles soient, lorsque les bénéficiaires de prestations sont nombreux et par la difficulté que représente la mise en œuvre de décisions prises à l'échelon national dans un pays où les agences du SPE et les décisions relatives aux droits individuels relèvent en grande partie de l'échelon local.

Source : Duell, N., D. Grubb et S. Singh (2009), « Activation Policies in Finland », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 98, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/220568650308>.

prestations. Parallèlement, à la fin des années 2000, l'Irlande garantissait des taux de remplacement plus proches de ceux des pays nordiques, qui ne parvenaient à empêcher la dépendance à l'égard des prestations que grâce à des mesures d'activation sévères et coûteuses, dont l'Irlande n'était pas dotée. La gestion des prestations et la fourniture de services de l'emploi étaient séparées, et il existait peu de mesures pour faire respecter les obligations de recherche d'emploi ou autres obligations liées à l'activité, les chômeurs indemnisés n'étant pas tenus de se présenter régulièrement dans les locaux du service de l'emploi.

Prestations d'invalidité

Il est souvent possible de faire reculer les effectifs de bénéficiaires de prestations en faveur des travailleurs âgés et des parents isolés en appliquant le même type de mesures que celles employées pour les prestations de chômage à de nouveaux sous-groupes définis par leur âge ou l'âge des enfants. En revanche, la mise au point de mesures d'activation pour les bénéficiaires de prestations d'invalidité est généralement relativement complexe, alors que les prestations de maladie et d'invalidité représentent souvent la principale catégorie de prestations de remplacement du revenu en faveur de la population en âge de travailler. Parmi les réformes envisageables figurent l'introduction de nouvelles procédures d'évaluation et catégories d'incapacité ou la modification de celles qui existent, la mise en place de services de l'emploi ou de réadaptation spécialisés, et pour les personnes en invalidité qui travaillent, des mesures de soutien et/ou des subventions salariales permanentes. Les personnes concernées par les procédures d'évaluation de l'incapacité et les mesures d'activation ont davantage intérêt à paraître moins aptes au travail qu'elles ne le sont réellement si elles espèrent être reconnues partiellement ou totalement inaptes au travail.

Les examens ont démontré que dans la plupart des pays dotés de règles relativement exigeantes en matière d'activation, des facteurs de rejet et d'attraction se conjuguent pour entraîner une hausse du nombre de demandeurs de prestations d'invalidité ou de prestations liées à la santé. Parmi les facteurs de rejet figure la relative souplesse des conditions médicales et autres conditions d'accès, couplée à la rigueur des mesures d'activation appliquées aux chômeurs. Il semble que les employeurs, le SPE et d'autres organismes aient parfois incité certains publics, par exemple les travailleurs manuels âgés non qualifiés, à solliciter des prestations d'invalidité. Parmi les facteurs d'attraction figure la générosité relative des prestations d'invalidité et d'incapacité comparativement aux prestations versées aux chômeurs. L'augmentation du nombre de personnes qui déclarent souffrir de troubles mentaux ouvrant droit à des prestations d'invalidité et l'apparition de nouvelles formes d'incapacité de travail liées à la transformation des formes d'emploi jouent également un rôle.

En Norvège, en Suisse, en Australie et au Royaume-Uni, l'introduction, dans les années 90, de mesures d'activation des chômeurs plus exigeantes a eu pour corolaire une augmentation du nombre de personnes d'âge actif sollicitant des prestations de maladie, de réadaptation ou d'invalidité. Tous ces pays ont introduit des réformes des régimes invalidité et maladie de longue durée qui ont à la fois durci les conditions d'attribution et les modalités d'évaluation de l'aptitude au travail et modifié les services de l'emploi et, exception faite de la Norvège, sont parvenus à interrompre l'augmentation des effectifs de bénéficiaires de prestations d'invalidité au milieu des années 2000.

En Norvège, où le taux de chômage au sens de l'enquête sur la population active est tout juste supérieur à 3 %, quelque 18 % de la population en âge de travailler perçoivent des prestations de remplacement du revenu liées à la santé, ce qui correspond en partie à une forme déguisée de chômage et de préretraite. Environ un tiers des personnes bénéficiaires d'une pension d'invalidité ont moins de 50 ans, mais ont peu de contacts avec le SPE ; en 2008, 0,5 % d'entre eux seulement sont sortis du régime d'invalidité pour travailler. Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont conclu des accords successifs pour tenter d'endiguer ce phénomène en réduisant l'absentéisme pour maladie et en favorisant le retour à l'emploi des personnes en invalidité, mais ces réformes n'ont eu qu'un succès limité.

Après 1990, la Suisse était l'un des pays de l'OCDE où le nombre d'entrées dans le système de pensions d'invalidité était le plus élevé, et le stock de demandeurs âgés de 20 à 64 ans a doublé, pour atteindre plus de 5 % de cette tranche d'âge en 2006. Ces dix dernières années, les bénéficiaires d'une pension d'invalidité ont été environ deux fois plus nombreux que les bénéficiaires de prestations de chômage. En plus d'une réforme des droits reposant sur le principe selon lequel « l'intégration doit primer sur l'accès à une pension » introduite en 2003, de nouveaux services médicaux régionaux gérés par les autorités cantonales ont été créés afin de réduire le rôle des médecins généralistes dans l'attribution des prestations, d'harmoniser les évaluations de l'invalidité sur l'ensemble du territoire national et d'améliorer la qualité. À la suite de ces changements, le nombre d'entrées dans le régime de prestations a régressé à partir de 2004 et les effectifs totaux ont commencé à diminuer à partir de 2006. Par ailleurs, des services de placement et dispositifs en faveur de l'emploi spécifiquement destinés aux bénéficiaires de prestations d'invalidité ont été mis en place. Ces dispositifs, facultatifs, sont mis en œuvre par des services cantonaux indépendants du SPE.

En Australie et au Royaume-Uni, le recul du nombre de demandeurs de prestations de chômage et du chômage au sens de l'enquête sur la population active observé dans les années 90 a été compensé par une progression du nombre de bénéficiaires de prestations liées à l'inactivité en âge de travailler, notamment de prestations d'invalidité mais aussi de prestations en faveur des parents isolés. Dans ces deux pays, les entrées dans le régime d'invalidité et dans le dispositif en faveur des parents isolés sont restées relativement stables, mais la durée moyenne de versement des prestations s'est allongée.

En 2006, l'Australie a restreint la possibilité de déposer une première demande de pension d'invalidité (*Disability Support Pension*) aux personnes pouvant travailler moins de 15 heures par semaine (contre moins de 30 heures par semaine jusqu'alors). Au Royaume-Uni la réforme a été un peu plus tardive mais de plus grande envergure (voir encadré 3.3). Ces deux pays ont réformé le régime d'invalidité en durcissant les conditions d'ouverture des droits, en modifiant les critères d'évaluation de l'aptitude au travail et en renforçant les liens des bénéficiaires avec les services de l'emploi. En Australie, le taux de retour à l'emploi du public visé par la réforme a augmenté, mais il est resté inférieur à celui observé au sein de la plupart des autres catégories de chômeurs éloignés du marché du travail.

Travailleurs âgés

L'importance de la manière dont les mesures d'activation sont conçues et mises en œuvre est également mise en lumière par la dégradation puis l'amélioration des taux d'emploi des travailleurs âgés. Par le passé, on a sans doute souvent lié les droits à prestations au versement de cotisations et à l'âge pour favoriser l'affiliation à des régimes d'assurance sociale. Par la suite, les politiques adoptées dans les années 80 et parfois 1990

Encadré 3.3. De la prestation d'incapacité à l'allocation emploi et soutien au Royaume-Uni

Depuis le 27 octobre 2008, l'allocation emploi et soutien (*Employment and Support Allowance*, ESA) a remplacé la prestation d'incapacité (*Incapacity Benefit*, IB) pour tous les nouveaux demandeurs. La réforme a transformé une prestation passive en une prestation active pour une forte proportion de demandeurs et a éliminé l'incitation à percevoir durablement la prestation. Auparavant, la prestation d'incapacité augmentait une première fois après six mois et une deuxième fois après un an. Par ailleurs, la majoration au titre de l'âge accordée aux personnes qui déposaient leur demande avant leur quarante-cinquième anniversaire a été supprimée.

Il existe deux formes d'ESA : la première est contributive et s'adresse aux personnes qui ont suffisamment cotisé à l'assurance nationale et la deuxième est liée au revenu et soumise à condition de ressources. L'ouverture de droits de plus longue durée dépend d'une évaluation de l'aptitude professionnelle (*Work Capability Assessment*, WCA), à laquelle la plupart des demandeurs devraient être soumis au cours des 13 semaines qui suivent le dépôt de leur demande. Cette évaluation a pour objectif de déterminer, d'une part si l'aptitude au travail du demandeur est limitée ou non, puis, dans l'affirmative, si l'intéressé relève de la catégorie « soutien » ou de la catégorie « activités liées à l'emploi ». Les bénéficiaires classés dans la seconde catégorie ne peuvent percevoir le taux plein de la prestation que s'ils participent à des entretiens axés sur l'emploi (*Work-focused interviews*) et autres activités liés à l'emploi, mais ne sont pas tenus d'être disponibles pour exercer un emploi ni de postuler à des offres d'emploi. Depuis avril 2012, les bénéficiaires de cette catégorie ne peuvent prétendre à l'ESA contributive que pendant un an au maximum. Les demandeurs jugés aptes au travail à l'issue de l'évaluation sollicitent en général l'allocation pour demandeur d'emploi.

L'évaluation de l'aptitude au travail repose sur le principe selon lequel un problème de santé ou une incapacité ne doit pas systématiquement être considéré comme un obstacle au travail. Pour évaluer la capacité de travail, on attribue une note à des descripteurs correspondant à différentes fonctions physiques, mentales, cognitives et intellectuelles en tenant compte de l'impact d'un problème de santé ou d'une incapacité sur l'aptitude du demandeur à accomplir diverses activités quotidiennes, telles que marcher, atteindre un objet, parler, entendre, voir, se souvenir et se concentrer. L'évolution de la médecine et les caractéristiques de l'entreprise contemporaine, ainsi que d'autres critères ne mesurant pas directement les capacités fonctionnelles (par exemple le fait d'être au stade terminal d'une maladie) sont pris en compte. Un agent du ministère du Travail et des Pensions s'appuie sur cette évaluation et sur toutes les autres données disponibles (dont les éléments médicaux fournis par le médecin généraliste ou spécialiste qui suit le demandeur) pour se prononcer sur l'aptitude du demandeur à exercer une activité professionnelle ou liée à l'emploi.

La manière dont l'ESA est conçue et mise en œuvre a fait l'objet de controverses et Atos Healthcare, l'entreprise privée à laquelle le ministère a confié la réalisation des évaluations de l'aptitude professionnelle et qui emploie les professionnels de santé chargés de ces évaluations, a été très critiquée. Depuis, la méthode d'évaluation a été modifiée à la suite de bilans internes et externes. Bien que les controverses continuent, le gouvernement a poursuivi la mise en œuvre de la réforme, qui prévoit le réexamen de la situation de 1.5 million de bénéficiaires de la prestation d'incapacité entre 2010 et 2014. À la suite des 600 000 premiers réexamens effectués, plus de 30 % des bénéficiaires de la prestation d'incapacité concernés ont été jugés aptes au travail, 41 % ont été classés dans la catégorie « activités liées à l'emploi » et 27 % dans la catégorie « soutien », dont les membres perçoivent l'ESA sans condition ; à noter que la proportion de demandeurs finalement jugés aptes au travail sera probablement plus faible du fait des décisions rendues à la suite des recours introduits.

Source : DWP (2010), « Incapacity Benefits – The Reassessment Process », www.dwp.gov.uk/adviser/updates/ib-reassessing-claims/ib-reassessment-process/ ; DWP (2013), *A Guide to Employment, and Support Allowance – The Work Capability Assessment*, Department for Work and Pensions, www.direct.gov.uk/prod_consum_dg/groups/dg_digitalassets/@dg/@en/@disabled/documents/digitalasset/dg_177366.pdf ; DWP (2013), « Employment and Support Allowance – Incapacity Benefits Reassessments: Outcomes of Work Capability Assessments, Great Britain », *Quarterly Official Statistical Bulletin*, n° 29 ; Department for Work and Pensions, http://research.dwp.gov.uk/asd/workingage/esa_ibr/esa_ibr_jan13.pdf ; DWP (2013), « The Universal Credit Regulations 2013 », www.legislation.gov.uk/ukdsi/2013/9780111531938/pdfs/ukdsi_9780111531938_en.pdf.

visaient à réduire le chômage en encourageant et en facilitant les départs en préretraite. Dans les années 2000, nombre de pays de l'OCDE sont revenus sur ces orientations. La hausse des taux d'emploi des hommes âgés de 60 à 64 ans coïncide étroitement avec une limitation des prestations, principalement à travers la suppression des prestations de préretraite et la diminution de la prolongation des droits à l'assurance chômage pour les travailleurs âgés ou la suppression de cette possibilité de prolongation, ainsi que la réintroduction d'obligations de recherche d'emploi dont les travailleurs âgés bénéficiaires de prestations de chômage étaient auparavant dispensés. Beaucoup de pays ont encore une marge de manœuvre pour supprimer des dérogations ou des mesures d'assouplissement en faveur des chômeurs âgés et devraient être encouragés dans ce sens par les données sur les effets des réformes déjà mises en œuvre.

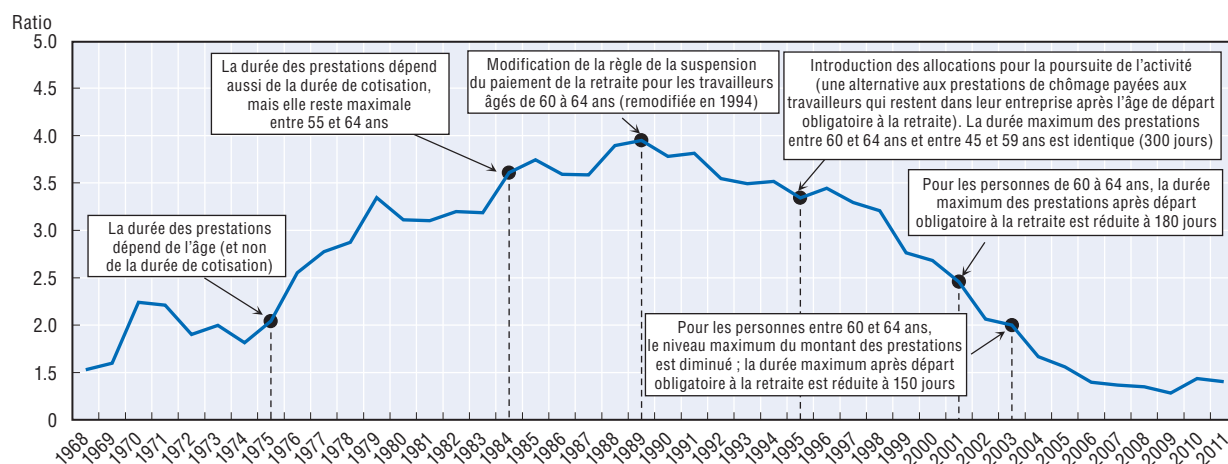
La Finlande est confrontée à un vieillissement démographique particulièrement rapide et fait partie des premiers pays de l'OCDE à avoir pris des mesures pour y remédier. Après la profonde récession du début des années 90, le taux d'emploi des travailleurs âgés a progressé plus vite que celui des autres classes d'âge et le taux de chômage des travailleurs de 55 à 64 ans est passé d'environ 20 % au milieu des années 90 à 7 % au plus depuis 2004. Plusieurs facteurs ont contribué à cette évolution, notamment la persistance d'une forte croissance et des réformes du marché du travail qui ont induit une progression de l'emploi dans toutes les classes d'âge, des réformes des régimes de retraite et d'invalidité, un effet de cohorte au moment où la génération du baby-boom, qui affichait un taux d'emploi relativement élevé, est entrée dans le troisième âge, et l'évolution du profil des travailleurs âgés en matière de formation. Depuis le début des années 90, la Finlande conduit de nombreux travaux de recherche sur la santé au travail et a introduit une série de programmes dans ce domaine, notamment des campagnes d'information et des actions de formation des travailleurs et des chefs d'entreprise, afin de renforcer l'employabilité des salariés âgés. Toutefois, bien que le taux de recrutement de ces travailleurs (âgés de 60 à 64 ans) soit relativement élevé, les chances de trouver un nouvel emploi sont relativement faibles pour les chômeurs âgés (comparativement aux travailleurs âgés souhaitant changer de poste). En outre, la question du « tunnel du chômage », à savoir la prolongation des droits à l'assurance chômage jusqu'à l'âge légal de la retraite pour les personnes qui entament un épisode de chômage au-delà d'un certain âge, continue de se poser. Avant 1997, ce tunnel commençait à 53 ans et un mois. Des réformes introduites par étape ont porté cet âge à 57 ans et un mois à partir de 2007 et à 58 ans et un mois à compter de 2013.

L'Australie a connu une évolution similaire. En 1994, face à un chômage élevé, elle a introduit l'allocation pour chômeur âgé (*Mature Age Allowance*), prestation liée à l'inactivité destinée aux hommes de plus de 60 ans au chômage depuis au moins 12 mois¹⁰. En 2003, date à laquelle il est devenu impossible de déposer de nouvelles demandes, le dispositif comptait plus de 40 000 bénéficiaires, ce qui représentait environ 8 % de la population masculine âgée de 60 à 64 ans. En 2009, on ne comptait plus de bénéficiaires. La diminution des effectifs de bénéficiaires a été compensée à 40 % ou 50 % par une hausse du nombre de chômeurs âgés sollicitant l'allocation de réinsertion : les conditions d'accès à cette prestation sont certes relativement exigeantes, mais l'obligation de participation à des activités liées à l'emploi est moins contraignante pour les bénéficiaires de 50 ans ou plus. La fermeture de l'accès à une autre prestation – l'allocation de conjoint (*Partner Allowance*) – s'est également traduite par une hausse des taux d'emploi parmi les hommes âgés. En Irlande, l'allocation de préretraite (*Pre-Retirement Allowance*) a été supprimée pour les


nouveaux demandeurs en 2007. Au Royaume-Uni, l'allocation de revenu minimum est encore versée sans condition de disponibilité pour occuper un emploi aux hommes qui ont dépassé l'âge légal de la retraite pour les femmes, qui, après avoir été fixé à 60 ans pendant longtemps, est actuellement porté progressivement à 65 ans.

Au Japon, beaucoup de travailleurs ayant des prestations de retraite faibles, les travailleurs de plus de 60 ans – voire ceux de plus de 65 ans – ont une incitation à travailler plus forte que dans la plupart des autres pays de l'OCDE. Telle est en partie la raison pour laquelle ils sont prêts à accepter des emplois relativement peu rémunérés. Toutefois, à partir de 1975, un lien a été établi entre les droits aux prestations de chômage et l'âge, si bien que la durée d'indemnisation a atteint le maximum – dix mois – pour les chômeurs de 55 ans ou plus. À la suite de cette réforme, il est devenu de plus en plus courant que des travailleurs sollicitent des prestations de chômage au moment où ils atteignaient l'âge légal de retraite pour « l'emploi occupé pendant leur vie active » (qui pouvait, dans les années 70, ne pas dépasser 55 ans, mais avait généralement atteint 60 ans dans les années 2000), ce qui témoigne de la forte influence qu'exerce l'indemnisation du chômage sur la situation du marché de travail. De fait, entre 1979 et 1998, le taux de chômage des hommes japonais de 60 à 64 ans était trois à quatre fois plus élevé que celui des hommes d'âge très actif (25 à 54 ans) – qui a pourtant plus que doublé au cours de cette période (graphique 3.3). À la fin de cette période, environ 70 % des travailleurs de 60 à 65 ans percevaient des prestations de chômage et seulement 20 % environ de ceux qui commençaient une période d'indemnisation de dix mois trouvaient un emploi au cours de ces dix mois.

Graphique 3.3. **Taux de chômage des hommes de 60 à 64 ans par rapport au taux de chômage des hommes de 25 à 54 ans, Japon, 1968-2011**



Source : Duell, N., D. Grubb, S. Singh et P. Tergeist (2010), « Activation Policies in Japan », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 113, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5km35m63qqvc-en> ; et *Base de données de l'OCDE sur les statistiques du marché du travail*, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00309-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873917>

En 1995, le Japon a pris une première initiative pour éviter qu'un salarié atteignant l'âge de la retraite obligatoire dépose systématiquement une demande d'indemnités de chômage, en créant la prestation de poursuite d'activité, versée aux salariés réembauchés par leur employeur après avoir atteint l'âge de la retraite obligatoire appliqué dans leur entreprise. Dans les années 2000, une loi a été adoptée pour obliger les employeurs à

relever au-delà de 60 ans l'âge de la retraite obligatoire en vigueur au sein de leur entreprise. Cette disposition leur laissait cependant la possibilité de respecter cette obligation en réembauchant systématiquement tous les salariés qui le souhaitent et qui satisfont à certains critères, dont l'employeur peut définir les détails. La réembauche s'effectue généralement dans le cadre d'un contrat atypique prévoyant une rémunération nettement moins élevée qu'auparavant complétée par une pension d'entreprise et, dans une certaine mesure, par la prestation de poursuite d'activité. Comparativement aux dispositifs en place en Europe, ce système réduit considérablement le coût de la poursuite de l'activité pour l'employeur et encourage les travailleurs âgés à changer de poste s'ils en ont la possibilité et le besoin, plutôt que de passer directement de l'emploi qu'ils ont exercé pendant leur vie active à la retraite.

En 2001 et 2003, la durée maximale d'indemnisation à l'âge de la retraite obligatoire a été ramenée de 300 à 150 jours et le montant maximal des prestations versées à cet âge a été abaissé. En 2006, l'écart entre le taux de chômage des hommes de 60 à 64 ans et celui des hommes d'âge très actif avait quasiment disparu. Les travailleurs âgés sont toujours considérés comme un public relativement difficile à insérer – comme dans les autres pays – mais l'introduction dans la législation d'une règle « non contraignante » pour inciter les entreprises à relever l'âge de la retraite obligatoire et à réembaucher leur personnel âgé, les actions menées par le SPE, les réformes de l'assurance chômage, les subventions et la mise en place d'un marché du travail flexible pour cette catégorie de la population ont permis de raccourcir nettement la durée des épisodes de chômage par rapport aux périodes de chômage de plusieurs années précédant le départ en retraite, qui sont devenues courantes et le sont toujours dans une certaine mesure dans d'autres pays de l'OCDE.

Parents isolés et traitement des conjoints et partenaires au sein des couples

Parents isolés

Les parents isolés voient, eux aussi, leur situation au regard de l'emploi influencée par le traitement que leur réserve le système de prestations. Par exemple, il y a peu de temps encore, en Australie, au Royaume-Uni et en Irlande, les parents isolés étaient censés consacrer l'intégralité de leur temps à l'éducation de leurs enfants et n'étaient pas tenus de chercher un emploi tant que leur dernier enfant n'avait pas terminé sa scolarité ou suivait des études à plein-temps. En Irlande, cette dispense de recherche d'emploi pouvait s'appliquer jusqu'au 18^e anniversaire du dernier enfant, ou jusqu'à son 22^e anniversaire s'il suivait des études à plein-temps. Par ailleurs, le montant des prestations, supérieur à celui des indemnités de chômage, l'offre insuffisante de services de garde d'enfants et leur coût élevé, ainsi que la faiblesse des dispositions en matière de congé maternel et parental constituaient également des contre-incitations au travail. Dans ces pays, le taux d'emploi des parents isolés est particulièrement faible par rapport à ce qui est observé ailleurs, notamment au Japon.

L'Australie a cherché à favoriser le travail à temps partiel à travers un mécanisme de dégressivité des prestations généreux, et à partir de 2003 les parents isolés ont été beaucoup plus nombreux à utiliser les services de l'emploi et à participer aux programmes du marché du travail. Les efforts déployés pour renforcer les incitations au travail et l'accès aux programmes d'emploi et de formation et aux services connexes ont eu des retombées plus importantes lorsque des obligations de disponibilité et de recherche d'emploi ont été introduites. Ces obligations ont été instaurées essentiellement en 2006 et 2007 en Australie (elles s'appliquent actuellement aux parents isolés n'ayant pas d'enfant de moins de 6 ans)

et progressivement, entre 2008 et 2012, au Royaume-Uni (elles visent désormais les parents isolés n'ayant pas d'enfant de moins de 5 ans). L'Irlande, qui affiche le taux d'emploi des parents isolés le plus faible de l'OCDE, a, en 2011, apporté quelques modifications à l'allocation en faveur des parents isolés (*One-Parent Family Payment*), si bien que pour les demandes déposées à compter d'avril 2012, les droits prendront fin dès le douzième anniversaire du dernier enfant. Toutefois, il est encore trop tôt pour évaluer les effets de ces modifications¹¹.

Dans les pays nordiques, le taux d'emploi des femmes qui ont des enfants est généralement élevé, qu'elles vivent en couple ou non. Cependant, en Norvège, au milieu des années 90, le taux d'emploi des mères isolées était inférieur à celui des femmes mariées avec enfants et inférieur de 10 points de pourcentage aux taux d'emploi observés en Suède et au Danemark. Jusqu'en 1998, la prestation de transition en faveur des parents isolés n'était soumise à aucune condition de recherche d'emploi et pouvait être versée sans limite de durée ; les parents isolés pouvaient en bénéficier jusqu'au dixième anniversaire du dernier enfant et toute augmentation du revenu d'activité entraînait rapidement la suppression des droits. À partir de 1998, les parents isolés ayant des enfants de plus de trois ans (un an actuellement) ont été contraints de rechercher un emploi à temps partiel ou de participer à une formation ou à un programme du marché du travail, ou de s'inscrire au SPE et de rechercher activement un emploi. L'abattement pratiqué sur le revenu pris en compte pour calculer les droits est devenu plus généreux. Par ailleurs, la durée de versement de la prestation a été limitée : en règle générale, les droits peuvent désormais être ouverts pour trois ans au maximum, jusqu'au huitième anniversaire du dernier enfant, même s'ils peuvent être prolongés de deux ans pour les parents qui suivent une formation dont ils ont besoin pour travailler. Depuis 2013, les parents isolés qui ont déjà bénéficié de la prestation de transition pendant l'intégralité de la période durant laquelle elle peut être versée n'y ont droit que jusqu'à ce que leur nouvel enfant puisse être admis dans une structure de garde, c'est-à-dire jusqu'à ce qu'il soit âgé de un à deux ans.

Les évaluations montrent qu'en 2001, la réforme de 1998 avait permis une augmentation du revenu d'activité des mères isolées ayant à leur charge des enfants de trois à neuf ans, mais n'avait quasiment pas eu d'incidence sur celui des femmes ayant des enfants plus jeunes, malgré un effet positif en termes de participation à des actions de formation (Mogstad et Pronzato, 2012). La réforme a permis de renforcer les liens des mères isolées avec le marché du travail, tant pour les nouvelles bénéficiaires (celles qui avaient commencé à percevoir la prestation à compter de 1999 ou ultérieurement et étaient dès le départ soumises aux nouvelles règles) que des « anciennes » (qui percevaient la prestation de transition depuis au moins quatre ans lorsque les nouvelles règles se sont appliquées à elles). Les anciennes bénéficiaires ont vu leur revenu d'activité augmenter davantage que les nouvelles, mais ont aussi perdu davantage de prestations, si bien qu'elles ont subi une diminution nette de leur revenu disponible moyen et ont vu leur taux de pauvreté augmenter. Du point de vue de l'action publique, les effets positifs de la réforme sur la situation des nouvelles bénéficiaires sont plus représentatifs des effets que la réforme est censée avoir à long terme. En Australie, les réformes de la protection sociale destinées à favoriser le retour à l'emploi introduites en 2006 ont, elles aussi, eu une incidence beaucoup plus faible sur le taux de retour à l'emploi des anciens bénéficiaires de l'allocation parentale que sur celui des nouveaux bénéficiaires, mais ce phénomène s'explique en partie par le fait que les anciens bénéficiaires continuaient de percevoir un montant plus élevé (d'autres réformes sont engagées en 2013).

Le taux d'emploi exceptionnellement élevé des parents isolés japonais, qui s'établit à 85 %, s'explique également par le fait que ce public est visé par des conditions spécifiques en matière d'accès aux prestations liées à l'emploi et aux prestations en faveur des personnes qui ne travaillent pas. Les estimations varient, mais on dénombre au moins 600 000, voire un million de mères isolées au Japon, dont seulement 93 000 percevaient la prestation d'assistance publique en 2006. Outre la stigmatisation sociale associée au fait de demander cette prestation, la raison de cette faible proportion réside dans la propension des services municipaux d'aide sociale à se montrer stricts dans leur évaluation de l'aptitude au travail des parents isolés et à suggérer à ces derniers qu'ils pourraient être aidés par d'autres membres de leur famille.

Au contraire, en 2006, 956 000 mères isolées japonaises percevaient l'allocation pour l'éducation des enfants, qui est soumise à condition de ressources mais ne dépend pas de la situation au regard de l'emploi. Cette allocation peut être sollicitée jusqu'au 18^e anniversaire du plus jeune enfant. Son montant est nettement inférieur au niveau de subsistance, ce qui permet de fixer un taux bas de réduction de l'allocation en fonction du revenu d'activité. Cette allocation plus facile à obtenir crée une incitation financière plus forte à effectuer de nombreuses heures de travail que celle existant dans la majorité des autres pays de l'OCDE. Lorsqu'elle est couplée à un accès préférentiel à des places en crèche, accessibles à un tarif fortement subventionné pour les mères modestes, elle permet même aux femmes qui ont une faible capacité de gains de percevoir des revenus nets comparables – même s'ils restent dans certains cas inférieurs – au montant de l'allocation d'assistance publique. Ces caractéristiques concourent à expliquer qu'une forte proportion de cette catégorie de la population travaille à plein-temps et que le Japon affiche quasiment le taux d'emploi des parents isolés le plus élevé de l'OCDE. Malheureusement, ce taux d'emploi élevé n'a pas pour corollaire une faiblesse du taux de pauvreté parmi les enfants et nombre de mères isolées, qui travaillent à plein-temps et perçoivent un revenu net toujours faible, jugent leurs conditions de vie difficiles.

Conjoints et partenaires

Dans plusieurs pays, les actions menées pour réduire la dépendance des parents isolés à l'égard des prestations s'est accompagnée ou a été suivie d'initiatives visant les conjoints et partenaires qui perçoivent des prestations au titre de la famille. Désormais, lorsqu'une personne sollicite des prestations d'aide sociale, les obligations de recherche d'emploi et exigences similaires s'appliquent en général au partenaire ou conjoint, sauf s'il assure à titre principal la prise en charge des enfants. Il n'en allait pas toujours ainsi dans les années 90. Toutefois, en Finlande, la prestation d'assistance chômage a, pendant longtemps, été versée séparément aux deux membres d'un couple dès lors qu'ils étaient inscrits tous les deux comme demandeurs d'emploi, ce qui s'est accompagné d'un taux d'emploi féminin élevé (voir encadré 3.4).

En 1995, l'Australie a individualisé les prestations soumises à condition de ressources selon les mêmes modalités que la Finlande. Les femmes vivant en couple jusqu'alors considérées comme des conjointes à charge ont dû déposer une demande de prestations en droit propre. Pour la majorité de celles qui n'avaient pas d'enfants, seules les prestations de chômage, qui supposent la participation à des activités de recherche d'emploi et aux programmes d'aide, étaient accessibles. Celles qui avaient des enfants dont elles assuraient la prise en charge à « titre principal » avaient également la possibilité de solliciter l'allocation parentale (couple). Alors que cette allocation n'exigeait initialement

Encadré 3.4. **Traitement individuel des membres d'un couple aux fins d'ouverture des droits à l'allocation du marché du travail en Finlande**

L'une des principales caractéristiques de l'allocation du marché du travail, l'allocation d'assistance chômage finlandaise, réside dans le fait que bien que soumise à condition de ressources, elle peut être versée séparément aux deux membres d'un couple dès lors que l'un et l'autre sont inscrits comme demandeurs d'emploi. L'ouverture des droits de chaque conjoint dépend du revenu global du couple, mais de généreux abattements sont pratiqués, si bien que la prise en compte du revenu du couple n'a pas d'incidence sur le montant des droits en l'absence d'autres sources de revenu. Apparemment, l'allocation du marché du travail et l'allocation d'assistance chômage qui l'a précédée présentent cette caractéristique depuis le départ, c'est-à-dire depuis 1971.

Le taux de réduction de l'allocation appliqué lorsque le revenu du ménage dépasse le seuil en-deçà duquel il n'est pas pris en compte a été ramené de 75 % à 50 % en 1997. Lorsque le conjoint travaille, un abattement est pratiqué sur son revenu d'activité. Cet abattement a été fortement augmenté, pour être porté à 236 EUR par mois en 2000, puis à 536 EUR par mois en 2003. D'après les calculs, depuis 2003, même une personne dont le conjoint perçoit un salaire égal au salaire de l'ouvrier moyen peut ouvrir droit à l'allocation du marché du travail, le montant des droits étant toutefois fortement réduit par l'application des conditions de ressources. La loi de finance 2013 a supprimé la condition de ressources liée au revenu du conjoint.

Les bénéficiaires de prestations de chômage, y compris lorsqu'ils ont de jeunes enfants à charge, doivent déclarer être à la recherche d'un emploi à plein-temps. L'intérêt financier qu'ont les conjoints à s'inscrire individuellement comme demandeurs d'emploi, ce qui les oblige à être disponibles pour travailler à plein-temps, est un facteur qui explique probablement le taux d'emploi à plein-temps élevé observé en Finlande. Van Gerven (2001) relève que « les statistiques montrent aussi que les femmes choisissent de s'inscrire au chômage plutôt que de rester au foyer. Ce constat montre à quel point le travail salarié constitue une norme forte (...). L'État providence finlandais favorise fortement le travail des femmes à travers des prestations et services universalistes et individualisés ». Si, en moyenne, un quart des femmes qui viennent ainsi grossir l'offre de main-d'œuvre sont au chômage tandis que les trois quarts restants travaillent (à plein-temps), les impôts et cotisations versés par ces femmes supplémentaires qui travaillent sont probablement supérieurs au coût des prestations versées aux chômeuses supplémentaires. Bien que la forte proportion de chômeurs indemnisés et la faible proportion de chômeurs à la recherche active d'un emploi soient préoccupantes, il convient de ne pas oublier que le type de système de prestations en place en Finlande peut également avoir des effets positifs.

Source : Duell, N., D. Grubb et S. Singh (2009), « Activation Policies in Finland », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 98, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/220568650308> ; ministère des Finances (2012), *Budget Review 2013*, www.vm.fi/vm/en/04_publications_and_documents/01_publications/01_budgets/20120917Budget/Budget_review_september2013_MEDIA.pdf.

pas d'être actif, des réformes engagées en 2002 ont introduit des obligations d'activité pour les bénéficiaires parents d'enfants adolescents (qu'ils bénéficient de l'allocation parentale parent isolé ou couple) ; en outre, depuis 2006, l'accès à l'allocation parentale (couple) est réservé aux parents qui ont un enfant de moins de 6 ans, ce qui coïncide peu ou prou avec les modifications apportées aux prestations destinées aux parents isolés.

Le Royaume-Uni applique une obligation de demande conjointe à diverses prestations en faveur des personnes sans emploi. S'agissant de l'allocation pour demandeur d'emploi soumise à condition de ressources, cette obligation s'impose depuis 2001 aux conjoints ou partenaires (qui sont donc tenus de s'inscrire individuellement comme demandeurs d'emploi) valides, sans enfant et vivant dans un couple dont un membre est âgé de 25 ans au plus ; elle a été progressivement étendue et depuis 2012, elle s'applique à l'ensemble des couples, quel que soit leur âge. Cependant, jusqu'en 2013, l'obligation de demande conjointe ne s'appliquait pas aux couples avec enfant jusqu'au seizième anniversaire de ce dernier (ou au vingtième anniversaire dans certains cas)¹². En Irlande, un membre d'un couple peut encore bénéficier de l'allocation pour demandeur d'emploi et de la majoration pour conjoint à charge si ce dernier n'est pas inscrit comme demandeur d'emploi. Une réforme d'envergure est cependant en discussion.

Les conséquences du développement des mesures d'activation

Il ressort très clairement des examens que pour les groupes démographiques en mesure de travailler, le fait de ne pas subordonner les droits à des exigences en termes d'activation s'est traduit par une augmentation des effectifs de bénéficiaires de prestations. À l'inverse, l'extension ou la réforme des exigences imposées par les stratégies d'activation visant ces groupes sont de nature à inverser cette tendance, parfois de manière sensible.

Comme indiqué précédemment, en Australie, les réformes sont axées sur ces groupes d'inactifs depuis 1995 et l'ont été davantage encore entre 2003 et 2007. Pour la majorité des prestations liées à l'inactivité, l'activation a été couronnée de succès. Les réformes ont parfois consisté en une diminution du montant des prestations s'adressant à un groupe démographique particulier, mais c'est lorsqu'elles ont associé aux prestations de chômage des obligations d'activité et des mesures d'aide à l'emploi qu'elles ont eu le plus de retombées. En l'absence de ces obligations et mesures, les bénéficiaires seraient simplement passés d'une prestation à une autre. En 2010 et 2011, les effectifs de bénéficiaires de l'allocation pour chômeur âgé, de l'allocation de conjoint, de l'allocation de veuve (*Widow Allowance*) et des deux variantes de l'allocation parentale étaient, au total, inférieurs de 400 000 (soit 4 % de la population active) aux niveaux maximum atteints au début des années 2000. Dans la majorité des cas où l'accès à une prestation liée à l'inactivité a été limité, les transferts nets et durables de bénéficiaires visés vers d'autres types de prestations passives ont été relativement peu importants. Souvent, les membres du groupe ciblé ne demandaient plus de bénéficier d'une garantie de revenu. Quant aux personnes qui ont déposé une demande de prestations de chômage, l'indemnisation avait tendance à continuer pendant moins longtemps que lorsqu'elles pouvaient solliciter une prestation liée à l'inactivité. Bien que l'on ne dispose que de données partielles au sujet de l'impact des réformes sur les taux d'emploi, les comparaisons avant-après semblent indiquer que la diminution du nombre de bénéficiaires a eu pour corollaire une hausse équivalente du taux d'emploi parmi les travailleurs âgés, tandis que cette amélioration du taux d'emploi n'a représenté que les deux tiers de la baisse des effectifs dans le cas des parents isolés.

L'examen de l'Australie met en lumière les conséquences de la fermeture aux nouveaux demandeurs de l'accès à l'allocation de conjoint, allocation d'aide sociale auparavant versée aux conjoints âgés sans obligation de recherche d'emploi. Les entrées dans le dispositif des femmes mariées de 45 à 64 ans sont passées d'environ 2 000 par mois à zéro, tandis que les entrées de cette catégorie de la population dans le dispositif de

prestations de chômage (dont le montant était identique) n'ont augmenté que de 800 par mois. Cependant, dans le même temps, le nombre de demandes de garantie de revenu déposées par les hommes mariés âgés a lui aussi diminué d'un peu plus de 1 000 par mois. Apparemment, dans le cas d'un couple comptant un membre au chômage, l'impossibilité d'accéder à l'allocation de conjoint a entraîné une augmentation des obligations d'activité et a souvent conduit le conjoint de sexe masculin à commencer à travailler (ou, dans certains cas, à conserver son emploi).

4. Stratégies d'activation et interventions pendant l'épisode de chômage

Les interventions du SPE pendant un épisode de chômage peuvent revêtir diverses formes : placement direct des demandeurs d'emploi par un conseiller pour l'emploi (ce qui suppose un travail en amont pour trouver des postes vacants), encouragement des chômeurs à effectuer leurs propres démarches pour trouver un emploi et contrôle de ces démarches, interventions destinées à aider les demandeurs d'emploi à surmonter ou à mieux gérer les facteurs qui diminuent leur employabilité et leur capacité à accepter un emploi, orientation vers différents types de PAMT.

Les travaux comparatifs de l'OCDE décrivent les caractéristiques, le suivi et l'ampleur de ces interventions. Les évaluations d'interventions spécifiques montrent souvent que ces interventions permettent aux chômeurs d'accéder plus rapidement à l'emploi ou de cesser de percevoir des prestations plus tôt et qu'elles affichent un rapport coût-efficacité relativement satisfaisant, même si, pour certaines d'entre elles (sanctions touchant les prestations par exemple), un retour à l'emploi plus rapide va parfois de pair avec des revenus d'activité plus faibles.

Il est possible de mettre en œuvre une stratégie qui donne la priorité au retour à l'emploi à travers un ensemble d'interventions axées sur la recherche d'emploi, la mise en relation des offres et des demandes de main-d'œuvre et l'orientation. Dans le cadre de cette stratégie, l'accent est en principe mis dès le premier contact sur l'objectif d'un retour rapide à l'emploi et la définition précoce d'un plan d'action ou de « retour à l'emploi » individuel. Suivent un suivi régulier du demandeur d'emploi, une demande d'informations sur ses démarches de recherche d'emploi et l'actualisation de sa situation au regard du chômage. L'organisation de rencontres régulières avec un conseiller professionnel (appelé également conseiller personnel ou référent) joue un rôle déterminant dans l'efficacité du système. Le conseiller peut vérifier les démarches accomplies par le chômeur pour trouver un emploi, le sensibiliser à diverses techniques de recherche d'emploi, l'orienter vers des postes vacants, renforcer sa motivation et sa confiance en lui, et, si nécessaire, l'orienter vers une série d'autres aides, telles que formation à la recherche d'emploi, clubs d'emploi, bilan de compétences, formation de courte durée aux compétences de base et dispositifs d'emploi et de formation de plus longue durée. Il est fréquent que le demandeur d'emploi soit tenu de respecter ces orientations, même si certains dispositifs, par exemple les clubs d'emploi et les formations professionnelles longues se prêtent à une participation essentiellement volontaire.

La section qui suit aborde certaines de ces questions et présente une analyse plus précise des interventions mises en œuvre en Suisse, pays doté d'un système d'activation des chômeurs jugé exigeant, comparativement au modèle irlandais, qui ne permettait pas de mettre en place une stratégie efficace d'activation des chômeurs.

Interventions pendant un épisode de chômage

Les interventions qui ont lieu pendant un épisode de chômage concourent au respect des conditions d'accès aux prestations de chômage, permettent un placement direct dans l'emploi et augmentent les chances d'accès à l'emploi. Souvent, subordonner le versement des prestations à des obligations d'information, de pointage avec présence physique ou d'activité dissuade certaines personnes de déposer une demande d'indemnisation et/ou a un effet de motivation et accroît ainsi le taux de sortie du dispositif de prestations.

Tous les pays étudiés ont déjà fait l'objet d'un examen plus large, portant sur les « interventions du SPE durant la période de chômage ». Cet examen, dont les résultats ont été publiés dans OCDE (2007), reposait sur les réponses à un questionnaire diffusé à partir de 2004 à 29 pays membres. Les examens donnent des informations sur d'autres caractéristiques et d'autres pratiques, ainsi que sur les réformes récentes ou envisagées.

Le tableau 3.2 présente des informations comparatives sur le déroulement de la procédure au début de la période d'indemnisation et sur la fréquence à laquelle les bénéficiaires doivent, par la suite, confirmer qu'ils sont toujours au chômage et signaler tout changement dans leur situation. L'objectif est de réévaluer les informations synthétiques fournies en 2007 (étant donné le risque d'erreurs lié aux différences d'interprétation des concepts et les difficultés rencontrées pour définir une seule réponse correcte) à partir des informations recueillies dans le cadre des examens.

Tableau 3.2. Procédures d'inscription, durée d'indemnisation et confirmation de la situation de chômeur

Selon les données communiquées en 2007

	Ouverture des droits avant (AV), pendant (PDT) ou après (AP) l'inscription auprès du service de placement ^a R = indemnisation avec effet rétroactif à la date de la perte d'emploi	Délai de carence (pendant lequel les prestations ne sont pas versées au début de la période de chômage), le cas échéant	Moment du premier entretien approfondi ; avec profilage et plan d'action individuel (PAI), le cas échéant	Pointage, périodique (P) ou non, durée des intervalles et présence physique (PH) ou non
Australie	AV	Sept jours	Lors de l'inscription, souvent avec profilage et PAI	PH toutes les deux semaines
Finlande	S	Sept jours	Dans un délai d'un mois, avec profilage	P, une fois par mois
Irlande	AV, R (le cas échéant)	Sept jours	Après un mois	P, une fois par mois PH (dans la majorité des cas)
Japon	AP	Sept jours	Lors de l'inscription	P, PH, toutes les quatre semaines
Norvège	AP	Quatre jours	Dans un délai de trois semaines	P, toutes les deux semaines
Suisse	AV	Cinq jours	Après seize jours en moyenne	P, PH, une fois par mois
Royaume-Uni	PDT	Trois jours	Habituellement dans un délai d'une semaine	P, PH, toutes les deux semaines

a) La catégorie AV (avant) comprend les pays qui prévoient une rétroactivité des droits et ceux dans lesquels la question du placement n'est pas ou quasiment pas abordée lors du premier contact avec le SPE.

Source : OCDE (2007), « L'activation des chômeurs telle que la pratiquent les pays », tableau 5.1 du chapitre 5 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2007-fr.

Profilage

Réaliser un profilage des demandeurs d'emploi consiste à répartir ces derniers entre un petit nombre de catégories. Le profilage est souvent effectué au début de l'épisode de chômage : un questionnaire spécifique destiné à recueillir des informations complémentaires sur les caractéristiques du demandeur d'emploi est envoyé à ce dernier ; l'affectation dans les différentes catégories s'effectue à l'aide d'un modèle de régression qui prédit, en fonction des caractéristiques du demandeur d'emploi, la probabilité qu'il a de devenir chômeur de longue durée ; la première catégorie correspond aux demandeurs d'emploi les plus faciles à placer et la dernière aux plus difficiles à placer ; les catégories sont mises en relation avec différents services.

En 2007, la Finlande et l'Australie déclaraient recourir au profilage, lequel était utilisé peu après la première inscription. L'Australie utilise le profilage depuis 1998 pour tous les demandeurs de prestations de chômage. L'examen décrit le contexte dans lequel ce profilage est effectué, ainsi que l'outil de profilage dénommé *Job Seeker Classification Instrument (JSCI)* dans sa version révisée de 2009 et la manière dont il est utilisé. L'administration du questionnaire du JSCI représente un travail lourd pour Centrelink, (l'organisme qui gère les prestations) et la question de la pertinence de cet outil et de la procédure à suivre pour corriger une note individuelle donnée par le JSCI lorsque de nouvelles informations sont disponibles fait l'objet de débats. Au contraire, en Finlande, le système informatique permet d'obtenir automatiquement, sur la base de données existantes, une note représentant le risque de chômage de longue durée. Les conseillers peuvent utiliser ces données pour affecter les chômeurs à l'une des deux catégories correspondant à des services à fournir (services d'information ou renforcement des aptitudes professionnelles), mais n'en ont pas l'obligation, si bien que l'outil de profilage n'a eu qu'un effet limité dans la pratique (Riipinen, 2011). Depuis 2010, la Norvège applique une procédure qui consiste à soumettre tous les futurs bénéficiaires de prestations en faveur des personnes en âge de travailler à une évaluation pour déterminer leur « aptitude au travail » en fonction de leur profil personnel et de l'appréciation du conseiller concernant l'aide dont ils ont besoin. Dans ce cadre, pour les personnes qui rencontrent des problèmes de santé, un plan d'action individuel comprenant des activités liées à l'emploi est établi. Les évaluations réalisées montrent que la mise en œuvre de cette procédure a été difficile. En Irlande, le ministère de la Protection sociale (*Department of Social Protection, DSP*) fait également appel à un outil de profilage dans le cadre de sa nouvelle stratégie d'activation (voir encadré 3.6).

Plans d'action individuels (PAI)

Un PAI est un document écrit qui définit les démarches de recherche d'emploi que doit effectuer le chômeur et les services que doit fournir le SPE. Il est établi au cours d'un entretien entre l'intéressé et un conseiller du SPE. Le PAI est souvent une condition à laquelle est soumis le versement des prestations et le non-respect des démarches qu'il prévoit peut entraîner des sanctions au niveau des prestations. Il est souvent établi au début de l'épisode de chômage puis actualisé de temps à autre, même si lorsqu'il est apparu, dans les années 90, il était généralement établi après plusieurs mois de chômage et pour une durée limitée et n'était généralement valide que quelques mois.

D'après le tableau 3.2, en Norvège, en Suisse et au Royaume-Uni, il n'est pas établi de PAI lors du premier entretien approfondi. Toutefois, les examens ont permis d'identifier des procédures qui méritent d'être citées dans cette rubrique. En Norvège, lors du premier

entretien, tous les chômeurs inscrits signent « une déclaration individuelle », qui recense les activités de recherche d'emploi à effectuer avant le prochain entretien avec l'agent du service de l'emploi. En Suisse, les cantons peuvent utiliser un système de profilage et établir un PAI avec les nouveaux demandeurs, mais ne le font pas, à l'exception du canton de Genève, qui identifie les demandeurs d'emploi difficiles à réinsérer pour confier éventuellement leur suivi à un prestataire privé. Cependant, les nouveaux demandeurs d'emploi doivent signer avec leur conseiller un « contrat personnel de recherche d'emploi » qui fixe le nombre approximatif de démarches dont ils s'engagent à rendre compte chaque mois. De même, au Royaume-Uni, les demandeurs d'emploi qui s'inscrivent ne sont indemnisés qu'après avoir signé un contrat de recherche d'emploi (*Jobseeker's Agreement*), qui précise les démarches qu'ils doivent effectuer pour trouver un emploi et, le cas échéant, les restrictions relatives au type de travail recherché.

En Finlande et au Japon, il existe plusieurs types de PAI. Au Japon, cette procédure est volontaire et ne concerne qu'environ 4 % des entrées annuelles dans le dispositif d'assurance chômage. En Finlande, le « premier plan de recherche d'emploi » n'est pas établi lors du premier entretien approfondi et il n'existe pas de règles relatives au moment où il est établi ; en outre, les mesures qu'il prévoit ne sont pas contraignantes. Les plans actualisés, conçus pour être utilisés plus tard au cours de l'épisode de chômage, prévoient parfois des mesures obligatoires, par exemple la participation à des PAMT. Toutefois, les agents du SPE ont généralement indiqué les juger utiles pour définir le parcours à suivre pour accéder au marché du travail ordinaire ou pour bien cibler l'information sur les emplois et autres services. Un « plan d'activation » est établi après 500 jours (100 semaines) ou 680 jours de chômage, c'est-à-dire au moment où les autorités municipales prennent en charge la moitié du coût de l'allocation du marché du travail et où les chômeurs peuvent être orientés vers un centre intégré de services de l'emploi (LAFOS) (voir *infra*).

Pointage et entretiens réguliers

Selon les informations communiquées en 2007 (voir tableau 3.2), les chômeurs étaient tenus de confirmer qu'ils étaient toujours au chômage toutes les deux ou quatre semaines dans tous les pays étudiés et devaient se déplacer physiquement pour le faire dans tous les pays sauf en Finlande et en Norvège. En Finlande, cette procédure s'effectue de plus en plus souvent par voie électronique : en 2012, 32 % de ces procédures de pointage ont donné lieu à un déplacement physique tandis que 40 % ont été effectuées par l'intermédiaire des services téléphoniques locaux du SPE, 6 % par l'intermédiaire des services téléphoniques nationaux et 22 % par Internet. En Australie, depuis juillet 2010, les demandeurs d'emploi déjà affectés à un prestataire de services de l'emploi sont autorisés et encouragés à déposer toutes les deux semaines leur demande de prolongation d'indemnisation en ligne ou par téléphone. Selon toute vraisemblance, des évolutions similaires pourraient être observées dans les autres pays étudiés et dans des pays qui n'ont pas fait l'objet d'un examen¹³.

Au Japon, en Suisse et au Royaume-Uni, le pointage avec présence physique mentionné dans le tableau 3.2 s'effectue dans le cadre de rencontres axées sur l'accompagnement dans la recherche d'emploi et, éventuellement, l'orientation vers des offres d'emploi, ce qui n'est pas le cas en Irlande. En Australie, depuis la réforme de 2010, les demandeurs d'emploi proches du marché du travail (catégorie 1), qui ne sont pas censés se rendre auprès de leur prestataire de services de l'emploi du réseau Job Services Australia (JSA), doivent bénéficier de conseils dans le cadre des entretiens conduits par Centrelink.

En Australie, les prestataires de services pour l'emploi sont tenus, pour être rétribués, de rencontrer les chômeurs, sauf, durant les trois premiers mois, ceux qui sont considérés comme proches de l'emploi (catégorie 1), une fois par mois pendant la première année de chômage et une fois tous les deux mois ensuite (le chômeur entre alors dans la « phase expérience professionnelle », ou *Work Experience Phase*, qui prévoit des modalités de relation différentes). En Finlande, après la première inscription, un deuxième entretien a lieu au cours du premier mois. Au-delà, il n'y a pas de règle fixe, même si une agence locale a indiqué que les chômeurs devaient se présenter toutes les quatre semaines pendant les trois premiers mois. En Norvège, un entretien approfondi, permettant d'aborder de nombreux sujets, a lieu tous les trois mois au moins.

Obligations de recherche d'emploi

Le tableau 3.3 révèle que le nombre de démarches de recherche d'emploi dont les chômeurs doivent rendre compte est très variable d'un pays à l'autre. Souvent, cette obligation consiste à établir la liste des postes auxquels ils ont postulé et à fournir les documents demandés, le cas échéant. Toutefois, plusieurs pays ont adopté des directives qui permettent de prendre en compte parmi les démarches de recherche diverses autres formalités, comme la recherche d'offres d'emploi. Le nombre de démarches exigées peut être limité à deux par mois, comme au Japon, ou atteindre 20 par mois, comme en Australie.

Tableau 3.3. **Obligations en matière de recherche d'emploi**

Selon les données communiquées en 2007

	Fréquence à laquelle les chômeurs doivent rendre compte de leurs démarches de recherche d'emploi	Nombre de démarches à déclarer chaque mois
Australie	Toutes les deux semaines	De 8 à 20
Finlande	D'une fois par semaine à une fois par mois	Variable (selon le plan d'action individuel)
Irlande	Variable	Non précisé
Japon	Toutes les quatre semaines	2
Norvège	Tous les trois mois	Non précisé
Royaume-Uni	Toutes les deux semaines	10
Suisse	Une fois par mois	De 4 à 10

Source : OCDE (2007), « L'activation des chômeurs telle que la pratiquent les pays », tableau 5.2 du chapitre 5 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2007-fr.

Au Japon, la participation à une réunion organisée par le SPE peut être comptabilisée parmi les démarches de recherche d'emploi. Au contraire, en Europe, cette participation, généralement obligatoire, n'est pas considérée comme une démarche de recherche d'emploi effectuée par le chômeur. En Australie, d'après l'examen, les demandeurs d'emploi se voient remettre un « journal du demandeur d'emploi » (*Job Seeker Diary*) dans lequel ils doivent consigner jusqu'à dix démarches de recherche d'emploi par quinzaine, chiffre qui est toutefois souvent inférieur en dehors des zones urbaines dotées d'un marché du travail dynamique ; dans ce cas, les démarches attendues consistent apparemment en une forme quelconque de contact avec un employeur. Ce dispositif ne s'applique cependant pas aux chômeurs de relativement longue durée, qui peuvent rendre compte de leurs démarches dans le cadre d'entretiens réguliers avec un agent de Centrelink, l'organisme qui verse les prestations, ou les consigner dans leur projet de parcours vers l'emploi (*Employment Pathway Plan*) établi par le prestataire de services de l'emploi, également chargé de veiller au respect de ce projet et de signaler tout manquement à Centrelink. L'examen de la Suisse confirme les

informations figurant dans le tableau 3.3. Il révèle que les conseillers sont relativement libres de réduire le nombre mensuel de démarches requises pour en exiger moins de dix, mais que selon la jurisprudence, il n'est en principe pas suffisant d'accomplir trois démarches par mois. Au Royaume-Uni, le nombre de démarches peut être inférieur au chiffre de dix par mois indiqué dans le tableau 3.3, mais il arrive aussi que trois démarches par semaine, voire, selon une information récente, six démarches par semaine soient demandées¹⁴.

En Norvège, le nombre de démarches exigées chaque mois n'est pas indiqué, mais lors du premier entretien, la quantité de démarches à effectuer avant l'entretien suivant est précisée et le demandeur d'emploi doit rendre compte des efforts accomplis soit en présentant une photocopie de ses candidatures soit en remplissant un registre dans lequel il indique les emplois auxquels il a postulé, les employeurs qu'il a contactés et les résultats obtenus. Cette pratique semble donc proche de celle observée en Australie, en Suisse et au Royaume-Uni. En Irlande, les démarches ne sont vérifiées qu'à travers les contrôles effectués après 7 mois puis 12 ou 15 mois de chômage pour vérifier si le chômeur est toujours disponible pour occuper un emploi ; apparemment, les chômeurs ne sont pas tenus d'effectuer un nombre particulier de démarches chaque mois. En Finlande, une réforme engagée en 1998 invitait les services de l'emploi à établir des plans de recherche d'emploi et à contrôler, après cinq mois de chômage, les démarches effectuées par le demandeur d'emploi lui-même ; toutefois, en 2004, il a été signalé que les agences pour l'emploi avaient jugé cette procédure totalement inutile. L'examen ne montre pas que l'obligation de rendre régulièrement compte des démarches effectuées mentionnée dans le tableau 3.3 est appliquée et indique que les modalités de contrôle de la recherche d'emploi restaient peu efficaces à l'échelon des agences pour l'emploi locales¹⁵.

Orientations directes

On parle d'orientation directe lorsque le conseiller du SPE oriente un demandeur d'emploi vers un poste vacant et que les chômeurs indemnisés s'exposent à un risque de sanction s'ils ne postulent pas. Ces orientations peuvent aider les employeurs à trouver plus rapidement le profil recherché pour le poste à pourvoir, permettre aux demandeurs d'emploi dont les stratégies de recherche sont inefficaces d'accéder à des offres de poste et constituer un test d'aptitude au travail. Selon OCDE (2007), qui a évalué la fréquence annuelle des orientations directes par personne au sein du stock moyen de chômeurs inscrits, même dans les pays où elle est relativement élevée, cette fréquence peut paraître étonnamment faible étant donné les avantages que peut offrir cette procédure et la possibilité qu'ont les conseillers, dans le cadre d'entretiens approfondis, d'orienter les demandeurs d'emploi vers les offres reçues. Cependant, les modalités d'orientation sont très diverses – par exemple, le conseiller peut remettre au demandeur d'emploi une liste d'offres et lui suggérer de postuler à une ou deux d'entre elles –, si bien que le champ visé par les statistiques éventuelles varie probablement d'un pays à l'autre. Ainsi, les chiffres peuvent ne tenir compte que des procédures dans le cadre desquelles le demandeur d'emploi se voit remettre un formulaire à retourner par l'employeur et exclure celles qui ne comportent pas cette obligation.

D'après les examens, les orientations directes sont « très peu » utilisées en Irlande, tandis qu'elles le sont plus ou moins régulièrement en Finlande, au Japon, en Norvège et en Suisse :

- En Finlande, le ministère du Travail s'est fixé pour objectif d'augmenter le nombre d'orientations directes. En 2007, 80 800 orientations ont été dénombrées, soit environ

0.34 par an par personne au sein du stock moyen de chômeurs indemnisés¹⁶. La proportion des offres d'emploi publiées pourvues à la suite d'une orientation directe restait cependant limitée à 8.6 % en 2007 alors qu'elle était de 30 % dix ans auparavant, ce qui s'explique par les progrès de la consultation des offres en libre-service et le développement des services pour l'emploi électroniques. Cependant, le nombre de placements résultant d'orientations directes a connu une baisse moins forte, et le taux annuel de sanction pour refus d'un poste convenable a augmenté pour passer de 2.5 % du stock de bénéficiaires en 1997 à 5 % en 2007, ce qui représente un niveau élevé par rapport à ce qui est observé dans d'autres pays.

- Le rapport sur le Japon cite l'estimation existante (OCDE, 2007), selon laquelle en 2006, on dénombrait environ 4.2 orientations directes par chômeur inscrit et par an.
- En Norvège, en 2006, environ 38 600 orientations directes ont été effectuées et ont concerné 48 000 chômeurs indemnisés par l'assurance chômage, ce qui représente en moyenne 0.8 orientation par chômeur environ. Les conseillers du SPE envoient généralement aux chômeurs un courrier décrivant le poste vacant et rappelant qu'un refus de poste peut entraîner des sanctions.
- En Suisse, à la fin des années 2000, les conseillers effectuaient entre 200 000 et 300 000 orientations directes par an pour un stock de chômeurs compris entre 100 000 et 150 000, ce qui représente donc environ deux orientations directes par bénéficiaire de prestations d'assurance chômage. En 2007, les offres enregistrées par le SPE ne représentaient que 11 % des recrutements (contre plus de 50 % en Finlande, au Japon, en Norvège et au Royaume-Uni), ce qui laisse penser que beaucoup de demandeurs d'emploi trouvent un poste par leurs propres moyens et que les orientations directes concernent essentiellement l'extrémité inférieure du marché du travail.

En Australie, les orientations directes relèvent du réseau JSA et il n'existe pas de statistiques nationales à ce sujet. Toutefois, les grandes agences pour l'emploi emploient souvent un « prospecteur », à raison d'un pour cinq ou six conseillers ; son rôle consiste à repérer localement les postes vacants non déclarés, voire, plus souvent, à convaincre un employeur de créer un poste adapté au profil d'un demandeur d'emploi particulier. Il est permis d'en déduire que les orientations directes jouent probablement un rôle important dans le processus de placement des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail. Bien que les chômeurs de courte durée ou proches de l'emploi puissent obtenir des conseils utiles de leur prestataire de services pour l'emploi, ils souhaitent généralement trouver du travail par leurs propres moyens.

Orientation vers des programmes actifs du marché du travail (PAMT)

L'obligation de participer à un PAMT peut concerner de courtes sessions d'aide à la recherche d'emploi, mais aussi des stages d'initiation à la vie professionnelle et formations de plus longue durée. L'orientation vers des PAMT plus intensifs (comportant des activités autres que l'aide à la recherche d'emploi, à plein-temps ou à temps partiel long) peut aussi permettre de contrôler la disponibilité du chômeur et l'aider à améliorer son employabilité et autres compétences. Au Japon, où la durée d'indemnisation est courte, la participation à des programmes plus intensifs se fait sur une base volontaire. Dans tous les autres pays étudiés, dans certains cas, les bénéficiaires s'exposent à un risque de sanction s'ils ne participent pas à un PAMT vers lequel le conseiller du SPE les a orientés. Lorsque les programmes sont relativement longs, il existe un risque que leurs effets positifs soient réduits par un effet de

« rétention » lié au fait que les participants effectuent peu de démarches de recherche d'emploi. Ce risque est atténué lorsque les obligations de recherche d'emploi et de disponibilité pour occuper un emploi continuent de s'appliquer durant le programme. Toutefois, dans le cas de la formation professionnelle, interrompre la participation au programme peut être contreproductif dans la mesure où l'acquisition des compétences et l'obtention du diplôme supposent de suivre la formation jusqu'à son terme.

L'Australie est le seul pays qui impose, au-delà d'une certaine durée de chômage, une obligation générale de participation à un PAMT, en général une formation ou un stage d'initiation à la vie professionnelle. Les chômeurs proches du marché du travail doivent, eux aussi, suivre une formation à la recherche d'emploi ou participer à une autre activité à raison de 40 ou 60 heures après trois mois de chômage. Alors que la principale obligation s'appliquait après six mois de chômage jusqu'en 2009, elle s'applique maintenant au terme de la première année de chômage, au moment où le demandeur d'emploi entre dans la phase expérience professionnelle et où son prestataire de services de l'emploi JSA doit lui proposer un stage, une formation ou une activité analogue à hauteur de 390 heures. Les participants qui sont encore au chômage restent dans cette phase pendant les années qui suivent ; pour la deuxième année, le nombre d'heures annuel maximal obligatoire a été augmenté avec effet à compter de 2012. Au Royaume-Uni, depuis 2011, les chômeurs indemnisés entrent dans le programme *Work* après neuf mois de chômage s'ils sont âgés de 18 à 25 ans ou après un an s'ils ont plus de 25 ans. Les prestataires de services de l'emploi ne sont cependant pas tenus d'orienter les chômeurs vers un PAMT à un stade donné de l'épisode de chômage et n'ont même aucune obligation d'orientation. En Norvège, lorsque le Service de l'emploi et de la protection sociale (NAV) a été créé, l'accès des bénéficiaires de l'aide sociale aux programmes d'activation municipaux a été limité puisque le « programme de qualification » leur ouvrait un accès plus large aux PAMT dépendant de l'État et leur permettait de bénéficier d'une nouvelle prestation, plus généreuse (Schafft et Spjelkavik, 2011).

En Finlande, en Irlande et au Japon, la formation professionnelle occupe une place importante parmi les PAMT et les personnes qui suivent une formation à temps plein ne sont pas considérées comme des demandeurs d'emploi. En Irlande, une personne qui suit une formation à temps partiel ou qui participe au *Community Employment*, un programme d'emplois d'intérêt collectif, peut, en principe, se voir contrainte de postuler à une offre d'emploi. En Norvège, les personnes qui participent aux PAMT doivent être disponibles pour travailler sur le marché du travail ordinaire mais « le SPE ordonne rarement aux demandeurs d'emploi d'interrompre un PAMT, parce qu'il considère que suivre un programme jusqu'à son terme améliore les chances de trouver un emploi » (Venn, 2011). Dans les trois autres pays, les participants à certains types de PAMT conservent leur statut de demandeurs d'emploi.

- En Suisse, ils restent inscrits à l'agence pour l'emploi locale et doivent, en principe, continuer d'effectuer des démarches pour trouver un emploi, sauf s'ils participent à un programme d'aide à la création d'entreprise et, parfois, à certains autres types de PAMT.
- En Australie, les personnes qui participent au programme *Work for the Dole*, qui suppose au maximum 15 heures de présence par semaine, restent parfois tenues de rendre compte de plusieurs démarches de recherche d'emploi par quinzaine à Centrelink ou peuvent être orientées vers une offre d'emploi par leur prestataire de services de l'emploi. Depuis 2009, les activités du programme sont mises en œuvre par le prestataire de services de l'emploi

du chômeur, ce qui facilite ces orientations. Cependant, depuis 2010, le stock moyen de participants à ce programme est d'environ 10 000 personnes, alors que quelque 80 000 bénéficiaires de prestations de chômage suivant un programme de formation sont généralement dispensés de recherche d'emploi et autres obligations liées à l'emploi.

- Au Royaume-Uni, exception faite des programmes spécifiquement destinés aux personnes handicapées qui ne ciblent pas les bénéficiaires de prestations de chômage, jusqu'en 2010, les principaux programmes de relativement longue durée étaient les suivants : les options du *New Deal* pour les jeunes (formation à plein-temps ; bénévolat ; emploi ; groupe d'action pour l'environnement) et le programme *Intensive Activity Period*, qui s'adressait aux chômeurs de longue durée de plus de 25 ans. Les deux programmes exigeaient une participation de 30 heures par semaine et comportaient des modules d'aide à la recherche d'emploi. Toutefois, les participants percevaient un salaire ou une allocation de formation et n'étaient en principe pas orientés vers des offres d'emploi sans rapport avec ce qu'ils faisaient et n'avaient pas à rendre compte tous les quinze jours des démarches qu'ils effectuaient pour trouver un emploi. Actuellement, ils conservent leur statut de demandeurs d'emploi pendant toute la durée du programme *Mandatory Work Activity*, mais ce programme est de courte durée (quatre semaines). Comme en Australie, les prestataires de services de l'emploi sous contrat peuvent vraisemblablement orienter les demandeurs d'emploi vers des offres de poste, y compris pendant leur formation ou leur stage d'initiation à la vie professionnelle.

Les adaptations des exigences en matière d'activation

Dans les pays étudiés, les règles relatives aux prestations ne permettent pas à tous les bénéficiaires d'échapper à des règles exigeantes en matière d'activation que dans une très faible mesure. En Australie et en Norvège, dès le début de l'épisode de chômage, le bénéficiaire doit accepter tout type de travail à sa portée. En Finlande, en Irlande et au Royaume-Uni, pendant leurs trois premiers mois de chômage, les demandeurs d'emploi peuvent limiter leurs recherches à leur profession habituelle ou refuser un poste qui ne correspond pas à leurs qualifications (la définition de cette notion varie selon les pays), mais au-delà du troisième mois, tout emploi est jugé convenable, sous réserve de clauses dérogatoires (qui portent sur la capacité à accomplir le travail demandé, et sur la régularité des conditions de travail). Au contraire, la législation suisse dispose que la notion d'emploi convenable doit tenir suffisamment compte des capacités et de la profession antérieure du demandeur d'emploi (même si cette disposition ne s'applique pas aux personnes de moins de 30 ans) et ne doit pas compromettre outre mesure ses chances de retrouver un poste dans sa profession antérieure s'il peut espérer y parvenir dans un délai raisonnable. Toutefois, une autre disposition précise qu'un demandeur d'emploi doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour éviter le chômage ou pour en limiter la durée et des circulaires indiquent qu'il est possible de renoncer à la première disposition « si nécessaire », ce qui donne un pouvoir considérable aux conseillers.

En Suisse, les chômeurs peuvent refuser une offre d'emploi si le salaire proposé est inférieur à 70 % de leur rémunération antérieure, tandis que dans les autres pays, les références à d'éventuelles conditions de travail antérieures ne sont possibles que pendant une durée déterminée lorsqu'elles ne sont pas totalement exclues. Toutefois, il existe d'autres situations dans lesquelles l'obligation générale de recherche d'emploi et de disponibilité pour

occuper un emploi est assouplie, ce qui permet aux bénéficiaires de refuser certains emplois pour des raisons de durée du travail, de conditions ou de lieu de travail :

- En Australie, les prestations de chômage sont maintenues en cas de maladie et il en va probablement ainsi dans plusieurs autres pays.
- Comme souligné dans la section 3, jusque dans les années 2000 voire 2010, beaucoup de pays de l'OCDE versaient aux travailleurs âgés des prestations de chômage ou allocations similaires sans exiger qu'ils soient disponibles pour occuper un emploi, mais ont maintenant recommencé à appliquer cette obligation. Certaines règles liées à l'âge sont cependant encore en place. En Australie, les travailleurs âgés de 55 ans qui exercent une activité bénévole sont tenus d'accepter une offre de poste ou un emploi rémunéré convenable, mais sont par ailleurs dispensés des obligations d'activité. En Finlande, les chômeurs qui bénéficient d'une prolongation de leurs droits jusqu'à l'âge de la retraite ne sont pas officiellement dispensés de l'obligation de disponibilité, mais dans la pratique, seule une faible proportion d'entre eux trouve un emploi.
- En Australie et au Royaume-Uni, les parents qui prennent en charge un enfant peuvent percevoir des prestations de chômage à taux plein tout en n'étant disponibles que pour occuper un emploi à temps partiel. En Australie, lorsqu'ils trouvent un emploi à temps partiel, ils peuvent bénéficier d'un maintien de leurs droits à taux réduit (en fonction du montant de leur revenu d'activité) sans avoir à respecter d'autres obligations d'activité. Au contraire, au Royaume-Uni, quand la durée du travail est inférieure à 16 heures par semaine, les obligations de recherche d'emploi et autres exigences sont maintenues ; lorsque cette durée est d'au moins 16 heures, les prestations de chômage sont souvent remplacées par un crédit d'impôt sur le revenu d'activité, dont l'octroi n'est pas subordonné à une obligation de recherche d'emploi, même si l'introduction du crédit universel (*Universal Credit*) va faire évoluer cette situation (DWP, 2013c).
- Les bénéficiaires de prestations dont la capacité de travail est réduite ne sont tenus d'être disponibles qu'à hauteur du nombre d'heures de travail qu'ils sont jugés aptes à accomplir. Dans certains pays, il est probablement rare qu'un examen de la capacité de travail reconnaisse à une personne un taux d'incapacité compatible avec le maintien durable de droits à une prestation de chômage.

En Suisse, lorsque les travailleurs soumis à l'ensemble des obligations de recherche d'emploi et de disponibilité trouvent un emploi à temps partiel tout en continuant d'être indemnisés dans le cadre du système de « gain intermédiaire », ces obligations sont assouplies. Les travailleurs concernés doivent continuer de rechercher un emploi mieux rémunéré mais ils ne rencontrent un conseiller du SPE que tous les deux mois et non chaque mois ; en outre, ils disposent de deux mois pour démissionner de leur emploi à temps partiel, alors que les travailleurs au chômage total doivent être immédiatement disponibles pour occuper un emploi.

Les règles relatives à l'obligation de participation à des PAMT de plus longue durée varient également pour certaines catégories de la population :

- Certaines catégories de jeunes sont systématiquement soumises à une obligation de participation à un PAMT. En Australie, depuis 2009, les jeunes qui ont quitté prématurément le système scolaire (définis depuis 2011 comme les personnes âgées de 21 ans au plus qui n'ont pas suivi 12 années de scolarité) ne sont plus soumis à une obligation de recherche d'emploi. Pour bénéficier d'une garantie de revenu, ils doivent suivre une formation à plein-temps (ou à une formation à temps partiel couplée à une

autre activité comme un emploi à temps partiel ou une activité bénévole). En Finlande, les « garanties jeunes » existent de longue date ; depuis 2005, chaque jeune au chômage depuis trois mois doit se voir offrir une formation, un stage ou une place dans un atelier ; cette obligation n'est cependant pas toujours respectée. Depuis 1994, en Norvège, tout jeune de 16 à 19 ans ne suivant pas une formation ou n'exerçant pas un travail régulier doit se voir offrir une place dans un PAMT. Actuellement, les jeunes de 20 à 24 ans au chômage doivent se voir proposer un plan d'action dans un délai d'un mois.

- En Australie, les personnes qui participent au programme *Work Experience Activity* doivent, au cours de la deuxième année de chômage, effectuer un stage d'une durée maximale de 390 heures si elles ne choisissent aucune autre activité ; cette durée est ramenée à 150 heures pour les parents qui s'occupent d'un enfant, les personnes dont la capacité de travail est réduite, les chômeurs de 40 à 49 ans ; l'obligation ne s'applique pas aux personnes de 50 ans ou plus. Les chômeurs âgés ne bénéficient pas de ce type de réduction officielle de l'obligation de participer à une activité en Finlande, en Norvège, en Suisse et au Royaume-Uni. Toutefois, la proportion de travailleurs âgés participant effectivement à une activité est relativement faible en Norvège et relativement élevée en Suisse (comme souligné précédemment, en Irlande et au Japon, la participation à un PAMT n'est en général pas obligatoire).

Il est probablement nécessaire de moduler l'obligation générale de disponibilité et les règles relatives à la participation à un PAMT afin de pouvoir étendre ces exigences à des catégories plus larges de bénéficiaires, confrontées à davantage de contraintes en termes de disponibilité ou à une limitation de leur capacité de travail. En Australie, où les prestations liées à l'inactivité ont été progressivement supprimées (à partir de 2003) pour plusieurs grandes catégories de la population, environ un quart des personnes ayant l'obligation de rechercher un emploi bénéficient d'une réduction du nombre d'heures de travail obligatoires en raison d'une incapacité partielle ou de leurs responsabilités parentales, et près de 20 % d'entre elles sont dispensées de l'obligation de participer à une activité en raison de leur âge. En outre, plus de 15 % des bénéficiaires de prestations de chômage (dont certains font partie des catégories déjà évoquées) sont dispensés de recherche d'emploi en raison de difficultés temporaires, par exemple une maladie ou une crise personnelle, ou parfois de contraintes plus durables, comme le fait de devoir s'occuper d'au moins quatre enfants. Aucun des autres pays étudiés ne définit et n'enregistre avec la même précision que l'Australie les raisons pour lesquelles certains demandeurs d'emploi sont dispensés de l'obligation de rechercher immédiatement un emploi. Au Royaume-Uni, cette situation peut s'expliquer par le fait que le profilage des demandeurs d'emploi (en dehors de celui réalisé en fonction de la durée de l'épisode du chômage) est perçu comme inefficace : les conseillers et les évaluations des programmes relèvent que certains chômeurs bénéficiaires de prestations actives ne sont « pas prêts pour l'emploi », mais ces évaluations ne figurent pas parmi les données administratives. Même en Australie, les autorités sont réticentes à définir précisément ce qui est considéré comme une situation de « crise personnelle ».

Obligations d'activité liée à l'emploi

Les pays étudiés imposent certaines obligations liées à l'emploi qui ne constituent pas véritablement une obligation de rechercher un emploi ou d'être immédiatement disponible pour travailler. L'introduction de ces obligations plus souples traduit une reconnaissance de la réduction de la capacité de travail des bénéficiaires concernés et permet aux

responsables de l'action publique de contourner l'opposition politique qu'est susceptible de susciter l'application d'obligations d'activité au groupe visé. Comme indiqué précédemment, en Norvège, les bénéficiaires de l'allocation d'évaluation de la capacité de travail (qui a remplacé l'allocation de réadaptation professionnelle) sont généralement tenus de participer à des activités de préparation à l'emploi ou à des PAMT mais n'ont pas à être immédiatement disponibles pour travailler¹⁷. Au Royaume-Uni, des « entretiens axés sur l'emploi » ont été introduits en 2001 pour certaines catégories de la population (encadré 3.5) et des réformes du régime d'invalidité ont créé une catégorie « activités liées à l'emploi » (encadré 3.3 *supra*). En Australie, lorsque les « obligations de participation » ont, en 2003, été étendues dans un premier temps aux parents isolés dont le dernier enfant avait entre 13 et 15 ans, elles prévoyaient l'obligation de participer à des activités liées à l'emploi agréées à raison de 150 heures toutes les 26 semaines. L'Australie et le Royaume-Uni ont d'abord testé ces obligations plus souples pendant plusieurs années avant d'étendre les exigences de recherche d'emploi et de disponibilité aux parents isolés de manière plus large.

Encadré 3.5. Entretiens axés sur l'emploi et obligation de préparation à l'emploi au Royaume-Uni

L'obligation, pour les bénéficiaires de prestations en faveur de la population active non soumis à des obligations de recherche d'emploi et de disponibilité pour travailler, de participer à des « entretiens axés sur l'emploi » (*Work-focused Interviews*, WFI) a été introduite en 2001. Désormais tous les bénéficiaires en âge de travailler sont tenus de participer à ces entretiens dès le début de leur période d'indemnisation, à ceci près qu'un conseiller personnel de *Jobcentre Plus* peut décider de reporter l'entretien et qu'il existe des dérogations limitées pour certaines catégories de bénéficiaires. Lors de cet entretien, le bénéficiaire doit être prêt à répondre à des questions (éventuelles) sur des sujets tels que :

- Ses diplômes/sa formation professionnelle.
- Son expérience et ses compétences professionnelles.
- Les emplois, rémunérés ou non, qu'il exerce, le cas échéant.
- Ses obligations en matière de prise en charge d'un enfant ou d'un tiers.
- Tout problème de santé susceptible de constituer un handicap pour l'obtention d'un emploi.

Après le premier entretien obligatoire au début de leur période d'indemnisation, les bénéficiaires doivent respecter des obligations de rendez-vous différentes en fonction du groupe auquel ils appartiennent. L'entretien axé sur l'emploi se transforme alors en un instrument d'activation souple, visant les parents isolés, les conjoints et les bénéficiaires de prestations d'invalidité.

Depuis octobre 2005, la majorité des bénéficiaires qui participent à un entretien sont tenus d'établir un plan d'action avec leur conseiller personnel. Ce plan peut prévoir une orientation vers un programme d'emploi. Les conseillers personnels peuvent désormais inciter ou obliger les intéressés à participer à diverses activités liées à l'emploi mais ne peuvent pas les contraindre à postuler à un poste, à accepter un emploi ou à se soumettre à un traitement médical.

Cette stratégie de préparation à l'emploi s'appuie également sur un régime de sanctions différenciées. Moins sévère que celui appliqué aux chômeurs, il prévoit des sanctions qui dépendent de la nature de l'infraction, du groupe dont fait partie le bénéficiaire en termes de conditions à respecter et du risque de conséquences négatives pour les enfants.

Dispositions relatives aux sanctions et taux de sanction

Dans tous les pays, les personnes soumises à une obligation de recherche d'emploi peuvent être sanctionnées si elles refusent une offre d'emploi, ne recherchent pas de travail, ne se rendent pas aux rendez-vous fixés ou ne participent pas aux programmes pour l'emploi, ou si elles sont responsables de toute autre manière de leur situation. Les sanctions sont souvent temporaires. Lorsqu'elles sont conçues pour obliger les chômeurs à respecter les conditions d'activité, elles sont souvent plus sévères en cas de récidive mais peuvent être suspendues ou annulées si l'intéressé recommence à utiliser le service ou effectue certaines démarches. Lorsque des sanctions touchant les prestations d'assistance sont prévues, il existe souvent des garde-fous destinés à empêcher le revenu d'une famille de diminuer en deçà d'un seuil de subsistance donné ou des règles qui atténuent l'impact de la sanction sur les enfants ou autres personnes vulnérables. Les mesures prises pour faire respecter les obligations peuvent d'abord revêtir la forme d'un avertissement, comme au Japon et, dans certains cas, en Australie et au Royaume-Uni. Le bénéficiaire de prestations qui ne se présente à un rendez-vous avec l'organisme qui l'indemnise s'expose à un risque de suspension de ses droits jusqu'à ce qu'il se présente. Cependant, en Australie, la première absence à un rendez-vous avec le prestataire de services de l'emploi n'a quasiment jamais voire jamais eu de conséquences sur les prestations : ainsi, en 2009/10, le taux de sanction s'est établi à seulement une sanction pour 400 rendez-vous manqués environ (alors qu'il est, dans beaucoup de cas – quoique pas dans tous – obligatoire de se rendre à ces rendez-vous). La non-participation à un programme obligatoire peut entraîner une perte temporaire des droits ou être interprétée comme le signe que l'intéressé n'est pas disponible pour occuper un emploi, auquel cas il n'ouvre pas droit à prestations.

Les examens n'ont pas révélé une utilisation importante des sanctions visant les prestations d'assurance chômage au Japon. Ils montrent également que l'Irlande est l'un des pays de l'OCDE où les sanctions pour démission, refus d'un emploi ou refus d'une place dans un PAMT sont les moins fréquentes ; le taux de sanction pour insuffisance de la recherche d'emploi, évaluée sur la base de contrôles effectués après 7 mois puis 12 ou 15 mois de chômage, puis annuellement, s'établit à environ 0.7 % du stock de bénéficiaires de prestations, ce qui est comparable au taux observé dans d'autres pays qui évaluent la recherche d'emploi au moyen d'entretiens rétrospectifs occasionnels, mais inférieur à celui constaté dans les pays qui obligent les chômeurs à rendre compte de leurs démarches toutes les deux ou quatre semaines¹⁸. Par ailleurs, il ressort des examens que l'Australie, la Finlande, la Norvège et la Suisse recourent beaucoup plus aux sanctions :

- S'agissant des prestations d'aide sociale, en Suisse, des directives nationales précisent que la prestation d'aide sociale de base peut être diminuée de 15 % pendant 12 mois au maximum mais la définition des politiques en la matière relève des cantons. Par exemple, trois cantons n'ont pas adopté de dispositions relatives aux sanctions, tandis que dans le canton de Zurich les personnes employables qui sollicitent une prestation d'aide sociale doivent d'abord participer à un programme d'emploi de base de quatre semaines. Ce programme étant rémunéré, il est plus facile d'imposer des sanctions plus sévères en cas de nécessité. En Finlande, depuis 1998, les municipalités sont censées réduire les droits des bénéficiaires de l'aide sociale de 20 % pour la première sanction visant l'allocation du marché du travail et de 40 % en cas de récidive. Auparavant, lorsque l'allocation du marché du travail d'un bénéficiaire faisait l'objet d'une sanction, il était fréquent que les municipalités compensent la baisse (voir encadré 3.2 *supra*).

- S'agissant des prestations d'assurance chômage, les sanctions sont fréquentes en Finlande, en Norvège et en Suisse. La Finlande (où les statistiques se rapportent à la fois à l'assurance chômage et à l'allocation du marché du travail) ne sanctionne pas l'absence de preuves de recherche d'emploi (bien que des sanctions aient été appliquées pour défaut d'établissement ou d'exécution d'un plan d'action), mais en 2007, le taux de sanction pour refus d'un emploi convenable s'établissait à près de 5 % du stock de bénéficiaires et le taux de sanction pour refus ou interruption d'un PAMT à 17 %. Ces chiffres sont élevés par rapport à ceux observés dans d'autres pays. La sanction consiste habituellement en une perte de deux mois de prestations. En Norvège, le nombre annuel de sanctions représentait environ un sixième du stock de bénéficiaires de prestations d'assurance chômage en 2003, mais le chômage ayant reculé, en 2007 ce rapport avait augmenté pour s'établir à près de deux cinquièmes. En Suisse, environ un quart des bénéficiaires de prestations d'assurance chômage ont fait l'objet d'une sanction en 2008, et la durée de suspension des prestations s'est établie à deux semaines et demi en moyenne ; la majorité des sanctions ont été motivées par une insuffisance des efforts personnels, généralement de la recherche d'emploi, infraction pour laquelle la sanction est relativement légère.
- En Australie, les controverses et les innovations de politique, y compris des mesures « d'amnistie » (qui permettent que le comportement antérieur à une réforme ne soit pas pris en compte pour déterminer si un chômeur continue ou persiste à s'affranchir de ses obligations) se sont traduites par de fortes fluctuations du nombre de sanctions au fil du temps. Depuis 2000, le nombre annuel de sanctions (calculé en tenant compte de sanctions de sévérité très variable mais en excluant la catégorie actuelle « rendez-vous manqués », qui n'entraîne pas de perte de prestations) a varié de plus de 300 000 à moins de 25 000. En 2011/12, il s'est établi à environ 140 000, soit 20 % du stock de bénéficiaires.

En Norvège, la rigueur avec laquelle les conditions d'ouverture des droits sont appliquées varie apparemment d'une localité à l'autre. En Suisse, en 2008, le taux de sanction a été compris entre 18 % dans le canton de Genève et 39 % dans celui de Nidwald – un écart suffisamment faible pour laisser penser que les évaluations comparatives ont permis une certaine harmonisation de l'application des conditions d'ouverture des droits au niveau national.

Les systèmes d'activation de la Suisse et de l'Irlande et leurs effets

Les examens ont permis d'obtenir des informations précises sur la manière dont les « interventions durant la période de chômage » sont mises en œuvre dans la pratique. La présente section donne des informations complémentaires sur ces interventions en Suisse et en Irlande et fournit une synthèse des résultats d'évaluations statistiques de ces interventions.

Organisation du SPE et interventions durant l'épisode de chômage dans les deux pays

En Suisse, un chômeur qui sollicite des prestations d'assurance chômage doit être « apte au placement » ; effectuer des démarches de sa propre initiative pour raccourcir l'épisode de chômage ; être disposé à accepter un emploi convenable ; rendre régulièrement compte de ses démarches de recherche d'emploi ; et accepter de participer à des activités d'aide à la recherche d'emploi et à des programmes d'emploi. D'autres pays font certes état d'exigences similaires, mais l'examen révèle qu'elles occupent une place importante en Suisse. Le SPE est relativement bien doté en personnel : en 2008, sur 2 829 agents, 1 428 étaient des conseillers pour l'emploi et chacun d'eux suivait environ 109 demandeurs d'emploi en moyenne ; en outre, les ressources du SPE varient en fonction de l'évolution du chômage.

Tout chômeur doit d'abord s'inscrire auprès de la municipalité. Il est ensuite orienté vers le SPE pour un premier entretien dans un délai de 15 jours. Lors de cet entretien d'inscription, il doit produire des preuves démontrant qu'il a effectué des démarches de recherche d'emploi depuis qu'il a quitté son poste ou a été informé qu'il allait le perdre. L'entretien permet d'aborder les stratégies et objectifs de réinsertion et ses conclusions sont enregistrées dans le dossier du chômeur. Le conseiller établit ensuite le contrat personnel de recherche d'emploi (voir *supra*). Ensuite, lors des rencontres mensuelles avec leur conseiller, les chômeurs rendent compte des candidatures qu'ils ont posées au cours de la période écoulée en dressant la liste par écrit et en fournissant des pièces justificatives sur demande. L'orientation vers un programme relève de la seule décision du conseiller et peut intervenir à n'importe quel stade de l'épisode de chômage, mais est d'autant plus probable que l'épisode est long. Pendant que le demandeur d'emploi participe à ce type d'activités, le conseiller doit continuer de l'aider à s'insérer et l'intéressé est censé continuer de rechercher un emploi (comme indiqué précédemment). Lorsqu'une sanction touchant les prestations se justifie, la décision de l'imposer est prise directement par le conseiller dans certains cantons, tandis que dans d'autres, le conseiller transmet les éléments à la caisse d'assurance chômage du chômeur, à laquelle il appartient de trancher. Les sanctions sont fréquentes (voir *supra*) et sont principalement motivées par l'insuffisance des efforts personnels (en général de la recherche d'emploi), puis l'interruption volontaire d'une activité et le non-respect des instructions (essentiellement refus de poste ou refus de participer à un programme).

En Irlande, dans les années 2000, il appartenait aux services locaux d'action sociale de vérifier si les demandeurs de prestations d'assurance chômage étaient disponibles pour travailler et aptes au travail, mais un pointage mensuel sur place suffisait ensuite au maintien des droits. Ces démarches n'étaient contrôlées que dans le cadre des entretiens conduits après 7 et 12 ou 15 mois de chômage pour vérifier si le chômeur était disponible pour occuper un emploi. Durant ces entretiens, les demandeurs d'emploi étaient invités à décrire les diverses démarches effectuées, y compris l'inscription auprès de l'Autorité pour la formation et l'emploi – Service de l'emploi (FÁS-ES), pour prouver qu'ils « recherchaient réellement un emploi ». Au milieu des années 2000, les sanctions étaient environ 25 fois moins fréquentes en Irlande qu'en Finlande, en Norvège et en Suisse (voir *supra*). Cette situation s'explique par le peu de personnel affecté à ces entretiens et par la faible propension des services de l'emploi à transmettre des informations. Une fois inscrits auprès de la FÁS-ES, les bénéficiaires n'étaient pas tenus d'avoir d'autre contact avec cet organisme ou avec un autre organisme chargé de l'emploi, sauf dans le cadre du parcours prévu par le Plan national d'action en faveur de l'emploi (*National Employment Action Plan*, NEAP) (qui prévoit l'établissement d'un plan d'action individuel). Lors du premier entretien organisé dans le cadre du NEAP, le demandeur d'emploi pouvait être orienté vers un poste vacant, un emploi subventionné, un club d'emploi, une formation ou vers le programme *Community Employment Scheme*, mais ces orientations étaient présentées comme des solutions envisageables, non comme des obligations faisant l'objet d'un suivi et d'un contrôle ; en outre, les chômeurs n'étaient pas réorientés une deuxième fois vers le NEAP, même lorsqu'ils connaissaient un nouvel épisode de chômage.

Malgré l'absence relative de stratégie d'activation, l'Irlande affichait des dépenses au titre des PAMT relativement élevées, comprises entre 0.6 % et 0.7 % du PIB au milieu des années 2000 contre environ 0.3 % du PIB en Australie et 0.4 % du PIB au Royaume-Uni. L'une des raisons en est que même si l'Irlande affichait un taux de chômage au sens de l'enquête sur la population active relativement faible (inférieur à 5 % avant 2008), le taux de

bénéficiaires de prestations de chômage de longue durée était relativement élevé (voir le tableau 3.1 *supra*). Dans le même temps, l'Autorité pour la formation et l'emploi (FÁS) investissait plus de la moitié de ses ressources dans des centres de formation : durant la période où la croissance de l'emploi était forte et le chômage faible, la priorité avait en effet été donnée à la lutte contre la pénurie de qualifications ; en outre, jusqu'à la survenue de la récession, la FÁS était considérée comme un prestataire de services de formation efficace, mais avec le recul, il est apparu que ses services étaient trop axés sur le secteur de la construction. En l'absence d'obligation de participation, les flux de visiteurs ne justifiaient pas qu'un budget élevé soit consacré à la branche FÁS-ES du service.

Le programme *Community Employment Scheme*, dans le cadre duquel ont été créés des emplois à temps partiel de services à la population locale, absorbait également une part importante du budget consacré aux PAMT. Alors que dans d'autres pays de l'OCDE, l'orientation vers un programme de création d'emplois est la plupart du temps contraignante et la participation obligatoire, en Irlande la participation à ce programme – qui prévoit le versement d'une indemnité légèrement supérieure aux prestations passives pour les chômeurs ordinaires, mais nettement supérieure pour les parents isolés et les bénéficiaires de prestations d'invalidité, et permet de travailler pour la population locale – se faisait sur une base volontaire. Le chômage reculant, le nombre de bénéficiaires du programme est passé de 40 000 en 1998 à 20 000 en 2003, ce qui représentait cependant encore plus de 1 % de la population active. La durée de la participation au programme était généralement assez longue bien que l'on ait plafonné à trois ans la durée totale pendant laquelle une personne pouvait bénéficier du programme (sauf pour les bénéficiaires de plus de 55 ans) afin de dissuader les chômeurs de bénéficier plusieurs fois du programme (Pina, 2011). Comme en Finlande (voir *supra*), la relative facilité d'accès aux prestations a vraisemblablement atténué le sentiment de crise nationale associé à une hausse du chômage, mais par la suite le chômage de longue durée est resté élevé même lorsque l'activité économique était dynamique.

Enseignements des évaluations nationales réalisées dans les deux pays

Les résultats de plusieurs évaluations permettent de mieux comprendre comment les interventions du SPE de chaque pays ont été mises en œuvre « sur le terrain » en Irlande et en Suisse et pourquoi elles se sont révélées plus ou moins efficaces.

La Suisse est l'un des rares pays disposant d'évaluations de qualité de la performance de différentes stratégies de placement plutôt que d'évaluations portant sur tel ou tel PAMT en particulier. Egger et Lenz (2006a et 2006b) ont constaté, après correction pour neutraliser les effets de facteurs exogènes, que les performances des agences pour l'emploi locales variaient de +/-10 % en termes de durée moyenne des épisodes de chômage et de +/-20 % (+/-5 points de pourcentage) en termes de pourcentage de demandeurs d'emploi basculant dans le chômage de longue durée (les chiffres correspondent à l'écart entre les agences du décile supérieur et celles du décile inférieur, classées en fonction de ces variables). L'étude a permis de dégager plusieurs grands facteurs de réussite au niveau des agences, notamment un démarrage rapide du processus de réinsertion et un accompagnement intensif par des conseillers compétents ; l'établissement, par tous les conseillers, de contacts avec les employeurs ; le recrutement de personnel motivé et très qualifié, en nombre suffisant par rapport aux effectifs de demandeurs d'emploi.

Frölich et al. (2007) et Behncke et al. (2007) ont utilisé des données individuelles relatives à tous les nouveaux demandeurs d'emploi inscrits en 2003 et les résultats d'une enquête harmonisée auprès de l'ensemble des conseillers et des directeurs d'agence afin de déterminer

si les chômeurs inscrits auprès de certaines agences pour l'emploi et suivis par un conseiller présentant certaines caractéristiques avaient plus ou moins de chances de trouver un emploi. Ils ont constaté l'existence d'une corrélation positive entre le taux d'emploi observé au cours des 24 à 36 mois suivant l'inscription et divers facteurs, notamment :

- L'existence de bonnes relations entre le personnel et les employeurs, caractérisées, en particulier, par une bonne connaissance des besoins des employeurs de la part du personnel et une prudence en ce qui concerne l'orientation directe vers un emploi, une réaction rapide aux offres d'emploi et une bonne présélection des candidats, ainsi qu'une coopération avec des agences de placement privées.
- Une attitude « autoritaire » plutôt que coopérative des conseillers à l'égard des demandeurs d'emploi.
- Le recours à des stratégies qui donnent la priorité au placement dans l'emploi par rapport aux activités de formation.
- La séparation organisationnelle entre l'accompagnement et les sanctions (à savoir que le conseiller envoie des éléments à la caisse d'assurance chômage, chargée de prendre la décision).

Behncke et al. (2010) constatent également que les conseillers non coopératifs – qui considèrent les contrôles et les sanctions ainsi que l'affectation à un emploi ou à un PAMT dans le but de soumettre le demandeur d'emploi à une pression comme des instruments de placement importants – parviennent à obtenir des taux d'emploi supérieurs d'environ 2 points de pourcentage au cours de la période de suivi. Behncke et al. (2008) observent en outre que les chances de réinsertion sont environ 4 points de pourcentage plus élevées lorsque les conseillers et les demandeurs d'emploi présentent des points communs (plus de deux), notamment l'âge, le sexe, la scolarité et la langue maternelle. Lorsque des points communs existent, il est apparemment plus facile de s'entendre sur des objectifs et de motiver le chômeur pour qu'il recherche un emploi. Lechner (2011) souligne que l'évaluation des performances constitue, pour les conseillers, une motivation (non financière) à obtenir de bons résultats, et que les conseillers disposent d'une latitude considérable qui leur permet d'agir de manière autonome au sein de leur organisation, ainsi que de pouvoirs vis-à-vis des chômeurs en matière de suppression des prestations.

Selon Behncke et al. (2010), la hausse de l'emploi n'est pas obtenue au prix d'une moindre stabilité des emplois exercés après l'épisode de chômage. Toutefois, Arni et al. (2012), utilisant des séries chronologiques contenant des informations sur la date à laquelle les demandeurs d'emploi avaient reçu une lettre d'avertissement et sur le point de savoir si cet avertissement a ou non été suivi d'une sanction, constatent que les avertissements et sanctions entraînent certes une hausse des sorties vers l'emploi mais induisent aussi une diminution de la durée du premier emploi. Bien que la rapidité du placement ait un poids considérable en Suisse dans l'évaluation des performances des agences locales, le chômage répété est également pris en compte (avec un coefficient de pondération négatif) (voir la section 5), ce qui donne un certain poids à l'objectif de stabilité dans l'emploi. Les stratégies d'activation ne devraient pas nécessairement avoir pour but de parvenir à un placement dans le premier emploi disponible : dans l'idéal, elle devrait permettre que le demandeur d'emploi soit soumis à une pression constante, bénéficie en permanence d'une aide et ne manque aucune occasion d'accéder à un emploi correspondant relativement bien à son profil.

Si les activités et stratégies des services de placement et conseillers en lien direct avec les chômeurs n'ont pas fait l'objet de bilans de ce type en Irlande, plusieurs évaluations du NEAP, qui prévoit la seule mesure d'activation obligatoire, ont été réalisées durant les années 2000. Il ressort des premières évaluations que le NEAP constitue dans l'ensemble un outil efficace et a permis des radiations supplémentaires de la liste des bénéficiaires d'indemnités de chômage (O'Connell, 2002 ; Indecon, 2005). Les effets observés s'expliquent probablement par le fait qu'en 2000, le dispositif était relativement nouveau et appliqué de manière intensive (les usagers pris en charge au titre du NEAP avaient « en moyenne cinq contacts avec leur conseiller » pour chaque entretien initial), et aboutissait, ou était censé aboutir, plus souvent à une orientation vers un PAMT. Si ce résultat a pu être obtenu, c'est en partie parce que le NEAP visait au départ un groupe relativement restreint (en termes d'âge et de durée de l'épisode de chômage). De surcroît, quelques mesures d'activation ont été introduites entre 1996 et 2000, le ministère des Affaires sociales a introduit une stratégie « d'activation des clients » et les sanctions touchant les prestations sont devenues un peu plus fréquentes.

Au début des années 2000, le groupe visé par le NEAP a été élargi et à partir de fin 2006, le NEAP a été appliqué à l'ensemble des chômeurs inscrits depuis trois mois sur la liste des demandeurs d'emploi. Une évaluation réalisée ensuite (McGuinness et al., 2011), reposant sur le suivi de l'évolution de la situation de personnes qui avaient déposé une demande d'indemnisation fin 2006, a permis de constater que l'orientation et l'entretien prévus dans le cadre du NEAP allaient de pair avec une diminution des chances d'accéder à l'emploi comparativement à un groupe témoin composé de personnes ne bénéficiant pas de cette orientation. Selon les auteurs, cet effet négatif pourrait être dû au fait que les bénéficiaires du NEAP apprennent, à travers ce processus lui-même, qu'ils ont peu de risques de faire l'objet d'un contrôle ou de sanctions à l'avenir. Cette hypothèse semble plausible étant donné qu'en 2006, les usagers savaient souvent qu'ils n'auraient pas à participer une deuxième fois, et que les sanctions imposées pour insuffisance de la recherche d'emploi avaient diminué et étaient inférieures à un tiers de leur niveau de 2001.

Le gouvernement irlandais s'est depuis lors engagé dans un processus de réforme radicale des mécanismes institutionnels en place en matière de gestion des prestations et de services de l'emploi dans le but d'appliquer un nouveau système d'activation sur la base des meilleures pratiques observées à l'échelle internationale (voir encadré 3.6).

5. Institutions, et organisation et fourniture des services de l'emploi

Les interventions durant un épisode de chômage, les conditions d'accès aux prestations ou les dispositions relatives aux sanctions sont relativement faciles à définir au niveau national, mais se révèlent plus difficiles à mettre en œuvre sur le terrain. C'est pourquoi les stratégies d'activation, à savoir les réformes qui ont déjà donné de bons résultats ou semblent prometteuses, accordent une importance particulière aux institutions. Les examens par pays fournissent des informations sur la structure du SPE – dans sa définition large, selon laquelle il englobe toutes les organisations chargées de l'administration des prestations actives, du placement et de l'orientation vers des PAMT –, sur les incitations institutionnelles résultant des mécanismes de financement, sur la gestion interne de chaque organisation et les incitations adressées aux responsables des agences pour l'emploi et aux conseillers en lien direct avec les chômeurs, ainsi que sur les facteurs qui font obstacle à la coopération entre institutions. Les réformes avaient notamment pour finalité de réduire la fragmentation institutionnelle et de rapprocher les

Encadré 3.6. *Pathways to Work* et *Intreo* – la nouvelle stratégie d'activation irlandaise

En 2011, après avoir été réformé, le ministère de la Protection sociale a été chargé de regrouper la gestion des prestations en faveur de la population en âge de travailler et des services de l'emploi au sein d'un système de guichet unique. Cette réforme supposait d'intégrer au ministère quelque 1 700 agents de la FÁS-ES et des services d'action sociale (*Community Welfare Services*) et de mettre au point des systèmes et procédures pour la fourniture des nouveaux services.

En février 2012, le gouvernement a lancé *Pathways to Work*, une vaste stratégie qui propose des mesures pour réformer à la fois le système de prestations et les programmes et services pour les demandeurs d'emploi et les employeurs (gouvernement de l'Irlande, 2012). L'objectif est d'éviter que la hausse du chômage ne s'installe dans la durée, en réformant le système relativement passif mis en lumière par l'examen conduit par l'OCDE. Axée au premier chef sur les chômeurs indemnisés, cette stratégie vise à réinsérer 75 000 chômeurs de longue durée et à faire passer la durée moyenne de chômage de 21 mois actuellement à moins de 12 mois d'ici fin 2015.

Le nouveau service, baptisé *Intreo*, a été officiellement lancé dans quatre agences locales en octobre 2012, l'objectif étant de créer un réseau de 70 agences à l'horizon 2014. Le service fourni repose notamment sur la définition d'un plan de progression individuel et d'un « contrat social », dans le cadre duquel le demandeur d'emploi s'engage à coopérer avec les services de l'emploi du ministère. Les demandeurs d'emploi seront tenus de rechercher un emploi et d'être disponibles pour travailler, mais aussi de participer à des réunions et à des programmes du marché du travail. Depuis avril 2011, le montant des droits peut être réduit de près de 25 % si le chômeur refuse de rechercher un emploi ou de participer à un programme d'activation (Pina, 2011). Ces réformes sont de surcroît engagées alors que le montant des indemnités d'assurance chômage et la durée d'indemnisation ont récemment été réduits.

Lorsqu'ils intègrent le système, les chômeurs sont invités à compléter un questionnaire qui permet d'établir leur profil et de leur attribuer une note correspondant à leur « probabilité de sortie » (*Probability of Exit*, PEX). Ceux qui obtiennent une note élevée (en d'autres termes qui ont une forte probabilité de trouver un emploi) sont invités à rechercher un emploi et bénéficient d'une aide dans ce domaine. Ceux qui obtiennent une note moyenne sont invités à participer à des ateliers collectifs (*Group Advisory Sessions*), dans le cadre desquels ils reçoivent des conseils au sujet des programmes de nature à les aider à améliorer leurs perspectives d'emploi. Ceux qui obtiennent une note faible et ceux qui font encore partie des chômeurs indemnisés après 12 mois bénéficient d'un soutien individuel renforcé de la part d'un conseiller expérimenté et sont susceptibles d'être orientés vers des stages d'initiation à la vie professionnelle et/ou des programmes de formation. Il était prévu que 90 % des agences pour l'emploi locales utilisent ce système de profilage PEX avant fin 2012. L'objectif pour 2012 est que les nouveaux inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi bénéficient, au minimum, d'une réunion collective au terme des trois premiers mois et soient orientés vers le service de placement et/ou une formation après 18 mois au maximum.

Si la nouvelle stratégie reprend certaines composantes des bonnes pratiques internationales, force est de constater que le réseau des services de l'emploi locaux (*Local Employment Services*, LES) n'a pas été intégré à *Intreo* comme le préconisait l'examen réalisé par l'OCDE. De surcroît, les anciens centres de formation de la FÁS constituent désormais un organisme public distinct, SOLAS, si bien que la participation des chômeurs éloignés du marché du travail risque de rester faible dans la mesure où *Intreo* ne reçoit pas de fonds pour acheter directement des formations adaptées à ce public. Il est également à craindre qu'en raison de contraintes budgétaires, *Intreo* ne soit déployé que lentement et que le profilage et les activités collectives soient réservés aux nouveaux chômeurs plutôt qu'aux chômeurs de longue durée. Les premiers résultats sont cependant encourageants : dans les bureaux pilotes, cette stratégie de prise en charge individualisée a permis de faire passer de trois mois à deux semaines environ le délai nécessaire pour rencontrer un conseiller, et le pourcentage de personnes qui participent aux réunions ou activités collectives est passé d'environ 60 % à plus de 95 % (Irish Government News Service, 2012). Tout l'enjeu sera désormais de garder le cap et de garantir le déploiement de ce nouveau dispositif, ainsi que de veiller à ce que le rapprochement entre les chômeurs et les services de l'emploi se traduise en résultats positifs sur le plan de l'emploi.

Source : Sources citées et Sexton, J. (2012), *EEO Review: Long-term Unemployment*, 2012: Ireland, Observatoire européen de l'emploi, www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/Ireland-LTU-July2012.pdf.

organismes chargés de la fourniture de services afin qu'ils coopèrent et cherchent à atteindre des objectifs communs. Elles portaient également sur la gestion des performances dans le secteur public, ainsi que sur l'externalisation des services de placement et de conseil dans le cadre d'une mise en concurrence.

La fin de cette partie recense les principales réformes institutionnelles engagées et les cas dans lesquels de nouveaux services ont été introduits, avant d'évoquer certains aspects généraux liés au contexte institutionnel. La troisième partie est consacrée à un examen plus approfondi de certaines des stratégies utilisées par chacun des pays pour améliorer la coopération et la coordination entre différents organismes et services, y compris entre les autorités centrales et locales. Les quatrième et cinquième parties présentent une analyse de l'évolution qu'a connue la gestion des performances du SPE et des voies par lesquelles les systèmes mis en place en Suisse et en Australie ont concouru à l'amélioration des performances en matière de placement des chômeurs. La dernière partie porte sur l'externalisation des services de l'emploi et sur le quasi-marché dans le cadre duquel ces services sont désormais fournis en Australie et au Royaume-Uni.

Réformes organisationnelles

Les pouvoirs publics peuvent modifier à tout moment les incitations au travail, les caractéristiques des interventions au cours de l'épisode de chômage ou l'éventail de programmes proposés, mais les changements plus vastes ont souvent été couplés à des réformes organisationnelles, dont les principales furent les suivantes :

- Australie : le réseau de l'emploi *Job Network* (externalisation de la fonction de placement dans le cadre d'une mise en concurrence), 1998 ; le modèle dit de participation active (*Active Participation Model*), 2003 ; la stratégie visant à favoriser le passage de l'aide sociale au travail (*Welfare to Work*), 2006 ; le réseau *Job Services Australia* (qui regroupe la gestion des services de l'emploi et du programme *Work for the Dole*), 2009 ; et la réorganisation des services de l'emploi des travailleurs handicapés, qui a été mise en œuvre en plusieurs étapes qui se sont parfois chevauchées, mais plus particulièrement entre 2005 et 2010.
- Finlande : création de 15 centres régionaux pour l'emploi et le développement économique (T&E) gérant 180 agences chargées du chômage, 1997 (ces centres ont par la suite été intégrés aux centres pour le transport, le développement économique, et l'environnement – centres ELY – ; processus de fusion, à l'issue duquel subsistent 74 agences locales indépendantes (agences T&E ou TE), gérant quelque 200 unités de service, 2001-09 ; création des centres intégrés de services de l'emploi (LAFOS), gérés conjointement par les municipalités, le SPE national et KELA, l'institution d'assurance sociale, 2004-07 ; transfert de compétence des comités de l'emploi locaux vers les centres T&E (devenus centres ELY) en matière de décisions relatives aux demandes de prestations de chômage, 2009¹⁹.
- Irlande : réformes du financement et de la gestion, qui ont abouti à une coordination partielle du réseau des services de l'emploi locaux (LES) avec la FÁS-ES, 2002-06 (environ) ; suppression de la FÁS, avec transfert des services de l'emploi au ministère de la Protection sociale et des Services de formation à SOLAS, une nouvelle organisation placée sous l'égide du ministère de l'Éducation et des Compétences (*Department of Education and Skills*), 2011-13.

- Norvège : création du Service norvégien de l'emploi et de la protection sociale (NAV), qui regroupe en partie les services en faveur des bénéficiaires de l'assurance chômage, de l'aide sociale et de prestations de maladie ou d'invalidité, 2006-08.
- Suisse : législation sur l'assurance chômage et création d'un réseau national d'agences pour l'emploi (dont la gestion opérationnelle relève des cantons), 1996 ; renforcement de l'autonomie des cantons (abandon de l'obligation nationale d'effectuer deux entretiens par mois avec les demandeurs d'emploi et de la création par les cantons d'un nombre minimum de places dans des PAMT), 2000 et 2001.
- Royaume-Uni : adoption d'une loi qui crée une nouvelle prestation de chômage (l'allocation pour demandeur d'emploi), 1996 ; création de *Jobcentre Plus* (voir l'encadré 3.7), 2001-06 ; transfert de certains parents isolés vers l'allocation pour demandeur d'emploi et, dans certains cas, des personnes dont la capacité de travail est réduite vers une nouvelle prestation, l'allocation emploi et soutien (ESA), catégorie « activités liées à l'emploi », 2008-14 ; orientation systématique des chômeurs de longue durée vers des prestataires de services de l'emploi privés, de 2009 (*Flexible New Deal*) à 2011 (programme *Work*).

Durant les années 2000, ces réformes touchant l'organisation ont probablement eu un large impact en Australie, en Norvège et au Royaume-Uni. Les réformes structurelles engagées en Finlande ont en outre eu pour effet de centraliser la gestion des agences pour l'emploi locales pour la confier à l'échelon régional, où elle est coordonnée avec des stratégies de développement économique plus larges. La réforme du réseau LES en Irlande et celle des centres LAFOS en Finlande n'ont touché qu'une faible proportion des chômeurs et du personnel des services de l'emploi, tandis qu'au Japon et en Suisse, aucune réforme organisationnelle d'ampleur n'a été engagée. Il n'en reste pas moins que l'organisation institutionnelle héritée du passé, parfois vieille de plusieurs décennies, a continué de structurer la politique nationale dans le domaine du marché du travail.

L'introduction par un organisme du SPE déjà en place de nouveaux types de services ou de nouveaux mécanismes de coordination avec les organismes avec lesquels il a des liens conduit aussi, dans une certaine mesure, à des réformes de l'organisation. On peut citer les exemples suivants :

- En Finlande, l'introduction du programme Sécurité du changement, qui s'adresse aux travailleurs licenciés après au moins trois années de service et leur permet de bénéficier d'une majoration temporaire de leurs indemnités de chômage et de services de l'emploi renforcés.
- En Irlande, la mise en place par la FÁS-ES et les services d'action sociale d'un programme de soutien renforcé (*High Support Process*) à partir de 2003 puis, à partir de 2004, la création de structures locales et régionales de coopération pour la mise en œuvre du NEAP.
- Au Japon, l'introduction en 2003 et 2007 de différents types de plans d'action individuels pour différents publics (environ 300 000 personnes en ont bénéficié chaque année, ce qui représente 4 % du flux des nouvelles inscriptions au chômage) ; la création de 12 centres destinés à promouvoir l'activité des mères (*Mothers' Hello Work*), de 12 banques des ressources humaines et de divers autres centres de services spécialisés, de 2006 à 2009 ; la mise en place par les services d'action sociale et les services de l'emploi, à partir du début des années 2000, d'un programme conjoint pour l'emploi (*Employment Support Programme*) destiné aux bénéficiaires de prestations d'aide sociale, dans le cadre duquel des conseillers sont désignés pour prendre en charge ces bénéficiaires.

Encadré 3.7. **L'intégration institutionnelle au Royaume-Uni – Jobcentre Plus**

Avant 2002, les services de l'emploi et les prestations en faveur de la population d'âge actif (sauf les prestations de chômage) relevaient de deux organismes distincts. En avril 2002, ces deux organismes ont fusionné, donnant naissance à *Jobcentre Plus* (JCP). Ce nouvel organisme permet à quelque 4.5 millions de personnes d'âge actif d'accéder à des prestations en espèces et à des services d'activation en un point unique.

JCP a repris un réseau qui comptait 1 500 agences et employait 90 000 agents. Ce nouveau modèle de fourniture de services prévoyait l'instruction des demandes de prestations par un réseau de centres de « contact » ou de « traitement des prestations » ainsi que le versement direct des prestations sur le compte bancaire des bénéficiaires. Quant aux services de l'emploi et au suivi et à l'application des obligations liées à l'activité, ils ont été confiés à quelque 800 centres pour l'emploi de première ligne (*Jobcentres*) intégrés. En 2008, lorsque la réorganisation a été achevée, les effectifs avaient été ramenés à 69 000 équivalents temps plein.

L'objectif était de créer un service en relation directe avec le public accordant la priorité à l'emploi. Les nouvelles demandes de prestations sont transmises par Internet ou par téléphone, et des téléphones sont gratuitement mis à disposition des usagers dans les centres pour l'emploi. La quasi-totalité des demandeurs sont tenus d'avoir un entretien axé sur l'emploi avec un conseiller personnel, généralement dans un délai de trois ou quatre jours ouvrés. Le conseiller est chargé d'évaluer leur employabilité, de repérer les handicaps susceptibles de les empêcher d'accéder à l'emploi et de leur fournir une aide en matière d'emploi. Il peut confronter le profil du demandeur avec les offres d'emploi et proposer sa candidature. Les bénéficiaires doivent ensuite respecter les obligations d'activité correspondant à la prestation qu'ils perçoivent, étant entendu que les bénéficiaires de prestations de chômage sont tenus de respecter l'ensemble des conditions.

Le coût direct de la modernisation de JCP s'est établi à 1.9 milliard GBP, ce qui est inférieur d'environ 300 millions GBP au budget initialement prévu. Cette réforme a fait l'objet d'une évaluation d'impact complète, réalisée sur la base du suivi des résultats à mesure du déploiement du modèle dans les différentes régions du pays et d'une modélisation macroéconomique. Il en est ressorti que la réorganisation avait contribué à réduire le nombre de personnes bénéficiant des principales prestations en faveur de la population active et d'augmenter l'offre effective de main-d'œuvre. La contribution nette de la réforme au PIB a été estimée à l'aide de diverses méthodes et quelle que soit la méthode utilisée, il est apparu que la modernisation du JCP avait fait plus que s'autofinancer, l'une des évaluations faisant état d'une hausse nette du PIB de 0.1 %, ce qui représente 5.5 milliards GBP en termes cumulés à l'horizon 2015.

En 2011, JCP a perdu son statut d'organisme exécutif. Il n'y a plus de statistiques regroupant les effectifs des centres régionaux et des services nationaux ainsi que des 31 centres de contact et 79 centres de traitement des prestations ; cependant, durant la récession, la priorité a été accordée aux services en contact direct avec le public, et en 2011/12, les agences pour l'emploi locales employaient près de 37 000 agents, soit une hausse de plus de 50 % par rapport aux effectifs enregistrés début 2008.

Source : Coleman, N., E. Kennedy et H. Carpenter (2005), « Jobcentre Plus Service Delivery Wave Two: Findings from Quantitative Research », *Department of Work and Pensions Research Report*, n° 284 ; Work and Pensions Committee (2006), « The Efficiency Savings Programme in Jobcentre Plus », vol. 1, Second Report of Session 2005-06, House of Commons, www.publications.parliament.uk/pa/cm200506/cmselect/cmworpen/834/834i.pdf ; NAO – National Audit Office (2013), *Department of Work and Pensions: Responding to Change in Jobcentres*, www.nao.org.uk/publications/1213/jobcentres.aspx ; Riley, R., H. Bewley, S. Kirby, A. Rincon-Aznar et A. George (2011), « The Introduction of Jobcentre Plus: An Evaluation of Labour Market Impacts », *DWP Research Report*, n° 781, National Institute of Economic and Social Research for the Department for Work and Pensions, London ; et Daily Hansard Written Answers, 26 novembre 2008 et 28 janvier 2009.

Des exemples de nouveaux mécanismes de coordination sont également présentés dans la partie qui suit, consacrée à l'amélioration de la coordination et de la coopération entre institutions et services. Quoique souvent ambitieuses, ces réformes relativement spécifiques n'ont probablement pas eu un impact aussi visible sur les principaux agrégats du marché du travail que celui qui peut être obtenu à travers des réformes plus larges.

Le contexte institutionnel général

Dans chacun des pays étudiés, les ministères chargés du travail ont joué un rôle central dans la mise en place des politiques d'activation. Toutefois, le partage des compétences en matière de prestations et de services étant complexe, d'autres ministères, comme ceux en charge de l'éducation et de la formation, de l'assurance sociale, des affaires sociales et des services de santé, ont également joué un rôle important. En outre, la répartition des compétences entre différents niveaux d'administration a parfois ajouté à la complexité de la situation.

Le financement des prestations d'aide sociale, la définition du niveau des prestations et des conditions d'ouverture des droits incombent entièrement aux autorités locales en Norvège et aux autorités locales et régionales en Suisse. En Finlande et au Japon, le montant des prestations d'aide sociale est fixé au niveau national. En Finlande, les autorités locales sont chargées de l'essentiel du financement et de la gestion des prestations d'aide sociale, mais il est rare que celles-ci constituent la principale garantie de ressources d'un chômeur parce que les chômeurs jugés aptes au travail sont généralement tenus de s'inscrire auprès du SPE et ouvrent droit à la prestation d'assistance chômage nationale (l'allocation du marché du travail). Au Japon, l'aide sociale est financée et gérée conjointement par les autorités locales et nationales, mais n'occupe qu'une place limitée dans l'indemnisation du chômage. En Australie, en Irlande et au Royaume-Uni, les autorités régionales et locales ne sont pas compétentes en matière d'assistance chômage ou d'autres allocations de garantie de revenu. Toutefois, les autorités régionales australiennes et, depuis la fin des années 90, sur leur territoire de compétence au sein du Royaume-Uni, les autorités galloises et écossaises, sont les principales autorités chargées des domaines de l'apprentissage, de l'acquisition de compétences et de la formation.

En plus d'être partagées entre l'échelon local et régional, les compétences en matière de fourniture de prestations et de services de l'emploi à la population d'âge actif sont également réparties dans des proportions diverses entre des organismes de placement, d'assurance sociale et de formation jouissant d'une quasi-autonomie. En outre, les organisations syndicales et patronales et des associations locales ou des organisations représentant différents intérêts exercent également une influence et un pouvoir à des degrés divers.

La complexité de l'organisation institutionnelle et de la fourniture de services peut aboutir à une divergence des objectifs et des intérêts et à une incohérence des incitations (Immervoll, 2009). Lorsque les systèmes reposent sur plusieurs piliers et plusieurs niveaux, la tentation peut être forte de faire assumer les coûts à d'autres niveaux et de résister au changement. Ainsi, lorsqu'elles reçoivent des fonds de l'État, les caisses d'assurance sociale peuvent être tentées d'accroître plutôt que de réduire les effectifs de bénéficiaires et essayer de faire obstacle à toute réforme. Dans plusieurs pays nordiques, dont la Finlande, beaucoup de caisses d'assurance chômage indépendantes ont des liens avec certaines organisations syndicales, si bien que l'affiliation à une caisse favorise indirectement l'adhésion au syndicat (Clasen et Viebrock, 2008). Quant au SPE national,

n'est pas exclu qu'il accorde la priorité aux bénéficiaires d'indemnités d'assurance chômage, tente d'orienter les bénéficiaires difficiles à placer vers d'autres régimes de prestations et se mobilise peu pour aider les bénéficiaires d'aide sociale, dont la réinsertion est difficile. Les municipalités qui financent les dépenses d'aide sociale peuvent elles aussi chercher à orienter les bénéficiaires vers d'autres prestations, financées par les régimes d'assurance ou la fiscalité générale. De surcroît, il peut aussi arriver, comme c'est le cas en Irlande et en Finlande, que les municipalités et les associations locales finissent par dépendre de subventions versées par le gouvernement central pour financer de vastes programmes d'emplois temporaires de longue durée fournissant des services locaux et accordent moins d'importance à l'objectif d'amélioration de l'employabilité des bénéficiaires sur le marché du travail ordinaire.

Une mauvaise coordination des incitations est de nature à limiter l'impact des mesures visant les demandeurs d'emploi, voire à accroître la dépendance à l'égard des prestations. C'est probablement ce qui s'est produit dans plusieurs des pays étudiés, où des mesures d'activation des chômeurs contraignantes ont conduit à un transfert des bénéficiaires d'indemnités de chômage vers les prestations d'invalidité, qui sont soumises à de moindres exigences liées à l'emploi et sont caractérisées par de faibles taux de retour à l'emploi.

Améliorer la coordination et la coopération entre les institutions et services

L'étude de l'OCDE sur l'emploi (OCDE, 1994) recommandait de regrouper les trois grandes fonctions du SPE au sens large : le placement dans l'emploi, l'administration des prestations et l'orientation vers des mesures actives. En principe, le regroupement de ces fonctions contribue à garantir que la réalisation de l'objectif de la fonction de placement, qui consiste à permettre un retour rapide à l'emploi, est facilitée par des sanctions touchant les prestations en cas de manque de coopération, que la réalisation de l'objectif de l'administration des prestations, qui consiste à veiller au respect des conditions d'ouverture des droits, est favorisée par un contrôle de la recherche d'emploi et par l'orientation vers des postes vacants et des PAMT par le service de placement ; et enfin que les services de formation et les projets de création d'emplois acceptent d'accueillir des chômeurs éloignés du marché du travail, peu motivés ou exposés pour quelque autre raison à un risque de chômage de longue durée, ce qui n'est pas toujours le cas lorsque ces services sont des organismes autonomes et peuvent sélectionner les bénéficiaires.

Plusieurs pays ont réformé la fourniture de services de manière à faciliter l'accès aux services et à améliorer leur coordination à travers un système de « guichet unique » ou de « point d'accès unique » regroupant les services de l'emploi, les services liés aux prestations et autres services sociaux. Commodes pour les usagers, ces points d'accès uniques permettent également de réduire les doublons au niveau des procédures d'accès aux droits et de faciliter les échanges d'informations, de cibler les interventions en fonction des besoins individuels et du contexte local, ainsi que de coordonner la fourniture des services. Toutefois, faire cohabiter, localement, des organismes différents derrière un même guichet ne signifie pas qu'il y ait intégration au niveau de la gestion. À l'inverse, il est fréquent que le SPE dispose d'un réseau régional composé de grands organismes chargés de la gestion des prestations et d'un réseau plus dense formé d'agences pour l'emploi de plus petite taille. C'est par exemple le cas en Grande-Bretagne depuis la mise en place de *Jobcentre Plus* (voir l'encadré 3.7).

Il est plus facile de parvenir à une intégration complète des services dans un pays unitaire et très centralisé, comme le Royaume-Uni. Dans la plupart des autres pays, le choix de l'intégration n'est pas envisageable d'un point de vue constitutionnel ou n'est pas privilégié d'un point de vue politique. C'est pourquoi les responsables de l'action publique ont mis au point diverses stratégies pour obliger ou inciter différents organismes et niveaux d'administration à coordonner leur action, voire à fournir leurs services dans un même lieu.

Au Japon, en Suisse, en Australie et (jusqu'à une période récente) en Irlande, les réformes mises en œuvre pour renforcer la coopération entre institutions n'ont concerné que des groupes spécifiques de chômeurs. Toutes ces réformes ont en commun d'avoir cherché à renforcer la coopération entre le SPE, les organismes qui gèrent les prestations et autres institutions offrant des services aux chômeurs les plus éloignés du marché du travail et/ou dans les régions les plus défavorisées :

- Au Japon, une loi de 2000 a permis aux autorités locales de mettre en œuvre d'autres mesures pour l'emploi et de proposer des services classiques de mise en relation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Depuis, les préfectures et les municipalités sont des acteurs majeurs, gérant des « cafés pour l'emploi » (petites structures offrant des services aux jeunes chômeurs), des centres pour l'emploi et la préparation à l'emploi destinés aux mères isolées et des projets de création d'emplois²⁰. Depuis le milieu des années 2000, les centres *Mother's Hello Work*, institués dans le cadre du programme pour l'emploi *Employment Support Programme*, géré conjointement par les services de l'emploi et les services d'action sociale, ont recruté quelque 300 « navigateurs ». Ces derniers dispensent des conseils aux bénéficiaires de l'allocation d'assistance publique ou d'éducation des enfants ou les orientent et définissent avec eux des plans d'action. La coordination s'effectue à une échelle relativement petite, mais deviendra peut-être plus importante si le nombre de chômeurs ouvrant droit à des prestations d'aide sociale augmente.
- En Suisse, des modèles de coopération entre agences pour l'emploi locales, services d'aide sociale et assurance invalidité ont été mis en place dans la plupart des cantons à partir du début des années 2000. Dans le cadre du projet intitulé « bilan médical, appréciation du potentiel professionnel par rapport au marché du travail et gestion par cas » (MAMAC), les organismes publics de 16 cantons se sont engagés à coopérer, en particulier pour aider les personnes qui cumulent des handicaps dans le domaine de l'emploi. L'objectif était de mieux coordonner indemnisation, placement et activités de réinsertion et de disposer d'une panoplie plus large de mesures susceptibles d'être proposées par un référent unique. Une évaluation montre que le projet MAMAC a permis d'intensifier la coopération entre organismes publics, a accru la satisfaction des usagers et favorisé une activation plus précoce des chômeurs (même s'il reste des progrès à accomplir), mais qu'il n'a pas eu d'effets positifs sur les taux d'emploi et que la procédure est trop complexe pour être applicable à un groupe plus grand (Egger, Dreher and Partner AG, 2010). Ce projet s'est achevé en 2010, mais depuis 2011, une forme de coopération institutionnelle plus simple est appliquée dans tous les cantons (AOST, 2011).
- En Australie, en 2010, Centrelink, l'organisme national de traitement des prestations, a lancé le projet *Local Connections to Work* (LCTW) dans cinq régions défavorisées. Dans ce cadre, des organismes participants, dénommés partenaires locaux (*Community Partners*), sont installés dans les locaux de Centrelink et proposent leurs services sur rendez-vous aux usagers les plus en difficulté. Parmi ces organismes figurent des prestataires de

services dans les domaines de l'emploi²¹, du logement, de la formation et de l'action sociale. Ils ne bénéficient pas d'un financement supplémentaire, mais leur présence dans les locaux de Centrelink leur offre la possibilité d'entrer plus facilement en contact avec des usagers potentiels et de renforcer leurs liens avec d'autres organismes locaux. Les usagers bénéficiant de ce dispositif ont eu, en moyenne, deux ou trois entretiens coordonnés, et les expériences pilotes ont été jugées concluantes. À partir de 2012, le dispositif a été étendu pour couvrir au total 24 régions défavorisées et 44 nouveaux sites ont testé la conduite d'entretiens dans le cadre d'une « approche coordonnée » auprès de personnes défavorisées à l'extérieur des sites du LCTW.

- En Irlande, des partenariats régionaux ont considérablement accru la diversité des organismes qui participent à la fourniture de services de l'emploi²². Le plus important de ces organismes est le réseau LES, créé au milieu des années 90. Les services fournis par le réseau LES sont destinés aux chômeurs de longue durée et à d'autres groupes défavorisés. Le personnel du réseau exerce dans 25 régions, dans de très nombreux « points de contact » locaux. Ces services fonctionnent comme des guichets uniques : ils fournissent des informations sur les activités de formation et autres activités liées à l'emploi et orientent vers ces activités et proposent un service d'accompagnement dans l'emploi plus complet. Les LES étaient financés par le partenariat régional et ce dernier recevait des fonds de la FÁS-ES sur la base de contrats contenant des objectifs de résultats quantitatifs pour le LES, mais dans le contexte de cette organisation complexe, les LES sont restés relativement indépendants.

Ces expériences nationales illustrent différentes stratégies employées par les responsables de l'action publique pour renforcer la cohérence de la fourniture de services et programmes dans le domaine de l'emploi à l'échelon local. Toutefois, en Suisse et en Australie, les initiatives précitées sont de faible envergure. En Irlande, le réseau LES est devenu un volet important du SPE mais reste peu coordonné avec les principaux services de placement et ne joue pas de rôle direct dans le contrôle du respect des conditions d'accès aux prestations de chômage, telles que la recherche d'emploi et l'utilisation, par les chômeurs, des programmes et autres services vers lesquels ils sont orientés.

Coopération et coordination institutionnelles en Norvège et en Finlande

La création de guichets uniques regroupant dans un même lieu des services d'indemnisation et des services de l'emploi constitue l'une des principales caractéristiques des réformes récemment engagées en Norvège et en Finlande. En Norvège, le SPE et l'institution d'assurance sociale ont été regroupés et partagent des locaux avec les services municipaux. En Finlande, le financement des prestations a été réformé et des structures accueillant à la fois le SPE et les services municipaux destinés aux chômeurs de longue durée qui perçoivent l'allocation du marché du travail ont été créées.

En Norvège, entre 2006 et 2009, le SPE et l'Administration de l'assurance nationale ont fusionné et ont été regroupés dans les mêmes locaux que les services sociaux municipaux, qui sont restés juridiquement distincts. Ce processus a donné naissance au NAV, le Service norvégien de l'emploi et de la protection sociale. Le principal objectif de la réforme était qu'un lieu unique puisse traiter l'ensemble des besoins d'un usager et que ce lieu soit perçu par les usagers comme une seule et même entité.

La réorganisation a concerné quelque 14 000 agents dépendant de l'État et 4 000 agents municipaux. Lorsqu'elle a été achevée, les agences recevant le public employaient 6 000 à 7 000 agents. En 2008, des services ont été fournis à 150 000 bénéficiaires de prestations de chômage, d'aide sociale ou de réadaptation professionnelle en moyenne, ainsi qu'à 100 000 demandeurs d'emploi non indemnisés (par exemple des personnes inscrites pour changer d'emploi). Environ 600 000 entrées annuelles ont été dénombrées pour ces trois types de prestations. En termes de stocks comme de flux, les effectifs par rapport au nombre d'utilisateurs semblent corrects comparativement à ce qui est observé dans d'autres pays.

Les agences locales du NAV ont été créées sur la base d'accords entre les services nationaux ou régionaux du NAV et les municipalités. Ces accords définissent les caractéristiques et le fonctionnement de l'agence, ainsi que les relations entre les deux organisations. Ils peuvent également prévoir la fourniture d'autres services sociaux municipaux en plus du traitement des allocations d'aide sociale en espèces. De ce fait, les accords et les services fournis varient d'une agence locale à l'autre. Les agences locales du NAV sont pilotées par deux « propriétaires » différents (les municipalités et l'État), si bien qu'il n'y a ni système hiérarchique commun ni grille de rémunération unique pour le personnel et qu'à la date de l'examen de 2009, les systèmes informatiques n'avaient pas été intégrés en une base de données des usagers unique. De ce fait, il a été difficile d'édifier une culture de service commune et des contradictions ont été signalées entre les conceptions des conseillers du NAV et celles des travailleurs sociaux.

Les agences du NAV comportent en principe deux services : un service d'accueil et un service de suivi. Le premier propose aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux employeurs qui ont des postes à proposer des services en libre-service et un accompagnement limité. Le second assure le suivi des chômeurs, des personnes en congé de maladie de longue durée ou souffrant d'un handicap, ainsi que des bénéficiaires de prestations de réadaptation professionnelle. D'après les premières évaluations, le processus de fusion a intensifié la coopération entre les anciens organismes, sans toutefois gommer toutes les différences entre agences en ce qui concerne la définition de la stratégie intégrée de service. Dans certaines agences, les conseillers pouvaient avoir à traiter tout l'éventail des profils d'utilisateurs et des problèmes. Le regroupement de la fourniture de services au sein d'une même entité n'a pas automatiquement permis une amélioration de la coordination des procédures et des objectifs institutionnels. Des évaluations plus récentes soulignent que l'évaluation de l'employabilité, qui joue un rôle central dans la gestion de la nouvelle allocation dite d'évaluation de la capacité de travail, varie fortement d'une agence à l'autre (Proba samfunnsanalyse, 2012).

En Finlande, à partir de 2004, la plupart des agences pour l'emploi ont créé un espace (baptisé le centre de recherche d'emploi) proposant des équipements en libre-service et des services électroniques pour les demandeurs d'emploi directement employables, y compris ceux exerçant déjà une activité. En outre, durant les années 2000, divers types de plans d'action individuels ont été introduits. Le premier, instauré dans les années 90, tentait d'imposer un contrôle systématique de la recherche d'emploi. Il s'est soldé par un échec et il n'est pas certain que les plans plus récents aient eu un impact important sur les caractéristiques des interventions durant un épisode de chômage.

Les services en faveur des chômeurs de longue durée bénéficiaires de l'allocation du marché du travail ont cependant sensiblement évolué. Après une période d'expérimentation, 39 centres intégrés offrant des services pour l'emploi (LAFOS) destinés à cette catégorie de

bénéficiaires ont été créés entre 2004 et 2007. Ces centres reposent sur des contrats de coopération relativement informels entre les différents partenaires, et relèvent d'une direction désignée conjointement par ces derniers. Ces contrats portent sur les aspects suivants (EJML, 2011) :

- Public visé et modèle opérationnel.
- Modalités de direction et contrôle du fonctionnement.
- Personnel à affecter aux services.
- Budget et contrôle des dépenses.
- Services à externaliser ou à acheter à des prestataires extérieurs.

Il existe différents modèles organisationnels, la direction étant assurée soit par l'agence pour l'emploi soit par une municipalité voire, parfois, par l'une et l'autre dans le cadre d'une direction tournante. L'essentiel du personnel des centres LAFOS est composé de conseillers issus des agences pour l'emploi et de travailleurs sociaux municipaux, tandis qu'un petit nombre d'agents seulement ont été mis à disposition par KELA, l'institution d'assurance sociale. À ces agents s'ajoutent des professionnels de santé, par exemple des médecins, des infirmiers et des psychologues, qui peuvent être sur site ou faire partie d'équipes pluridisciplinaires. La taille des centres LAFOS est variable et les plus grands d'entre eux offrent un large éventail de services. La durée de la prise en charge peut être comprise entre deux ou trois ans. Au-delà, les usagers qui n'ont pas d'autre solution se tournent de nouveau vers le SPE ou la municipalité. En 2010, sur 9 149 personnes qui étaient allées au terme de la prise en charge, 10 % environ avaient un emploi ordinaire et près de 12 % participaient à un PAMT (EJML, 2011).

La création des centres LAFOS a été coordonnée avec une réforme de 2006 qui a contraint les municipalités à participer, pour les usagers potentiels des centres LAFOS, au financement de l'allocation du marché du travail, tout en leur octroyant un financement pour l'organisation de mesures actives destinées à ces usagers (voir encadré 3.8). Les Pays-Bas ont engagé une réforme similaire mais plus radicale en 2004²³. Parce qu'elles permettent une cohérence entre les compétences en matière de financement et les compétences en matière de gestion, ces réformes améliorent les incitations institutionnelles. Néanmoins, les 23 500 personnes prises en charge par les centres LAFOS en 2007 ne représentaient qu'environ la moitié du nombre de bénéficiaires de l'allocation du marché du travail ouvrant droit au financement conjoint. Les bénéficiaires ne disposent pas toujours d'un centre LAFOS géographiquement accessible (ces centres n'ont été implantés que dans les régions à forte densité de population, bien qu'un même centre desserve souvent plusieurs communes) et les agences pour l'emploi ou les municipalités orientent les personnes d'après une évaluation des besoins.

En Finlande, il est possible que les effets conjugués de la réforme du financement et de l'instauration des centres LAFOS expliquent en partie le reflux du chômage observé par la suite : le nombre de bénéficiaires de l'allocation du marché du travail, en particulier, a connu une forte baisse entre 2004 et 2008, et, malgré une hausse due à la récession, reste nettement plus faible qu'il ne l'était en 2004.

Gestion des performances du SPE

Tous les pays étudiés utilisent des indicateurs de performance quantitatifs principalement fondés sur les tâches administratives du SPE. Dans la majorité des cas, le ministère compétent fixe des objectifs chiffrés pour certains de ces indicateurs, lesquels

Encadré 3.8. La réforme du financement des prestations mise en œuvre par la Finlande

En 2006, la Finlande a réformé les règles de répartition du financement entre les autorités centrales et locales afin que les municipalités aient davantage intérêt à mettre en place des mesures d'activation. Désormais, les municipalités doivent financer 50 % du coût de l'allocation du marché du travail après 500 jours d'indemnisation (100 semaines) ou 180 jours si des indemnités d'assurance chômage ont été versées pendant 500 jours avant l'ouverture des droits à l'allocation du marché du travail. En 2007, l'État finançait encore plus de 75 % du coût total de l'allocation du marché du travail, le financement conjoint ne concernant que 50 000 bénéficiaires de cette allocation (environ 50 % des bénéficiaires de l'allocation et 25 % de l'ensemble des chômeurs indemnisés).

Les municipalités n'ont pas à prendre en charge les coûts si les bénéficiaires participent à une action de réadaptation, considérée comme une mesure active, et, en 2007, elles percevaient 10.09 EUR par jour et par participant si elles mettaient en place ce type d'action. Cette réforme s'est traduite par une augmentation du nombre de places dans ce type de programmes.

Bien que ces règles de financement aient imposé de nouveaux coûts aux municipalités, ces dernières sont gagnantes si elles ramènent le nombre de bénéficiaires en deçà de son niveau de 2003. De surcroît, le coût des allocations d'aide sociale accordées aux bénéficiaires de l'allocation du marché du travail, auparavant supporté par les municipalités, a été partagé entre ces dernières et l'État. Dans le cas où le résultat net reste néanmoins négatif, les municipalités perçoivent une indemnité spéciale parce qu'il était convenu dès le départ qu'elles ne devaient pas être financièrement pénalisées par la réforme.

Source : Duell, N., D. Grubb et S. Singh (2009), « Activation Policies in Finland », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 98, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/220568650308>.

sont souvent nominalement reliés aux budgets et aux dotations des programmes. Parmi les indicateurs administratifs figurent généralement à la fois les résultats immédiats des activités du SPE ou d'un programme, par exemple le nombre de plans d'action établis ou de formations suivies, et des données administratives sur les objectifs, par exemple le nombre d'offres d'emploi pourvues, le nombre de bénéficiaires « sortis du système de prestations » et les taux de placement par catégorie d'usagers.

Les autorités centrales font appel à des indicateurs de performance pour que le SPE et les autres organismes compétents rendent compte de l'utilisation qu'ils font des ressources qui leur sont allouées. La transparence constitue un enjeu important lorsqu'il y a fragmentation des compétences, le financement des prestations et des mesures actives et la gestion des services de l'emploi relevant d'autorités différentes, mais les grands organismes intégrés ont également besoin d'indicateurs pour pouvoir contrôler la manière dont les tâches sont exécutées par les niveaux inférieurs. Faire en sorte que les objectifs chiffrés et les indicateurs soient bien conçus et ne créent pas d'incitations contraires à celles recherchées n'est pas une entreprise aisée. Il faut, pour la mener à bien, investir une part non négligeable des ressources de l'organisation dans des systèmes d'information pour la gestion et de communication de données, même si les moyens informatiques modernes facilitent le recueil et le traitement des données et sont moins coûteux et moins lourds sur le plan administratif que les méthodes traditionnelles, très réglementées, d'administration publique (Mosley, 2011). Lorsqu'ils sont optimaux, ces systèmes établissent un lien entre les indicateurs de performance de manière à mettre en évidence

la relation entre les moyens investis et les résultats obtenus, permettant ainsi aux responsables de l'action publique et aux responsables des services d'avoir une idée plus précise des performances relatives des différentes parties de l'organisation et des stratégies qui semblent fructueuses (Nunn, 2011).

Tous les pays étudiés sauf l'Irlande ont défini des objectifs chiffrés pour certains des indicateurs de résultats du SPE au niveau national, mais ne l'ont fait qu'en fonction de critères ad hoc, reconnaissant que les résultats peuvent aussi être influencés par des facteurs imprévisibles comme le cycle économique. En Finlande, au Japon, en Norvège et au Royaume-Uni, ces objectifs chiffrés nationaux ont également servi à la définition d'objectifs pour les agences régionales et locales du SPE. En Finlande et au Japon, ces agences ont pu négocier des objectifs chiffrés tenant compte du contexte régional/local. En Norvège, la définition d'objectifs selon une approche descendante n'a porté que sur le budget alloué par les autorités centrales au NAV (assurance chômage et invalidité) parce que les municipalités sont libres de fixer les objectifs pour les services sociaux. Il est également possible que les agences locales ventilent les objectifs en matière de placement entre leurs conseillers, mais les examens n'ont pas permis de recueillir d'informations permettant de déterminer dans quelle mesure cette pratique est utilisée.

Les systèmes de gestion par objectifs sont souvent relativement complexes en ce sens qu'ils définissent plusieurs indicateurs de résultats. Cependant, ils ne permettent souvent pas d'évaluer très précisément les performances des agences locales du fait que les variables de résultats et de contrôle ne sont pas mesurées assez précisément au niveau des agences locales, que les indicateurs de référence sont calculés de manière assez approximative et qu'il arrive que des objectifs spécifiques soient fixés dans le cadre de négociations ad hoc avec chaque agence locale²⁴. La comparaison des résultats avec les indicateurs de référence ne permettant qu'une évaluation d'impact approximative et les objectifs chiffrés résultant d'une négociation, il n'est pas envisageable d'utiliser ces indicateurs pour sanctionner de mauvaises performances. Les autorités les emploient essentiellement pour analyser des performances visiblement insuffisantes et peut-être comme une information à prendre en compte dans l'évaluation du personnel, mais ne s'en servent pas pour établir et publier des classements en fonction des performances.

Au contraire, l'Australie et la Suisse tiennent compte d'un nombre relativement élevé de caractéristiques des chômeurs dans leur système d'évaluation du SPE et les utilisent, de même que des informations sur le marché de l'emploi local recueillies à l'aide d'enquêtes, pour évaluer les performances sur une base ajustée par régression. Ces deux pays publient des classements des agences locales établis en fonction de leurs performances récentes. À la différence de la méthode de « gestion par objectifs », cette approche ne permet pas d'obtenir d'objectifs chiffrés nationaux ou locaux pour l'année suivante (puisque les informations utilisées pour estimer les indicateurs de référence ne sont pas connues à l'avance) – même si les agences locales ont une idée générale des performances à enregistrer pour obtenir une bonne place dans le classement.

En Suisse, à la suite de l'instauration, en 1996, d'un financement fédéral pour la fourniture des services du SPE par les cantons, des travaux de recherche approfondis ont été conduits pour comparer l'efficacité des différentes agences locales. En 2000, un système de notation des performances de ces agences, reposant sur les résultats en termes de sorties du dispositif de prestations, a été mis en place, et il était prévu d'établir un lien entre le financement alloué au SPE de chaque canton et les performances mesurées.

Critiqué par les cantons, ce projet a été abandonné mais l'évaluation des performances s'est poursuivie. Quatre indicateurs primaires, auxquels différents coefficients de pondération sont attribués, font l'objet d'un suivi régulier :

- *Rapidité de la réinsertion du chômeur sur le marché du travail*, mesurée par la durée moyenne d'indemnisation par chômeur (pondération : 50 %).
- *Prévention du chômage de longue durée*, mesurée par la proportion de chômeurs qui étaient déjà bénéficiaires de prestations de chômage 13 mois auparavant (pondération : 20 %).
- *Prévention de l'épuisement des droits*, mesurée par la part de chômeurs n'ouvrant plus droit aux prestations de chômage fédérales par rapport au nombre total de chômeurs (pondération : 20 %).
- *Prévention de la réinscription pour percevoir des prestations*, mesurée par la proportion de chômeurs qui, dans un délai de quatre mois après avoir été radiés, se réinscrivent pour solliciter des prestations de chômage (pondération : 10 %).

Le système de paiement des prestations permet d'obtenir les données nécessaires au calcul de ces indicateurs et les résultats bruts sont corrigés à l'aide de diverses variables introduites dans un modèle économétrique. Si le système suisse n'applique plus de sanctions financières en cas de mauvaises performances, il transmet aux cantons les informations sur leurs performances afin qu'ils les utilisent pour gérer leurs agences. Il exerce également une influence à travers la désignation des « bons et des mauvais élèves » et la pression des pairs. Si les cantons affichent de mauvaises performances de manière répétée, le ministère peut les soumettre à une évaluation approfondie afin que leurs performances s'améliorent. Un système similaire a été introduit pour mettre en évidence les différences entre les agences cantonales chargées de l'invalidité et améliorer leurs performances. L'instance de surveillance nationale a renforcé la concurrence entre cantons à travers l'adoption d'un système de suivi et de communication d'informations plus performant, prévoyant une communication d'informations chaque année plutôt que tous les trois ans. Ce processus est complété par une évaluation et la conclusion, avec chaque agence cantonale, d'accords définissant des objectifs chiffrés liés à l'emploi comparables à ceux utilisés pour le SPE.

En Australie, un système de notation par étoiles, *Star Ratings*, est utilisé pour comparer les performances en termes d'accès à l'emploi sur plus de 2 200 sites. Un grand nombre de ces sites sont de taille restreinte, avec peu de personnel, parfois même à temps partiel. Les résultats ont été publiés pour la première fois en 1999. La méthode employée a été affinée grâce à des travaux de recherche et d'évaluation et aux ajustements effectués pour tenir compte des changements apportés aux contrats de service qui se sont succédé. La notation repose essentiellement sur les résultats en termes de placement et de maintien dans l'emploi pendant 13 et 26 semaines, variables qui servent de base à la rémunération liée aux résultats, alors qu'une pondération plus faible est accordée à la rapidité de sortie du dispositif de prestations pour les chômeurs proches de l'emploi et au délai de placement dans l'emploi pendant 13 semaines pour les chômeurs éloignés de l'emploi. Les résidus de régression obtenus pour chaque site JSA correspondent à l'écart positif ou négatif par rapport à la performance moyenne. On exécute des régressions séparées en utilisant différents indicateurs de performance comme variable dépendante, puis on calcule la moyenne des résultats. Cinq étoiles sont attribuées aux sites dont les performances sont supérieures d'au moins 40 % à la moyenne, et une étoile est attribuée à ceux dont les performances sont inférieures d'au moins 50 % à la moyenne. En d'autres termes, un

prestataire qui obtient cinq étoiles a réalisé environ trois fois plus de placements et obtenu trois fois plus de résultats sur le plan de l'emploi qu'un prestataire qui obtient une étoile, en tenant compte des différences de profil des usagers et de la situation du marché du travail local. Les prestataires reçoivent chaque semaine des informations sur les performances brutes des sites qu'ils gèrent, tandis que la notation par étoile est calculée et publiée tous les trois mois.

Ce système de notation joue un rôle important dans l'attribution des contrats triennaux par le ministère. En 2000, lors du lancement du deuxième contrat de services, les prestataires retenus affichaient des performances en matière de placement supérieures de près de 25 % aux performances moyennes des prestataires qui avaient remporté le premier contrat. Il est arrivé à plusieurs reprises que le ministère renouvelle automatiquement le contrat (pour le secteur de services de l'emploi concerné) de prestataires affichant un résultat égal ou supérieur à la moyenne – en moyenne pour l'ensemble des sites qu'ils gèrent au niveau de l'un des 116 secteurs de services de l'emploi que compte l'Australie. Selon toute vraisemblance, ce système de notation permet de réaliser, au niveau des sites gérés par de grands organismes prestataires – soit au moins 100 sites –, une évaluation des bonnes et mauvaises performances plus précise, moins coûteuse et plus officielle que celle que pourrait réaliser la direction du prestataire. La précision de l'évaluation permet au ministère et aux grands prestataires d'avoir des informations sur les performances qu'ils n'obtiendraient pas si l'évaluation n'était effectuée qu'au niveau du prestataire. Les prestataires sont ainsi incités à remédier rapidement à une insuffisance des performances des sites dont ils sont responsables²⁵ et le personnel du ministère chargé de la gestion des contrats peut également intervenir si nécessaire²⁶.

Les systèmes suisse et australien d'évaluation des performances présentent cependant des limites en termes de champ couvert et d'exactitude. Le système suisse mesure les résultats sur la base des sorties du régime d'assurance chômage et non des entrées dans l'emploi. De ce fait, les résultats obtenus pour les chômeurs non indemnisés par l'assurance chômage ne sont pas pris en compte. Par conséquent, toutes choses égales par ailleurs, les agences qui se fixent pour principal objectif de réduire le nombre de chômeurs indemnisés par l'assurance chômage sont mieux notées que celles qui accordent la priorité aux bénéficiaires de l'aide sociale. En Australie, les prestataires sont tenus d'obtenir une attestation de l'employeur de leur usager pour percevoir la rémunération due après trois ou six mois de maintien dans l'emploi ; en revanche, la stabilité dans l'emploi au-delà des six premiers mois n'est pas prise en compte. On peut toutefois avancer que les indicateurs de résultats utilisés permettent d'avoir des indications adaptées à la plupart des usages, ou sont au moins aussi valables que ceux dont dispose le SPE dans la majorité des autres pays.

L'exactitude des évaluations dépend aussi, dans une large mesure, de la qualité des variables explicatives utilisées dans les régressions. Si des facteurs importants dont le prestataire n'a pas la maîtrise ne sont pas pris en compte ou si les données disponibles sont inexactes, l'évaluation ne permet pas de déterminer l'impact net des services de l'emploi sur l'indicateur de résultats choisi. Si les services de l'emploi locaux influent sur le taux de chômage local, les régressions dans lesquelles ce taux de chômage est utilisé comme variable explicative sous-estiment l'impact des bonnes performances du service de l'emploi. Il s'agit là de questions complexes, si bien que les doutes exprimés par les prestataires de services au sujet de l'exactitude des évaluations dont ils font l'objet sont peut-être en partie justifiées. L'examen de l'Australie souligne que les régressions utilisées dans le système de

notation *Star Ratings* surestiment les résultats attendus pour les prestataires spécialisés dans la prise en charge de certaines catégories de chômeurs éloignés de l'emploi et recommande de conduire des études pour en rechercher les causes techniques. Cependant, une fois de plus, il y a lieu de penser que la réalisation d'estimations à l'aide de régressions constitue une méthode d'évaluation des performances comparatives nettement supérieure à celle, utilisée par le SPE de la plupart des autres pays, qui consiste à comparer les résultats à des indicateurs de référence assez approximatifs ou à des objectifs négociés.

Les deux systèmes reposant sur la comparaison des performances existant actuellement n'utilisent, comme indicateurs de résultats, que des données sur les résultats individuels en matière d'indemnisation et/ou d'emploi, variables qui reposent sur des paiements et sont donc mesurées de manière relativement robuste. Les systèmes de gestion par objectifs peuvent évaluer les performances à l'aide d'autres variables, plus qualitatives ou dont la mesure est moins robuste ou encore dont certaines agences ne disposent pas pour des raisons liées à la taille des échantillons ou à d'autres contraintes locales. Parmi ces variables figurent par exemple le délai d'instruction des demandes de prestations et de fourniture des services, les réclamations des usagers ou les données issues d'enquêtes de satisfaction conduites auprès des usagers. L'Australie consacre des ressources non négligeables à un système supplémentaire d'évaluation de la « qualité », qui repose sur d'autres données qualitatives et quantitatives. Toutefois, les résultats sont utilisés à des fins de gestion interne et pour informer les prestataires individuellement, et non à des fins de publication.

Malgré leurs limites, les systèmes suisse et australien d'évaluation des performances, qui sont détaillés et reposent sur la mise en concurrence, ont probablement permis une amélioration des performances globales. Les autres pays auraient intérêt à s'intéresser aux principes sur lesquels ils reposent et à reconnaître que de véritables évaluations des performances, reposant sur quelques indicateurs de résultats relativement « robustes » et sur des ajustements par régression, doivent venir compléter l'utilisation plus souple et plus indicative d'une série d'autres indicateurs de performance.

Externalisation de la fourniture de services de l'emploi et des programmes

Plusieurs raisons peuvent inciter les ministères, le SPE et d'autres organismes publics à confier la mise en œuvre des programmes du marché du travail à des prestataires extérieurs.

Programmes de formation et de création d'emplois

Les programmes du marché du travail de plus longue durée, qui prennent essentiellement la forme d'allocations de garantie de revenu ou de subventions – aides à la création d'entreprise consistant essentiellement en un maintien, pendant la période de démarrage, des droits aux prestations de chômage sans obligation de rechercher un emploi, et aides à l'embauche, généralement versées à l'employeur – sont souvent directement gérés par le SPE ou par les institutions nationales de sécurité sociale. En revanche, il est plus rare que la formation professionnelle, l'emploi protégé pour les personnes handicapées et les mesures de création d'emplois soient directement mis en œuvre par le ministère du Travail parce que ces services exigent généralement des compétences et infrastructures spécifiques et une gestion locale, ressources que l'on trouve souvent au sein d'organismes de formation publics nationaux ou régionaux autonomes, de prestataires de formation à but lucratif, d'associations locales, d'entreprises sociales ou d'entreprises à but lucratif.

S'agissant des pays étudiés, en Irlande, des centres publics sont chargés de la formation dans le cadre du marché du travail et de l'apprentissage pour certains secteurs d'activité, mais même dans ce pays, le SPE sous-traite à des prestataires privés et à des établissements d'enseignement publics (relevant d'un autre ministère ou des autorités locales) les activités de formation professionnelle pour les autres secteurs d'activité.

En général, diverses organisations participent en tant qu'employeurs directs du bénéficiaire à la mise en œuvre des mesures de création d'emplois : il peut s'agir d'autorités publiques, d'organismes parapublics comme des hôpitaux, d'associations locales ou d'organisations nationales sans but lucratif. Les principaux partenaires du vaste programme irlandais *Community Employment Scheme* et, jusqu'en 2009, du programme australien *Work for the Dole* appartenaient à ces secteurs²⁷. En Finlande, en 2000, les employeurs étatiques jouaient encore un rôle, mais près de la moitié des entrées dans un emploi aidé concernaient le secteur municipal, tandis que 20 % correspondaient à des emplois pour un employeur associatif ou privé et 15 % seulement à des emplois dans des entreprises : en 2007, ces proportions étaient respectivement de 32 %, 26 % et 30 %. L'examen de la Finlande décrit également le modèle de « l'entreprise sociale », dans lequel l'entreprise doit compter, parmi son personnel, au moins 30 % de chômeurs de longue durée ou de personnes handicapées et doit dégager un résultat d'exploitation suffisant. L'examen relève toutefois que si ce modèle est séduisant, il n'est monté que lentement en puissance parce qu'il exige que les chefs d'entreprise identifient des niches de marché rentables.

Dans les pays étudiés, l'emploi assisté et les mesures de réadaptation sont généralement fournis par des organismes de réadaptation professionnelle ou d'emploi protégé distincts. L'Australie a réussi une remarquable mutation par rapport à la situation qui prévalait dans les années 80 : à l'époque, les services de réadaptation professionnelle étaient fournis par un prestataire public, le *Commonwealth Rehabilitation Service*, financé par une dotation forfaitaire, ainsi que par une multitude d'ateliers protégés locaux sans but lucratif qui avaient le statut d'associations caritatives mais dépendaient aussi dans une large mesure de dotations forfaitaires publiques, chaque organisation assurant la sélection de ses propres usagers. Dans les années 80, le gouvernement central a commencé à réorienter le financement vers des services « ouverts » (favorisant l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire). Une première expérience de financement au cas par cas, modèle dans le cadre duquel Centrelink repère les personnes qui ont besoin de services liés au handicap tandis que le prestataire bénéficie d'un financement au titre la personne qu'il prend en charge, a été lancée fin 1999. Entre 2005 et 2013 en particulier, ce mode de financement a été généralisé et certaines caractéristiques essentielles du réseau *Job Network* (devenu JSA) – rémunération au titre des résultats, notation des performances des prestataires à l'aide du système *Star Ratings* et lancement d'appels d'offres ouverts aux nouveaux prestataires – ont été appliquées à ce secteur. Désormais, les services de réadaptation et de réinsertion en milieu ordinaire sont organisés selon les mêmes modalités dans le cadre du programme Services pour l'emploi des personnes handicapées (*Disability Employment Services*, DES). En plus des caractéristiques du modèle JSA, ce modèle prévoit la réalisation, par un organisme extérieur, d'une évaluation du besoin de maintien de l'aide (*Ongoing Support Assessment*), dont l'objectif est de déterminer s'il y a lieu de continuer à accorder un financement au prestataire DES au titre des personnes handicapées qui ont déjà été placées dans un emploi stable dans le secteur privé mais ont besoin d'une aide durable, par exemple en matière de trajets pour se rendre au travail, de résolution des conflits au travail ou de soutien de l'employeur.

Services de l'emploi

Les ministères, le SPE ou d'autres organismes publics peuvent confier la mise en œuvre des services de l'emploi à des prestataires extérieurs dans le but de compléter les services publics. L'externalisation permet parfois d'avoir accès à des compétences spécialisées qui n'existent pas dans le secteur public. Attribuer les marchés dans le cadre d'une mise en concurrence et d'appels d'offres ouverts peut conduire à une diminution du coût de la fourniture des services et stimuler l'innovation dans ce domaine. Les performances du SPE peuvent également en être améliorées sous l'effet de la pression concurrentielle et du transfert de bonnes pratiques. L'externalisation permet aussi d'accroître les capacités sans avoir à assumer les engagements à long terme attachés à l'emploi dans le secteur public – une certaine stabilité est cependant aussi souhaitable pour renforcer les capacités du secteur privé, et en Australie, où la fourniture de services a été entièrement privatisée, les prestataires privés forment désormais un groupe de pression qui sait se faire entendre.

La plupart des SPE externalisent des fonctions spécifiques. Ainsi, en Finlande, les agences pour l'emploi locales sous-traitent la majorité des activités de formation à la recherche d'emploi et d'autres actions collectives destinées aux demandeurs d'emploi. En Norvège, la plupart des clubs d'emploi sont gérés par des prestataires extérieurs. Il en va de même en Irlande et au Japon, à tout le moins pour certains de ces clubs. Le Japon externalise également certains centres d'appel. Les examens de la Norvège et de la Suisse révèlent également que certains services de placement sont externalisés et que cette pratique est la norme dans le canton de Genève, mais n'analysent pas précisément les modalités selon lesquelles le SPE délègue et gère, ou devrait déléguer et gérer, la fourniture des services externalisés. L'Australie et le Royaume-Uni ont recours à l'externalisation dans des proportions radicalement différentes et leur expérience offre des enseignements précieux pour tout pays susceptible d'être intéressé par une approche similaire.

Mécanismes de quasi-marché et externalisation à grande échelle en Australie et au Royaume-Uni

Job Services Australia

En 1998, le gouvernement australien a créé le réseau *Job Network*, un marché du placement dans l'emploi totalement externalisé, dans le cadre duquel des contrats reposant sur les résultats donnaient aux prestataires la marge de manœuvre nécessaire pour personnaliser la fourniture de services. Le réseau, composé de prestataires à but lucratif et sans but lucratif²⁸, a évolué au fil des trois appels d'offres qui ont été lancés : le premier contrat (1998-2000) a été marqué par l'introduction du système d'évaluation comparative *Star Ratings*, le deuxième (2000-03) et surtout le troisième (2003-09) par un renforcement des exigences en matière de niveau des services fournis aux demandeurs d'emploi. Le réseau a vu ses performances s'améliorer au fil du temps et d'après les premiers éléments connus, il a coûté deux fois moins cher que le système antérieur et obtenu des résultats similaires. Une première amélioration nette des résultats a été constatée en 2000, à la suite de l'élimination des prestataires peu performants, et au milieu des années 2000, le réseau enregistrait des résultats sans précédent en termes de placement et d'emploi à la fois globalement et pour diverses catégories de chômeurs éloignés du marché du travail. Les prestataires ont utilisé la latitude dont ils disposaient pour créer de nouveaux modèles de fourniture de services, qui, lorsqu'ils étaient optimaux, permettaient aux conseillers d'individualiser les services, de tester des méthodes visant à

motiver les chômeurs et de garantir la continuité de l'aide. Le système d'incitations conduisait également les prestataires et les conseillers à privilégier l'accès à un emploi durable (la rémunération au titre des résultats étant versée lorsque l'usager était resté 13 semaines dans l'emploi, puis 26 semaines) au lieu de se contenter de gérer des ressources et l'entrée dans des programmes.

Parmi les premiers problèmes qui sont apparus, figurent l'insuffisance des services destinés aux chômeurs difficiles à insérer et le comportement de certains prestataires, qui ont utilisé la souplesse dont ils bénéficiaient pour tirer profit du système d'incitations. Le réseau a alors fait l'objet d'aménagements destinés à éliminer autant que possible ces aspects négatifs et à atteindre de nouveaux objectifs : la latitude dont disposaient les prestataires a été réduite par des obligations de transparence et de communication d'informations, et les coûts de transaction ont augmenté. En outre, de nombreux chômeurs plus faciles à insérer ayant, au fil du temps, cessé de faire partie des effectifs et les réformes visant à favoriser le passage de l'aide sociale au travail (*Welfare to Work*), engagées au milieu des années 2000, s'étant traduites par le passage des publics difficiles à insérer du statut de bénéficiaires de prestations liées à l'inactivité à celui de chômeurs, en 2009, les usagers du *Job Network* étaient des chômeurs beaucoup plus éloignés du marché du travail qu'au début des années 2000. Dans le même temps, les programmes spécialisés en faveur de ces catégories de chômeurs donnaient des résultats décevants en termes d'emploi. Ces différents facteurs ont motivé une réforme complète du modèle de fourniture de services de l'emploi.

En 2009, un contrat unique, *Job Services Australia (JSA)*, a regroupé les services fournis par le réseau *Job Network* avec des programmes jusqu'alors distincts, visant les jeunes et les adultes très éloignés de l'emploi, ainsi qu'avec le programme *Work for the Dole*. Chaque demandeur d'emploi est désormais classé dans une catégorie parmi quatre, de la catégorie 1 pour les chômeurs les plus proches de l'emploi à la catégorie 4 pour ceux qui sont confrontés à d'importants obstacles. Une fois qu'ils ont achevé la première phase (*Stream Services*), soit en général après 12 mois, les participants entrent dans la phase expérience professionnelle (ou *Work Experience Phase*) (voir la section 4 *supra*).

Lorsque le demandeur d'emploi entre dans le système, le prestataire élabore un projet de parcours vers l'emploi (*Employment Pathway Plan*) individualisé, qui est ensuite actualisé régulièrement et qui définit la formation, l'expérience pratique ou les autres types d'aide dont le demandeur d'emploi peut avoir besoin pour accéder durablement à l'emploi. Les prestataires perçoivent un forfait de service (*Service Fee*) au titre de la participation du demandeur d'emploi à ces services (durant la première phase, la principale obligation consiste à organiser des entretiens une fois par mois), ainsi qu'une rémunération au titre du placement (*Placement Fees*) et une rémunération au titre des résultats (*Outcome Payment*). Ils ont également accès à un fonds pour l'emploi, l'*Employment Pathway Fund*, qu'ils peuvent utiliser à tout moment pour acheter des services de nature à aider les chômeurs à surmonter les obstacles individuels à l'emploi.

Comparativement au modèle *Job Network*, le modèle JSA lie moins fortement le financement par usager à la durée de chômage et plus fortement à d'autres indicateurs d'éloignement par rapport à l'emploi, mesurés par l'outil de profilage JSCI (voir la section 4 *supra*) ; en outre, l'affectation à la catégorie 4 ne peut se faire qu'après une évaluation supplémentaire de la limitation de la capacité de travail. Dans les premières années qui ont suivi la mise en place du JSA, les prestataires ont parfois procédé à une

réévaluation des indicateurs d'éloignement de leurs usagers qui s'est souvent traduite par une réaffectation des intéressés à une catégorie plus élevée. Certains ont même déployé une énergie considérable à cette fin. Dans le cadre du système JSA, la rémunération totale maximale (en tenant compte du forfait de service, de la rémunération au titre des résultats et du montant alloué dans le cadre de l'*Employment Pathway Fund*) pour un usager qui au cours de la deuxième année de la phase expérience professionnelle est placé dans un emploi peut dépasser 10 000 AUD, alors que dans le cadre du *Job Network*, elle était d'environ 6 600 AUD dans un scénario similaire. Parallèlement, la rémunération perçue par les prestataires au titre du placement d'usagers proches du marché du travail a été fortement diminuée. En parallèle avec une différenciation plus forte au sein du barème de la rémunération au titre des résultats, les coefficients de pondération du système de notation *Star Ratings* ont été modifiés de manière à ce que les chômeurs les plus difficiles à aider (désormais classés dans les catégories 3 et 4) aient plus de poids.

Il ressort de l'examen de l'Australie réalisé par l'OCDE que les caractéristiques et la gestion des services de l'emploi australiens pourraient être améliorées, mais que les différents éléments qui s'imbriquent pour former ce système de quasi-marché sont désormais très efficaces, et que, couplés à la stratégie d'activation des prestations liées à l'inactivité appliquée par le pays (section 3 *supra*), ils concourent à expliquer le taux d'emploi global élevé que l'Australie est progressivement parvenue à afficher depuis le milieu des années 90.

Le programme Work au Royaume-Uni

Le Royaume-Uni a désormais instauré une approche très différente. *Jobcentre Plus* était auparavant chargé d'acheter, dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence, un large éventail de programmes pour l'emploi s'adressant à différents publics comme les jeunes, les chômeurs de longue durée, les parents isolés et les bénéficiaires de prestations d'invalidité. Le contenu de ces programmes était souvent décrit assez précisément et les prestataires, qui formaient un réseau diversifié, étaient rémunérés selon un barème national uniforme. La coexistence de nombreux contrats passés par *Jobcentre Plus* et par le ministère du Travail et des Pensions et les coûts de transaction associés ont été perçus comme inefficients, et en 2007, le gouvernement a centralisé l'achat de services liés à l'emploi au sein du ministère du Travail et des Pensions. À la même époque, une étude (Freud, 2007) a plaidé en faveur de l'adoption d'un modèle reposant sur des prestataires de premier rang pour l'aide à l'emploi en faveur des chômeurs de longue durée et autres personnes difficiles à aider. L'idée était de passer avec les prestataires retenus des contrats régionaux de longue durée, en les autorisant à recourir à des sous-traitants de plus petite taille s'ils le souhaitaient, et de partager avec eux les économies de prestations réalisées lorsqu'un bénéficiaire obtient un emploi durable. Ces contrats de « plusieurs milliards de livres » devaient encourager les organisations de relativement grande taille, à but lucratif ou non, à emprunter et investir à l'avance, puisqu'elles savaient qu'elles bénéficieraient pendant une longue période de rentrées financières sous forme d'une rémunération aux résultats. Ce modèle n'a pas été adopté immédiatement, mais on retrouve ses principales caractéristiques dans le programme *Work*, qui a remplacé une vingtaine de programmes existants et qui devait permettre à 3.3 millions de personnes de bénéficier d'une aide au cours de la période de cinq ans couverte par les contrats.

À l'issue d'une procédure de passation des marchés complexe, 40 contrats ont été attribués à 18 prestataires de premier rang – la plupart d'entre eux n'ont remporté qu'un contrat, mais certains en ont remporté plusieurs –, étant entendu que deux ou trois prestataires sont en concurrence dans chaque région visée par un contrat. Bien que soumis au contrôle du ministère du Travail et des Pensions, les prestataires de premier rang ont pu faire appel à des sous-traitants sans recourir aux règles de passation des marchés applicables dans le secteur public ; il leur incombe en outre de gérer et de contrôler la qualité et les performances de leurs sous-traitants, ainsi que leurs propres performances. Par leur nature, ces contrats dits « boîte noire » laissent aux prestataires une grande latitude quant à la manière d'obtenir des résultats en termes d'emploi. L'attribution de demandeurs d'emploi aux prestataires a commencé en juillet 2011. Elle se poursuivra pendant cinq ans, délai au terme duquel les prestataires auront deux années supplémentaires pour placer et maintenir ces chômeurs dans l'emploi.

Le programme *Work* s'adresse en priorité aux chômeurs jeunes et de longue durée bénéficiaires de l'allocation pour demandeur d'emploi, ainsi qu'aux personnes souffrant de problèmes de santé ou d'un handicap, bénéficiant de l'ESA et jugés aptes à l'exercice d'une activité liée à l'emploi. Les prestataires reçoivent dès le départ une commission au titre de la prise en charge, mais l'essentiel de leur rémunération consiste en paiements effectués en fonction des résultats en termes d'emploi (lorsque le demandeur d'emploi travaille depuis 13 ou 26 semaines) et, dans le cas des publics plus éloignés du marché du travail, en « primes de soutien » versées pendant une durée comprise entre un et deux ans tant que les intéressés restent dans l'emploi.

La première évaluation du programme *Work*, publiée fin 2012, fait état de résultats décevants par rapport aux hypothèses formulées lors de l'attribution des contrats. Les orientations de chômeurs de longue durée bénéficiaires de l'allocation pour demandeur d'emploi ont été plus nombreuses que prévu, tandis que les anciens bénéficiaires de la prestation d'incapacité réorientés vers l'allocation pour demandeur d'emploi ou vers l'ESA à la suite du réexamen de leur situation ont été moins nombreux. Les résultats en termes d'emploi ont été insatisfaisants et des difficultés financières ont contraint les prestataires de premier rang à restructurer rapidement leurs capacités de fourniture de services.

Il est pour l'heure difficile de se prononcer sur le point de savoir si ces premiers problèmes constituent des signes avant-coureurs de faiblesses plus systémiques. Après une réforme en profondeur de l'organisation, il faut parfois attendre un à deux ans pour voir les résultats s'améliorer. En Australie, les prestataires inefficaces identifiés grâce au système de notation *Star Ratings* ont été remplacés en l'espace de deux ans après le lancement du réseau *Job Network*, mais ce principe pourrait être plus difficile à appliquer dans le cadre du modèle organisé autour de prestataires de premier rang.

Conclusions

S'il existe indéniablement un risque de voir l'activation des chômeurs se traduire par une hausse du nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité ou d'autres prestations liées à l'inactivité, les quatre pays étudiés dans lesquels le taux de chômage reste faible (le Japon, la Norvège, la Suisse et, depuis le milieu des années 2000, l'Australie) affichent tous des taux d'emploi nettement supérieurs à la moyenne de l'OCDE. Il existe peu de raisons de douter du fait que des stratégies d'activation des chômeurs efficaces contribuent de manière décisive à des taux d'emploi élevés, en particulier dans les pays où le système de

prestations couvre une forte proportion de la population d'âge actif non occupée. Par conséquent, les examens confirment que la manière dont les systèmes de prestations sont conçus et mis en œuvre, les conditions d'ouverture des droits et les services liés à l'emploi exercent une forte influence sur le niveau et la persistance du chômage, ainsi que sur la dépendance à l'égard des prestations.

Dans cinq des pays étudiés, les deux exceptions étant l'Irlande et le Royaume-Uni, le chômage n'a pas atteint, au cours de la crise économique et financière actuelle, le niveau atteint lors de la récession du début des années 2000, en elle-même relativement peu profonde. Toutefois, la reprise étant lente et inégale, le chômage demeure élevé dans beaucoup d'autres pays de l'OCDE. Dans ce contexte, il sera difficile de conserver les mesures d'activation en place ou de garantir l'efficacité de nouvelles mesures sans accroître sensiblement les ressources consacrées aux chômeurs, désormais plus nombreux, et il sera nécessaire de modifier les stratégies d'activation pour que les chômeurs soient à la fois aidés et incités à retrouver un emploi. Il est possible de dégager trois domaines dans lesquels il est particulièrement nécessaire d'augmenter les ressources en fonction de l'évolution des effectifs de bénéficiaires :

- *Gestion des flux de bénéficiaires* : il faut disposer d'un personnel suffisant pour instruire les demandes de prestations, enregistrer les informations sur les bénéficiaires, établir des plans d'action individuels et organiser des entretiens réguliers avec les demandeurs d'emploi.
- *Compensation de la chute du nombre d'offres d'emploi par chômeur* : il convient de renforcer les mesures ciblées propres à favoriser un retour rapide à l'emploi sur le marché du travail ordinaire, à savoir : formation à la recherche d'emploi ; formation professionnelle ou de reclassement de courte durée ; clubs d'emploi ; essais professionnels et stages. Ces mesures peuvent contribuer au maintien des liens avec le marché du travail et à la préservation de l'employabilité durant un épisode de chômage potentiellement long.
- *Activation des chômeurs de longue durée* : il peut être nécessaire de prévoir un nombre suffisant de places dans les programmes pour que les chômeurs de longue durée s'engagent dans un processus de transition et dans une période d'indemnisation active. La création d'emplois publics peut constituer une solution de dernier recours pour les chômeurs de longue durée, mais l'expérience des pays de l'OCDE montre que cette stratégie peut être inefficace et coûteuse si elle n'est pas strictement limitée dans le temps et associée à une formation permettant aux chômeurs d'acquérir des compétences utiles pour retrouver un emploi sur le marché du travail ordinaire.

Néanmoins, l'expérience récente des pays de l'OCDE laisse penser que dans un contexte de récession, il peut être difficile de renforcer les politiques actives du marché du travail de manière à la fois opportune et efficace (OCDE, 2012b, chapitre 1). Pour garantir que les fonds alloués aux services de l'emploi augmentent parallèlement au chômage tout en évitant de prendre des engagements à long terme, il est notamment possible de confier davantage de services à des prestataires privés extérieurs. Ces prestataires percevant un forfait de service par personne prise en charge, les fonds alloués aux services de l'emploi augmentent automatiquement avec la demande. L'Australie, qui a déjà externalisé les services de l'emploi, a opté pour une solution supplémentaire, qui a consisté à augmenter temporairement, en 2009 et 2010, le forfait de service et la rémunération au titre des résultats pour les travailleurs licenciés.

Les examens ont mis en lumière diverses mesures et stratégies d'activation innovantes qui constituent autant de pistes pour trouver des solutions face à la hausse du chômage liée à la crise et améliorer la situation du marché du travail à long terme. Il n'en demeure cependant pas moins un grand besoin de données comparatives de qualité supplémentaires sur les politiques d'activation, qui pourraient être obtenues, par exemple, grâce à la publication de données administratives assorties d'informations de meilleure qualité. Des examens portant sur les politiques d'activation d'autres pays seraient utiles à cet égard et permettraient sans nul doute de découvrir d'autres exemples de stratégies nationales susceptibles d'intéresser d'autres pays.

Notes

1. Les examens des politiques d'activation dont les résultats sont synthétisés dans ce rapport portent principalement sur les politiques nationales et leurs effets microéconomiques et semi-macroéconomiques (par exemple l'évolution du taux d'emploi des travailleurs âgés au Japon et des parents isolés en Australie). Les politiques d'activation sont habituellement classées parmi les mesures « structurelles », mais peuvent influencer la situation en termes de chômage avec un décalage qui peut aller d'un ou deux ans seulement (voir, par exemple, OCDE, 2005, graphique 4.1) à dix ans voire plus lorsque plusieurs nouvelles lois et des réformes portant sur l'organisation se succèdent. Lorsque le taux de chômage est faible, les pouvoirs publics font souvent porter l'effort de réforme sur l'activation des prestations en faveur des inactifs, qui entraîne une hausse plutôt qu'une baisse du chômage mais aussi une augmentation des taux d'emploi. En outre, il y a une interaction entre les mesures d'activation et le cycle économique, par exemple parce que les travailleurs sont plus susceptibles de faire des concessions pour éviter les licenciements lorsque les prestations de chômage sont soumises à des conditions exigeantes ; en outre, en période de récession, les conseillers des services de l'emploi recourent sans doute moins à l'orientation directe des demandeurs d'emploi vers les postes vacants et davantage à d'autres types d'intervention.
2. La plupart des données relatives aux différents pays mentionnées dans ce chapitre proviennent des examens par pays sans que cette source soit citée dans le corps du texte. Les examens décrivent de manière plus complète les mesures en place durant les quelques années précédant la publication, et documentent quelques aspects depuis la fin des années 90, voire avant. Ce chapitre apporte certaines informations complémentaires sur des réformes plus récentes.
3. Les données relatives aux différents programmes nationaux à partir de 1998 ou 2001 sont fournies en annexe aux examens par pays pour l'Australie (51 programmes), la Finlande (41 programmes), la Norvège (43 programmes) et la Suisse (24 programmes).
4. Pour une évaluation plus précise de l'évolution des dépenses actives et passives à la suite de la crise économique et financière mondiale, voir les chapitres 1 de OCDE (2011) et OCDE (2012b).
5. En Australie, le modèle *Job Services Australia* (JSA) introduit mi-2009 était conçu pour permettre de réaliser des économies (plusieurs programmes existants ayant été regroupés en un seul). Il s'est également traduit par une diminution du forfait de service et de la rémunération liée aux résultats versée au titre du placement des chômeurs au chômage depuis peu. Durant la récession, à titre exceptionnel, les travailleurs licenciés ont été temporairement affectés à la catégorie 2, pour laquelle les prestataires perçoivent une rémunération plus élevée.
6. Le Royaume-Uni a augmenté les effectifs des bureaux pour l'emploi locaux mais a aussi (à partir de 2009) réorganisé les centres de traitement des prestations et (à partir de 2011) transféré la fonction de gestion nationale des bureaux pour l'emploi au ministère, ce qui a permis des économies de personnel (NAO, 2013).
7. Voir www.oecd.org/els/social/workincentives et Callan et al. (2012). En Irlande, les contre-incitations au travail sont également accentuées par les prestations dites « secondaires », qui sont supprimées ou diminuées lorsque les chômeurs trouvent un emploi normal. Comme en Australie, la perte de la carte d'assurance maladie accordée aux chômeurs de longue durée a un effet dissuasif important.
8. Selon une enquête sur les budgets-temps, en 1999-2000 les chômeurs finlandais ne consacraient que trois minutes par jour en moyenne à la recherche d'emploi (compte tenu des jours pendant lesquels ils n'accomplissaient pas de démarches), ce qui est la durée la plus faible constatée dans les 12 pays qui disposent de ce type de données.

9. En Irlande, depuis la récession, environ un cinquième des bénéficiaires de prestations de chômage occupent un emploi occasionnel ou à temps partiel, travaillant jusqu'à trois jours par semaine en bénéficiant d'un abattement sur le montant du salaire pris en compte pour le calcul de leurs droits (Pina, 2011).
10. Les femmes de plus de 60 ans pouvaient prétendre à une pension de vieillesse plutôt qu'à l'allocation pour chômeur âgé.
11. Pour des informations sur les réformes des politiques en faveur des parents isolés engagées au Royaume-Uni et en Irlande, voir www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/lone-parents et www.inou.ie/workingforwork/4/changes-to-the-one-parent-family-payment.
12. Bewley et al. (2005) et DWP (2008) fournissent des informations sur l'introduction de l'obligation de demande conjointe et son extension, en 2002 aux couples comptant un membre âgé de 45 ans ou moins, en 2008 à ceux comptant un membre de 60 ans ou moins et en 2012 à ceux comptant un membre de 64 ans ou moins, ainsi que sur les dérogations accordées lorsqu'un membre du couple prend en charge un enfant ou un jeune. Le terme « jeune » englobe les jeunes jusqu'à 19 ans sauf ceux qui suivent des études supérieures (DWP, 2012). La prestation est versée à un « bénéficiaire désigné ». En août 2010, on dénombrait seulement 20 500 demandes conjointes actives (*Daily Hansard, Written Answers*, 22 mars 2011). Dans le cadre du crédit universel (*Universal Credit*), qui sera introduit entre 2013 et 2017 pour remplacer la majorité des prestations versées sous condition de ressources à la population en âge de travailler, un couple ayant des enfants à charge sera tenu de désigner le parent qui en assume la prise en charge à titre principal et qui sera soumis, en fonction de l'âge du dernier des enfants, aux mêmes obligations d'activité que celles appliquées aux parents isolés (DWP, 2013c).
13. En 2011, les Pays-Bas ont fixé un objectif selon lequel 90 % des relations avec les chômeurs dont le dossier est géré par l'organisme d'assurance des salariés (UWV) devraient avoir lieu en ligne (Murray, 2011).
14. Daguerre (2009) fait état de trois démarches par quinzaine (environ six par mois) ; Robins (2009) rapporte qu'un conseiller personnel de l'agence pour l'emploi (*Jobcentre Plus*) lui a expliqué que l'agence « attendait des bénéficiaires qu'ils effectuent trois démarches actives de recherche d'emploi chaque semaine » ; en 2012, un fil de discussion intitulé « combien de démarches faut-il accomplir pour bénéficier de l'allocation pour demandeur d'emploi ? » (<http://forums.moneysavingexpert.com>) indique que six démarches par semaine sont souvent exigées, dont une partie au moins doit consister en des candidatures.
15. La Finlande n'a pas introduit d'obligation légale contraignant les demandeurs d'emploi à rendre compte de leurs démarches. Il serait peu efficace de prévoir une telle obligation dans les PAI du fait que le premier PAI est en principe établi cinq mois après le début de l'épisode de chômage et que les mesures qu'il contient n'ont pas un caractère contraignant.
16. OCDE (2007) évalue, pour la Finlande, le taux d'orientation directe à 1.1 orientation en moyenne par demandeur d'emploi au chômage, en supposant que 20 % des offres donnent lieu à des orientations directes à raison de trois orientations en moyenne par offre – ce qui est probablement supérieur à ce qui ressort des données administratives.
17. OCDE (2013) actualise les informations relatives à la Norvège figurant dans Duell et al. (2009b), et fait état de sanctions à l'encontre des employeurs qui ne respectent pas l'obligation de préparer un projet de reprise du travail après quatre semaines d'absence d'un salarié pour cause de maladie et d'organiser un entretien avec l'intéressé après sept semaines, ainsi que de sanctions à l'encontre des médecins généralistes qui ne respectent pas les règles applicables en matière de congé de maladie.
18. Gray (2003) indique les taux de sanction observés dans un certain nombre de pays de l'OCDE dans les années 90. Les statistiques sur les sanctions appliquées en Australie ne tiennent pas compte des cas où les droits ont été interrompus parce que le chômeur n'a pas indiqué les démarches accomplies comme il doit le faire chaque quinzaine, cette non-déclaration étant considérée comme un non-renouvellement de la demande de prestation.
19. Cette description des réformes de l'organisation adoptées en Finlande repose à la fois sur des informations des autorités nationales, sur PES Monitor (2009) et sur Viljamaa (2011).
20. Au Japon, les autorités locales gèrent également les Centres de ressources humaines pour les travailleurs âgés (*Silver Human Resource Centres*), programme nettement plus vaste que les « cafés pour l'emploi ». Introduites dans les années 70, ces structures se sont développées rapidement dans les années 90 et comptent actuellement 760 000 membres, soit 15 % de l'ensemble des salariés de 65 ans ou plus. Elles acceptent des contrats pour des travaux effectués par leurs membres de plus de 60 ans, voire, souvent, de plus de 70 ans.
21. Dans l'offre soumise pour la fourniture de services à compter de 2009, les prestataires du réseau JSA devaient décrire leurs projets s'agissant de la mise au point de stratégies locales et de coopération avec d'autres organismes et organisations.

22. En Irlande, les projets mis en œuvre dans le cadre du *Community Employment Scheme* font intervenir de nombreuses organisations appartenant au secteur associatif. Par exemple, un réseau national de « Centres du Congrès » (*Congress Centres*), qui fournit des conseils dans le domaine de l'action sociale et des services de l'emploi sous l'autorité du Congrès irlandais des syndicats (*Irish Congress of Trade Unions*) et des conseils syndicaux locaux, emploie essentiellement des participants au *Community Employment Scheme*.
23. Aux Pays-Bas, en vertu de la « loi sur l'emploi et le revenu » (2003), les municipalités disposent d'un « fonds pour le revenu », qui finance en partie les allocations soumises à condition de ressources, et d'un « fonds pour l'emploi », distinct et modulable, qui ne peut être utilisé que pour le financement de services liés à l'emploi ou la réinsertion. La municipalité peut conserver l'excédent dégagé par le « fonds pour le revenu », le cas échéant, mais doit restituer l'éventuel excédent du « fonds pour l'emploi » au ministère.
24. En Finlande, de nombreux objectifs (établissements confrontés à des problèmes de recrutement, taux de chômage des personnes de moins de 25 ans, par exemple) sont définis au niveau des centres ELY, qui décident ensuite des objectifs à assigner à chaque agence locale.
25. En principe, les organismes prestataires répartissent leurs ressources entre leurs sites de manière à avoir la meilleure note moyenne possible, si bien qu'ils peuvent accepter que certains sites soient insuffisamment dotés en personnel et soient mal notés.
26. DEEWR (2012) compare les résultats de *Star ratings* pour les différents sites à d'autres indicateurs de l'expérience des participants. Il en ressort qu'un ensemble de facteurs contribue au bon niveau des performances, notamment le recours à des stratégies qui sont axées sur les objectifs et sur les employeurs et qui permettent la mise au point de services personnalisés pour les demandeurs d'emploi.
27. En Australie, jusqu'en 2009, des coordonnateurs de projets locaux (*Community Work Coordinators*) recrutés par le ministère de l'Emploi dans le cadre d'une procédure d'appel d'offres ont organisé et accompagné la mise sur pied et la réalisation des projets par les organisations partenaires dans le cadre du programme *Work for the Dole*, organisations qui comprenaient des entités sans but lucratif (associations caritatives, groupes confessionnels et associations locales) et des administrations ou organismes dépendant des autorités locales ou nationales. Actuellement, les prestataires du réseau JSA peuvent proposer de rembourser les frais de matériel et autres frais liés au projet, alors qu'il appartient aux organisations d'accueil potentielles de trouver un lieu de travail aux participants et d'assurer le suivi de ces derniers.
28. Au cours de la période sur laquelle portait le premier contrat *Job Network* (1998-2000), l'ancien prestataire public détenait un tiers du marché, mais depuis, la part des prestataires publics reste faible.

Bibliographie

- AOST – Association des offices suisses de travail (2011), *Rapport annuel AOST 2010*, disponible en ligne à l'adresse www.vsaa.ch/publications-1/aost.
- Arni, P., R. Lalive et J. van Ours (2009), « How Effective are Unemployment Benefit Sanctions? Looking Beyond Unemployment Exit », *IZA Discussion Paper*, n° 4509, Bonn.
- Behncke, S., M. Frölich et M. Lechner (2010), « Unemployment and their Caseworkers: Should They Be Friends or Foes? », *Journal of the Royal Statistical Society, Series A*, vol. 173, partie 1, pp. 67-92.
- Behncke, S., M. Frölich et M. Lechner (2008), « A Caseworker Like Me: Does the Similarity between Unemployed and Caseworker Increase Job Placements? », *IZA Discussion Paper*, n° 3437, Bonn.
- Behncke, S., M. Frölich, M. Lechner, S. Hammer et R. Iten (2007), « L'influence des ORP sur la réinsertion des demandeurs d'emploi », *La Vie économique*, n° 4, pp. 49-51.
- Bewley, H., R. Dorsett et A. Thomas (2005), « Joint Claims for JSA Evaluation – Synthesis of Findings », *DWP Research Report*, n° 235, mars.
- Callan, T., C. Keane, M. Savage, J.R. Walsh et K. Timoney (2012), « Work Incentives: New Evidence for Ireland », in T. Callan (dir. pub.), *Budget Perspectives 2013*, ESRI Research Series, n° 28.
- Clasen, J. et E. Viebrock (2008), « Voluntary Unemployment Insurance and Trade Union Membership: Investigating Connections in Denmark and Sweden », *Journal of Social Policy*, vol. 37, n° 3, pp. 433-452.
- Coleman, N., E. Kennedy et H. Carpenter (2005), « Jobcentre Plus Service Delivery Wave Two: Findings from quantitative research », *Department of Work and Pensions Research Report*, n° 284.

- Commission européenne (1993), « Croissance, compétitivité, emploi : les défis et les pistes pour entrer dans le XXI^e siècle », Livre blanc, COM(93)700, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- Daguerre, A. et D. Etherington (2009), « Active Labour Market Policies in International Context: What Works Best? Lessons for the UK », *Department for Work and Pensions Working Paper*, n° 59, disponible en ligne à l'adresse <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/wp-index.asp>.
- DEEWR – ministère australien de l'Éducation, de l'Emploi et des Relations au travail (2012), « Good Practice in Job Services Australia », Employment Services Evaluation Section, Labour Market Strategy Group, disponible en ligne à l'adresse <http://foi.deewr.gov.au/documents/good-practice-job-services-australia>.
- Duell, N., D. Grubb, S. Singh et P. Tergeist (2010a), « Activation Policies in Japan », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 113, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5km35m63qqvc-en>.
- Duell, N., P. Tergeist, U. Bazant et S. Cimper (2010b), « Activation Policies in Switzerland », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 112, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5km4hd7r28f6-en>.
- Duell, N., D. Grubb et S. Singh (2009a), « Activation Policies in Finland », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 98, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/220568650308>.
- Duell, N., S. Singh et P. Tergeist (2009b), « Activation Policies in Norway », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 78, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/226388712174>.
- DWP – ministère du Travail et des Pensions (2013a), *A Guide to Employment and Support Allowance – The Work Capability Assessment*, ministère du Travail et des Pensions, disponible en ligne à l'adresse www.direct.gov.uk/prod_consum_dg/groups/dg_digitalassets/@dg/@en/@disabled/documents/digitalasset/dg_177366.pdf.
- DWP (2013b), « Employment and Support Allowance – Incapacity Benefits Reassessments: Outcomes of Work Capability Assessments, Great Britain », *Quarterly official statistical bulletin*, n° 29, ministère du Travail et des Pensions, disponible en ligne à l'adresse http://research.dwp.gov.uk/asd/workingage/esa_ibr/esa_ibr_jan13.pdf.
- DWP (2013c), « The Universal Credit Regulations 2013 », disponible en ligne à l'adresse www.legislation.gov.uk/ukdsi/2013/9780111531938/pdfs/ukdsi_9780111531938_en.pdf.
- DWP (2012), « Chapter 43 – Membership of the household », *Decision Maker's Guide*, disponible en ligne à l'adresse www.dwp.gov.uk/publications/specialist-guides/decision-makers-guide/.
- DWP (2010), « Incapacity benefits – the reassessment process », disponible en ligne à l'adresse www.dwp.gov.uk/adviser/updates/ib-reassessing-claims/ib-reassessment-process/.
- DWP (2008), « Joint claims », Memo DMG 03/08, disponible en ligne à l'adresse www.irrv.net/forums/alert/documents/DMG-03-08.pdf.
- Egger, M. et C. Lenz (2006a), « Évaluation des résultats du service public de l'emploi », *Politique du marché du travail*, n° 18, Étude commanditée par la Commission de surveillance du Fonds de compensation de l'assurance-chômage, SECO, Berne, 31 mai.
- Egger, M. et C. Lenz (2006b), « Évaluation de l'impact du service public de l'emploi », *La Vie économique*, n° 10, pp. 26-29.
- Egger, Dreher and Partner AG (2010), « Evaluation des nationalen Projects IIZ-MAMAC: Schlussbericht », *Mehrfährigen Forschungsprogramms zu Invaliddtät und Behinderung (FoP-IV) Forschungsbericht*, n° 9/10, 5 juillet, Berne.
- EJML – European Job Mobility Laboratory (2011), *Partnerships among Employment Services*, Commission européenne, disponible en ligne à l'adresse <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7122&langId=en>.
- Freud, D. (2007), « Reducing Dependency, Increasing Opportunity: Options for the Future of Welfare to Work: An Independent Report to the DWP », ministère du Travail et des Pensions, Londres.
- Frölich, M., M. Lechner, S. Behncke, S. Hammer, N. Schmidt, S. Menegale, A. Lehmann et R. Iten (2007), « Influence des ORP sur la réinsertion des demandeurs d'emploi », *Politique du marché du travail*, n° 20, Étude commanditée par la Commission de surveillance du Fonds de compensation de l'assurance-chômage, SECO, St-Gall et Zurich, 1^{er} février.
- Gouvernement de l'Irlande (2012), *Pathways to Work: Government Policy Statement on Labour Market Activation*, Dublin.

- Gray, D. (2003), « National versus Regional Financing and Management of Unemployment and Related Benefits: The Case of Canada », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 131, <http://dx.doi.org/10.1787/023874261242>.
- Grubb, D. et A. Puymoyen (2008), « Long time series for public expenditure on labour market programmes », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 73, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/230128514343>.
- Grubb, D., S. Singh et P. Tergeist (2009), « Activation Policies in Ireland », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 75, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/227626803333>.
- Immervoll, H. (2009), « Minimum-Income Benefits in OECD Countries: Policy Design Effectiveness and Challenges », *IZA Discussion Paper*, n° 4627, Bonn.
- Indecon (2005), « Review of National Employment Action Plan Preventive Strategy: Draft Final Report », Indecon International Economic Consultants, disponible en ligne à l'adresse www.entemp.ie/labour/services/neastrategy.htm.
- Irish Government News Service (2012), « Intreo – The New Employment and Support Service Launched », 18 octobre, disponible en ligne à l'adresse www.merrionstreet.ie/index.php/2012/10/intreo-the-new-employment-and-support-service-launched.
- Lechner, M. (2011), « Does the Background of the Case Worker Have Any Influence on the Outcome of the Interview? », Communication présentée à Vejle, Danemark, juin, disponible en ligne à l'adresse www.ams.dk/ams/~media/AMS/Dokumenter/Sommertraef/Michael%20Lechners%20oplpgppt.ashx.
- McGuinness, S., P.J. O'Connell, E. Kelly et J.R. Walsh (2011), « Activation in Ireland: An Evaluation of the National Employment Action Plan », *Economic and Social Research Institute Research Series*, n° 20, Dublin.
- Ministère des Finances de la Finlande (2012), *Budget Review 2013*, disponible en ligne à l'adresse www.vm.fi/vm/en/04_publications_and_documents/01_publications/01_budgets/20120917Budget/Budget_review_september2013_MEDIA.pdf.
- Mogstad, M. et C. Pronzato (2012), « Are Lone Mothers Responsive to Policy Changes? Evidence from a Workfare Reform in a Generous Welfare State », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 111, n° 4, pp. 1129-1159.
- Mosley, H. (2011), « Decentralisation of Public Employment Services », Programme de la Commission européenne pour l'apprentissage mutuel entre les services publics de l'emploi, DG Emploi, affaires sociales et inclusion, Bruxelles.
- Murray, E. (2011), « Support for Transfer Visit: PES and E-services », Amsterdam, 19 septembre, disponible en ligne à l'adresse <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7192&langId=en>.
- NAO – National Audit Office (2013), *Department of Work and Pensions: Responding to Change in Jobcentres*, disponible en ligne à l'adresse www.nao.org.uk/publications/1213/jobcentres.aspx.
- Nunn, A. (2012), « Performance Management in Public Employment Services », Programme de la Commission européenne pour l'apprentissage mutuel entre les services publics de l'emploi, DG Emploi, affaires sociales et inclusion, Bruxelles.
- O'Connell, P. (2002), « Employability: Trends in Employment and Unemployment; The Impact of Activation Measures; Unemployment Transitions », dans DETE (2002), *Impact Evaluation of the European Employment Strategy in Ireland*, disponible en ligne à l'adresse www.entemp.ie/publications/labour/2004/eesimpactevaluation.pdf.
- OCDE (2013), *Mental Health and Work: Norway*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264178984-en>.
- OCDE (2012a), *Activating Jobseekers: How Australia Does It*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264185920-en>.
- OCDE (2012b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-fr.
- OCDE (2011), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2011-fr.
- OCDE (2010), *Maladie, invalidité et travail : Surmonter les obstacles – Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264088870-fr>.
- OCDE (2007), « L'activation des chômeurs telle que la pratiquent les pays », chapitre 5 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2007-fr.

- OCDE (2001), *Politiques du marché du travail et service public de l'emploi*, Conférences de l'OCDE, Conférence de Prague, juillet 2000, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264289833-fr>.
- OCDE (1994), *Étude de l'OCDE sur l'emploi : Faits, analyse, stratégies*, Éditions OCDE, Paris.
- Pina, Á. (2011), « Structural Reforms to Reduce Unemployment and Restore Competitiveness in Ireland », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 910, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5kg0szws6t6c-en>.
- Proba samfunnsanalyse (2012), « Evaluering av arbeidsevne vurdering i NAV: Oppfølgingsundersøkelse 2012 », *Proba Rapport 2012/10*, disponible en ligne à l'adresse www.nav.no/systemsider/sok/solrDokumenterEnkelt/_attachment/310290?_ts=137e5edc128.
- Riley, R., H. Bewley, S. Kirby, A. Rincon-Aznar et A. George (2011), « The Introduction of Jobcentre Plus: An Evaluation of Labour Market Impacts », *DWP Research Report*, n° 781, National Institute of Economic and Social Research for the Department for Work and Pensions, Londres.
- Robins, J. (2009), « Signing on? Give it the full monty », *The Observer*, 18 janvier, disponible en ligne à l'adresse www.guardian.co.uk/money/2009/jan/18/signing-on-dole-unemployment-jobseekers.
- Schafft, A. et Ø. Spjelkavik (2011), « Evaluering av Kvalifiseringsprogrammet: Sluttrapport », *AFI-rapport*, n° 4/2011, disponible en ligne à l'adresse www.nav.no/Om+NAV/For+kommunen/Rapporter.303317.cms.
- Sexton, J. (2012), *EEO Review: Long-term Unemployment, 2012, Ireland*, Observatoire européen de l'emploi, disponible en ligne à l'adresse www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/Ireland-LTU-July2012.pdf.
- Van Gerven, M. (2001), « Mystery of Mothers on the Labour Market: Comparison of the Differences in Labour Market Participation of Married Mothers with Small Children in Germany and Finland During the 1990s », *Mémoire de Master en politique sociale*, Université de Tampere, faculté de politique sociale et de travail social, novembre, disponible en ligne à l'adresse <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu00081.pdf>.
- Venn, D. (2012), « Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 131, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k9h43kgkvr4-en>.
- Viljamaa, O. (2011), « Labour Market Situation, Structural Changes and Change Security in Finland », 20 juin, disponible en ligne à l'adresse <http://transnazionalita.isfol.it/indexe170.html?action=dettnotizie&idnotizia=121>.
- Work and Pensions Committee (2006), « The Efficiency Savings Programme in Jobcentre Plus », vol. 1, *Second Report of Session 2005-06*, Chambre des Communes, disponible en ligne à l'adresse www.publications.parliament.uk/pa/cm200506/cmselect/cmworpen/834/834i.pdf.

Références des bases de données

- OCDE (2011), « Statistiques du marché du travail : Projections de la population », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00538-fr> (extrait le 15 mars 2013).
- OCDE (2010a), « Programmes du marché du travail : Dépenses et participants », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-fr> (extrait le 15 mars 2013).
- OCDE (2010b), « Statistiques de la population active : Emploi par activité et statut », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00289-fr> (extrait le 15 mars 2013).
- OCDE (2010c), « Statistiques du marché du travail : Données sur la marché du travail par sexe et âge », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00309-fr> (extrait le 14 mai 2013).
- OCDE (2010d), « Statistiques de la population active : Population et population active », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00288-fr> (extrait le 15 mars 2013).
- OCDE (2010e), « Statistiques de la population active : Population et statistiques vitales », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00287-fr> (extrait le 15 mars 2013).
- OCDE (2010f), « Statistiques de la population active : Tableaux résumés », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail* (base de données), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00286-fr> (extrait le 15 mars 2013).

Chapitre 4

Retrouver du travail : retour à l'emploi, salaire et utilisation des compétences suite à une perte d'emploi pour raison économique

Ce chapitre apporte des éléments nouveaux et plus complets sur les pertes d'emploi pour raison économique et leurs conséquences. La perte d'emploi pour raison économique s'entend ici comme la cessation d'emploi involontaire liée à des motifs économiques tels qu'un ralentissement de l'activité économique ou un changement structurel. Des efforts particuliers ont été déployés pour améliorer la comparabilité des données entre les 14 pays sur lesquels porte l'étude. Ce chapitre présente les taux de licenciement et de retour à l'emploi un et deux ans après le licenciement. Il présente également une analyse des conséquences de la suppression de poste sur les revenus d'activité ultérieurs et sur d'autres aspects de la qualité de l'emploi, ainsi qu'un examen de l'évolution des compétences exigées due à la mobilité professionnelle consécutive au licenciement. Enfin, il recense les catégories de travailleurs les plus touchés par les suppressions de poste – en termes tant de fréquence que de conséquences.

Principaux résultats

Ce chapitre apporte des éléments nouveaux et plus complets sur la fréquence des pertes d'emploi pour raison économique et leurs conséquences pour les travailleurs dans 14 pays.

- La perte d'emploi pour raison économique (traduite de l'anglais *job displacement*, et appelée également dans ce chapitre « perte d'emploi », « suppression de poste » ou « licenciement ») s'entend ici comme une cessation d'emploi involontaire liée à des motifs économiques tels qu'un ralentissement de l'activité économique ou un changement structurel. La perte d'emploi pour raison économique est un phénomène éminemment cyclique mais qui n'a pas eu tendance à augmenter au cours de la dernière décennie. Les différences entre les sources de données disponibles et les définitions rendent les comparaisons entre pays difficiles, mais il semble que les suppressions de poste touchent entre 2 % et 7 % environ des salariés chaque année dans les pays pour lesquels on dispose de données.
- Certains travailleurs présentent un risque plus élevé de perdre leur emploi et sont plus susceptibles que les autres de voir leur situation professionnelle se dégrader ensuite. Dans la plupart des pays examinés, les travailleurs âgés et ceux qui ont un faible niveau de formation sont plus exposés au risque de perdre leur emploi, mettent plus de temps à retrouver du travail et subissent des pertes de revenus d'activité plus importantes (et plus durables). Les jeunes, s'ils présentent un risque plus élevé de suppression de poste que les travailleurs d'âge très actif, s'en sortent cependant mieux par la suite. Ils retrouvent généralement assez rapidement du travail après un licenciement, accédant souvent à des emplois demandant davantage de compétences que celui qu'ils occupaient précédemment. Les femmes ne présentent en général pas plus de risques de perdre leur emploi que les hommes, compte tenu d'autres facteurs tels que le type de contrat détenu avant la suppression de poste. Toutefois, elles sont plus susceptibles que les hommes de s'éloigner du marché du travail et de connaître de plus longs épisodes d'inactivité après une suppression de poste.
- L'ampleur des pertes de revenus d'activité suite à une suppression de poste varie considérablement selon les pays. Les pertes de revenus tendent à être relativement faibles dans les pays nordiques, mais beaucoup plus importantes dans les autres pays examinés dans ce chapitre. L'essentiel de la baisse des revenus annuels consécutive à une suppression de poste résulte davantage de la période de non-emploi que du salaire plus faible perçu lors du retour à l'emploi. Dans la plupart des pays examinés, les hommes ont subi des pertes de revenus plus importantes et plus durables que les femmes, en dépit du fait que celles-ci mettent en moyenne plus de temps à retrouver du travail. Les travailleurs âgés et ceux qui ne sont pas parvenus au terme de leur scolarité dans l'enseignement secondaire tendent aussi à subir des pertes de revenus plus importantes que la moyenne après une suppression de poste.
- Outre le fait que leurs revenus sont inférieurs, les travailleurs ayant perdu leur emploi qui retrouvent du travail sont plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel ou non permanent qu'avant cette interruption et d'avoir en moyenne une durée de travail

moindre. D'autres mesures de la qualité des emplois suite à une suppression de poste, comme la fréquence des horaires atypiques, le droit à des congés payés ou le fait d'exercer des fonctions d'encadrement, donnent également à penser que la qualité des emplois se dégrade suite à une suppression de poste. Certains de ces effets peuvent être dus à la perte d'ancienneté qu'entraîne la suppression de poste, étant donné que la qualité des emplois tend à s'améliorer avec l'ancienneté.

- Les travailleurs ayant subi une perte d'emploi pour raison économique ont tendance, comparativement au salarié moyen, à moins utiliser leurs compétences mathématiques, cognitives, interpersonnelles et verbales et à plus utiliser leurs compétences techniques et aptitudes physiques qu'ils ne le faisaient dans leur emploi précédent. On peut supposer qu'ils risquent d'être mal préparés pour saisir les opportunités d'emploi dans les secteurs d'activité en expansion après la suppression de leur poste. Néanmoins, la plupart des personnes qui reprennent une activité après un licenciement mettent en œuvre des compétences similaires dans ce nouvel emploi à celles de leur emploi précédent, même lorsqu'ils s'orientent vers une nouvelle profession ou un nouveau secteur d'activité. Même parmi les travailleurs qui connaissent un changement significatif dans l'utilisation de leurs compétences suite à la perte de leur emploi, beaucoup accèdent à un emploi requérant des compétences plus élevées que l'emploi qu'ils occupaient précédemment. Toutefois, un petit nombre de travailleurs enregistre une « dégradation de leur statut professionnel », car leur nouvel emploi exige beaucoup moins de compétences que leur emploi précédent. Ceux qui voient leur statut professionnel se dégrader utilisent beaucoup moins leurs compétences mathématiques, verbales, cognitives et interpersonnelles, légèrement plus leurs compétences techniques et davantage leurs aptitudes physiques.
- Les changements dans l'utilisation des compétences après une perte d'emploi expliquent une part, mais pas la totalité, des pertes de revenus que subissent les travailleurs victimes d'une suppression de poste. Les changements de secteur d'activité semblent également avoir de l'importance, ce qui incite à penser que la perte des compétences spécifiques à l'emploi occupé joue également un rôle au même titre que les changements dans l'utilisation des compétences générales.
- Ces constatations permettent d'identifier des problématiques intéressantes pour l'action publique qui devront faire l'objet de travaux ultérieurs. *Premièrement*, les mesures contraignant les grandes entreprises à offrir aux travailleurs victimes de suppression de poste des services d'aide au retour à l'emploi se justifient-elles ? Ce chapitre montre, d'une part que les salariés de petites entreprises sont certes exposés à un risque de suppression de poste plus élevé, ce qui semble justifier les programmes actifs du marché du travail à vocation générale, mais, d'autre part, que si la probabilité de perte d'emploi est plus forte dans les petites entreprises, les travailleurs touchés sont généralement plus nombreux dans les grandes entreprises, ce qui pourrait justifier les obligations actuellement imposées à ces dernières. *Deuxièmement*, quelle est la forme d'aide au retour à l'emploi et de formation la plus adaptée pour aider les travailleurs qui ont perdu leur emploi à retrouver un poste ? Il ressort de ce chapitre que la majorité des travailleurs qui ont perdu leur emploi n'ont pas besoin d'une reconversion pour retrouver un emploi de qualité élevée. Bien que les travailleurs soient nombreux à changer de secteur d'activité ou de profession après avoir perdu leur emploi, ce changement n'entraîne souvent pas de modification importante des compétences qu'ils utilisent dans le cadre de leur travail. Néanmoins, une faible proportion de travailleurs accèdent à des postes exigeant des compétences nettement moins élevées,

ce qui entraîne une dégradation de leur statut professionnel et une perte de revenu plus importante ; ces travailleurs tireraient probablement parti d'un bilan de compétences au début de l'épisode de chômage, suivi d'une formation de reconversion ou d'une aide intensive à la recherche d'emploi visant à faire mieux coïncider compétences proposées et compétences recherchées. *Troisièmement*, faut-il, dans le souci de limiter la perte de revenus d'activité et la dépréciation des compétences consécutives au licenciement, faire de l'aide au retour à l'emploi, notamment en faveur des femmes, des travailleurs âgés et des travailleurs non qualifiés, un objectif prioritaire ? Le fait, démontré par le présent chapitre, que les pertes de revenus d'activité sont presque intégralement dues aux périodes de non-emploi plutôt qu'à la baisse du salaire semble plaider en faveur d'une réponse affirmative à cette question, sauf peut-être pour la faible proportion de travailleurs qui ont besoin d'une reconversion. *Enfin*, le fait de savoir à l'avance que des suppressions de postes se préparent a-t-il une incidence ? Cette question n'est pas examinée dans le chapitre, mais devrait faire l'objet de travaux ultérieurs, reposant notamment sur l'étude de pays qui – à l'instar des États-Unis à travers la loi « WARN » (*Worker Adjustment and Retraining Notification Act*) – exigent que les travailleurs visés par un licenciement économique soient informés à l'avance.

Introduction

Comme l'ont montré les récentes éditions des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, ce qu'il est convenu d'appeler la Grande Récession a entraîné la destruction de millions d'emplois à travers les pays de l'OCDE, les entreprises ayant cessé leur activité ou réduit leurs effectifs. Les travailleurs qui perdent involontairement leur emploi (on parle en anglais de travailleurs « déplacés ») ont souvent connu de longues périodes de chômage durant lesquelles leurs compétences ont pu se déprécier. Même lorsqu'ils accèdent à un nouvel emploi, il arrive qu'ils soient moins rémunérés ou aient des conditions de travail moins satisfaisantes que dans le cadre de leur emploi antérieur. Le coût d'une suppression de poste peut être notable et durable. Si les suppressions de poste sont plus fréquentes en phase de ralentissement de l'activité, elles restent importantes même en période faste car les entreprises s'adaptent continuellement aux mutations structurelles et technologiques.

Il importe donc de mieux comprendre l'incidence et l'impact du phénomène de perte d'emploi pour raison économique pour orienter les mesures destinées à aider les travailleurs concernés. Si la problématique des pertes d'emploi et, en particulier, de leur impact sur les revenus et les salaires, est amplement analysée dans la littérature universitaire, les différences dans les définitions, les méthodes et les sources de données font qu'il est difficile de comparer les résultats entre les différents pays et entre les différentes études. En outre, un certain nombre d'aspects essentiels ont largement été négligés dans les travaux existants, par exemple l'impact des suppressions de poste sur l'utilisation des compétences et les modalités de travail en termes de durée du travail, de sécurité de l'emploi et d'avantages annexes.

Ce chapitre présente les résultats d'une étude portant sur les pertes d'emploi pour raison économique au cours de la dernière décennie dans plusieurs pays : Allemagne, Australie, Canada, Corée, Danemark, États-Unis, Fédération de Russie, Finlande, France, Japon, Nouvelle-Zélande, Portugal, Royaume-Uni et Suède. Il tente de combler certaines des lacunes des travaux existants en appliquant une méthodologie comparable pour examiner le phénomène de perte d'emploi et ses conséquences dans ces différents pays¹. Ce chapitre est structuré de la manière suivante. La section 1 présente les définitions et les sources de données utilisées dans le chapitre, en indiquant les limites. La section 2

fournit des estimations de l'incidence du phénomène de suppression de poste et identifie les types de travailleurs les plus susceptibles d'être touchés. La section 3 examine les perspectives de retour à l'emploi des travailleurs ayant perdu leur emploi. La section 4 examine l'impact des suppressions de poste sur les revenus, la durée du travail et les modalités de travail. La section 5 présente une analyse approfondie de l'utilisation des compétences des travailleurs victimes d'une suppression de poste, avant et après cette suppression de poste, et met en relation les compétences et les pertes de salaire qui en découlent. Les conséquences de ces constatations pour les responsables publics sont discutées dans les conclusions du chapitre.

1. Définir et mesurer les suppressions de poste

Dans ce chapitre, l'expression « perte d'emploi pour raison économique » (traduite de l'anglais *job displacement*, et appelée également « perte d'emploi », « suppression de poste » ou « licenciement ») s'entend ici comme des cessations d'emploi involontaires liées à des motifs économiques ou technologiques ou à un changement structurel. Dans l'idéal, il faudrait observer la raison exacte de chaque cessation d'emploi de manière à distinguer les suppressions de poste des autres formes de cessation comme les départs volontaires. Cependant, dans la pratique, il est souvent très difficile de connaître ou de mesurer précisément la véritable raison des cessations d'emploi. Dans ce chapitre, nous distinguons deux grands types de perte d'emploi pour raison économique :

- *Les licenciements observés au niveau de l'entreprise* : relèvent de cette catégorie les cessations d'emploi dans les entreprises² qui, d'une année à l'autre, enregistrent une réduction de leur effectif en chiffres absolus de cinq salariés ou plus et une réduction relative de leur effectif de 30 % ou plus (*licenciements collectifs*) ou qui ont cessé leur activité (*fermeture d'entreprise*)³. Les licenciements collectifs et les fermetures d'entreprise sont, en règle générale, repérés sur la base de données longitudinales appariées employeurs-salariés, provenant le plus souvent de sources administratives comme les statistiques fiscales ou les données de sécurité sociale.
- *Les licenciements autodéclarés* : relèvent de cette catégorie les cessations d'emploi pour lesquelles la raison invoquée pour expliquer la perte de l'emploi précédent est une raison économique (par exemple, suppression de poste, licenciement, ralentissement de l'activité, manque de travail, fermeture d'entreprise, licenciement collectif, etc.) ou un licenciement pour un motif personnel (par exemple, inaptitude du travailleur, fin d'emploi en cours de période d'essai, performance insuffisante ou problème de comportement de la part du travailleur, etc.)⁴. Les licenciements déclarés par les intéressés eux-mêmes sont, en règle générale, mesurés à partir de données de panel au niveau des ménages ou de données de coupe transversale contenant des questions rétrospectives sur les suppressions de poste. Dans les deux cas, il est demandé aux travailleurs d'indiquer la raison pour laquelle ils ont quitté leur emploi, ce qui permet de distinguer les situations de suppression de poste des autres types de cessation d'emploi.

Chaque définition et chaque source de données présente ses avantages et ses inconvénients. Les licenciements observés au niveau des entreprises sont couramment utilisées dans les études pour examiner l'impact des suppressions de poste sur les salaires et les revenus car on peut considérer qu'un licenciement collectif ou une fermeture d'entreprise est un phénomène exogène par rapport aux compétences ou à la capacité de gain des travailleurs concernés. De plus, la grande taille des échantillons permet généralement d'estimer avec exactitude les effets induits par les pertes d'emploi. Cependant, les

suppressions de poste individuelles ou à petite échelle ne sont pas aisément identifiées ou sont exclues du champ de l'analyse, bien qu'elles aient sans doute des conséquences importantes pour les individus concernés. Comparativement aux enquêtes auprès des ménages, les sources de données administratives tendent à fournir des mesures plus précises des salaires et des revenus avant et après une suppression de poste, et contiennent davantage d'informations sur les caractéristiques des entreprises. En revanche, elles contiennent en général des informations limitées sur les caractéristiques individuelles des travailleurs et permettent uniquement de distinguer une situation d'emploi d'une situation de non-emploi après une perte d'emploi, sans permettre d'identifier les périodes de recherche d'emploi, d'éducation/de formation ou d'inactivité.

À l'inverse, les enquêtes auprès des ménages fournissent généralement beaucoup d'informations sur les caractéristiques des travailleurs et leur situation après une suppression de poste, mais la taille des échantillons est plus réduite que dans le cas des données administratives. La principale limite des données d'enquête provient peut-être de l'identification de la cause de la perte d'emploi, qui dépend de l'exactitude de la réponse des intéressés eux-mêmes à la question de savoir pour quelle raison ils n'occupent plus leur emploi précédent. Or leur réponse risque de varier en fonction de l'expérience qu'ils ont eue après la perte de leur emploi. Par exemple, s'ils ont rapidement retrouvé un emploi, ils peuvent déclarer avoir quitté leur précédent emploi pour trouver un meilleur poste, auquel cas la cessation d'emploi ne sera pas considérée comme une suppression de poste. Cela risque aussi d'introduire un biais dans les résultats qui tendront à accentuer la dégradation de situations individuelles après une perte d'emploi, les travailleurs qui déclarent avoir été victimes d'une perte d'emploi pour raison économique étant vraisemblablement ceux qui restent au chômage plus longtemps ou qui subissent une perte plus marquée en termes de rémunération. Les différents motifs de perte d'emploi varient aussi beaucoup selon les pays examinés, de sorte que les comparaisons entre pays sont difficiles. Par exemple, les fins de contrat temporaire ne sont pas traitées de la même façon dans tous les pays. Dans certains pays, la « fin de contrat temporaire » est une raison possible de cessation de l'emploi précédent, et les travailleurs qui interrompent volontairement un contrat temporaire ne peuvent être distingués de ceux dont le contrat n'est pas renouvelé pour des raisons économiques. Dans de nombreux pays, les travailleurs sous contrat temporaire répondent souvent que la raison pour laquelle ils ont quitté leur emploi précédent était liée à des raisons économiques, plutôt que de l'imputer à la fin de leur contrat temporaire. Cependant, dans plusieurs pays, en particulier en France, la majorité des cessations d'emploi des travailleurs temporaires sont attribuées à la fin du contrat et non à des raisons économiques. Par souci de simplicité, la fin d'un contrat temporaire n'est pas considérée comme une suppression de poste dans la suite de ce chapitre car il est difficile d'identifier avec exactitude les cessations d'emploi volontaires et les cessations d'emploi involontaires de façon cohérente entre les différents pays. Par conséquent, seuls ceux parmi les travailleurs temporaires qui justifient d'au moins un an d'ancienneté et déclarent avoir perdu leur emploi pour des raisons économiques sont comptabilisés parmi les travailleurs victimes d'une suppression de poste.

On ne saurait dire, *a priori*, quelles sont les sources de données ou les définitions qui permettent d'obtenir les estimations les plus exactes du phénomène de perte d'emploi pour raison économique. D'une part, le fait de s'appuyer sur des données administratives exclut la prise en compte des pertes d'emploi dans les petites entreprises, dont les travailleurs sont davantage susceptibles d'être victimes d'une suppression de poste et tendent à présenter

certaines caractéristiques particulières, et exclut également les licenciements individuels ou à petite échelle. D'un autre côté, si les données d'enquête permettent, en principe, de couvrir un plus large éventail de situations de pertes d'emploi, les résultats reposent sur des réponses subjectives et les pertes d'emploi involontaires subies par les travailleurs temporaires ne sont pas enregistrées de façon comparable dans les différents pays. Procédant à une comparaison directe des deux principaux types de données utilisées dans ce chapitre, von Wachter et al. (2009a) utilisent des données appariées d'enquête et administratives pour la Californie, pour la période 1990-2000. Ils constatent que les données administratives conduisent à une surestimation de l'incidence des pertes d'emploi (parce qu'elles incluent un grand nombre de cessations d'emploi volontaires) alors que les données d'enquête induisent une sous-estimation car les travailleurs pourraient passer sous silence les pertes d'emploi aux conséquences moins graves (celles qui n'ont entraîné que de courtes périodes de chômage ou une perte limitée de revenus), lorsqu'on les interroge sur leur expérience récente. Il faut garder ces limites à l'esprit quand on compare l'incidence des suppressions de poste et les situations entre pays, surtout lorsque l'on compare les estimations des licenciements autodéclarés et des licenciements observés au niveau des entreprises. Et c'est la raison pour laquelle les estimations issues de ces deux sources de données sont présentées séparément sur l'ensemble des graphiques et tableaux de ce chapitre.

Quelles que soient les sources et les définitions utilisées, les données sont analysées sous la forme d'observations annuelles. Sont considérés comme des travailleurs ayant perdu leur emploi les travailleurs qui occupaient un emploi au cours d'une année donnée et qui soit occupaient un autre emploi soit n'avaient pas d'emploi l'année suivante, et la raison de la cessation d'emploi est identifiée soit au niveau de l'entreprise soit au niveau individuel, comme indiqué plus haut. Le fait d'exploiter des données annuelles conduit à une sous-estimation des suppressions de poste car les travailleurs peuvent subir un licenciement plusieurs fois au cours d'une même année.

D'autres restrictions ont été appliquées aux échantillons utilisés dans l'analyse. Ainsi, seuls les salariés sont pris en compte – les employeurs, les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés sont exclus de l'échantillon. Afin d'éviter de prendre en compte les cessations d'emploi qui interviennent rapidement après l'embauche (et qui s'expliquent par le fait que l'entreprise et le salarié constatent qu'ils se sont trompés plutôt que par des raisons économiques), seuls les travailleurs ayant au moins une année d'ancienneté auprès du même employeur sont pris en compte. Les travailleurs employés dans une administration publique, dans le secteur de la défense, chez des particuliers ou dans des organisations internationales sont également exclus de l'analyse, de même que ceux qui occupaient plusieurs emplois avant de subir une suppression de poste. Pour les pays où les licenciements sont observés au niveau des entreprises, l'analyse ne prend en compte que les salariés travaillant dans des entreprises de dix salariés ou plus l'année précédant la perte d'emploi. Enfin, seuls sont pris en compte les travailleurs âgés de 20 à 64 ans l'année précédant la suppression de poste. Les jeunes travailleurs sont exclus de l'analyse pour la même raison qu'en sont exclus les travailleurs ayant peu d'ancienneté. Les travailleurs âgés en sont exclus car il peut être difficile de faire la différence entre une perte d'emploi et le départ à la retraite dans le cas des travailleurs âgés de 65 ans et plus. Malheureusement, en raison des limites des données, toutes ces restrictions n'ont pas pu être appliquées à chaque pays. Il faut aussi garder cet élément à l'esprit lorsque l'on compare les résultats entre pays. L'annexe 4.A1 présente une description complète des sources de données, des définitions et des restrictions relatives à l'échantillon pour chacun des pays étudiés dans ce chapitre.

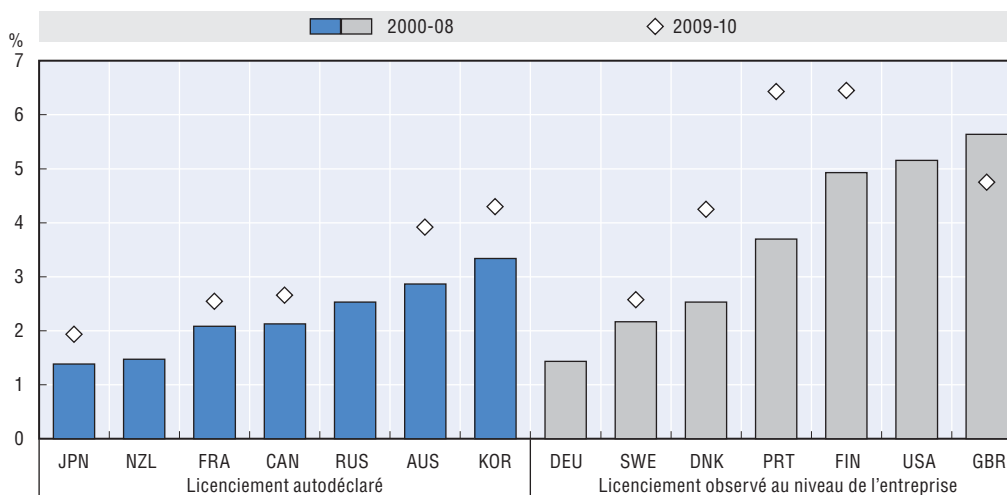
2. Quelle est l'importance du risque de suppression de poste et qui est concerné ?

Taux de licenciement

Le graphique 4.1 montre le risque de perte d'emploi pour raison économique dans chaque pays pour les périodes 2000-08 et 2009-10, dans la mesure où les données sont disponibles. Ces périodes ont été choisies pour faire apparaître les différences, du point de vue des licenciements et de leurs conséquences, avant et au cours de la Grande Récession⁵. Le taux de licenciement correspond au nombre de salariés âgés de 20 à 64 ans ayant perdu leur emploi d'une année à l'autre, en proportion de l'ensemble des salariés âgés de 20 à 64 ans. Il y a d'importants écarts de taux de licenciement entre les pays et entre les périodes pré- et post-crise. L'effet de la Grande Récession est clair : les taux de licenciement sont plus élevés dans tous les pays (sauf au Royaume-Uni) en 2009-10 qu'au cours des années précédentes. Néanmoins, ils sont relativement faibles dans tous les pays examinés, les suppressions de poste ayant concerné annuellement entre 1.5 % et 7 % des salariés pendant les années 2000⁶. Bien que les suppressions de poste ne touchent chaque année qu'une proportion relativement faible de la main-d'œuvre, les travailleurs concernés présentent des caractéristiques assez différentes de celles des autres salariés (voir ci-après), lesquelles peuvent limiter leur capacité de retrouver rapidement du travail après avoir perdu leur emploi et justifier que davantage de mesures soient prises en leur faveur afin d'éviter les longs épisodes de chômage ou d'inactivité.


Graphique 4.1. Taux de licenciement, 2000-10^a

Pourcentage de salariés âgés de 20 à 64 ans ayant perdu leur emploi d'une année à l'autre, moyennes



a) Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932873936>

Comme on a pu le voir au cours du dernier épisode de ralentissement de l'activité en date, dans la plupart des pays examinés, le phénomène de perte d'emploi pour raison économique a un caractère fortement conjoncturel. Une montée des taux de licenciement avait aussi été enregistrée durant les précédentes récessions du début des années 80 et 90 dans certains pays pour lesquels des séries longues sur les taux de licenciement sont

disponibles. En revanche, en dehors de ces mouvements conjoncturels, il ne se dessine pas de tendance claire au cours des dernières décennies concernant les taux de licenciement dans les pays examinés dans ce chapitre.

L'analyse descriptive développée ici ne permet pas de dire clairement dans quelle mesure les différences entre pays du point de vue des taux de licenciement reflètent des différences structurelles au niveau des politiques et institutions du marché du travail. En dépit des efforts déployés pour s'assurer de la cohérence des définitions et des méthodes appliquées pour chaque pays, il subsiste des doutes quant à la comparabilité des estimations du taux de licenciement entre les pays, du fait des problèmes signalés à la section 1 ci-dessus. Il faut garder cet élément à l'esprit pour interpréter les résultats présentés dans le graphique 4.1 et dans la suite de ce chapitre.

Quels sont les travailleurs les plus exposés au risque de perte d'emploi ?

Le graphique 4.2 montre l'incidence relative des suppressions de poste en fonction de certaines caractéristiques démographique et d'emploi. Le taux de licenciement des hommes est, en moyenne, supérieur à celui des femmes dans la plupart des pays. Font exception la Corée, la Finlande, le Japon et la Fédération de Russie, où les femmes sont plus susceptibles que les hommes de perdre leur emploi, et le Danemark et le Portugal, où l'écart est faible. Cependant, l'écart entre hommes et femmes s'explique sans doute davantage par des différences dans le type d'emploi occupé par l'un et l'autre sexe, plutôt que par une quelconque discrimination à l'égard des hommes qui seraient davantage visés par les licenciements.

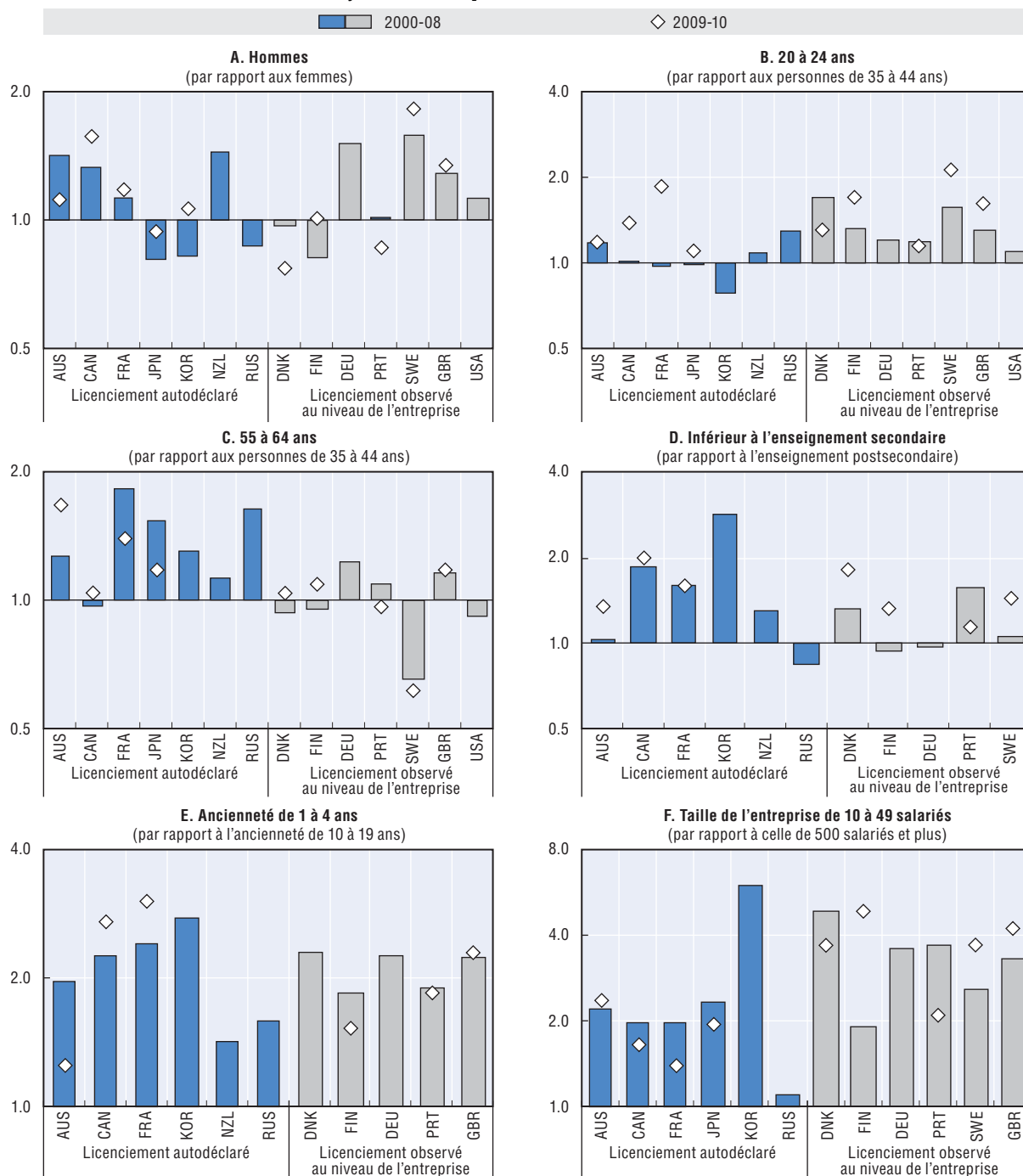
Le tableau 4.1 montre que, si l'on neutralise les effets d'autres facteurs comme le secteur d'activité et la profession, on constate que les hommes ne sont pas significativement plus concernés par les suppressions de poste que les femmes, sauf en Allemagne et en Suède. De fait, dans plusieurs pays, les femmes sont nettement plus susceptibles de perdre leur emploi que les hommes. Cependant, exception faite du Portugal, cet effet positif est observé dans des pays où il n'est pas possible de neutraliser l'impact du type de contrat, ce qui donne à penser que le risque accru des femmes de perdre leur emploi s'explique sans doute en partie par leur plus grande probabilité d'avoir un contrat non permanent.

Les taux de licenciement tendent à être particulièrement élevés pour les travailleurs les plus jeunes et les plus âgés. Le graphique 4.2 montre que dans les pays nordiques, au Royaume-Uni, dans la Fédération de Russie, en Allemagne et en Australie, les travailleurs âgés de 20 à 24 ans affichent des taux de licenciement supérieurs d'environ 20 à 70 % à ceux des travailleurs d'âge très actif entre 2000 et 2008, l'écart se creusant durant la Grande Récession dans la plupart des pays pour lesquels des données sont disponibles. Ces effets demeurent même si l'on tient compte d'autres caractéristiques d'emploi et individuelles en Allemagne, au Danemark, en Finlande et en Suède, encore que les travailleurs jeunes aient une probabilité nettement moindre que les travailleurs d'âge très actif de perdre leur emploi au Portugal et aux États-Unis (tableau 4.1)⁷.

Les pertes d'emploi pour raison économique sont également plus fréquentes parmi les travailleurs âgés (55 à 64 ans) que parmi les travailleurs d'âge très actif en Australie, en France, au Japon, en Corée, dans la Fédération de Russie, en Allemagne et au Royaume-Uni (graphique 4.2). De fait, après neutralisation des effets des autres facteurs, on constate que les travailleurs âgés présentent un risque nettement plus élevé de licenciement que les travailleurs d'âge très actif dans tous les pays pour lesquels des données sont disponibles,

Graphique 4.2. Taux de licenciements relatifs selon les caractéristiques personnelles et d'emploi, 2000-10^a

Rapports du taux de licenciement pour chaque groupe spécifique à celui du groupe de référence, moyennes sur les périodes 2000-08 et 2009-10



Note : Échelles logarithmiques.

a) Chaque panel montre le ratio du taux de licenciement pour chaque groupe mentionné par rapport à celui du groupe de référence. Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays. Pas de données concernant le taux de licenciement selon le niveau d'études pour les États-Unis et le Japon. Les catégories d'entreprises par taille sont celles indiquées sauf dans les cas suivants : la catégorie « 10 à 49 salariés » renvoie à « moins de 20 salariés » pour l'Australie et le Canada ; à « 10 à 29 salariés » pour le Japon ; et à « 21 à 50 salariés » pour la Fédération de Russie ; et la catégorie « 500 salariés et plus » renvoie à « 1 000 salariés et plus » pour le Canada.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932873955>

Tableau 4.1. Facteurs affectant le risque de perte d'emploi, moyenne sur la période 2000-10

Résultats d'une analyse de régression, l'ensemble les autres facteurs étant constants

	Australie	Canada	Danemark	Finlande	France	Allemagne
Femmes (par rapport aux hommes)	n.s.	n.s.	+	+	n.s.	-
Personnes de 20 à 24 ans (par rapport aux 35 à 44 ans)	n.s.	n.s.	+	+	n.s.	+
Personnes de 55 à 64 ans (par rapport aux 35 à 44 ans)	+	+	+	+	+	+
Niveau d'études	n.s.	n.s.	-	-	-	+
Taille de l'entreprise	-	-	-	-	-	-
Ancienneté	-	-	-	-	..	-
Contrat non permanent (par rapport à un contrat permanent)	+	+	+	..
Secteur public (par rapport au secteur privé)	-	-	-	..

	Corée	Nouvelle-Zélande	Portugal	Fédération de Russie	Suède	États-Unis ^a
Femmes (par rapport aux hommes)	n.s.	n.s.	+	n.s.	-	+
Personnes de 20 à 24 ans (par rapport aux 35 à 44 ans)	n.s.	n.s.	-	n.s.	+	-
Personnes de 55 à 64 ans (par rapport aux 35 à 44 ans)	-	n.s.	+	n.s.	-	+
Niveau d'études	-	n.s.	-	+	+	..
Taille de l'entreprise	-	..	+	n.s.	-	-
Ancienneté	-	-	-	-	..	-
Contrat non permanent (par rapport à un contrat permanent)	n.s.	..	+	+
Secteur public (par rapport au secteur privé)	-	+	-	..

Note : Les régressions incluent des variables de contrôle neutralisant les effets du secteur d'activité, de la profession, de la région et de l'année.

+/- : Indique que l'effet est positif/négatif et significativement différent de zéro au seuil de confiance de 90 % ou plus.
n.s. : Indique que l'effet est non significativement différent de zéro au seuil de confiance de 90 % ou plus.

.. : Indique que la variable n'est pas prise en compte dans la régression faute de données disponibles. Aucune donnée comparable disponible pour le Japon. Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays.

a) Les résultats pour les États-Unis ont été obtenus à partir des données relatives aux licenciements observés au niveau de l'entreprise issues de la base de données *Longitudinal Employer Household Dynamics* (LEHD).

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

à l'exception de la Corée, de la Nouvelle-Zélande, de la Fédération de Russie et de la Suède (tableau 4.1). L'une des raisons pour lesquelles cet effet ressort de façon moins évidente des taux bruts de licenciement repris sur le graphique 4.2 est que les travailleurs âgés ont une ancienneté moyenne dans l'emploi plus importante ; or l'ancienneté protège les travailleurs contre le risque de suppression de poste (voir ci-après).

Dans beaucoup de pays, les travailleurs qui ne sont pas parvenus au terme de leur scolarité dans l'enseignement secondaire sont davantage susceptibles d'être victimes d'une perte d'emploi que ceux ayant des qualifications de niveau postsecondaire (graphique 4.2). Cet effet a été plus marqué durant la Grande Récession, ce qui concorde avec d'autres observations montrant que les travailleurs peu qualifiés ont été plus durement touchés (par exemple, OCDE, 2010), et avec de précédents travaux sur le phénomène de suppression de poste qui ont mis en évidence un risque supérieur de licenciement pour les travailleurs peu qualifiés (Borland et al., 2002). Cependant, cet effet disparaît, dans certains pays, lorsque l'on neutralise les effets d'autres facteurs.

Les facteurs qui influent le plus clairement sur la probabilité de perte d'emploi dans les différents pays ont trait à l'ancienneté dans l'emploi et à la taille de l'entreprise. Les travailleurs ayant entre 1 et 4 ans d'ancienneté ont une probabilité environ 1.5 à 3 fois plus élevée de perdre leur emploi que les travailleurs ayant entre 10 et 19 ans d'ancienneté. Ce constat

corrobore des études antérieures qui montrent qu'une longue ancienneté protège les travailleurs contre le risque de suppression de poste (par exemple, Albaek et al., 2002). Le risque de perte d'emploi diminue avec la taille de l'entreprise dans tous les pays examinés à l'exception de la Fédération de Russie, de sorte que les travailleurs des entreprises comptant entre 10 et 49 salariés sont deux à six fois plus susceptibles de perdre leur emploi que les travailleurs travaillant dans des entreprises de 500 salariés ou plus. Cela vaut tant pour les licenciements observés au niveau des entreprises que pour les licenciements déclarés par les intéressés eux-mêmes, de sorte que l'écart de probabilité ne peut pas être imputé uniquement à la définition de la notion de licenciement collectif utilisée pour les suppressions de poste observées au niveau des entreprises. L'impact de l'ancienneté dans l'emploi et de la taille de l'entreprise sur le risque de perte d'emploi est statistiquement significatif même quant on tient compte d'autres caractéristiques individuelles, de l'entreprise et de l'emploi occupé, dans la plupart des pays pour lesquels les données sont disponibles (tableau 4.1).

Enfin, un contrat non permanent accroît significativement le risque de suppression de poste, toutes choses égales par ailleurs, dans les rares pays pour lesquels les données sont disponibles, à l'exception de la Corée (tableau 4.1). Les travailleurs du secteur public sont significativement moins exposés au risque de suppression de poste que les travailleurs du secteur privé, ce qui peut refléter la plus grande difficulté à licencier dans le secteur public dans de nombreux pays de l'OCDE, ainsi que la nature du travail dans le secteur public et le fait qu'il est relativement peu exposé aux mécanismes du marché.

3. Retrouver du travail après avoir perdu son emploi

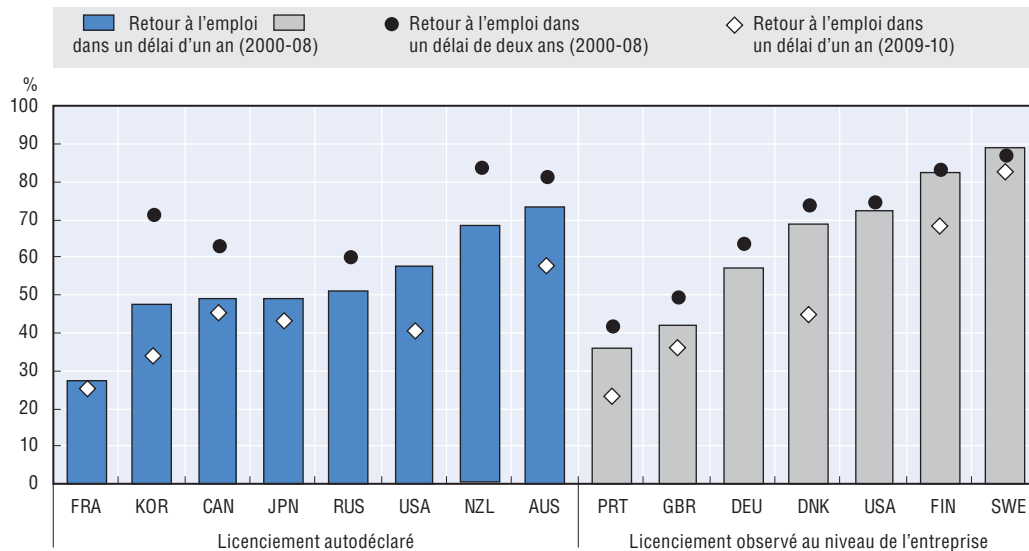
Cette section examine le temps qu'il faut aux travailleurs pour retrouver un travail après avoir perdu le leur et cherche à déterminer quels sont les groupes les plus exposés au risque de perdre le contact avec le marché du travail. Les données disponibles ne permettent pas d'examiner d'une façon qui soit comparable entre les pays le temps moyen passé en dehors de l'emploi après une suppression de poste. À défaut, on utilise les données annuelles sur le statut au regard de l'emploi pour déterminer la proportion de travailleurs qui occupent un emploi un an et deux ans après avoir été victimes d'une perte d'emploi pour raison économique⁸. Par exemple, un travailleur dont on observe la situation au mois d'avril de chaque année et qui perd son emploi entre avril 2007 et avril 2008 est considéré avoir retrouvé un emploi dans un délai d'un an s'il occupe un emploi en avril 2008 et avoir retrouvé un emploi dans un délai de deux ans s'il occupe un emploi en avril 2009 (qu'il occupe ou non un emploi en avril 2008). Cette méthode tend à sous-estimer les taux véritables de retour à l'emploi car les travailleurs peuvent occuper un emploi durant une certaine période après une suppression de poste, sans pour autant occuper un emploi au cours du mois durant lequel leur situation est à nouveau observée. À l'inverse, elle peut conduire à surestimer la stabilité du retour à l'emploi car les travailleurs peuvent occuper un emploi au cours du mois durant lequel leur situation est observée mais perdre rapidement leur nouvel emploi par la suite. Il n'est pas possible de déterminer l'importance de ces biais selon les pays. Il faut garder ces limites à l'esprit, outre les autres différences dans les données et les méthodes d'estimation utilisées comme indiqué à la section 1, pour comparer les taux de retour à l'emploi entre pays.

Taux de retour à l'emploi

Le graphique 4.3 montre la proportion de travailleurs ayant perdu leur emploi qui en ont retrouvé un en l'espace d'un an et de deux ans dans chacun des pays pour lesquels les données sont disponibles⁹. Les taux de retour à l'emploi dans un délai d'un an après une

Graphique 4.3. **Retour à l'emploi après un licenciement^a**

Proportion de travailleurs victimes de licenciement qui retrouvent un emploi dans un délai d'un an et de deux ans, moyennes sur les périodes 2000-08 et 2009-10



a) Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

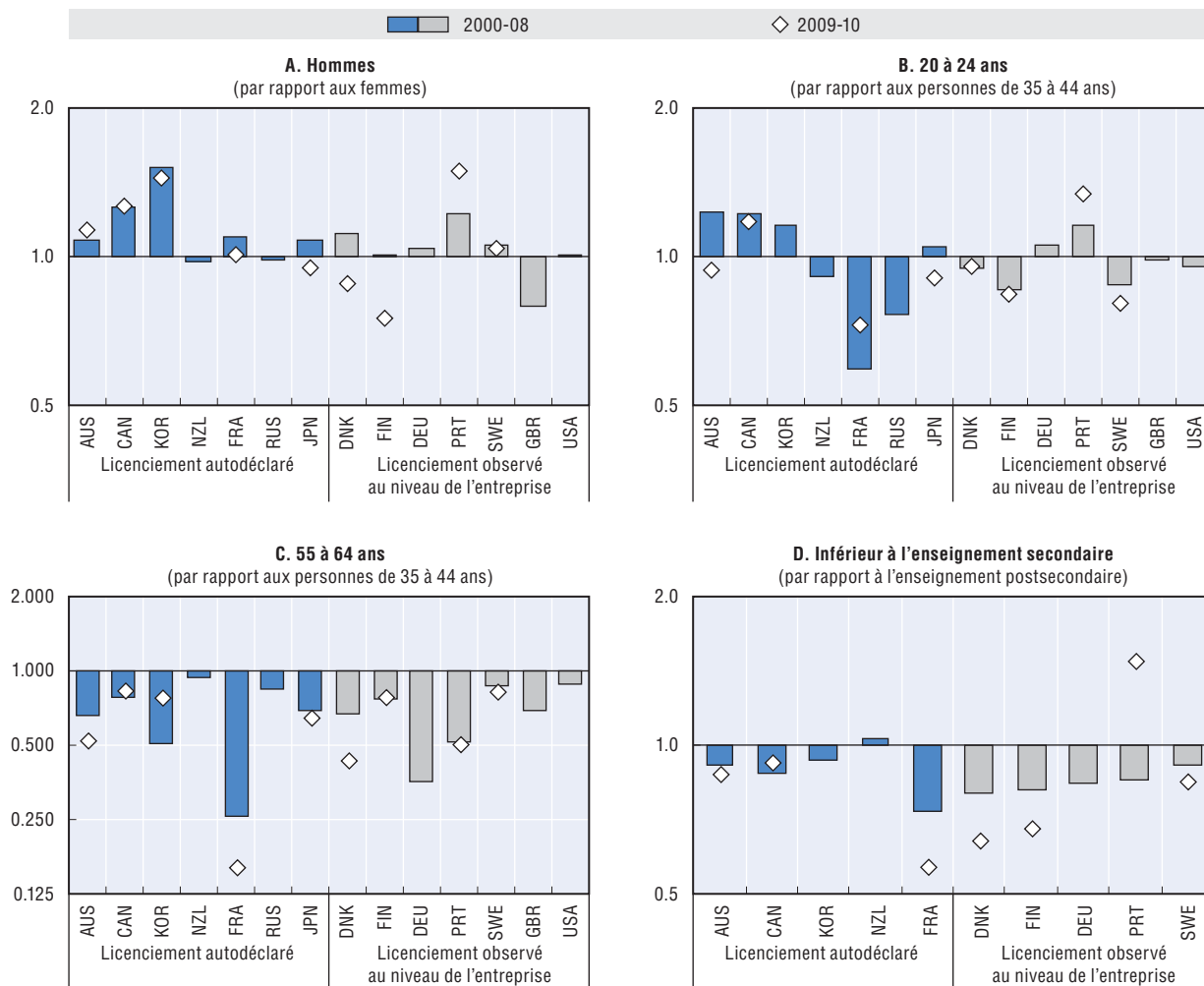
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932873974>

suppression de poste vont d'environ 30 % en France et au Portugal à plus de 80 % en Finlande et en Suède. Plusieurs pays enregistrent une nette amélioration du taux de retour à l'emploi entre la première et la deuxième année qui suit une perte d'emploi, en particulier la Corée et le Canada. Cependant, les comparaisons entre pays sont à faire avec prudence pour les raisons indiquées plus haut. Ce qui est clair, c'est que les taux de retour à l'emploi ont beaucoup diminué, dans tous les pays, durant la Grande Récession. C'est au Danemark, aux États-Unis et au Portugal que les taux de retour à l'emploi ont le plus baissé, ces pays ayant souffert d'une forte augmentation du chômage. Cependant, de fortes baisses des taux de retour à l'emploi ont aussi été enregistrées en Australie et en Corée où le taux de chômage, en revanche, a été beaucoup moins affecté.

Quels sont les travailleurs à qui il faut le plus de temps pour retrouver un emploi ?

La rapidité du retour à l'emploi est très variable selon les groupes démographiques. Le graphique 4.4 montre les taux relatifs de retour à l'emploi pour différents groupes. Les hommes ont des taux de retour à l'emploi supérieurs à ceux des femmes dans la plupart des pays, bien que l'inverse ait été observé au Danemark et en Finlande durant la Grande Récession. Les personnes ayant un niveau d'études peu élevé ont aussi des taux de retour à l'emploi plus faibles que les personnes qui ont une qualification postsecondaire dans tous les pays pour lesquels les données sont disponibles à l'exception de la Nouvelle-Zélande. La situation relative des personnes peu qualifiées s'est dégradée durant la Grande Récession au Danemark, en Finlande et en France, mais s'est améliorée au Portugal et, dans une moindre mesure, au Canada. La comparaison des taux de retour à l'emploi des jeunes (20 à 24 ans) et de ceux des personnes d'âge très actif (35 à 44 ans) donne des résultats contrastés, les jeunes retrouvant plus rapidement un emploi en Allemagne, en Australie, au Canada, en Corée, au Japon et au Portugal, mais plus lentement dans plusieurs

Graphique 4.4. **Taux relatifs de retour à l'emploi selon les caractéristiques individuelles^a**
Moyennes



Note : Échelles logarithmiques.

a) Chaque panel montre le ratio du taux de retour à l'emploi pour chaque groupe mentionné par rapport à celui du groupe de référence. Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

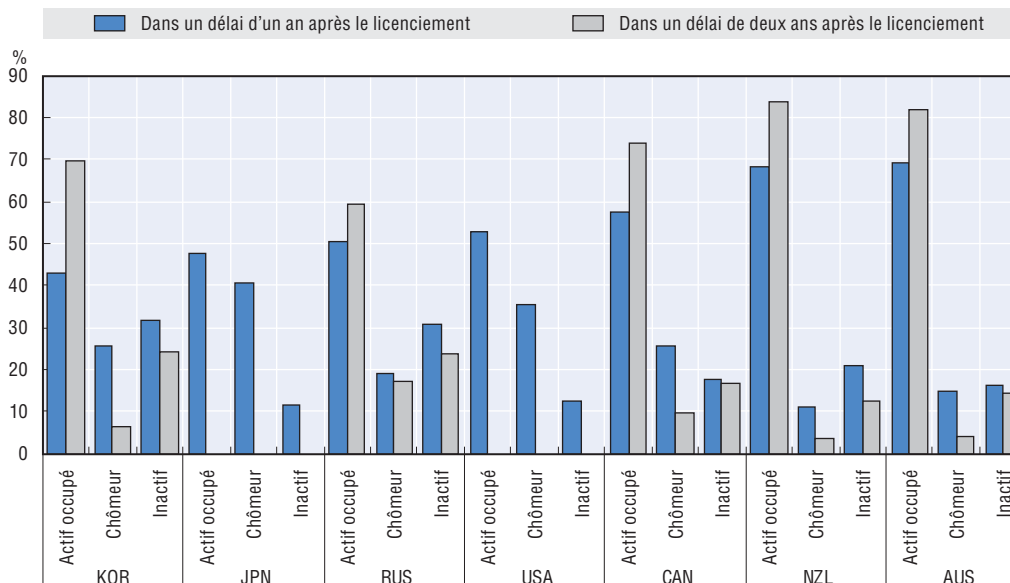
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932873993>

autres pays, notamment la Fédération de Russie et la France. Cependant, les seniors (55 à 64 ans) sont moins susceptibles d'occuper un emploi un an après une suppression de poste que les travailleurs d'âge très actif, dans tous les pays examinés, en particulier en Allemagne, en France et au Portugal où les taux de retour à l'emploi des seniors sont inférieurs à la moitié des taux de retour à l'emploi des travailleurs d'âge très actif.

Qu'advient-il des travailleurs victimes d'une perte d'emploi qui ne retrouvent pas de travail ?


En moyenne, au cours des années 2000, environ 50 % des travailleurs victimes d'une suppression de poste sont encore sans emploi dans un délai d'un an et 30 % restent sans emploi un an après. Pour un sous-ensemble de pays, il est possible d'identifier l'activité principale des travailleurs qui n'ont pas retrouvé d'emploi pour mieux comprendre les situations consécutives à un licenciement. Le graphique 4.5 distingue trois statuts au regard

Graphique 4.5. Statut des travailleurs victimes d'un licenciement au regard de l'activité, moyennes sur la période 2000-10^a



a) Seuls les pays qui prennent en compte les licenciements autodéclarés disposent de données sur la situation au regard de l'activité suite à une suppression de poste. Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874012>

de l'emploi : *actif occupé* (en tant que salarié ou que travailleur indépendant) ; *chômeur* (travailleur sans emploi qui recherche activement du travail et est disponible pour commencer à travailler) ; et *inactif* (personne qui ne travaille pas et soit ne recherche pas activement un emploi, soit n'est pas disponible pour commencer à travailler, soit relève de ces deux situations). Dans un délai d'un an après un licenciement, la majorité des personnes qui ne travaillent pas sont au chômage au Canada, au Japon et aux États-Unis, alors qu'une majorité est en dehors de la vie active dans les autres pays examinés. Dans un délai de deux ans, il y a une baisse significative de la proportion de chômeurs dans tous les pays sauf la Fédération de Russie et une baisse plus limitée de la proportion de travailleurs qui restent en dehors de la vie active. Il convient d'en déduire que les personnes qui continuent à rechercher du travail sont davantage susceptibles de retrouver un emploi dans un délai de deux ans que les personnes plus éloignées du marché du travail après un an.

Parmi les personnes qui n'ont pas repris une activité dans un délai d'un an après une suppression de poste, les femmes sont davantage susceptibles que les hommes d'être en dehors de la vie active, de même que les seniors et les personnes ayant un faible niveau de formation (tableau 4.2). Ces configurations se retrouvent dans tous les pays examinés. Il n'y a pas lieu de s'en inquiéter si les personnes renoncent à rechercher du travail pour suivre des études ou entreprendre une formation ou pour s'occuper de leurs enfants ou de proches âgés ou malades. Mais très rares sont les travailleurs victimes d'un licenciement qui suivent des études ou une formation à temps complet dans un délai d'un an après une suppression de poste et ceux qui se trouvent dans cette situation ont généralement déjà un niveau de formation plus élevé. Très souvent, les travailleurs seniors victimes d'un licenciement qui ne retrouvent pas de travail, se retirent complètement de la vie active.


Tableau 4.2. Pourcentage de travailleurs victimes d'un licenciement qui sont inactifs un an après, selon les caractéristiques individuelles, moyennes sur la période 2000-10^a

	Australie	Canada	France	Japon	Corée	Nouvelle-Zélande	Fédération de Russie	États-Unis
Hommes	47.6	33.0	38.3	9.9	46.0	61.3	60.5	19.8
Femmes	58.1	49.2	43.1	35.3	66.2	70.8	62.1	34.1
Personnes de 20 à 24 ans	29.4	60.6	39.0	7.6	42.1	..	34.4	26.6
Personnes de 35 à 44 ans	53.2	34.5	22.4	16.6	51.3	..	52.7	22.5
Personnes de 55 à 64 ans	74.1	57.5	78.9	35.7	68.1	..	89.4	35.0
Inférieur à l'enseignement secondaire	64.0	46.9	44.7	..	60.8	..	61.8	32.4
Enseignement secondaire	59.0	47.0	39.1	..	57.6	..	64.3	27.1
Enseignement postsecondaire	43.9	34.7	35.9	..	45.5	..	58.1	23.4

.. : Données non disponibles.

a) Seuls les pays qui prennent en compte les licenciements autodéclarés disposent de données sur la situation au regard de l'activité suite à une suppression de poste. Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874373>

4. Revenus d'activité, temps et modalités de travail après une perte d'emploi pour raison économique

La section précédente a montré que la plupart des travailleurs victimes d'une perte d'emploi retrouvent un nouvel emploi dans un délai d'un ou deux ans. Cependant, les effets de la perte d'emploi sur la rémunération et les modalités de travail peuvent être plus durables. Cette section est consacrée à un examen de la situation des travailleurs victimes d'une suppression de poste sur le plan des revenus d'activité, de la durée du travail, de la sécurité de l'emploi et des modalités de travail, suite à la perte d'emploi. En raison des limites des données, tous ces aspects n'ont pas pu être examinés pour tous les pays. Une analyse approfondie des interactions entre la rémunération et les modalités de travail consécutives à un licenciement, en particulier pour examiner si les travailleurs renoncent à une rémunération supérieure en contrepartie de meilleures conditions de travail (ou inversement), dépasse le champ de l'analyse développée dans ce chapitre, mais constitue un domaine de réflexion intéressant pour de futurs travaux de recherche.

Pertes de revenus d'activité consécutives à une perte d'emploi¹⁰

La façon la plus simple de déterminer l'ampleur des pertes de revenus d'activité consécutives à une suppression de poste consisterait à comparer les revenus d'activité des travailleurs avant et après le licenciement et à calculer la différence. Cependant, un tel calcul conduit sans doute à sous-estimer le coût véritable de la perte d'emploi car les travailleurs victimes d'une suppression de poste risquent d'avoir manqué des hausses de salaire dont ils auraient pu profiter dans leur emploi antérieur. Dans une étude qui a fait date, Jacobson et al. (1993) ont tenté de mesurer plus précisément le coût de la perte d'emploi en comparant l'évolution des revenus des travailleurs victimes d'une suppression de poste avant et après le licenciement, et l'évolution des revenus des travailleurs qui n'ont pas subi de perte d'emploi.

La méthode des doubles différences a constitué un apport marquant et beaucoup d'auteurs ont examiné les pertes de revenus et de salaire consécutives à un licenciement, dans de nombreux pays de l'OCDE, en adoptant une démarche proche de celle de Jacobson et al. (1993) (se reporter à l'annexe 4.A2¹¹ pour un tour d'horizon de la littérature). Il est très difficile

d'effectuer des comparaisons précises des études portant sur différents pays en raison de différences au niveau de la définition de la perte d'emploi, de la façon de mesurer les revenus/salaires et des années et groupes de travailleurs auxquels s'intéressent les auteurs. Néanmoins, c'est en Allemagne, aux États-Unis, en Italie et au Royaume-Uni que la perte de salaire horaire, hebdomadaire ou mensuelle apparaît la plus importante. À l'inverse, les pertes de salaire apparaissent plutôt faibles en Belgique et au Japon. Les pertes en termes de revenus trimestriels ou annuels apparaissent plus importantes que les pertes en termes de salaire mensuel, hebdomadaire ou horaire car elles reflètent l'effet conjugué des périodes de non-emploi et de réduction de la rémunération horaire ou de la durée du travail. C'est ainsi qu'on observe des pertes de revenus d'environ 30 % en France alors que les pertes de salaire ne sont que d'environ 9 %. De même, aux États-Unis, les pertes de revenus fluctuent entre 21 % et 60 % alors que les pertes de salaire sont plus limitées, fluctuant entre 8 % et 16 %. Dans les études prenant en compte de longues séries chronologiques de données suite à un licenciement, l'ampleur des pertes de revenus et de salaire tend à s'amenuiser au fil du temps, mais elles perdurent généralement pendant plusieurs années après le licenciement. D'après certaines études, les salaires et les revenus diminuent aussi – fût-ce dans des proportions modestes – durant les années qui aboutissent à la perte d'emploi.

Pour tenter de fournir des estimations comparables au niveau international de l'impact de la perte d'emploi sur les revenus, on adopte dans ce chapitre une méthode qui s'inspire de celle employée par Jacobson et al. (1993) et on l'applique à un échantillon similaire de travailleurs et d'années en exploitant des sources de données largement comparables pour plusieurs pays de l'OCDE (voir l'encadré 4.1 pour une description complète de la méthode utilisée). La plupart des résultats présentés ci-après sont des estimations de la perte réelle, en termes de *revenus d'activité* annuels bruts, au cours des années précédant et suivant la suppression de poste, pour les travailleurs concernés par un licenciement collectif ou une fermeture d'entreprise. Les estimations tiennent compte de la baisse du taux de rémunération, de la réduction du temps de travail, ainsi que des périodes de non-emploi durant lesquelles le travailleur victime d'une perte d'emploi ne perçoit aucune rémunération. Les périodes de non-emploi et les périodes de revenus nuls sont prises en compte afin de mesurer le coût financier global de la perte d'emploi¹², mais aussi parce qu'il n'est pas possible d'obtenir des estimations fiables des effets sur le *salaire* mensuel pour la plupart des pays examinés. Cependant, pour l'Allemagne, le Portugal et le Royaume-Uni, des estimations des effets des suppressions de poste sur le salaire mensuel pour les travailleurs percevant des revenus non nuls chaque année après avoir perdu un emploi sont calculées et examinées, le cas échéant.

Le graphique 4.6 montre l'effet estimé d'une perte d'emploi sur les revenus d'activité. Dans tous les pays examinés, les revenus d'activité baissent sensiblement les années suivant la perte d'emploi, bien que l'ampleur de l'effet varie beaucoup selon les pays. Dans les pays nordiques, les travailleurs victimes d'un licenciement subissent une baisse relativement limitée de leurs revenus d'activité, alors qu'en Allemagne, au Portugal et au Royaume-Uni la perte de revenus d'activité va de 30 à 50 % l'année de la suppression de poste, et que les États-Unis se situent entre ces deux groupes¹³. Dans tous les pays examinés, l'effet sur les revenus d'activité s'estompe au fil du temps, même si un écart notable entre les revenus avant et après le licenciement subsiste en Allemagne et au Portugal, même cinq ans après la perte d'emploi. Il n'y a guère d'éléments qui indiquent un effet marqué sur les revenus d'activité avant le licenciement. La perte de *revenu total*, bien qu'elle ne soit pas examinée ici, est vraisemblablement plus limitée que la perte en termes de revenus d'activité car la diminution des revenus d'activité est compensée, pour la

Encadré 4.1. Mesurer l'ampleur véritable des pertes de revenus d'activité après un licenciement

Dans ce chapitre, on estime l'effet d'une perte d'emploi pour raison économique sur les revenus au moyen d'une méthode de régression du type de celle appliquée par Jacobson et al. (1993). L'analyse porte uniquement sur les pays où les suppressions de poste peuvent être imputées à des licenciements collectifs ou à des fermetures d'entreprises, comme défini à la section 1. Il s'agit de l'Allemagne, du Danemark, des États-Unis, de la Finlande, du Portugal, du Royaume-Uni et de la Suède. Une autre restriction s'applique, en plus des restrictions générales signalées précédemment (voir section 1), en ce sens que l'échantillon est limité aux personnes âgées de 25 à 54 ans l'année précédant la perte d'emploi.

L'analyse prend en compte les suppressions de poste intervenues entre 2000 et 2005 et examine l'impact de ces pertes d'emploi sur les revenus en considérant les situations deux ans avant le licenciement et cinq ans après. Le modèle postule qu'il n'y a pas de différence d'évolution des revenus entre les travailleurs victimes d'une suppression de poste et les autres travailleurs la troisième année précédant la perte d'emploi. Pour chaque année entre 2000 et 2005, les travailleurs de l'échantillon sont répartis entre le groupe de traitement (travailleurs victimes d'une suppression de poste) et un groupe témoin (travailleurs qui ne subissent pas de perte d'emploi) et leurs revenus sont observés jusqu'à cinq ans avant le licenciement et cinq ans après. Les six cohortes de données qui en résultent sont ensuite regroupées pour élargir la taille de l'échantillon. Par exemple, la cohorte 2002 inclura les données sur les revenus de 1997 à 2006, le groupe traité étant constitué par les travailleurs qui ont été victimes d'une suppression de poste en 2002 et le groupe témoin par les travailleurs qui n'ont pas été victimes d'une suppression de poste en 2002 (mais qui peuvent l'avoir été après 2002). La seule autre restriction imposée est que les travailleurs doivent avoir perçu des revenus d'activité au cours d'au moins une des cinq années suivant le licenciement. L'objectif est d'éliminer la possibilité que certaines personnes n'apparaissent pas comme ayant repris une activité après une suppression de poste alors qu'elles sont en fait sorties de façon permanente du champ des données (pour cause, par exemple, de décès, d'émigration, de départ à la retraite, etc.)*.

Le modèle de régression utilise la spécification à effets fixes suivante :

$$y_{it} = \alpha_i + \gamma_t + X_{it}\beta + \sum_{k=-3}^4 D_{it}^k \delta_k + \sum_{k=-3}^4 C_{it}^k \theta_k + \varepsilon_{it}$$

où y_{it} désigne les revenus mensuels ou annuels du travailleur i au temps t ; D_{it}^k correspond à une série de variables indicatrices qui rendent compte de l'évènement de la suppression de poste : $D_{it}^k = 1$ si, au moment t , le travailleur i avait perdu son emploi k années plus tôt, k allant de -3 à 4 ; δ_k est l'effet du licenciement sur le salaire/les revenus du travailleur k années après la survenue de la perte d'emploi ; C_{it}^k correspond à une série de variables indicatrices pour chaque année de la cohorte : $C_{it}^k = 1$ au moment t pour tous les travailleurs, k allant de -3 à 4 ; θ_k rend compte de l'évolution des salaires des travailleurs ne subissant pas de perte d'emploi dans la période qui précède et après la survenue de l'évènement ; X_{it} rend compte des caractéristiques observées, variables dans le temps, du travailleur ; γ_t indique les coefficients d'une série de variables indicatrices pour chaque année civile de la période couverte par l'échantillon qui rendent compte de l'évolution générale des salaires dans l'économie (par exemple, 2000, 2001, 2002, etc.) ; α_i sont les effets fixes individuels ; et ε_{it} est un terme d'erreur dont la variance est réputée constante et sans corrélation entre cohortes-individus et périodes, mais pour lequel il peut y avoir corrélation lorsque le même individu apparaît dans plusieurs cohortes.

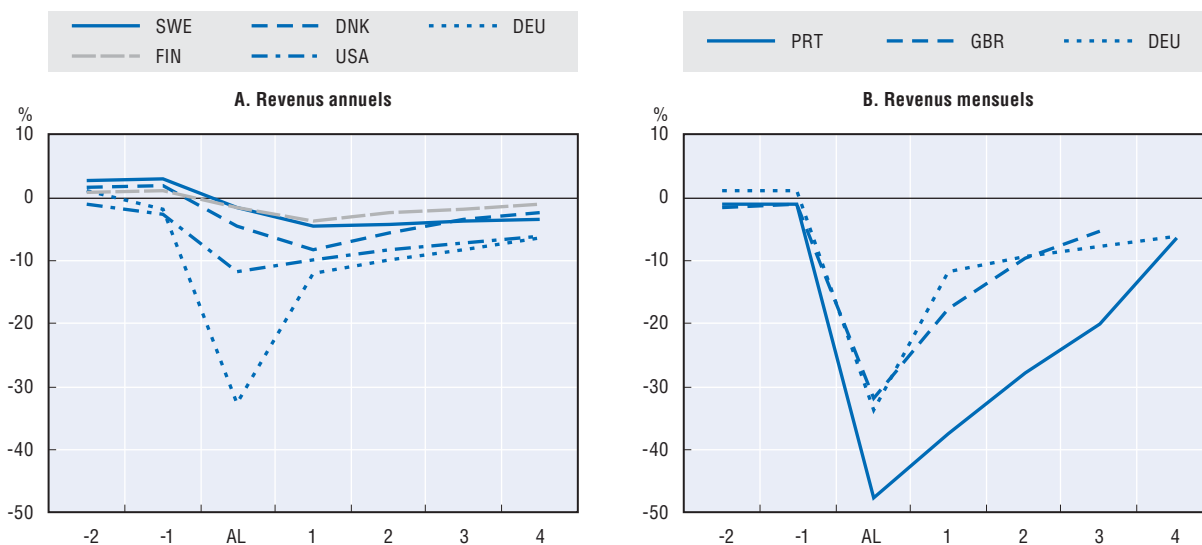
Encadré 4.1. Mesurer l'ampleur véritable des pertes de revenus d'activité après une suppression de poste (suite)

Le salaire réel brut et les revenus d'activité sont la variable dépendante. Pour les années où les individus ne perçoivent pas de revenus d'activité, ces derniers sont codés à 0, et les années sont conservées plutôt que d'être retirées de l'échantillon. L'estimation prend en compte les revenus d'activité annuels ou mensuels (ou les deux si c'est possible). Les résultats présentés dans ce chapitre résultent de l'application d'un modèle à effets fixes sans contrôle des caractéristiques du travailleur variables dans le temps. Les modèles ont aussi été estimés en incluant des variables de contrôle des caractéristiques des travailleurs mais les résultats étaient généralement du même ordre de grandeur qu'avec les modèles de base. Les résultats ne sont pas présentés dans ce chapitre car les données disponibles concernant les caractéristiques des travailleurs varient selon les pays.

* On notera que les travailleurs peuvent apparaître dans le groupe traité dans une cohorte et dans le groupe témoin dans une autre cohorte. Pour tenir compte de cette possibilité, on postule que les erreurs sont corrélées entre les mêmes individus relevant de différentes cohortes.

Graphique 4.6. Évolution des revenus d'activité avant et après licenciement^a


Pourcentage des revenus d'activité antérieurs au licenciement



AL : l'année du licenciement.

a) Les revenus d'activité antérieurs au licenciement correspondent aux revenus d'activité moyens l'année précédant la suppression de poste (-1 sur le graphique). Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874031>

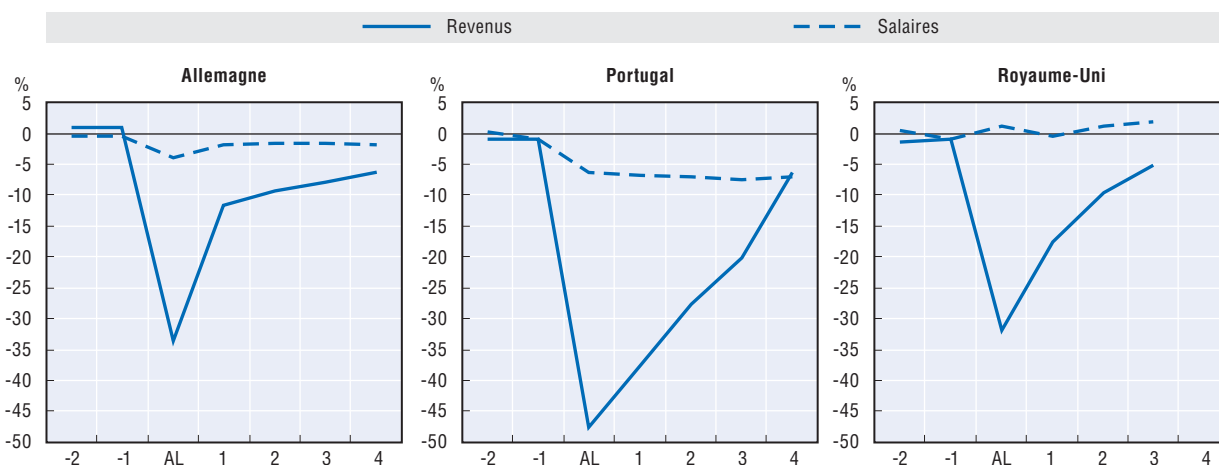
plupart des travailleurs victimes d'une perte d'emploi, par les allocations de chômage et une pression fiscale moindre. OCDE (2011) examine dans quelle mesure les importantes diminutions de revenus d'activité sont compensées par le système de prélèvements et de transferts des pays, observant que l'effet atténuateur de ce système varie beaucoup selon les pays.

Comme on l'a vu à la section 3, de nombreux travailleurs connaissent des périodes de non-emploi après avoir perdu leur emploi, et durant cette période leurs revenus d'activité sont nuls. Pour la plupart des pays, il est difficile de déterminer dans quelle mesure l'effet estimé sur les revenus d'activité, repris sur le graphique 4.6, est lié au non-emploi et dans

quelle mesure il est lié à la baisse de la rémunération procurée par l'emploi retrouvé. Cependant, pour l'Allemagne, le Portugal et le Royaume-Uni, les données mensuelles permettent d'estimer séparément l'effet sur les revenus d'activité et l'effet sur le salaire, l'effet sur le salaire étant estimé uniquement pour les travailleurs qui ont des revenus d'activité mensuels non nuls chaque année suivant la perte d'emploi. Les résultats repris sur le graphique 4.7 tendent à indiquer que l'effet estimé sur les revenus d'activité est essentiellement lié au non-emploi plutôt qu'à la baisse de la rémunération. De fait, en Allemagne et au Royaume-Uni, il n'y a guère d'éléments qui permettent de conclure à un effet sur le salaire après suppression de poste. Cependant, il convient de se rappeler que les estimations présentées sur le graphique 4.7 ne concernent que les travailleurs qui ont retrouvé rapidement du travail après avoir été victimes d'une perte d'emploi. Ceux qui restent sans emploi pendant de longues périodes risquent de subir une perte de salaire plus marquée lorsqu'ils reprennent une activité, en plus des pertes de revenus liées à la période de non-emploi.

Graphique 4.7. **Évolution des salaires et des revenus d'activité mensuels avant et après licenciement^a**

Pourcentage des revenus d'activité antérieurs au licenciement



AL : L'année du licenciement.

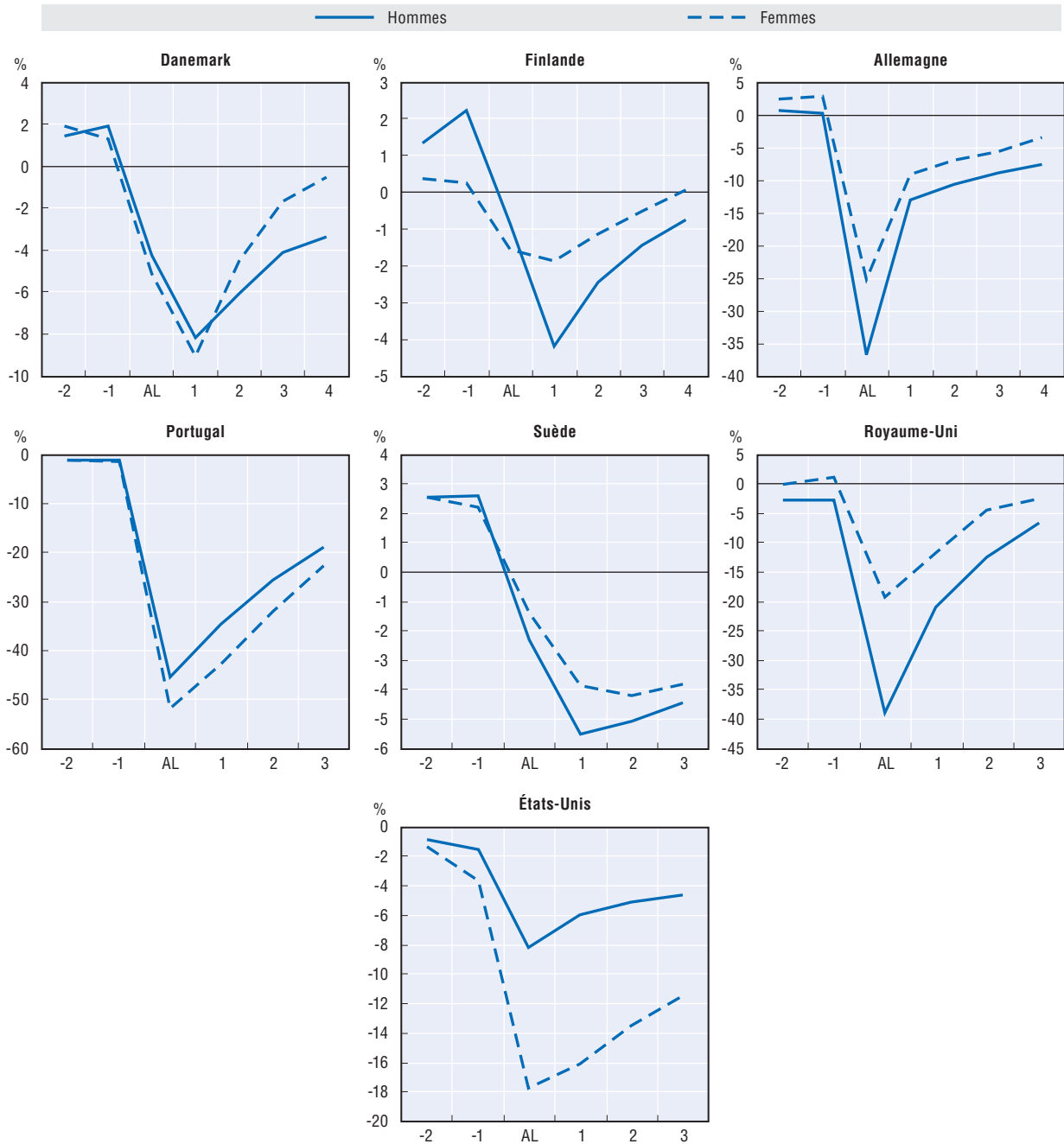
a) Les revenus d'activité antérieurs au licenciement correspondent aux revenus d'activité moyens l'année précédant la suppression de poste (-1 sur le graphique). L'effet sur les revenus d'activité est calculé pour tous les travailleurs victimes d'une suppression de poste ayant des revenus d'activité mensuels non nuls au moins une année après la perte d'emploi. L'effet sur le salaire est calculé pour les travailleurs victimes d'une suppression de poste ayant des revenus d'activité mensuels non nuls chaque année après la perte d'emploi. Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874050>

Le graphique 4.8 montre l'effet d'une suppression de poste sur les revenus d'activité pour les hommes et pour les femmes séparément. En Allemagne, en Finlande, au Royaume-Uni et en Suède, les hommes tendent à subir une perte de revenus plus importante que les femmes suite à une perte d'emploi, alors qu'au Danemark les femmes subissent, dans un premier temps, une perte de revenus légèrement plus marquée mais, ensuite, rebondissent rapidement. Cet effet s'observe bien que les femmes mettent, en moyenne, plus longtemps pour reprendre une activité et soient davantage susceptibles que les hommes de perdre tout contact avec la vie active après avoir perdu un emploi. Il convient d'en déduire que dans ces pays, les hommes subissent sans doute des pertes de salaire plus importantes que les femmes après un licenciement. Ces conclusions


Graphique 4.8. **Évolution des revenus d'activité avant et après licenciement, selon le sexe^a**
 Pourcentage des revenus d'activité antérieurs au licenciement



AL : L'année du licenciement.

a) Les revenus d'activité antérieurs au licenciement correspondent aux revenus d'activité moyens l'année précédant la suppression de poste (-1 sur le graphique). Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays. Les données se réfèrent aux revenus annuels pour le Danemark, les États-Unis, la Finlande, le Portugal et la Suède, et aux revenus mensuels pour l'Allemagne et le Royaume-Uni.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874069>

concordent avec celles auxquelles ont abouti de précédents travaux de recherche sur les écarts entre hommes et femmes en ce qui concerne les effets sur les revenus ou sur le salaire après une perte d'emploi (Crossley et al., 1994, pour le Canada ; Appelqvist, 2007, pour la Finlande ; Abe et al., 2002, pour le Japon). Cependant, les femmes enregistrent des pertes de revenus plus importantes que les hommes au Portugal et aux États-Unis. Aux États-Unis, les revenus des femmes restent quatre ans après le licenciement environ 10 % en deçà du niveau auquel ils se situaient avant la perte de leur emploi.

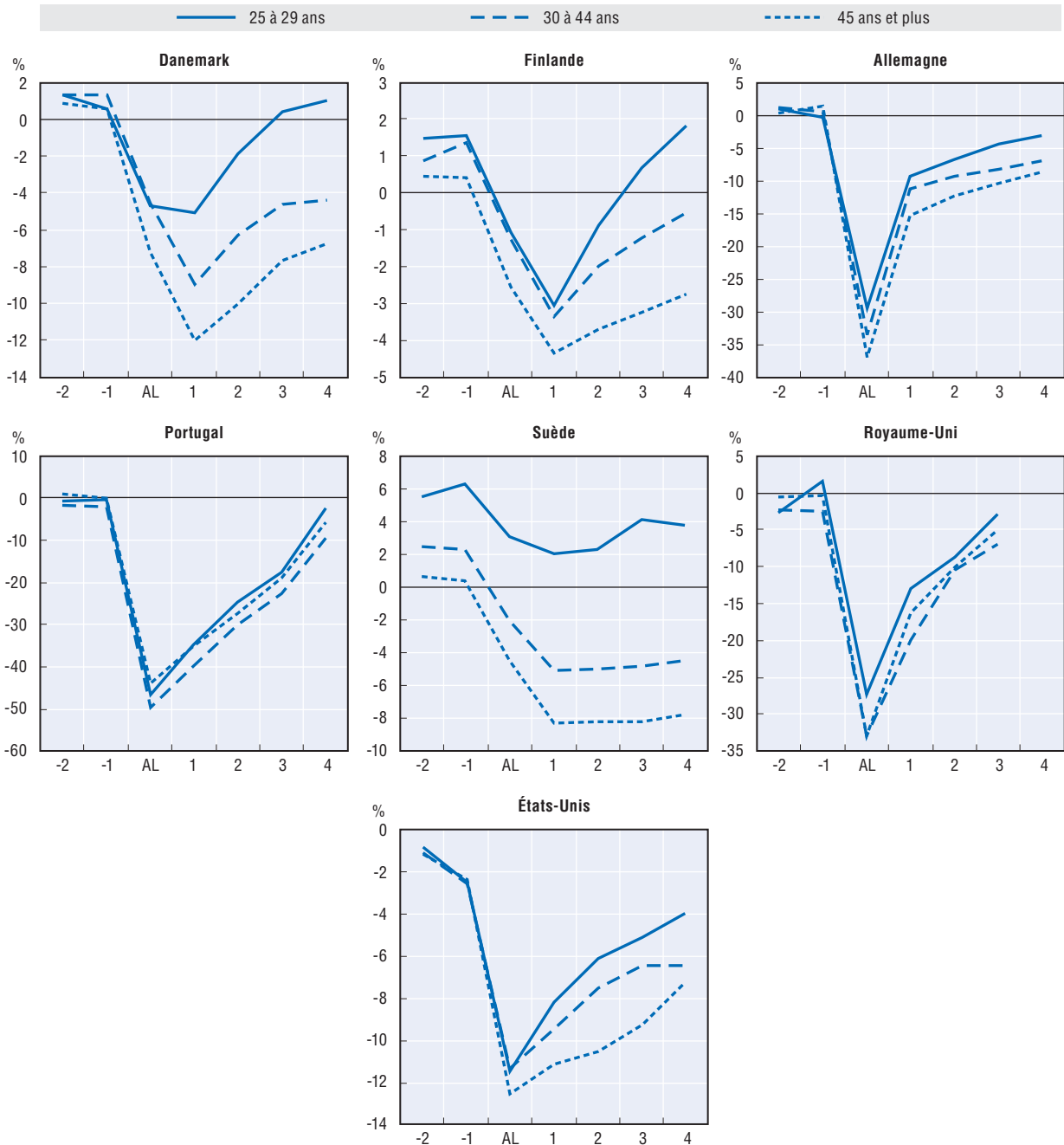
Les travailleurs seniors subiraient une perte de revenus plus importante que les travailleurs jeunes ou d'âge très actif après un licenciement (graphique 4.9). L'écart selon l'âge est particulièrement durable dans les pays nordiques où les revenus des travailleurs jeunes rebondissent rapidement après une suppression de poste. En Suède, les travailleurs jeunes voient même leurs revenus augmenter, et non pas décroître, après une perte d'emploi. Il ne fait aucun doute que l'écart en termes de perte de revenus selon l'âge tient à ce que les travailleurs seniors mettent plus de temps à retrouver un emploi après avoir été victimes d'une perte d'emploi, comme on l'a vu à la section 3¹⁴. Cependant, certains éléments dénotent des effets négatifs sur le salaire mensuel qui augmentent avec l'âge, même pour les travailleurs qui retrouvent rapidement un emploi, en Allemagne et au Royaume-Uni et, dans une moindre mesure, au Portugal (les trois pays pour lesquels les données sont disponibles). Dans les études consacrées aux licenciements, des pertes de salaire et de revenus plus importantes sont généralement observées pour les travailleurs seniors ou les travailleurs ayant le plus d'ancienneté (par exemple, Morissette et al., 2007, pour le Canada ; Lefranc, 2003, pour la France ; Abe et al., 2002, pour le Japon ; Dixon et Stillman, 2009, pour la Nouvelle-Zélande ; Borland et al., 2002, pour le Royaume-Uni ; Abbring et al., 2002 et Couch et Placzec, 2010, pour les États-Unis).

Les travailleurs qui ne sont pas parvenus au terme de leur scolarité dans l'enseignement secondaire tendent aussi à subir des pertes de revenus plus importantes que les travailleurs ayant un niveau d'études plus élevé lorsqu'ils perdent leur emploi (graphique 4.10). Cette situation est manifeste dans tous les pays examinés (même si l'écart est faible, en termes absolus, dans les pays nordiques), et peut s'expliquer en partie par les moindres perspectives de retour à l'emploi des travailleurs peu qualifiés lorsqu'ils perdent leur emploi (voir la section 3). Cependant, même les travailleurs qui reprennent une activité dans un délai d'un an enregistrent une baisse de leur salaire mensuel en Allemagne et au Portugal (seuls pays pour lesquels les données sont disponibles) s'ils ont un niveau de formation inférieur (données non reprises sur le graphique 4.10). Ces observations concordent avec les travaux de recherche existants qui concluent que le coût d'une perte d'emploi, en termes de revenus ou de salaire, est particulièrement lourd pour les travailleurs les moins instruits (Borland et al., 2002 ; Kodrzycki, 2007 ; Podgursky et Swaim, 1987 ; Swaim et Podgursky, 1989).

Temps de travail et sécurité dans l'emploi suite à une perte d'emploi

L'augmentation de l'incidence des modalités de travail atypiques comme le travail à temps partiel ou le travail temporaire après un licenciement peut avoir de fortes répercussions sur le revenu d'activité des travailleurs et sur la qualité et la stabilité ultérieure de l'emploi. Même à salaire horaire égal, si les travailleurs ayant perdu leur emploi retrouvent un emploi dont le temps de travail est inférieur à celui de leur emploi précédent, ils verront leur revenu d'activité total diminuer. Dans certains cas, une réduction du temps de travail après une suppression de poste peut être souhaitable, mais dans d'autres les travailleurs seront peut-être sous-employés et préféreraient travailler plus longtemps. De la


Graphique 4.9. **Évolution des revenus d'activité avant et après licenciement, selon l'âge^a**
 Pourcentage des revenus d'activité antérieur au licenciement

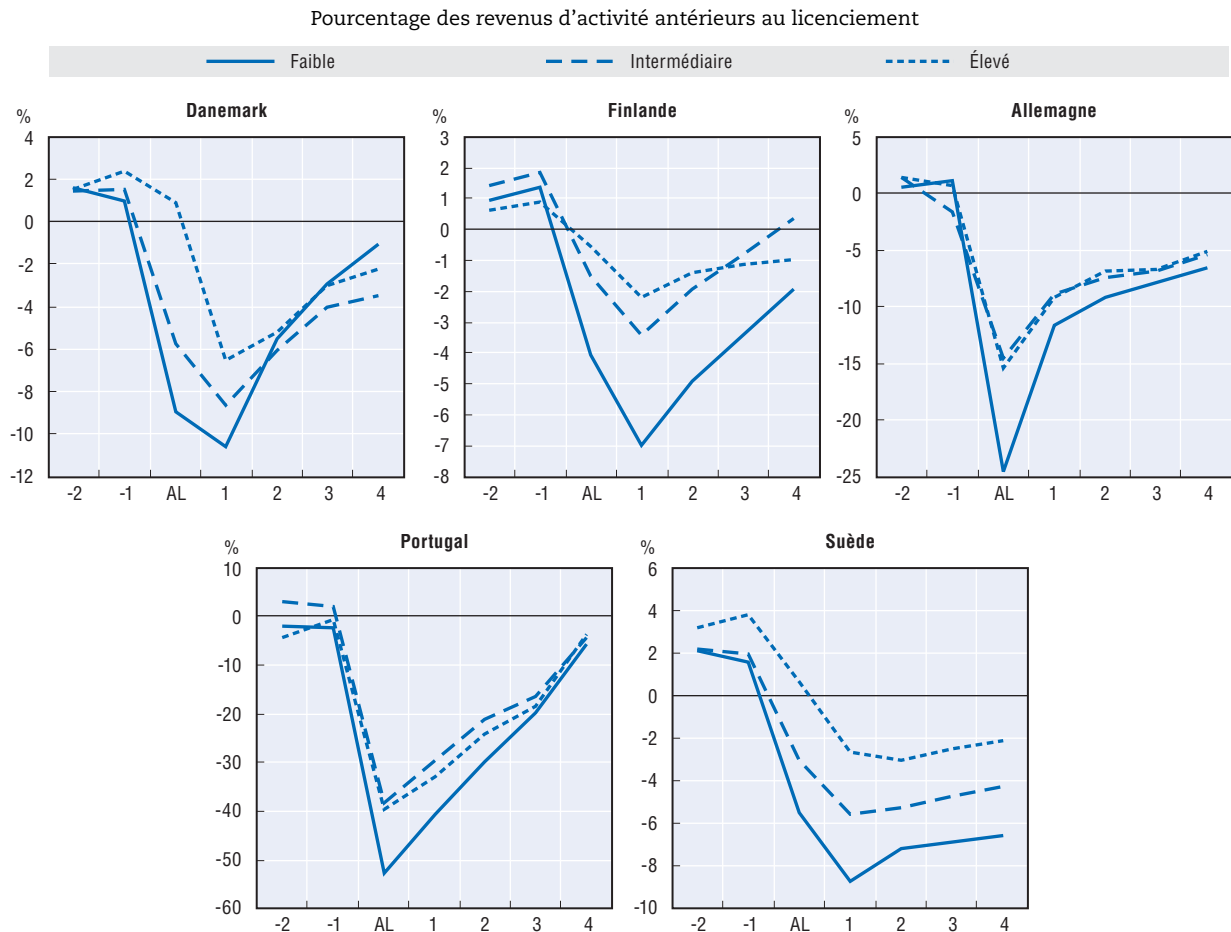


AL : L'année du licenciement.

a) Les revenus d'activité antérieurs au licenciement correspondent aux revenus d'activité moyens l'année précédant la suppression de poste (-1 sur le graphique). Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays. Les données se réfèrent aux revenus annuels pour le Danemark, les États-Unis, la Finlande, le Portugal et la Suède, et aux revenus mensuels pour l'Allemagne et le Royaume-Uni.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874088>

Graphique 4.10. **Évolution des revenus d'activité avant et après licenciement, selon le niveau d'études^a**

AL : L'année du licenciement.

a) Les revenus d'activité antérieurs au licenciement correspondent aux revenus d'activité moyens l'année précédant la suppression de poste (-1 sur le graphique). *Faible* : niveau d'instruction inférieur au secondaire ; *moyen* : niveau secondaire ; *élevé* : niveau postsecondaire. Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays. Les données se réfèrent aux revenus annuels pour le Danemark, la Finlande, le Portugal et la Suède, et aux revenus mensuels pour l'Allemagne.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874107>

même manière, si des travailleurs ayant perdu leur emploi sont embauchés sur la base d'un contrat temporaire ou exercent une activité indépendante après ce licenciement, ils ont un risque accru de perdre à nouveau leur emploi par la suite. Ces effets peuvent avoir sur le bien-être des travailleurs un impact aussi important que celui de la perte de revenus d'activité. Néanmoins, hormis pour quelques exceptions notables qui sont examinées ci-après, les études existantes fournissent relativement peu d'éléments sur l'impact d'une perte d'emploi sur le temps de travail et la sécurité de l'emploi.

Farber (1999) constate que les travailleurs victimes d'un licenciement aux États-Unis, en particulier ceux qui travaillaient à temps complet, sont plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel subi après cette perte d'emploi, mais que la probabilité de travailler à temps partiel diminue au fil du temps. Le temps partiel subi après une suppression de poste touche plus fréquemment et plus durablement les travailleurs qui ont un faible

niveau d'instruction et les travailleurs âgés. Farber (1999) observe aussi que les travailleurs ayant perdu leur emploi aux États-Unis qui retrouvent du travail sont plus susceptibles que les travailleurs qui n'ont pas subi de licenciement d'être recrutés en contrat temporaire ou à temps partiel et moins susceptibles de créer une petite entreprise. Von Greiff (2009) constate qu'en Suède ces travailleurs sont plus susceptibles d'entreprendre une activité indépendante que ceux qui n'ont pas perdu leur emploi. Les personnes qui exercent une activité indépendante suite à une perte d'emploi sont généralement celles dont les perspectives sur le marché du travail sont les moins favorables, tandis que celles qui passent de l'emploi salarié à un travail indépendant ont en règle générale de grandes compétences ou une fortune personnelle. Bien qu'il n'étudie pas directement le type de contrat, Stevens (1995) constate que les travailleurs victimes d'une suppression de poste présentent un risque accru de perdre à nouveau leur emploi par la suite.

Le graphique 4.11 montre que, sauf en Corée (et en France avant 2009), le travail à temps partiel tend à devenir plus fréquent après un licenciement dans les pays pour lesquels on dispose de données. Les travailleurs victimes d'une suppression de poste qui occupent un nouvel emploi dans un délai d'un an travaillent, en moyenne, jusqu'à deux heures de moins


Graphique 4.11. **Changements en termes de temps de travail, sécurité dans l'emploi et type d'emploi consécutifs à un licenciement**^{a, b}

Variation en points de pourcentage de la part de l'emploi antérieure au licenciement par rapport à celle postérieure au licenciement^c



- a) On ne dispose de données sur les heures travaillées et le type de contrat postérieurs au licenciement que pour les pays utilisant des données relatives au licenciement autodéclaré. Le temps partiel correspond à une durée de travail inférieure à 30 heures par semaine dans tous les pays sauf aux États-Unis, où il correspond à moins de 35 heures par semaine, et au Japon, où il est défini à partir des définitions nationales.
- b) *Canada* : On ne dispose pas de données distinctes pour le travail temporaire et le travail indépendant antérieur au licenciement. *France* : La catégorie « Autre type d'emploi » comprend les contrats saisonniers et intérimaires. *Japon* : La catégorie « Agence d'intérim » concerne les travailleurs temporaires placés par une agence d'intérim et la catégorie « Autre type d'emploi » comprend les travailleurs sous contrat. *Fédération de Russie* : La catégorie « Emploi informel » se réfère aux travailleurs embauchés sans contrat de travail écrit.
- c) L'échantillon tient compte uniquement des travailleurs qui ont retrouvé un emploi au cours de l'année qui a suivi le licenciement.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874126>

par semaine que dans leur emploi précédent et ils sont moins susceptibles de travailler à temps complet. Les réductions du nombre d'heures travaillées ont généralement été plus importantes pendant la Grande Récession que pendant les années qui l'ont précédée, bien que de nombreux travailleurs n'ayant pas perdu leur emploi aient probablement aussi connu une réduction de leur temps de travail pendant la récession en raison des dispositifs de chômage partiel et des comptes épargne-temps mis en place, ainsi que des diminutions des heures supplémentaires (voir OCDE, 2010, pour un examen des stratégies d'ajustement du nombre d'heures travaillées pendant la Grande Récession).

Dans presque tous les cas, la fréquence des formes de travail atypiques augmente également après un licenciement¹⁵. Les contrats occasionnels en Australie et les contrats à durée déterminée en France semblent être particulièrement courants après une perte d'emploi. Dans le cas de l'Australie, la fréquence du travail occasionnel après un licenciement diminue au cours des années suivantes, mais deux ans après la suppression de poste elle reste plus élevée qu'elle ne l'était avant celle-ci. Le travail indépendant est aussi relativement fréquent après une perte d'emploi, de 5 à 10 % environ des travailleurs qui ont repris une activité ayant choisi cette option. Pendant la Grande Récession, la probabilité d'avoir un emploi atypique après une suppression de poste a augmenté dans plusieurs pays, mais la fréquence du travail indépendant n'a pas varié par rapport aux années précédentes. La raison en est peut-être le manque d'opportunités pour démarrer une activité en période de récession ou le fait que les travailleurs victimes d'un licenciement pendant la récession étaient différents de ceux qui avaient perdu leur emploi dans une situation économique plus favorable (voir section 2).

Ces résultats donnent à penser que les emplois retrouvés après un licenciement, outre le fait qu'ils sont moins bien rémunérés, sont généralement « moins avantageux » que ceux occupés auparavant au regard d'un certain nombre de critères, même si les critères en question ne rendent pas compte de tous les aspects de la qualité de l'emploi. Les données disponibles ne permettent pas d'examiner de manière plus approfondie l'impact des pertes d'emploi pour raison économique sur la qualité de l'emploi. De nombreuses sources de données utilisées pour étudier les pertes d'emploi n'apportent pas d'informations sur un grand nombre de modalités de travail, d'avantages annexes non pécuniaires ou de mesures subjectives comme la satisfaction dans l'emploi. Toutefois, les résultats préliminaires obtenus à partir de données sur un petit nombre de pays semblent indiquer qu'un licenciement peut avoir un impact négatif sur les modalités de travail autres que le temps partiel, et en particulier sur les avantages accessoires, généralement liés à l'ancienneté (voir l'encadré 4.2). L'analyse présentée dans cette section est assez limitée car elle ne prend pas en compte la manière dont la qualité de l'emploi aurait évolué si celui-ci n'avait pas été supprimé, et ne détermine pas non plus le degré de persistance des effets négatifs observés. Elle incite néanmoins à penser qu'il faudrait à l'avenir, lors de l'examen de l'impact d'une suppression de poste, s'intéresser aux effets sur certaines caractéristiques de l'emploi autres que la rémunération.

Encadré 4.2. Des indicateurs plus larges de la qualité de l'emploi après une perte d'emploi pour raison économique

L'ancienneté procure au fil des ans de nombreux avantages liés à l'emploi, notamment la sécurité de l'emploi et des avantages non salariaux. Son interruption suite à une suppression de poste peut donc conduire à une réduction de la qualité des emplois au regard de multiples critères. Dans un premier temps, pour parvenir à une meilleure compréhension de toutes les répercussions d'un licenciement sur la qualité de l'emploi, nous examinons plus en détail la fréquence des divers changements touchant les avantages liés à l'emploi après une suppression de poste dans trois pays (Australie, Corée et France).

Rares sont les études publiées qui examinent d'autres aspects de la qualité de l'emploi que la rémunération, la durée du travail ou la sécurité dans l'emploi. Brand (2006) propose l'examen le plus exhaustif des avantages liés à l'emploi et des caractéristiques de l'emploi aux États-Unis. Elle constate que les travailleurs ayant perdu leur emploi ont un statut professionnel moins élevé, une moindre autorité/autonomie sur le plan professionnel et des prestations de retraite et de maladie versées par l'employeur moins élevées que dans leur emploi précédent. Ce sont les travailleurs les moins instruits, les ouvriers et les travailleurs manuels qui perdent le plus en termes de prestations versées par l'employeur, tandis que les travailleurs les plus instruits perdent beaucoup en termes de statut professionnel, d'autonomie et d'autorité dans le cadre professionnel. Plusieurs autres auteurs ont étudié les droits à l'assurance maladie aux États-Unis et ont constaté pour la plupart que la probabilité que les travailleurs perdent leur assurance maladie après un licenciement est très forte (Brand, 2006 ; Couch, 1998 ; Olsen, 1992 ; et Podgursky et Swaim, 1987).

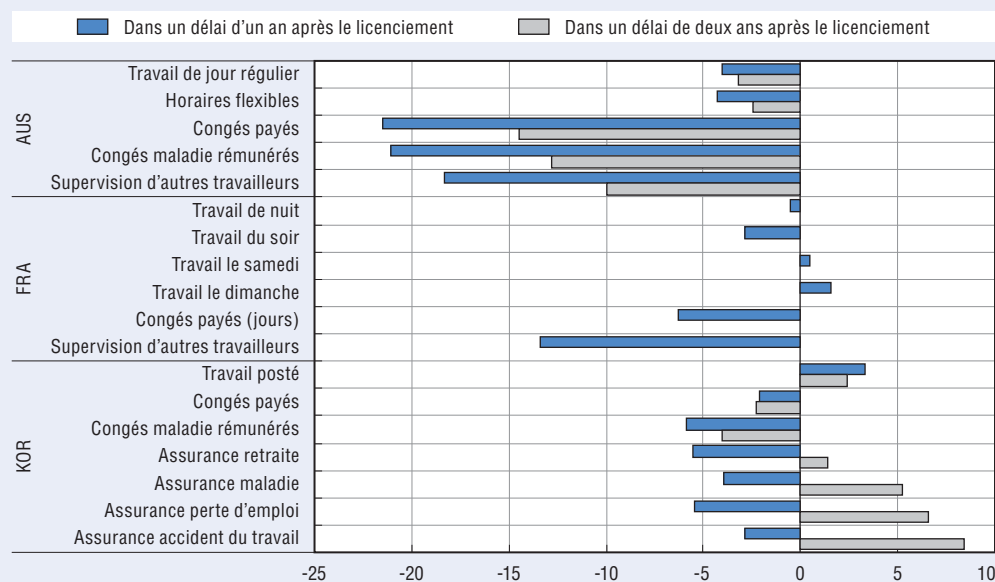
Le graphique ci-après montre l'évolution de la fréquence de certaines modalités de travail et avantages liés à l'emploi après licenciement dans les trois pays inclus dans cette analyse. Les droits à des congés payés et à des congés maladie diminuent en Australie et en Corée et le nombre de jours de congés payés baisse en France après une suppression de poste. L'impact négatif important d'une perte d'emploi sur les congés payés en Australie résulte en grande partie de la fréquence plus élevée des formes d'emploi occasionnel après une suppression de poste (voir dans la section précédente), étant donné que les travailleurs occasionnels n'ont généralement pas droit à des congés payés. En Corée (pour le congé maladie) et en Australie, la situation s'améliore sur le plan des congés au bout de deux ans, mais elle reste en deçà de ce qu'elle était avant la perte d'emploi.

Les travailleurs coréens bénéficient d'une couverture moins généreuse par les principaux systèmes d'assurance sociale dans l'année qui suit le licenciement. Toutefois, ces effets semblent relativement de courte durée, du moins pendant la période étudiée ici. Si la couverture sociale est plus étendue dans le nouvel emploi occupé deux ans après la suppression de poste, c'est en partie parce que la couverture assurée à l'ensemble de la population par le système d'assurance sociale s'est développée au cours de la période considérée (OCDE, 2013). Il serait intéressant de mesurer le coût véritable d'un licenciement en termes d'avantages liés à l'emploi à l'aide d'une méthode de doubles différences similaire à celle utilisée dans la section précédente pour estimer les pertes de revenus d'activité. Cependant, la taille de l'échantillon de travailleurs ayant perdu leur emploi dans les séries de données utilisées est trop faible pour que l'on puisse obtenir des estimations fiables. Il semblerait également que les aménagements du temps de travail soient moins intéressants après une perte d'emploi. En Australie, les travailleurs ayant perdu leur emploi sont moins susceptibles d'avoir un travail régulier de jour et des horaires flexibles après une suppression de poste, tandis qu'en Corée, le travail posté est plus fréquent. En France, il y a peu de différence dans la fréquence des horaires atypiques après un licenciement, avec une légère augmentation de la probabilité de travailler le dimanche et même une diminution de la probabilité de travailler le soir. Toutefois, après prise en compte de diverses caractéristiques individuelles des travailleurs et caractéristiques des emplois occupés (comme la profession et le secteur d'activité), la probabilité que les travailleurs ayant perdu leur emploi aient des horaires atypiques de travail par la suite est nettement plus élevée.

Encadré 4.2. Des indicateurs plus larges de la qualité de l'emploi après une perte d'emploi pour raison économique (suite)

Évolution de l'incidence de certaines formes de travail et certains avantages liés à l'emploi après un licenciement en Australie, en Corée et en France^a

Incidence après licenciement moins incidence avant licenciement pour les travailleurs ayant perdu leur emploi qui retrouvent un poste dans un délai d'un ou deux ans (points de pourcentage)



a) On ne dispose pas de données sur les modalités de travail deux ans après le licenciement pour la France. Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932874259>

Enfin, s'agissant des responsabilités exercées, les travailleurs ayant perdu leur emploi en France et en Australie sont moins susceptibles d'exercer des fonctions d'encadrement après un licenciement.

5. Les conséquences d'une perte d'emploi pour l'utilisation des compétences

De nombreux chercheurs ont émis l'hypothèse que les pertes de salaire consécutives à un licenciement peuvent être imputées à la perte de capital humain spécifique à un secteur d'activité ou à une profession, en s'appuyant principalement sur des observations montrant que les travailleurs victimes d'une suppression de poste qui changent de secteur d'activité et/ou de profession lorsqu'ils reprennent une activité, subissent des pertes beaucoup plus importantes comparativement à ceux n'ayant pas changé de secteur et/ou de profession. Il est possible aussi que les pertes de salaire consécutives à une perte d'emploi s'expliquent par une dépréciation du capital humain pendant les épisodes de chômage ou d'inactivité qui suivent souvent la perte d'un emploi. Tous ces facteurs montrent bien à quel point les changements dans le capital humain sont importants pour expliquer l'impact d'une perte d'emploi sur le salaire.

Plutôt que de se limiter à utiliser le changement de secteur d'activité ou de profession comme un indicateur indirect de la perte de capital humain spécifique, cette section étudie plus directement les changements dans l'utilisation des compétences qui résultent d'une perte d'emploi pour raison économique. Elle permet ainsi d'analyser l'ampleur réelle des

pertes de capital humain¹⁶ consécutives à un licenciement et de les décomposer en éléments plus informatifs. Il n'est cependant pas possible de déterminer l'origine de la perte de capital humain, autrement dit de savoir si cette perte découle de la dépréciation du capital humain pendant une période de chômage ou d'inactivité ou de la difficulté de trouver un emploi mobilisant de façon optimale les compétences existantes. De fait, comme l'analyse des compétences exploite des informations relatives à l'utilisation des compétences au travail, les facteurs liés à l'offre et à la demande sont indissociables.

Il existe très peu d'études sur les changements qui interviennent dans l'utilisation des compétences entre deux emplois suite à un licenciement. Polatev et Robinson (2008) analysent la spécificité du capital humain dans le contexte de changements d'emploi consécutifs à une suppression de poste. Ils définissent quatre compétences de base pour caractériser le portefeuille de compétences correspondant à chaque profession et construire des indicateurs de la distance entre les portefeuilles. Ils observent que les pertes de salaire résultant d'une perte d'emploi aux États-Unis sont plus étroitement associées au redéploiement du portefeuille de compétences qu'au changement de secteur d'activité ou de profession lui-même, et que ces changements provoquent un net appauvrissement du portefeuille de compétences dans le nouvel emploi occupé. De même, Gendron (2011) constate que les travailleurs qui changent involontairement de profession subissent une perte de salaire d'autant plus élevée que l'écart entre les compétences exigées dans leur ancien poste et celles requises dans leur nouveau poste est grand.

En outre, un corpus de travaux restreint mais qui se développe est consacré aux changements dans les compétences exigées des travailleurs lorsqu'ils passent d'un emploi à un autre (pas nécessairement suite à une suppression de poste) pour déterminer le degré de spécificité du capital humain (Lazear, 2003 ; Regula et Backes-Gellner, 2009 ; Kambourov et Manovskii, 2009 ; Gathman et Schonberg, 2010 ; et Nedelkoska et Neffke, 2011). Ces travaux utilisent des données sur l'Allemagne ou les États-Unis relatives aux tâches effectuées dans le cadre professionnel pour mesurer la distance entre les emplois en termes de compétences requises au lieu de se baser sur des déductions tirées uniquement des changements de profession ou de secteur d'activité. Il en ressort globalement que : les compétences sont plus facilement transférables qu'on ne le pensait précédemment compte tenu des études sur la mobilité professionnelle et sectorielle ; les individus tendent à se diriger vers des professions dans lesquelles ils ont des tâches similaires à accomplir ; et la distance entre les emplois occupés diminue avec l'expérience. Nedelkoska et Neffke (2011) constatent aussi que les travailleurs qui passent directement d'un emploi à un autre sont plus susceptibles de se diriger vers des emplois qui réduisent la perte de capital humain à son minimum, tandis que ceux qui connaissent un épisode de chômage entre deux emplois tendent à se diriger vers des professions dans lesquelles la perte de capital humain est plus importante, probablement parce qu'ils sont obligés de changer d'emploi.

Mesurer les changements dans l'utilisation des compétences consécutifs à une perte d'emploi

Les données disponibles sur les pertes d'emploi ne fournissent pas d'indicateurs directs de l'utilisation des compétences. Par conséquent, afin de pouvoir étudier l'utilisation des compétences et la façon dont elles évoluent à la suite d'un licenciement, nous utilisons dans le présent chapitre des données concernant les professions avant et après la suppression de poste, mises en relation avec des informations détaillées sur les compétences requises par profession (voir l'encadré 4.3). On associe à chaque profession des mesures relatives aux

Encadré 4.3. Mesurer les compétences utilisées au travail

Avec les sources de données existantes, il n'est pas possible de mesurer directement les compétences que les travailleurs ayant perdu leur emploi utilisaient dans leur emploi précédent et utilisent dans leur nouvel emploi. Pour pallier ce manque, nous utilisons dans ce chapitre des informations détaillées extraites de l'enquête issue de l'*Occupational Information Network* (O*NET) aux États-Unis concernant les compétences requises pour différentes activités. Les mesures des compétences sont ensuite mises en parallèle avec des données relatives aux professions des travailleurs ayant perdu leur emploi pour déterminer comment les besoins en compétences évoluent après le licenciement^a.

O*NET est un outil d'information sur le marché du travail destiné à faciliter l'appariement entre demandeurs d'emploi et employeurs. La base de données contient des notations, à un niveau détaillé pour chaque profession, concernant 239 caractéristiques d'emploi, issues principalement des réponses aux enquêtes effectuées auprès de larges échantillons représentatifs de travailleurs, ainsi que des évaluations par des analystes du travail de certaines caractéristiques des emplois. Bien que O*NET fournisse des informations sur les professions aux États-Unis, Handel (2012) constate que les notations des compétences professionnelles coïncident largement d'un pays à un autre et que les différentes bases de données sur les compétences sont très homogènes.

Nous utilisons dans ce chapitre la première version complète de O*NET, publiée à la mi-2008, pour obtenir neuf compétences requises par profession et mettre ces informations en correspondance avec des données sur les pertes d'emploi dans chaque pays. On utilise le coefficient Alpha de Cronbach, méthode statistique, pour vérifier que les items utilisés pour déterminer les compétences requises sont groupés de manière adéquate (Handel, 2012). Les compétences requises comprennent sept mesures composites des compétences mathématiques, verbales, cognitives et interpersonnelles, des compétences techniques et des efforts physiques et dextérités (voir le tableau ci-après). Toutes les mesures composites sont normalisées de manière à avoir une moyenne de zéro et un écart-type de 1. En outre, un indicateur du niveau d'études requis est également établi et est exprimé en années de formation nécessaires pour retrouver un emploi dans une profession donnée. Les professions sont classées selon le niveau à deux chiffres de la Classification internationale type des professions (CITP, 1998). Si nécessaire et si possible, une conversion des classifications nationales dans le système CITP est effectuée. Un score étant attribué à chaque code correspondant à une profession pour chacune des sept compétences requises énumérées plus haut, il est possible de calculer comment un changement de profession après une suppression de poste se traduit par un changement dans l'utilisation des compétences.

Dans ce chapitre, les changements dans l'utilisation des compétences sont résumés par la variation moyenne du score de chaque compétence requise entre individus et pour des groupes sociodémographiques spécifiques. En outre, trois indicateurs de la distance globale entre les emplois sont construits à partir d'un ensemble de compétences. Ces indicateurs utilisent des informations relatives aux modifications dans le classement des compétences en fonction de leurs scores et des changements dans le score des principales compétences, à l'exclusion du niveau de formation^b. Ces trois indicateurs du redéploiement des compétences sont les suivants :

- *Indicateur 1 du redéploiement* : Changement dans le classement de la principale compétence : on considère qu'il y a eu redéploiement des compétences de la part d'un travailleur si la principale compétence demandée avant le changement de profession a reculé d'au moins deux rangs. Par exemple, si les compétences verbales avaient le score le plus élevé dans l'emploi précédemment occupé, mais n'étaient plus classées qu'au troisième rang dans l'emploi occupé par la suite, le travailleur est réputé avoir redéployé ses compétences.
- *Indicateur 2 du redéploiement* : Changement dans le classement et dans le score de la principale compétence : on considère qu'il y a eu redéploiement des compétences de la part du travailleur si la principale compétence demandée compte tenu de son score avant le changement de profession a reculé d'au moins deux rangs et que ce score a varié d'au moins la moitié d'un écart-type. Par exemple, si les compétences verbales avaient le score le plus élevé dans l'emploi préalablement occupé, mais ne venaient plus qu'en troisième position dans l'emploi occupé par la suite et que le score attribué aux compétences verbales a varié d'au moins la moitié d'un écart-type, le travailleur est réputé avoir redéployé ses compétences.

Encadré 4.3. **Mesurer les compétences utilisées au travail (suite)****Compétences requises : items O*NET^a**

Items détaillés utilisés pour déterminer les compétences requises

Niveau de formation requis : nombre d'années d'études requis pour être embauché pour un emploi, recodé à partir du niveau de formation.**Compétences mathématiques** : 1) compétences mathématiques ; 2) connaissances mathématiques ; 3) raisonnement mathématique ; 4) habileté en calcul numérique ($\alpha = 0.92$).**Compétences verbales** : 1) compréhension en lecture ; 2) compétences en rédaction ; 3) compréhension de l'écrit ; 4) aptitude à l'écriture ; 5) connaissance des règles de la langue anglaise (orthographe, grammaire, composition) ; 6) fréquence d'utilisation de courriers et de mémos ($\alpha = 0.95$).**Compétences cognitives générales** : 1) réflexion analytique ; 2) réflexion critique ; 3) résolution de problèmes complexes ; 4) apprentissage actif ; 5) analyse de données ou d'informations ; 6) traitement de l'information ; 7) réflexion créative ; 8) actualisation et utilisation des connaissances pertinentes ; 9) raisonnement déductif ; 10) raisonnement inductif ; 11) maîtrise des idées ; 12) souplesse de catégorisation ($\alpha = 0.97$).**Compétences interpersonnelles** : 1) persuasion ; 2) négociation ; 3) aptitudes en expression orale ; 4) fréquence des discussions en face à face ; 5) fréquence des interventions en public ; 6) communication avec des personnes extérieures à l'organisation ; 7) contacts avec la clientèle à l'extérieur ou le public ; 8) activités au service du public ou en contact direct avec lui ; 9) connaissance de la clientèle et de l'accueil personnalisé ; 10) souci du service à la clientèle ; 11) prise en charge de personnes en colère ; 12) prise en charge de personnes agressives physiquement ; 13) fréquence des situations de conflit ; 14) résoudre des conflits et négocier avec autrui ; 15) qualités d'instructeur ; 16) former et enseigner ; 17) connaissances en matière d'éducation et de formation ; 18) interprétation de la signification des informations pour autrui ; 19) orientation sociale ; 20) perspicacité sociale ($\alpha = 0.94$).**Habiletés manuelles** : 1) conduite de machines et de processus ; 2) réparation et entretien d'équipements mécaniques ; 3) réparation et entretien d'équipements électroniques ; 4) maintenance de matériel ; 5) réparation de machines ; 6) dépannage en cas d'erreurs de l'opérateur ; 7) installation de matériels, de machines et de câblage ($\alpha = 0.95$).**Efforts physiques** : 1) manipulation et déplacement d'objets ; 2) activités physiques générales ; 3) force statique ; 4) force dynamique ; 5) force du tronc ; 6) résistance physique, et temps passé ; 7) assis ; 8) debout ; 9) en marchant ; 10) en tension du corps ; 11) agenouillé, accroupi, penché ou rampant ($\alpha = 0.98$).**Dextérités** : 1) manipulation, contrôle ou toucher d'objets et d'outils ; 2) conduite de véhicules, de dispositifs mécanisés ou d'équipements ; 3) stabilité du bras et de la main ; 4) dextérité manuelle ; 5) dextérité digitale ; 6) coordination des membres ; 7) maîtrise du geste ($\alpha = 0.95$).

a) Le coefficient Alpha de Cronbach est calculé à partir des données sur l'emploi par profession ; pour 1992, à partir de l'enquête *Current Population Survey*. Les questionnaires sont disponibles à l'adresse <http://onetcenter.org/questionnaires.html>.

- **Indicateur 3 du redéploiement** : Changement dans l'importance du score des trois principales compétences : on considère qu'il y a eu redéploiement des compétences de la part du travailleur si les trois principales compétences demandées compte tenu de leur score avant le changement de profession ont toutes varié d'au moins la moitié d'un écart-type. Par exemple, si les compétences verbales, mathématiques et cognitives étaient les trois principales compétences dans l'emploi précédent, et que le score de chacune de ces compétences a varié d'au moins la moitié d'un écart-type dans l'emploi occupé ultérieurement, le travailleur est réputé avoir redéployé ses compétences.

Enfin, les redéploiements de compétences qui s'accompagnent d'un relèvement du niveau de formation requis d'au moins un an sont considérés comme une « amélioration des compétences », tandis que ceux associés à une baisse du niveau de formation d'au moins un an sont considérés comme une « dépréciation des compétences ». Les changements dans le niveau de formation servent à faire la distinction entre les différents types de redéploiement des compétences parce que le niveau de formation n'entre pas dans la définition des indicateurs du redéploiement des compétences et parce qu'il constitue un indicateur relativement objectif de la « complexité » d'un emploi.

L'avantage de cette démarche est qu'elle permet d'étudier les changements dans l'utilisation des compétences directement, au lieu de les déduire de façon approximative des changements professionnels (ou sectoriels). Elle a cependant aussi ses limites. Notamment, l'hypothèse de départ est que les emplois décrits par le même code associé à une profession exigent les mêmes compétences, autrement dit le changement de profession est une condition nécessaire mais non suffisante pour déceler les changements dans l'utilisation des compétences. Si le codage des professions évolue au fil du temps, il se peut que l'on détecte des changements aberrants de profession ou de compétences.

- a) Il est à noter que la plupart des travaux publiés définissent les compétences requises en fonction du *Dictionary of Occupational Titles*, qui est le précurseur de O*NET.
- b) Le niveau d'études requis ne peut être inclus, car il est exprimé sous une autre forme que celle utilisée pour les autres compétences, ce qui rend son classement et sa comparaison impossibles. En revanche, il peut être utilisé ultérieurement pour faire la distinction entre les redéploiements négatifs (dépréciation) et positifs (amélioration).

compétences mathématiques, verbales, cognitives et interpersonnelles, compétences techniques, efforts physiques et dextérités exigées ainsi qu'une mesure du nombre d'années de formation requis. Une fois ces compétences rattachées à chaque profession, les comparaisons entre professions avant et après le licenciement sont relativement simples. Les changements dans le niveau de formation requis entre deux emplois sont exprimés en années. Toutefois, comme les autres compétences nécessaires sont normalisées de manière à avoir une moyenne de 0 et un écart-type de 1, les changements dans ces cas sont exprimés en unités d'écart-type.

Outre l'examen des changements dans l'utilisation des compétences individuelles, ce chapitre présente un indicateur de la distance globale entre les professions en termes d'utilisation des compétences, très similaire à celui élaboré par Polatev et Robinson (2008). Celui-ci permet de déterminer si les individus qui changent de profession se dirigent vers des emplois complètement différents ou vers des emplois qui demandent des compétences similaires. Pour mesurer cette distance, les compétences requises sont classées en fonction de l'intensité de leur utilisation dans chaque profession, les modifications dans le classement et/ou l'intensité de l'utilisation servant à déterminer si les individus se sont dirigés vers une profession exigeant des compétences très différentes par rapport à l'emploi précédemment occupé – ce qui implique un redéploiement des compétences – ou vers une profession similaire – ce qui suppose l'utilisation des mêmes compétences. En cas de redéploiement des compétences, une distinction est en outre effectuée entre une « amélioration des compétences » – si les personnes concernées se dirigent vers des emplois nécessitant au moins une année de formation supplémentaire – et une « dépréciation des compétences » – si elles se dirigent vers des emplois nécessitant au moins une année de formation en moins (voir l'encadré 4.3 pour plus de détails).

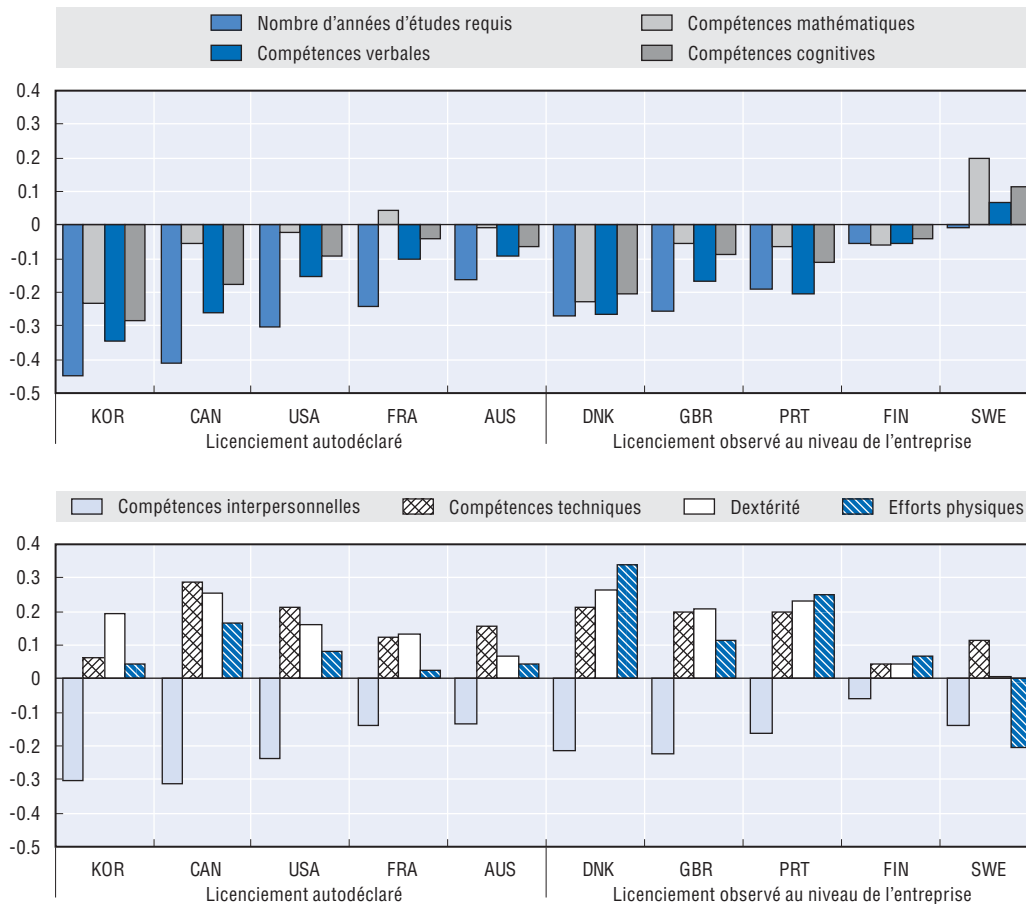
Compétences transférables et opportunités de retour à l'emploi

Les travailleurs victimes d'une suppression de poste se distinguent nettement du salarié moyen du point de vue des compétences qu'ils utilisent avant la perte d'emploi. D'une part, à de rares exceptions près, les travailleurs ayant perdu leur emploi utilisent moins de compétences mathématiques, verbales, cognitives et interpersonnelles avant le licenciement que le salarié moyen et ils occupent des emplois qui requièrent un niveau de formation moins élevé que le niveau moyen (graphique 4.12). Ce n'est pas le cas en Suède du fait de la composition du groupe des travailleurs ayant perdu leur emploi, en particulier pendant la première moitié des années 2000. Au cours de cette période, ce sont les employés de bureau occupant des emplois fortement rémunérés et exigeant un niveau de formation élevé qui ont été les plus touchés par les suppressions de poste. D'autre part, les travailleurs victimes d'un licenciement tendent à utiliser davantage leurs aptitudes manuelles et physiques que ce n'est le cas en moyenne pour l'ensemble des salariés¹⁷.

Ces résultats ne sont pas de bon augure concernant les chances de retour à l'emploi des travailleurs victimes d'une suppression de poste compte tenu du fait que les types de compétences qui semblent leur faire défaut (ou plus précisément qu'ils n'avaient pas à utiliser dans leur emploi précédent) sont de plus en plus demandées, et permettent de mieux comprendre pourquoi ces travailleurs ont une plus grande probabilité de perdre leur emploi au départ. Handel (2012) montre que depuis les années 90, la demande de compétences cognitives, verbales et interpersonnelles augmente, tandis que la demande de compétences techniques et d'efforts physiques diminue tant aux États-Unis qu'en Europe. Bien que ce constat s'appuie sur les variations des parts respectives des professions¹⁸, l'auteur examine


Graphique 4.12. **Utilisation des compétences avant le licenciement, 2000-10^a**

Différence dans l'utilisation des compétences avant un licenciement entre les travailleurs victimes d'une perte d'emploi et l'ensemble des salariés (unités d'écart-type)



a) Les besoins en compétences sont mesurés par des indices de moyenne nulle et d'écart-type unitaire (voir l'encadré 4.3). Ce graphique rend compte de la différence de compétences exigées entre les travailleurs victimes d'une suppression de poste et l'ensemble des salariés.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874145>

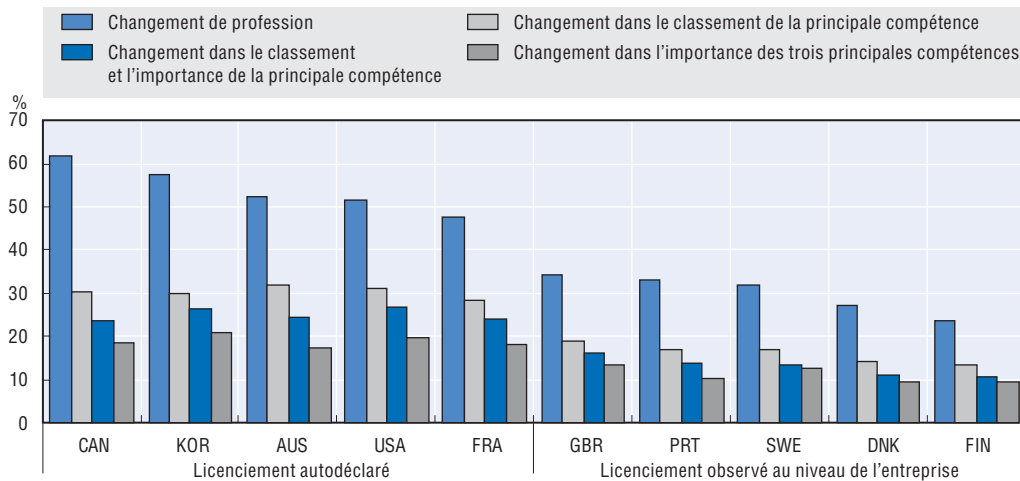
également comment les compétences demandées évoluent globalement – effets entre professions et au sein de chaque profession confondus – et observe que les emplois en Allemagne, au Danemark, en Finlande et au Portugal étaient nettement plus susceptibles d'exiger l'exécution de tâches complexes en 2005 que dix ans plus tôt¹⁹.

Changements de profession et changements dans les compétences exigées suite à une perte d'emploi pour raison économique

Parmi les travailleurs victimes de licenciement qui retrouvent du travail dans un délai d'un an, beaucoup changent de profession. Toutefois, ils sont nettement moins nombreux à se diriger vers des professions exigeant des compétences très différentes. Le graphique 4.13 montre que les changements de profession consécutifs à une perte d'emploi sont très fréquents, puisque entre un quart et la moitié des travailleurs changent de profession dans les pays pour lesquels des données sont disponibles²⁰. Il est intéressant de noter que la proportion de travailleurs changeant de profession et de compétences est plus élevée, en moyenne, dans les pays où le licenciement est déclaré par les intéressés que dans ceux où

Graphique 4.13. Changements de profession et de compétences après un licenciement, 2000-10

Proportion de travailleurs victimes d'un licenciement qui changent de profession^a et de compétences^b



- a) La profession est définie selon le niveau à deux chiffres de la CITP-88, sauf pour le Canada et les États-Unis où elle est définie selon la classification par profession US Census Occupational Classification des États-Unis selon les niveaux à trois et deux chiffres respectivement.
- b) Pour les changements de compétences, le classement de la principale compétence est considéré comme ayant changé s'il a reculé d'au moins deux rangs et seuls sont pris en compte les changements dans l'importance des compétences d'au moins la moitié d'un écart-type (voir l'encadré 4.3).

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932874164>

celui-ci est observé au niveau des entreprises. Cela tient peut-être aux différences dans la manière dont les professions sont codées dans les données d'enquête et dans les données administratives (le risque d'erreur de codage étant plus grand dans les premières que dans les secondes) ou au fait que les travailleurs ayant perdu leur emploi suite à une fermeture d'entreprise ou un licenciement collectif ont des caractéristiques ou des perspectives de retour à l'emploi différentes de celles des travailleurs ayant fait l'objet d'un licenciement individuel. Malheureusement, il n'est pas possible de déterminer quelle définition fournit l'indicateur le plus précis des changements de profession et de compétences. Il ne faut pas oublier ces limites lors de la comparaison des niveaux entre pays dans le reste de cette section.

Si le capital humain est entièrement spécifique à la profession, on peut supposer que des changements de profession importants se traduisent par des pertes de compétences très significatives après une suppression de poste. Cependant, nombre de compétences sont susceptibles d'être utiles dans diverses professions. D'ailleurs, beaucoup de travailleurs semblent changer de profession tout en continuant d'utiliser des compétences similaires. Le graphique 4.13 présente également trois autres indicateurs du redéploiement des compétences. Ces trois indicateurs liés aux compétences – qui sont fondés sur les modifications dans le classement des principales compétences demandées ainsi que sur les changements dans l'intensité avec laquelle les compétences clés sont exigées – montrent que les redéploiements de compétences sont beaucoup moins nombreux que les changements de profession. Par exemple, au Canada, alors que 60 % des travailleurs changent de profession après un licenciement, seuls 20 à 30 % redéploient leurs

compétences. Dans les autres pays, on observe des situations similaires : les travailleurs qui changent de profession sont deux à trois fois plus nombreux que ceux qui redéploient leurs compétences²¹.

De nombreux travailleurs qui perdent leur emploi changent de secteur d'activité en changeant ou non de profession. Ceux qui changent de secteur d'activité sont deux fois plus susceptibles de changer de profession que ceux qui retrouvent un emploi dans le même secteur. Cependant, sauf en Corée, rien n'indique que changer à la fois de profession et de secteur d'activité a de plus fortes chances de conduire à un redéploiement des compétences que changer de profession en restant dans le même secteur²². Globalement, les observations présentées plus haut montrent que la suppression de poste oblige une proportion non négligeable de travailleurs à occuper un emploi exigeant des compétences très différentes de celles exigées par leur emploi antérieur, ce qui peut être à l'origine de pertes de salaires. Les changements de secteur ou de profession n'entraînent cependant pas systématiquement un changement significatif dans les compétences utilisées au travail. Comme on le verra plus loin, les changements dans les compétences utilisées expliquent manifestement en partie les pertes de revenus consécutives à une suppression de poste, même après prise en compte des changements de secteur.

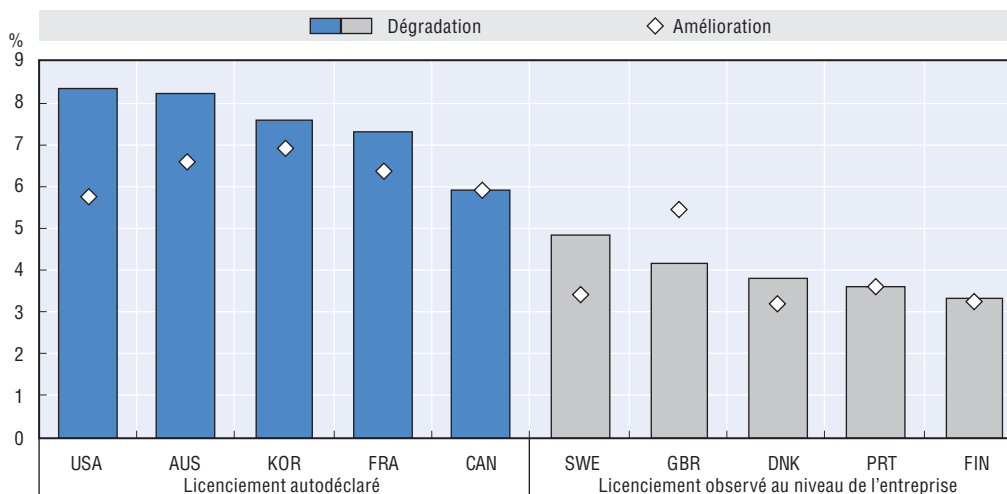
Dégradation du statut professionnel suite à une perte d'emploi

Tous les redéploiements de compétences n'ont pas des conséquences négatives. Certains travailleurs ayant perdu leur emploi qui retrouvent du travail dans des professions exigeant des compétences différentes accèdent à des emplois qui requièrent des compétences plus élevées que l'emploi qu'ils ont perdu. Il importe donc de distinguer les redéploiements de compétences à effet négatifs de ceux qui ont des effets positifs ou neutres. Pour ce faire, on peut utiliser l'évolution du nombre d'années d'études exigé suite à la suppression de poste, en supposant que si le niveau de formation demandé est plus élevé, cela signifie que la personne concernée a progressé dans sa carrière, tandis qu'une évolution négative signifie qu'elle occupe un emploi de plus bas niveau²³. Le graphique 4.14 indique la proportion de travailleurs ayant perdu leur emploi qui connaissent un redéploiement de compétences²⁴ s'accompagnant d'une diminution du nombre d'années de formation requis d'au moins un an, appelé plus loin *dégradation du statut professionnel*, ou un redéploiement de compétences s'accompagnant d'une augmentation du nombre d'années de formation requis d'au moins un an, appelé plus loin *amélioration du statut professionnel*. Approximativement 3 à 8 % des travailleurs ayant perdu leur emploi voient leur statut professionnel se dégrader, tandis qu'un pourcentage légèrement plus faible, en moyenne, le voit s'améliorer. Les estimations varient considérablement selon les pays, mais là encore il convient de noter que les différences entre pays semblent être imputables en partie à la source de données et/ou la définition de la perte d'emploi utilisée, de sorte qu'il convient de faire preuve de prudence dans les estimations comparatives entre pays.

Bien que tous les travailleurs ayant perdu leur emploi ne subissent pas de pertes du capital humain, pour un sous-groupe restreint celles-ci risquent d'être conséquentes. Le graphique 4.15 indique quels sont en moyenne les changements dans l'utilisation des compétences consécutifs à une suppression de poste pour tous les travailleurs ayant perdu leur emploi et pour le sous-groupe qui a connu une dégradation de son statut professionnel. Les changements moyens dans l'utilisation des compétences sont proches de zéro si l'on considère l'ensemble des travailleurs ayant perdu leur emploi. Cependant, les travailleurs ayant perdu leur emploi qui connaissent une dégradation de leur statut professionnel utilisent


Graphique 4.14. Incidence de l'amélioration et de la dégradation du statut professionnel après un licenciement, 2000-10^a

Pourcentage de travailleurs victimes d'un licenciement qui retrouvent un emploi



a) La dégradation du statut professionnel se définit comme un redéploiement des compétences (d'après l'indicateur 2 du redéploiement, voir l'encadré 4.3) s'accompagnant d'une diminution du nombre d'années de formation requis d'au moins un an ; l'amélioration du statut professionnel se définit comme un redéploiement des compétences s'accompagnant d'une augmentation du nombre d'années de formation requis d'au moins un an.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874183>

beaucoup moins leurs compétences mathématiques, verbales, cognitives et interpersonnelles, un peu plus leurs compétences techniques et nettement plus leurs aptitudes physiques. Ces tendances se retrouvent systématiquement dans l'ensemble des pays.

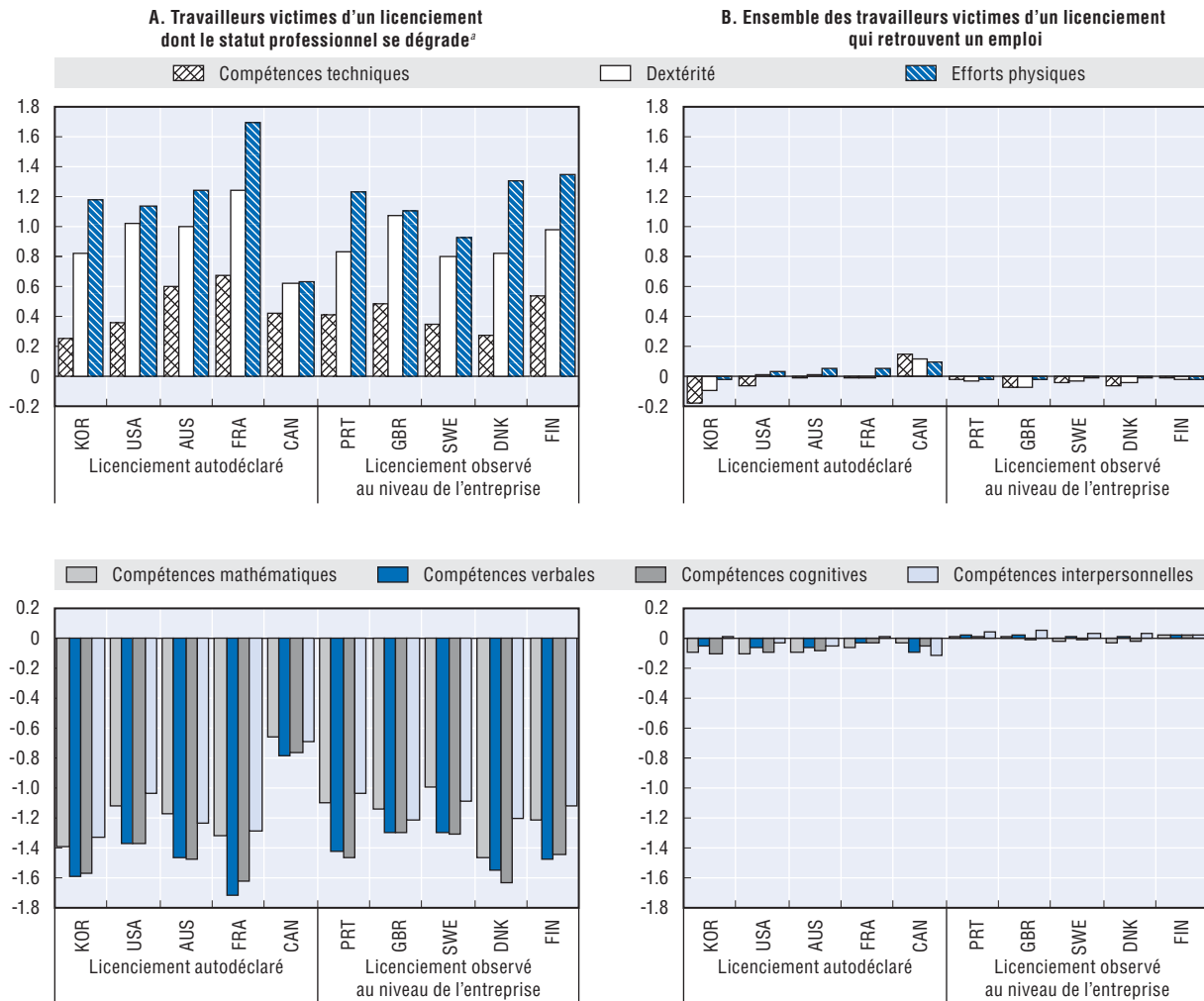
Les changements dans les compétences requises : qui en pâtit le plus ?

Le graphique 4.16 indique la proportion de travailleurs ayant perdu leur emploi qui redéployent leurs compétences, par sexe, par âge, par niveau de formation et selon qu'ils changent ou non de secteur d'activité. Il montre également la nature de ce redéploiement – s'il est neutre ou s'il implique une amélioration ou une dégradation du statut professionnel. Il y a peu de différence entre hommes et femmes dans la fréquence globale du redéploiement de compétences, sauf en Corée et en France, où les hommes sont beaucoup plus susceptibles que les femmes de connaître des changements dans les compétences demandées, et au Canada où la situation est inversée. Dans de nombreux pays, les femmes qui se réorientent vers des professions demandant des compétences très différentes sont plus susceptibles que les hommes de voir leur statut professionnel se dégrader après une suppression de poste. Toutefois, au Canada, au Danemark et en Finlande, les femmes sont aussi plus susceptibles que leurs homologues masculins de voir leur statut professionnel s'améliorer.

À quelques exceptions près – notamment l'Australie et la France – la probabilité d'un redéploiement des compétences diminue avec l'âge, probablement sous l'effet de facteurs liés tant à l'offre qu'à la demande : les travailleurs âgés et plus expérimentés sont peut-être moins disposés à reprendre un emploi requérant des compétences très différentes ou ont peut-être à supporter des coûts d'opportunité implicites plus importants, tandis que pour certains jeunes il peut même être souhaitable qu'ils n'utilisent plus les compétences associées à l'emploi qu'ils ont perdu. Du côté de la demande, les employeurs peuvent être réticents à proposer aux travailleurs plus âgés un emploi dans lequel ils ont une expérience


Graphique 4.15. **Perte de capital humain après un licenciement, 2000-10**

Variation moyenne pour chaque compétence (unités d'écart-type)



a) La dégradation du statut professionnel se définit comme un redéploiement des compétences (d'après l'indicateur 2 du redéploiement, voir l'encadré 4.3) s'accompagnant d'une diminution du nombre d'années de formation requis d'au moins un an.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

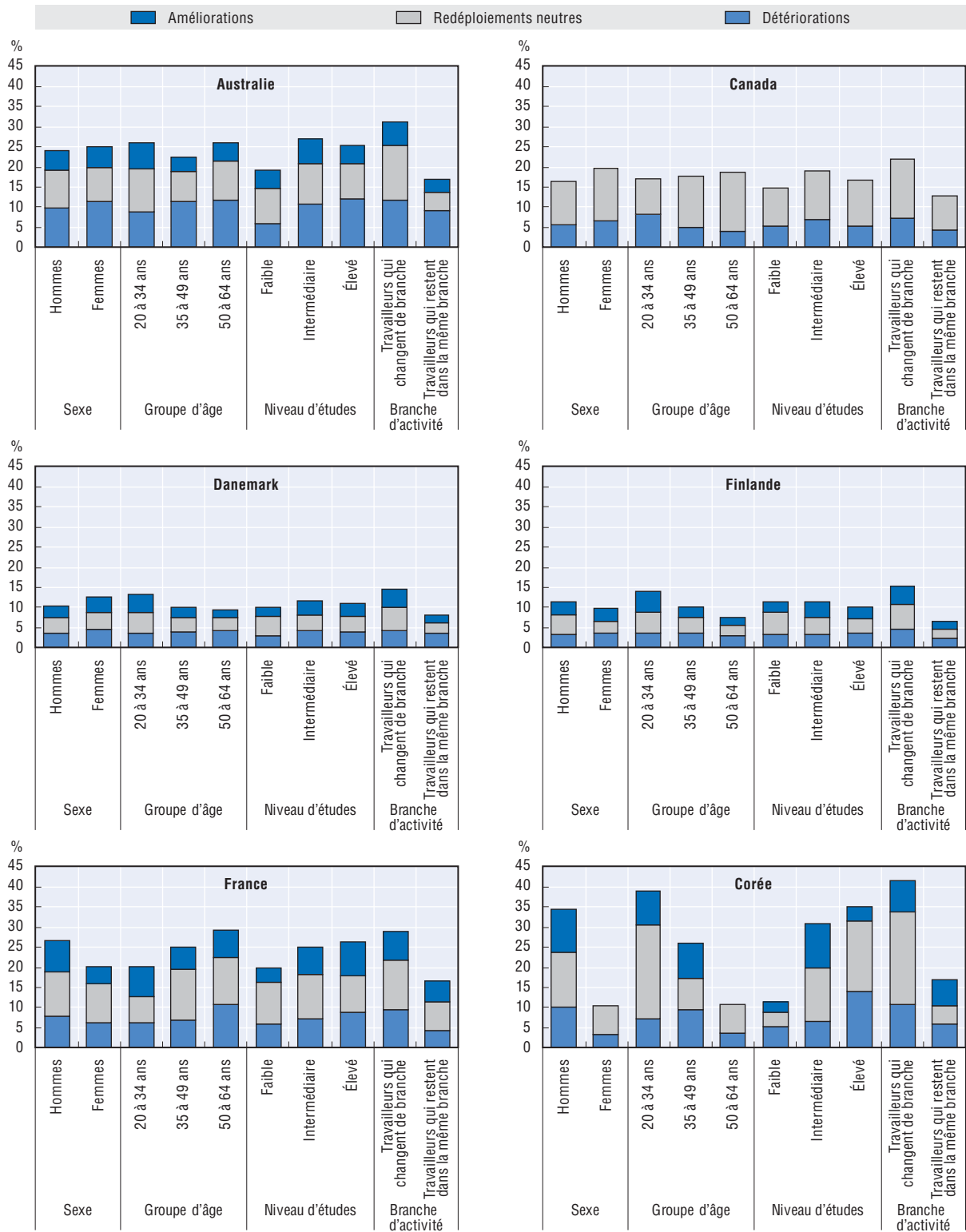
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874202>

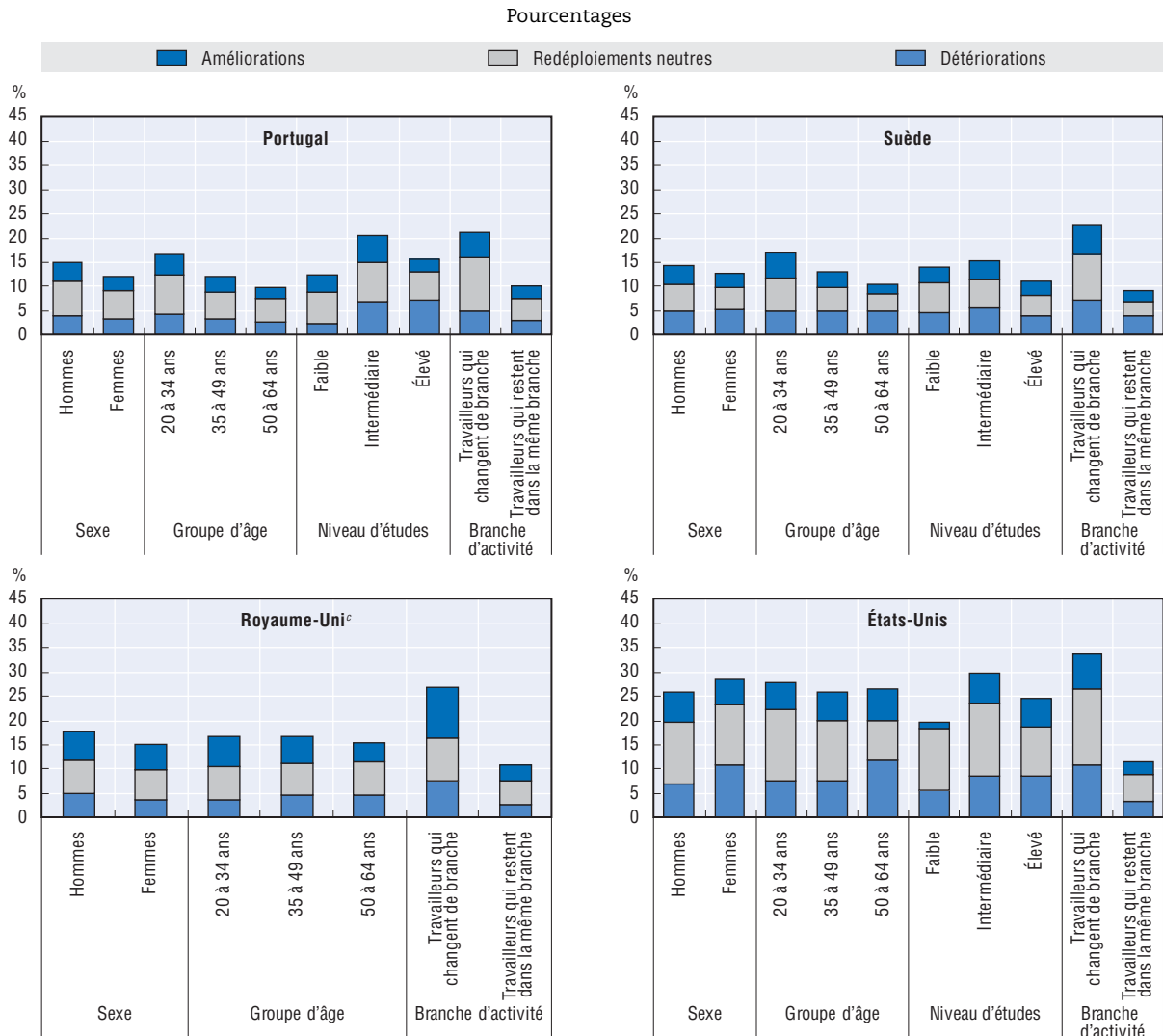
limitée parce qu'ils les jugent peut-être moins adaptables. Parmi les travailleurs qui doivent redéployer leurs compétences, ce sont les plus jeunes qui connaissent le plus rarement une dégradation de leur statut professionnel, peut-être parce qu'ils ont plus de chances de tirer parti d'une suppression de poste pour avancer dans leur carrière (ou sont plus susceptibles d'avoir occupé dès le départ un emploi de bas niveau).

À tous les niveaux de qualification, la probabilité de changements dans les compétences requises prend la forme d'une courbe en U inversé, les diplômés du second cycle de l'enseignement secondaire étant les plus susceptibles de ne plus utiliser les compétences requises par l'emploi qu'ils ont perdu²⁵. La raison pourrait en être que les diplômés du second cycle de l'enseignement secondaire peuvent avoir à la fois les compétences et le désir de s'orienter vers un emploi exigeant des compétences très différentes. En fait, la mobilité limitée des personnes ayant un faible niveau de formation pourrait être due au fait que leurs compétences sont moins facilement transférables (ou à

Graphique 4.16. **Redéploiement des compétences^a selon la nature du redéploiement et les caractéristiques sociodémographiques^b, 2000-10**

Pourcentages




Graphique 4.16. Redéploiement des compétences^a selon la nature du redéploiement et les caractéristiques sociodémographiques^b, 2000-10 (suite)

a) Tous les redéploiements de compétences sont basés sur l'indicateur 2 du redéploiement. La dégradation (amélioration) du statut professionnel se définit comme un redéploiement des compétences qui s'accompagne d'une diminution (augmentation) du nombre d'années de formation requis d'au moins un an ; les autres redéploiements des compétences sont considérés comme neutres (voir l'encadré 4.3).

b) Niveau d'études : *Faible* : Inférieur à l'enseignement secondaire ; *Moyen* : Enseignement secondaire ; *Élevé* : Enseignement postsecondaire.

c) Le Royaume-Uni ne fournit aucune donnée sur le niveau d'études.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874221>

leur moindre capacité à s'adapter pour acquérir les nouvelles compétences demandées) tandis que les diplômés de l'enseignement supérieur qui ont des compétences plus facilement transférables sont peut-être moins disposés à renoncer à leur principal domaine de travail au risque d'être pénalisés en termes de salaire. Dans la plupart des pays, la fréquence de la dégradation du statut professionnel parmi les travailleurs qui procèdent à un redéploiement de leurs compétences tend à être plus forte parmi les travailleurs ayant un niveau de formation moyen et élevé²⁶.

Enfin, dans tous les pays examinés, les travailleurs qui changent de secteur d'activité sont plus susceptibles que ceux qui restent dans le même secteur de redéployer leurs compétences. Comme indiqué ci-dessus, cela tient davantage au fait que les travailleurs qui changent de secteur d'activité changent plus souvent de profession qu'au fait que le type de changement de profession qui se produit plus fréquemment avec un changement de secteur d'activité est plus susceptible d'entraîner des changements dans les compétences requises. Toutefois, dans tous les pays sauf les États-Unis et la France, les travailleurs qui restent dans le même secteur d'activité connaissent davantage de bouleversements dans l'utilisation de leurs compétences – plus de dégradations et d'améliorations du statut professionnel et moins de redéploiements neutres – que les travailleurs qui changent de secteur.

Les redéploiements de compétences peuvent-ils expliquer les pertes de salaire après un licenciement ?

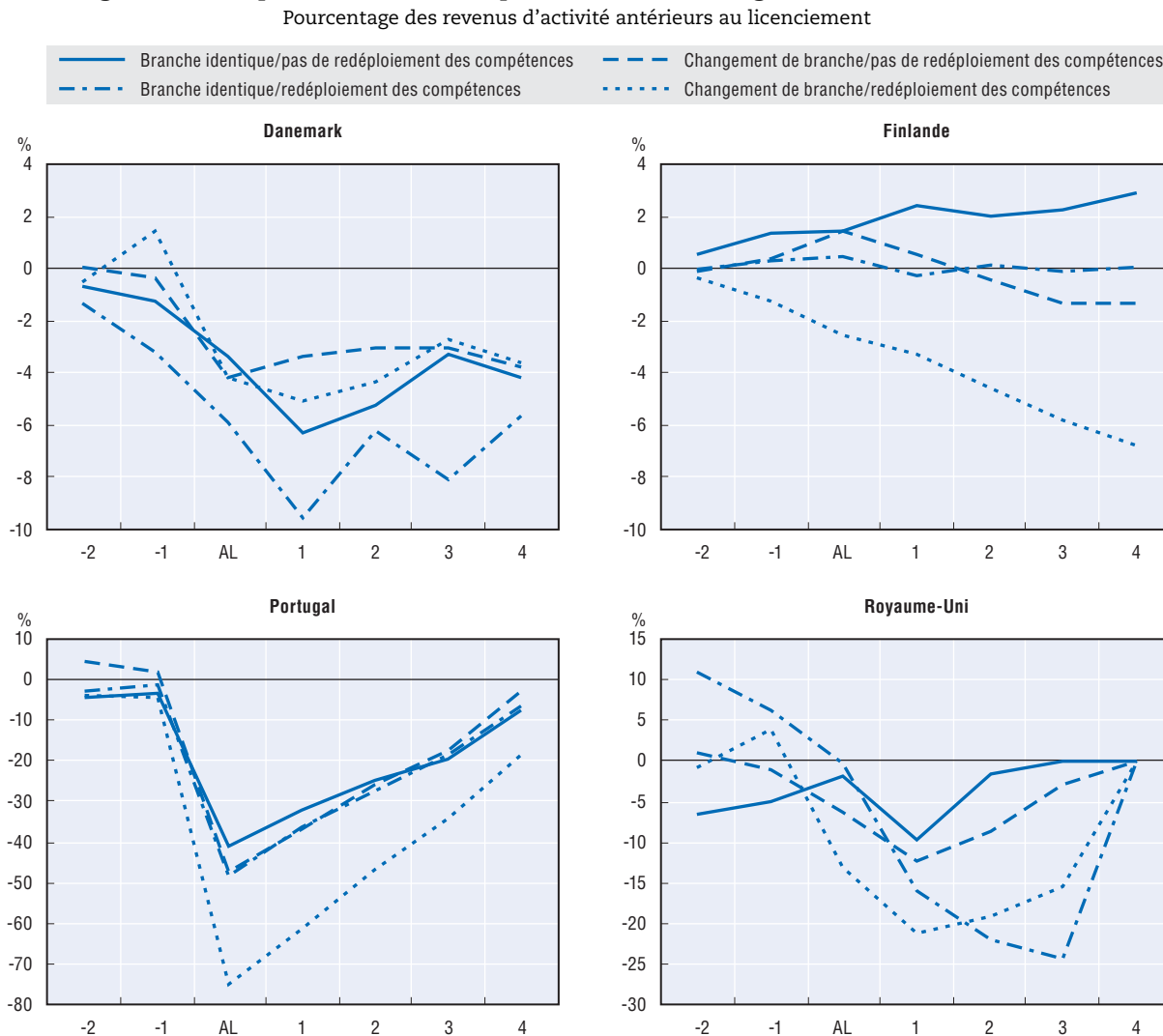
Afin d'évaluer l'importance relative des spécificités des compétences et du capital humain correspondant à un secteur d'activité donné pour expliquer les pertes de salaire/revenus après une suppression de poste, les estimations des revenus présentées dans la section 4 sont reproduites en fonction du statut au regard du changement de secteur d'activité/compétences pour quatre pays : Danemark, Finlande, Portugal et Royaume-Uni. Le rôle prépondérant des changements dans les compétences est perceptible dans tous les pays. En fait, les travailleurs qui ne changent pas de compétences, qu'ils changent ou non de secteur d'activité, sont généralement les moins pénalisés en termes de salaire après une suppression de poste (graphique 4.17). Toutefois, si les changements de compétences constituaient le seul facteur important pour expliquer les pertes de salaire, les travailleurs qui procèdent à un redéploiement de compétences mais ne changent pas de secteur d'activité seraient dans une situation très comparable à celle des travailleurs dont le redéploiement des compétences s'accompagne d'un changement de secteur d'activité²⁷. Cette hypothèse n'est pas confirmée par les données présentées dans le graphique 4.17. En Finlande et au Portugal, l'effet du redéploiement des compétences semble être amplifié par les changements de secteur. Au Danemark, les pertes les plus importantes sont subies par ceux qui redéploient leurs compétences dans le même secteur d'activité (bien que ces effets ne soient statistiquement différents de zéro que pendant les deux premières années suivant le licenciement).

Conclusions

Ce chapitre fournit des estimations inédites et plus complètes du phénomène de perte d'emploi pour raison économique et de ses conséquences dans un grand nombre de pays. Malgré des différences significatives dans les données disponibles, l'analyse met en lumière de nombreuses similitudes entre les pays s'agissant des catégories de travailleurs les plus exposés au risque de suppression de poste et de ceux qui ont le plus de difficultés à reprendre une activité par la suite. L'analyse originale de l'utilisation des compétences après une perte d'emploi apporte aussi un éclairage nouveau sur certains des obstacles au retour à l'emploi et sur les facteurs responsables des pertes de salaire après un licenciement.

Ces constatations permettent d'identifier des problématiques intéressantes pour l'action publique qui devront être examinées dans le cadre de travaux ultérieurs. *En premier lieu*, les coûts de perte d'emploi semblent être principalement imputables aux épisodes de non-emploi, ce qui conduit à se demander si l'aide apportée aux individus pour qu'ils reprennent plus rapidement une activité doit constituer une priorité pour limiter les pertes

Graphique 4.17. **Évolution des revenus d'activité avant et après un licenciement selon le statut au regard du redéploiement des compétences et du changement de secteur d'activité^a**



AL : L'année du licenciement.

a) Les revenus d'activité avant suppression de poste correspondent aux revenus d'activité moyens l'année précédant le licenciement (-1 sur le graphique). Voir l'annexe 4.A1 pour une description complète de l'échantillon, ainsi que pour les années et les définitions retenues pour chaque pays. Les données correspondent aux revenus annuels pour le Danemark, la Finlande et le Portugal et aux revenus mensuels pour le Royaume-Uni.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des sources de données décrites dans l'annexe 4.A1.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932874240>

de salaire et la dépréciation des compétences consécutives à une suppression de poste. Si tel est le cas, il ressort du présent chapitre que si les ressources à consacrer aux travailleurs privés d'emploi sont modestes, il y a lieu de cibler certaines catégories de travailleurs. Ainsi, les femmes, les travailleurs âgés et les personnes peu qualifiées sont les catégories plus susceptibles de sortir complètement du marché du travail après un licenciement et devraient donc être encouragés à continuer leur recherche d'emploi par le biais de mesures d'activation appropriées. Plus généralement, certains travailleurs sont plus exposés que d'autres au risque de perdre leur emploi et aux conséquences négatives de cette perte par la suite. En particulier, dans la plupart des pays examinés, les travailleurs âgés et les

travailleurs les moins instruits sont davantage exposés au risque de perte d'emploi pour raison économique, mettent plus de temps à reprendre une activité et subissent des pertes de salaire plus importantes (et plus durables). Les jeunes présentent eux aussi un risque plus élevé de licenciement que les travailleurs d'âge très actif mais ils s'en tirent mieux par la suite. Les jeunes travailleurs retrouvent généralement assez rapidement du travail après une suppression de poste, souvent des emplois qui demandent plus de compétences que leur emploi précédent.

En second lieu, plusieurs pays de l'OCDE exigent des entreprises, en particulier des grandes entreprises, qu'elles fournissent des services de placement ou de reconversion aux travailleurs si elles ont l'intention de procéder à des suppressions de poste ou à des licenciements collectifs. Or, dans tous les pays étudiés, les travailleurs de petites entreprises risquent beaucoup plus de perdre leur emploi que les salariés de grandes entreprises. Les suppressions d'effectifs et licenciements collectifs concernent certes un nombre plus élevé de travailleurs qui peut justifier l'application de ces obligations aux grandes entreprises, mais en se limitant à ce type de mesures, on risque d'oublier ceux qui sont les plus exposés au risque de suppression de poste. Il conviendrait d'étudier, dans le cadre de travaux ultérieurs, s'il serait envisageable de recourir à des programmes actifs du marché du travail à vocation générale, tels que les programmes d'aide à la recherche d'emploi et de reconversion fournis par les services publics de l'emploi, au lieu ou en plus d'obliger les entreprises à fournir des services de placement (parfois en les subventionnant), dans le cadre d'une stratégie globale visant à garantir que les travailleurs les plus concernés par les licenciements aient accès à l'aide dont ils ont besoin et en bénéficient.

En troisième lieu, ce chapitre donne des informations sur l'ampleur et la nature de la formation qui devrait être dispensée aux travailleurs ayant perdu leur emploi, même s'il reste nécessaire de conduire d'autres travaux pour identifier clairement les orientations à suivre. Selon toute vraisemblance, la plupart des travailleurs ayant perdu leur emploi n'ont pas besoin d'une reconversion pour retrouver un emploi de grande qualité. Même si de nombreux travailleurs changent de secteur d'activité ou de profession après une suppression de poste, ces changements ne se traduisent pas systématiquement par un changement significatif dans les compétences utilisées au travail. D'ailleurs, certains des travailleurs ayant perdu leur emploi qui utilisent des compétences différentes dans leur nouvel emploi voient en réalité leurs compétences s'améliorer. Cependant, pour un sous-groupe de travailleurs ayant perdu leur emploi dont le statut professionnel se dégrade – au sein duquel les femmes, les travailleurs âgés et les travailleurs moyennement ou très qualifiés sont surreprésentés – la perte d'emploi s'accompagne de pertes de capital humain substantielles. Ces travailleurs utilisent beaucoup moins leurs compétences mathématiques, verbales et cognitives. Cela représente un gisement de capital humain inutilisé, et semble contribuer de façon significative aux importantes pertes de salaire subies par les travailleurs ayant perdu leur emploi. De plus, il semblerait que nombre de travailleurs ayant perdu leur emploi sont parfois non préparés à accéder à des emplois dans des professions en plein essor car ils ne possèdent souvent pas certaines compétences générales essentielles, telles que des compétences mathématiques, verbales, cognitives et interpersonnelles qui sont de plus en plus demandées. Ces observations laissent penser que, lorsque cela est nécessaire, les programmes de reconversion des travailleurs ayant perdu leur emploi devraient privilégier ces compétences générales essentielles.

Enfin, le chapitre met également en lumière les limitations des données disponibles pour les analyses comparatives entre pays. Malgré tous les efforts déployés pour que les méthodes et les échantillons utilisés soient comparables entre pays, il subsiste des différences importantes dans le mode de collecte des données et les variables disponibles pour examiner le phénomène de perte d'emploi pour raison économique. Il n'est donc pas judicieux de tirer, à partir des estimations concernant l'ensemble des pays, des déductions trop catégoriques sur les effets des politiques et des institutions sur la perte d'emploi, sur le retour dans l'emploi et sur les conséquences d'une suppression de poste sur le revenu d'activité et les compétences. Ces questions requièrent des travaux plus approfondis, mais s'appuyant sur une analyse au niveau microéconomique de la manière dont les politiques et les institutions peuvent aider au mieux les travailleurs ayant perdu leur emploi à retrouver rapidement des emplois satisfaisants. C'est sur cet aspect que sera centré le second volet des travaux de l'OCDE portant sur les travailleurs ayant perdu leur emploi, qui consistera en une série d'examen par pays des politiques destinées à aider ces travailleurs et dont l'aboutissement sera un rapport de synthèse présentant des exemples des bonnes pratiques appliquées par les pays participants.

Notes

1. Les résultats présentés dans ce chapitre exploitent les analyses menées par un réseau de chercheurs, ainsi que par le Secrétariat de l'OCDE. Le Secrétariat de l'OCDE tient à remercier les chercheurs suivants pour leur contribution au projet : Benoît Delage et Marc Gendron, de Ressources humaines et Développement des compétences Canada ; Kent Eliasson et Pär Hansson de la *Swedish Agency for Growth Policy Analysis* ; Anabela Carneiro, de l'Université de Porto ; Sylvia Dixon, du *Ministry of Business, Innovation and Employment* de Nouvelle-Zélande ; Arto Huh et Kristiina Huttunen, de la faculté d'économie d'Aalto ; Ryo Kambayashi, de l'Université Hitotsubashi ; René Morissette, de Statistique Canada ; Pedro Portugal, de la Banque du Portugal ; Johannes Schmieder, de l'Université de Boston ; Fabian Slonimczyk, de l'École supérieure d'Économie de Moscou ; Richard Upward, de l'Université de Nottingham ; Lars Vilhuber, de l'Université Cornell ; Till von Wachter, de l'Université de Californie Los Angeles ; Niels Westergaard-Nielsen et Simon Bodilsen, de l'Université d'Aarhus ; Peter Wright, de l'Université de Sheffield ; et les fonctionnaires du ministère japonais de la Santé, du Travail et de la Protection sociale.
2. Dans le cas de la Suède, la définition de la perte d'emploi repose sur la notion d'établissement, non d'entreprise. Utiliser l'entreprise conduirait en effet à surestimer le nombre de suppressions de poste parce que les entreprises changent souvent de numéro d'identification. Pour éviter cet écueil, d'autres pays – notamment la Finlande – ont corrigé les chiffres en excluant les entreprises qui ont cessé leur activité et dont 70 % au moins des salariés avaient, un an plus tard, retrouvé un emploi dans une entreprise portant un autre numéro d'identification.
3. Si les seuils retenus pour caractériser les licenciements collectifs sont arbitraires, ils correspondent à ceux utilisés le plus souvent dans la littérature.
4. Les licenciements pour motif personnel sont pris en compte ici car, dans un certain nombre des pays considérés dans ce chapitre, il n'est pas possible de distinguer les licenciements pour motif économique des licenciements pour motif personnel. Les licenciements pour motif personnel seraient très peu nombreux par rapport à l'ensemble des suppressions de poste et leur effectif est relativement stable au fil du temps. Une analyse préliminaire pour les pays où ce type de suppression de poste peut être identifié séparément montre que le fait de prendre en compte les licenciements pour motif personnel n'a apparemment pas d'impact majeur sur les résultats présentés.
5. Bien que le ralentissement de l'activité ait été sensible dans certains pays dès la fin 2008, l'année 2008 est incluse dans la période d'avant-crise car elle intègre les suppressions de poste intervenues entre 2007 et 2008, qui, pour la plupart, ont été enregistrées avant le début de la phase de ralentissement. De fait, en 2008, la plupart des pays ont enregistré des taux de licenciement inférieurs à la moyenne.
6. Comme indiqué ci-dessus (voir note 2), les chiffres relatifs à la Suède reposent sur des données au niveau des établissements plutôt que des entreprises. Utiliser des données se rapportant à la taille des entreprises, sans les corriger pour tenir compte des changements de numéro d'identification, aboutirait à un taux environ deux fois supérieur.

7. Les résultats relatifs au Japon ne sont pas pris en compte dans le tableau 4.1 parce que l'enquête japonaise sur la population active (*Japanese Labor Force Survey*), utilisée pour les besoins du présent chapitre, ne permet pas d'obtenir des résultats se prêtant à des comparaisons internationales. Néanmoins, l'analyse réalisée à l'aide de l'enquête sur la situation dans l'emploi (*Employment Status Survey*) aboutit à des résultats similaires à ceux obtenus pour les pays présentés dans le tableau 4.1. Les femmes sont plus susceptibles de perdre leur emploi que les hommes. La probabilité de perte d'emploi augmente également avec l'âge, mais diminue à mesure que l'ancienneté, le niveau d'études et la taille de l'entreprise augmentent. Les travailleurs non titulaires d'un contrat régulier ont globalement une probabilité plus forte de perdre leur emploi que leurs homologues titulaires d'un contrat régulier. Le taux de licenciement est cependant particulièrement faible parmi les travailleurs temporaires et journaliers, probablement parce que ces travailleurs sont très peu nombreux à justifier d'une ancienneté d'au moins un an, seuil retenu dans ce chapitre pour définir la suppression de poste.
8. Les taux de retour à l'emploi tendent à se stabiliser dans un délai de deux ans après le licenciement et ne sont que marginalement plus élevés au cours de la troisième et de la quatrième années après cette perte d'emploi, si bien qu'ils ne sont pas repris ici.
9. Les données relatives aux taux de retour à l'emploi proviennent de deux sources pour les États-Unis. Outre les données provenant de la base de données *Longitudinal Employer Household Dynamics* (LEHD) utilisées dans la section précédente pour estimer les taux de licenciement, les données provenant du supplément *Displaced Worker Supplement* (DWS) à l'enquête *Current Population Survey* peuvent être utilisées pour estimer les taux de retour à l'emploi, pour ce qui est des licenciements autodéclarés. En revanche, le supplément DWS ne peut pas être utilisé pour calculer les taux de licenciement annuels pour un échantillon comparable à celui décrit dans la section 1 du présent chapitre.
10. Dans cette section, on entend par « revenus d'activité » ou « revenus », le revenu salarial sur plus d'un mois (revenus annuels d'activité généralement), tandis qu'on entend par « salaire » le revenu salarial sur une plus courte période (salaire mensuel, hebdomadaire, journalier ou horaire).
11. L'annexe 4.A2 est accessible en ligne à l'adresse www.oecd.org/emploi/perspectives.
12. Les pertes de revenus dues au non-emploi peuvent être compensées, dans une certaine mesure, par les allocations chômage ou d'autres formes d'aide sociale. L'étude de Hijzen et al. (2010) est l'une des rares études qui corrigent la perte de revenus en tenant compte des allocations chômage que peuvent percevoir les personnes qui n'ont pas d'emploi. Les auteurs de cette étude estiment la perte de revenus à 23 % pour les travailleurs victimes d'une suppression de poste qui perçoivent l'allocation pour demandeur d'emploi (*Jobseeker Allowance*) en place au Royaume-Uni et à 27 % s'ils ne perçoivent aucune allocation. Le faible écart entre la perte de revenus estimée selon que la personne perçoit ou non des prestations s'explique probablement par le faible taux de remplacement assuré par les allocations chômage au Royaume-Uni, et cet écart probablement beaucoup plus important dans les pays où les prestations sont plus généreuses.
13. Dans les pays nordiques, la perte de revenus apparaît plus importante l'année qui suit la suppression de poste que l'année même de cette suppression de poste. La raison en est qu'étant donné la manière dont les revenus d'activité annuels sont mesurés, la majeure partie du revenu déclaré au cours de l'année de la suppression de poste renvoie à l'activité exercée avant la perte d'emploi. En Allemagne, l'effet estimé sur les revenus est identique que l'on considère les revenus annuels ou mensuels, ce qui donne à penser que l'écart observé quant à l'ampleur de l'effet entre les pays nordiques, d'une part, et le Portugal et le Royaume-Uni, d'autre part, n'est pas seulement lié à des différences dans la façon de mesurer.
14. Les estimations reprises sur le graphique 4.9 ne prennent en compte que les personnes qui ont des revenus positifs au cours d'au moins une année après le licenciement, de sorte que celles qui se retirent complètement de la vie active après avoir perdu leur emploi sont exclues du champ de l'analyse.
15. L'échantillon étudié ne comprend que les travailleurs qui ont perdu leur emploi pour des motifs économiques ou personnels, tandis que ceux qui ont perdu leur emploi à la fin d'un contrat temporaire en sont exclus (voir la section 1 à cet égard). Toutefois, l'augmentation de la fréquence des formes de travail atypiques après la suppression de poste s'observe également lorsque l'on tient compte des pertes d'emploi à la fin d'un contrat temporaire.
16. Nous employons ici l'expression « perte de capital humain » pour indiquer que les compétences précédemment utilisées au travail ne sont plus nécessaires et restent de ce fait inutilisées ou sont moins utilisées et risquent même de se détériorer au fil du temps si la situation persiste. Étant donné que l'accumulation de capital humain a un coût – public et privé –, le fait que les

compétences acquises restent inutilisées constitue une perte. Des réserves s'imposent toutefois. Les individus qui progressent dans leur carrière peuvent ne plus utiliser certaines compétences, mais voir quand même leur situation s'améliorer globalement. Par conséquent, dans l'évaluation des pertes de capital humain, on s'intéressera principalement dans ce chapitre aux individus dont la situation professionnelle se dégrade.

17. Les différences indiquées sont statistiquement significatives au seuil de 1 %, à l'exception des différences dans l'utilisation des compétences techniques (10 %) et des aptitudes physiques (non significatives) en Corée ; des compétences mathématiques (non significatives) aux États-Unis ; des aptitudes physiques (non significatives) en Australie.
18. L'auteur se sert de O*NET pour déduire les compétences requises qui sont adoptées dans ce chapitre (afin de tenir compte des différences entre professions) ; les changements dans le temps résultent donc de changements dans la composition de la main-d'œuvre par profession.
19. Il est à noter que c'est le contraire en Suède et au Royaume-Uni, tandis que l'on ne dispose pas d'informations pour les autres pays inclus dans cette étude.
20. Les changements de profession sont mesurés sur la base du niveau à deux chiffres de la classification internationale type des professions de 1988 (CITP-88), sauf pour le Canada et les États-Unis qui utilisent respectivement les niveaux à trois et deux chiffres de la classification par profession *US Census Occupational Classification* des États-Unis, et le Royaume-Uni, où les changements de profession sont mesurés à l'aide du niveau à un chiffre de la CITP-88.
21. L'utilisation de classifications présentant des niveaux de détail différents a une incidence sur la proportion de travailleurs recensés comme ayant changé de profession : ainsi, la proportion relativement forte de changements de profession au Canada pourrait s'expliquer par le fait que, pour ce pays, le calcul a été effectué sur la base d'une classification par profession plus détaillée que celle utilisée pour les autres pays figurant sur le graphique 4.13. En revanche, l'utilisation du niveau à deux chiffres d'une classification ne semble pas conduire à une sous-estimation du redéploiement des compétences comparativement à l'utilisation du niveau à trois chiffres de la même classification, si l'on se base sur des observations faites dans des pays pour lesquels des données sont disponibles aux deux niveaux. Cela n'est pas surprenant, étant donné que les différences de compétences exigées entre les professions codées à l'aide de trois chiffres au sein des groupes de professions codées à l'aide de deux chiffres sont susceptibles d'être moins importantes que les différences entre les groupes de professions codées à l'aide de deux chiffres. Par conséquent, le fait d'ajouter un chiffre supplémentaire a des chances de renforcer le redéploiement, mais l'effet marginal est probablement faible.
22. En Corée, les travailleurs qui changent de profession et de secteur d'activité sont plus susceptibles de connaître un redéploiement de compétences que ceux qui changent de profession au sein du même secteur d'activité.
23. Comme expliqué en détail dans l'encadré 4.3, les indicateurs du redéploiement de compétences présentés dans le graphique 4.13 sont basés sur le classement et les changements dans la valeur des compétences mathématiques, verbales, cognitives, techniques et interpersonnelles, des efforts physiques et des dextérités requises. En raison de problèmes de mesure, le nombre d'années d'études requis n'est pas pris en compte dans la définition des redéploiements de compétences, ce qui en fait un critère idéal pour déterminer si les redéploiements sont défavorables ou favorables. Les changements dans le nombre d'années de formation requis présentent l'avantage supplémentaire de fournir une mesure objective simple de l'amélioration et de la dégradation du statut professionnel.
24. Compte tenu de l'indicateur 2 du redéploiement de compétences présenté dans l'encadré 4.3, selon lequel les redéploiements de compétences se définissent comme des changements professionnels qui impliquent un changement dans le classement et l'importance de la principale compétence.
25. Les seules exceptions à ce schéma sont la Corée et la France, où les diplômés de l'enseignement supérieur sont les plus touchés par les redéploiements de compétences.
26. Ce résultat s'obtient en partie par construction, les travailleurs les moins instruits étant plus susceptibles de commencer par occuper un emploi demandant très peu d'années de formation.
27. On suppose pour ce faire que tous les changements dans les compétences utilisées au travail peuvent être mesurés avec exactitude. Comme indiqué dans l'encadré 4.3, les redéploiements de compétences sont déterminés dans ce chapitre au moyen de mesures des compétences génériques et non des compétences spécifiques à un emploi. Jusqu'à un certain point, les changements de secteur d'activité peuvent être un indicateur indirect des changements dans les compétences spécifiques à un emploi qui ne sont pas correctement reflétés par les indicateurs du redéploiement des compétences utilisés dans ce chapitre.

Bibliographie

- Abbring, J., G. van den Berg, P. Gautier, A. Gijsbert, C. van Lomwel, J. van Ours et C. Ruhm (2002), « Displaced Workers in the United States and the Netherlands », in P. Kuhn (dir. pub.), *Losing Work, Moving On: International Perspectives on Worker Displacement*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, États-Unis.
- Abe, M., T. Higuchi, P. Kuhn, M. Nakamura et A. Sweetman (2002), « Worker Displacement in Japan and Canada », in P. Kuhn (dir. pub.), *Losing Work, Moving On: International Perspectives on Worker Displacement*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, États-Unis, pp. 195-300.
- Albaek, K., M. van Audenrode et M. Browning (2002), « Employment Protection and the Consequences for Displaced Workers: a Comparison of Belgium and Denmark », in P. Kuhn (dir. pub.), *Losing Work, Moving On: International Perspectives on Worker Displacement*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, États-Unis.
- Appelqvist, J. (2007), « Wage and Earnings Losses of Displaced Workers in Finland », *Discussion Papers*, n° 422, Government Institute for Economic Research Finland (VATT).
- Bender, S., C. Dustmann, D. Margolis et C. Meghir (2002), « Worker Displacement in France and Germany », in P. Kuhn (dir. pub.), *Losing Work, Moving On: International Perspectives on Worker Displacement*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, États-Unis, pp. 375-470.
- Bognanno, M. et L. Delgado (2008), « Job Displacement Penalties in Japan », *Research in Labor Economics*, vol. 28, pp. 225-250.
- Bonikowska, A. et R. Morissette (2012), « Pertes de gains des travailleurs déplacés ayant une participation stable au marché du travail : données récentes pour le Canada », *Document de recherche de la Direction des services analytiques*, n° 346, Statistique Canada, Ottawa.
- Borland, J., P. Gregg, G. Knight et J. Wadsworth (2002), « They Get Knocked Down: Do They Get Up Again », in P. Kuhn (dir. pub.), *Losing Work, Moving On: International Perspectives on Worker Displacement*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, États-Unis, pp. 301-374.
- Brand, J. (2006), « The Effects of Job Displacement on Job Quality: Findings from the Wisconsin Longitudinal Study », *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 24, pp. 275-298.
- Burda, M. et A. Mertens (2001), « Estimating Wage Losses of Displaced Workers in Germany », *Labour Economics*, vol. 8, pp. 15-41.
- Carneiro, A. et P. Portugal (2003), « Earning Losses of Displaced Workers: Evidence from a Matched Employer-Employee Dataset », *IZA Discussion Paper*, n° 2289, Bonn.
- Carrington, W. et A. Zaman (1994), « Interindustry Variation in the Costs of Job Displacement », *Journal of Labor Economics*, vol. 12, pp. 243-275.
- Cha, Y. et S. Morgan (2010), « Structural Earnings Losses and Between-Industry Mobility of Displaced Workers, 2003-2008 », *Social Science Research*, vol. 39, pp. 1137-1152.
- Chan, S. et A. Stevens (2001), « Job Loss and Employment Patterns of Older Workers », *Journal of Labor Economics*, vol. 19, pp. 484-521.
- Coffman, M. et I. Noy (2009), « A Hurricane's Long-Term Economic Impact: The Case of Hawaii's Iniki », *University of Hawaii Economics Working Paper*, n° 09-05.
- Couch, K. (2001), « Earnings Losses and Unemployment of Displaced Workers in Germany », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 54, pp. 559-572.
- Couch, K. (1998), « Late Life Job Displacement », *Gerontologist*, vol. 38, pp. 7-17.
- Couch, K. et D. Placzek (2010), « Earnings Losses of Displaced Workers Revisited », *American Economic Review*, vol. 100, n° 1, pp. 572-589.
- Couch, K., N. Jolly et D. Placzek (2009), « Earnings Losses of Older Displaced Workers: A Detailed Analysis with Administrative Data », *Research on Ageing*, vol. 31, n° 17, pp. 17-40.
- Crossely, T., S. Jones et P. Kuhn (1994), « Gender Differences in Displacement Cost: Evidence and Implications », *Journal of Human Resources*, vol. 29, n° 2, pp. 461-480.
- Dixon, S. et S. Stillman (2009), « The Impact of Firm Closure on Workers' Future Labour Market Outcomes », *Statistics New Zealand and Motu Economic and Public Policy Research Paper*.
- Eliason, M. et D. Storrie (2006), « Lasting or Latent Scars? Swedish Evidence on the Long-Term Effects of Job Displacement », *Journal of Labor Economics*, vol. 24, n° 4, pp. 831-856.

- Fallick, B., J. Haltiwanger et E. McEntarfer (2011), « Nonemployment Duration and the Consequences of Job Separations », Document interne, US Center for Economic Studies.
- Farber, H. (2011), « Job Loss in the Great Recession: Historical Perspective from the Displaced Workers Survey, 1984-2010 », *IZA Discussion Paper*, n° 5696, Bonn.
- Farber, H. (1999), « Alternative and Part-Time Employment Arrangements as a Response to Job Loss », *Journal of Labor Economics*, vol. 17, n° S4, pp. S142-S169.
- Farber, H. (1997), « The Changing Face of Job Loss in the United States, 1981-1995 », *Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics*, pp. 55-128.
- Farber, H. (1993), « The Incidence and Costs of Job Loss: 1982-1991 », *Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics*, vol. 1, pp. 73-119.
- Gathmann, C. et U. Schönberg (2010), « How General is Human Capital? A Task-Based Approach », *Journal of Labor Economics*, vol. 28, n° 1, pp. 1-50.
- Gendron, M. (2011), « The Consequences of Occupational Mobility in Canada: How Does a Change of Skills Required by an Occupation Affect Wages », Note d'information, Direction de la politique du marché du travail de ressources humaines et développement des compétences Canada.
- Handel, M.J. (2012), « Trend in Skill Demand in OECD Countries », *Document de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 143, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k8zk8pcq6td-en>.
- Hijzen, A., R. Upward et P. Wright (2006), « The Income Losses of Displaced Workers », *Journal of Human Resources*, vol. 45, n° 1, pp. 243-269.
- Huttunen, K. (2005), « Empirical Studies on Labour Demand, Wages and Job Displacements », *Dissertationes Oeconomiae*, n° 102, University of Helsinki.
- Jacobson, L., R. Lalonde et D. Sullivan (2005), « Is Retraining Displaced Workers a Good Investment? », *Federal Reserve Bank of Chicago Economic Perspectives*, n° 2Q/2005.
- Jacobson, L., R. Lalonde et D. Sullivan (1993), « Earnings Losses of Displaced Workers », *American Economic Review*, vol. 83, n° 4, pp. 685-709.
- Kambourov, G. et I. Manovskii (2009), « Occupational Specificity of Human Capital », *International Economic Review*, vol. 50, n° 1, pp. 63-115.
- Kletzer, L. et R. Faurlie (2003), « The Long-Term Costs of Job Displacement for Young Adult Workers », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, pp. 682-698.
- Kodrzycki, Y. (2007), « Using Unexpected Recalls to Examine the Long-Term Earnings Effects of Job Displacement », *Federal Reserve Bank Working Paper*, n° W07-2.
- Korkeamäki, O. et T. Kyyrä (2008), « A Distributional Analysis of Displacement Costs in an Economic Depression and Recovery Quantile Regression Estimates of the Earnings Losses of Displaced Workers », *Discussion Papers*, n° 465, Government Institute for Economic Research Finland (VATT).
- Lamo, A., J. Messina et E. Wasmer (2011), « Are Specific Skills an Obstacle to Labor Market Adjustment », *Labour Economics*, vol. 18, pp. 240-256.
- Lazear, E. (2003), « Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weight Approach », *NBER Working Paper*, n° 679.
- Lefranc, A. (2003), « Labor Market Dynamics and Wage Losses of Displaced Workers in France and the United States », *William Davidson Institute Working Paper*, n° 614, Upjoint Institute for Employment Research.
- Morissette, R., H. Qiu et P.C.W. Chan (2013), « The Risk and Cost of Job Loss in Canada, 1978-2008 », *Canadian Journal of Economics*, à paraître.
- Morissette, R., X. Zhang et M. Frenette (2007), « Earnings Losses of Displaced Workers: Canadian Evidence from a Large Administrative Database on Firm Closure and Mass Layoffs », *Occasional Paper*, n° 291, Statistics Canada, Ottawa.
- Nedelkoska, L. et F. Neffke (2011), « Skill Shortage and Skill Redundancy: Asymmetry in the Transferability of Skills », Document présenté à la Conférence finale DIME, 6-8 avril, Maastricht.
- Nedelkoska, L. et F. Neffke (2010), « Movements Upwards and Downwards the Occupational Complexity: Human Capital Destruction, Over-Qualification and Human Capital Shortage », Document présenté à la Conférence TASKS (Technology, Assets, Skills, Knowledge, Specialisation) organisée par l'Institut for Employment Research (IAB), Nuremberg, du 16 au 18 mai, disponible en ligne à l'adresse http://doku.iab.de/veranstaltungen/2010/ws_tasks_nedelkoska_neffke.pdf.

- Neill, C. et T. Schirle (2007), « Remain, Retrain or Retire: Options for Older Workers Following Job Loss », Document présenté à la John Deutsch Institute Conference on Retirement Policy Issues in Canada organisée à Kingston, Ontario, 26 et 27 octobre.
- OCDE (2013), *Korea: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers, Back to Work*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264189225-en>.
- OCDE (2011), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2011-fr.
- OCDE (2010), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : Sortir de la crise de l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-fr.
- Olsen, C. (1992), « The Impact of Permanent Job Loss on Health Benefits », *Working Paper*, n° 305, Princeton University Industrial Relations Sections.
- Podgursky, M. et P. Swaim (1987), « Job Displacement and Earnings Loss: Evidence from the Displaced Worker Survey », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 41, pp. 17-29.
- Poletaev, M. et C. Robinson (2008), « Human Capital Specificity: Evidence from the Dictionary of Occupational Titles and Displaced Worker Surveys, 1984-2000 », *Journal of Labor Economics*, vol. 26, n° 3, pp. 387-420.
- Quintini, G. (2011), « Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled? », *Document de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 120, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5kg59fz3tkd-en>.
- Regula, G. et U. Backes-Gellner (2009), « Occupational Mobility Within and Between Skill Clusters: An Empirical Analysis Based on the Skill-Weights Approach », *Economics of Education Working Paper Series*, n° 0047, Université de Zurich.
- Rosolia, A. (2002), « The Consequences of Job Displacement in Italy », Document interne, Bank of Italy Research Department.
- Ruhm, C. (1994), « Advance Notice, Job Search, and Postdisplacement Earnings », *Journal of Labor Economics*, vol. 12, n° 1, pp. 1-28.
- Ruhm, C. (1991), « Are Workers Permanently Scarred by Job Displacements? », *American Economic Review*, vol. 81, n° 1, pp. 319-324.
- Schmieder, J., T. von Wachter et S. Bender (2009), « The Long-Term Impact of Job Displacement in Germany During the 1982 Recession on Earnings, Income, and Employment », *Discussion Paper*, n° 0910-07, Department of Economics, Columbia University.
- Schoeni, R. et M. Dardia (1996), « Earnings Losses of Displaced Workers in the 1990s », *JCP Working Papers*, n° 152.
- Schwerdt, G., A. Ichino, O. Ruf, R. Winter-Ebmer et J. Zweimüller (2008), « Does the Color of the Collar Matter? Firm Specific Human Capital and Post-Displacement Outcomes », *IZA Discussion Paper*, n° 3617, Bonn.
- Stevens, A. (1997), « Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses », *Journal of Labor Economics*, vol. 15, n° 1, pp. 165-188.
- Swaim, P. et M. Podgursky (1989), « Do More-Educated Workers Fare Better Following Job Displacement? », *Monthly Labor Review*, vol. 112, pp. 43-46.
- Tatsiramos, K. (2007), « The Effect of Job Displacement on the Transitions to Employment and Early Retirement for Older Workers in Four European Countries », *IZA Discussion Paper*, n° 3069, Bonn.
- von Greiff, J. (2009), « Displacement and Self-Employment Entry », *Labour Economics*, vol. 16, pp. 556-565.
- von Wachter, T., E. Weber Handwerker et A. Hildreth (2009a), « Estimating the « True » Cost of Job Loss: Evidence Using Matched Data from California 1991-2000 », *Working Papers*, n° 09-14, Center for Economic Studies.
- von Wachter, T., J. Song et J. Manchester (2009b), « Long-Term Earnings Losses due to Mass Layoffs During the 1982 Recession: An Analysis Using US Administrative Data from 1974 to 2004 », Document non publié, Columbia University, New York.

ANNEXE 4.A1

Sources des données et définitions

	Source des données	Type de données	Années couvertes	Caractéristiques de l'échantillon (pendant l'année précédant la perte d'emploi)	Définition de la perte d'emploi pour raison économique
Australie	Household Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) Survey ^a	Panel de ménages	2002-10	Salariés âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique et ayant au moins un an d'ancienneté à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3 ^b	Autodéclarée : Licenciement, pas d'emploi disponible, suppression de poste ou licenciement pour motif économique
Canada	Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)	Panel de ménages	2000-10	Salariés âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique et ayant au moins 12 mois d'ancienneté à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3 (après mise en correspondance avec le SCIAN 2007)	Autodéclarée : Déménagement ou cessation d'activité de l'entreprise ; licenciement/ralentissement de l'activité (ne résultant pas des conditions saisonnières) ; licenciement par l'employeur
Danemark	Base de données de l'IDA	Panel apparié salarié-employeur utilisant des données administratives	1982-2009	Salariés du secteur privé âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique, ayant un an d'ancienneté ou plus dans une entreprise de dix salariés ou plus à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3	Observée au niveau de l'entreprise : Départ d'une entreprise procédant à des licenciements collectifs ou fermeture d'entreprise ^c
Finlande	Finnish Longitudinal Employer-Employee Database (FLEED)	Panel apparié salarié-employeur utilisant des données administratives	1989-2009	Salariés du secteur privé âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique, ayant un an d'ancienneté ou plus dans un établissement de dix salariés ou plus à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3	Observée au niveau de l'entreprise : Départ d'un établissement procédant à des licenciements collectifs ou fermeture d'établissement
France	Enquête emploi	Enquête emploi avec interrogation de chaque composante de l'échantillon pendant six trimestres consécutifs	2004-10	Salariés âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique et ayant au moins un an d'ancienneté à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3	Autodéclarée : Licenciement pour motif économique, fermeture d'entreprise pour faillite ou autres causes, et (depuis 2009) « rupture conventionnelle » ^d
Allemagne	Base de données de l'IAB	Panel apparié salarié-employeur utilisant des données administratives	1980-2004	Salariés du secteur privé âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique, ayant un an d'ancienneté ou plus dans un établissement employant dix salariés ou plus, à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3	Observée au niveau de l'entreprise : départ d'un établissement procédant à des licenciements collectifs ou fermeture d'entreprise
Japon	Enquête sur la population active	Enquête sur la population active avec questions rétrospectives sur la perte d'emploi	2002-10	Salariés (y compris les membres du conseil) âgés de 20 à 64 ans à l'exclusion de l'équivalent des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3. Il est à noter qu'il n'a pas été possible d'exclure les titulaires d'emplois multiples ou les employés ayant moins d'un an d'ancienneté	Autodéclarée : Départ suite à une faillite et à des réductions d'effectif

	Source des données	Type de données	Années couvertes	Caractéristiques de l'échantillon (pendant l'année précédant la perte d'emploi)	Définition de la perte d'emploi pour raison économique
Corée	Korean Labor and Income Panel Survey (KLIPS)	Panel de ménages	2000-09	Salariés âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique et ayant au moins un an d'ancienneté à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3	Autodéclarée : Faillite, cessation d'activité ou fermeture de l'entreprise ; suppression d'emploi/licenciement ; renvoi motivé ; départs involontaires suite à un manque de travail
Nouvelle-Zélande	Survey of Families, Income and Employment (SoFIE)	Panel de ménages	2003-09	Salariés âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique et ayant au moins un an d'ancienneté à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3	Autodéclarée : Mise à pied/licenciement/suppression d'emploi
Portugal	Base de données <i>Quadros de Pessoal</i>	Panel apparié salarié-employeur utilisant des données administratives	1987-2009 (sauf 1990, 1991, 2001 et 2002)	Salariés âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique, ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans une entreprise de dix salariés ou plus à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3	Observée au niveau de l'entreprise : Départ d'une entreprise procédant à des licenciements collectifs ou fermeture d'entreprise
Fédération de Russie	Displacement Supplement to the Russian Longitudinal Monitoring Survey ^e	Panel de ménages avec questions rétrospectives sur les pertes d'emploi	2004-08	Salariés âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique et ayant au moins un an d'ancienneté à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3	Autodéclarée : Fermeture, déménagement, réorganisation, faillite ou privatisation de l'entreprise ou l'organisation ; rupture de contrat à l'initiative de l'employeur ; licenciement
Suède	Base de données de l'IFDB	Panel apparié salarié-employeur utilisant des données administratives	1991-2009	Salariés âgés de 20 à 64 ans, ayant un an d'ancienneté ou plus dans un établissement employant dix salariés ou plus à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3. Il est à noter qu'il n'a pas été possible d'exclure les titulaires d'emplois multiples	Observée au niveau de l'entreprise : Départ d'un établissement procédant à des licenciements collectifs ou fermeture d'établissement
Royaume-Uni	Annual Survey of Hours and Earnings + Business Structure Database	Panel apparié salarié-employeur utilisant des données d'enquête et des données administratives	2000-10	Salariés âgés de 20 à 64 ans, ayant un an d'ancienneté ou plus dans un établissement employant dix salariés ou plus à l'exclusion de l'équivalent des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3. Il est à noter qu'il n'a pas été possible d'exclure les titulaires d'emplois multiples	Observée au niveau de l'entreprise : Départ d'une entreprise procédant à des licenciements collectifs ou fermeture d'entreprise
États-Unis	Displaced Worker Supplement to the Current Population Survey	Enquête sur la population active avec questions rétrospectives sur la perte d'emploi	2000-10 (une fois tous les deux ans)	Salariés âgés de 20 à 64 ans, ayant un an d'ancienneté ou plus à l'exclusion des groupes L, O et Q de la CITI Rév. 3. Il est à noter qu'il n'a pas été possible d'exclure les titulaires d'emplois multiples	Autodéclarée : Fermeture ou déménagement d'un établissement ou d'une entreprise ; travail insuffisant ; suppression du poste ou de l'équipe
	Longitudinal Employer Household Dynamics (LEHD) Database	Panel apparié salarié-employeur utilisant des données administratives	2000-07	Salariés âgés de 20 à 64 ans, titulaires d'un emploi unique et ayant au moins un an d'ancienneté à l'exclusion des agents de l'administration fédérale et des membres de la fonction publique des états et des administrations locales	Observée au niveau de l'entreprise : Départ d'une entreprise procédant à des licenciements collectifs fermeture d'entreprise

- a) Le projet HILDA a été lancé et est financé par le *Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs* (FaHCSIA) du gouvernement australien et il est géré par le *Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research*. Les conclusions et opinions présentées dans ce chapitre sont cependant celles de l'auteur et ne doivent être imputées ni au FaHCSIA, ni au Melbourne Institute.
- b) Catégories de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI) Révision 3 : L : « Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire » ; O : « Ménages privés employant du personnel domestique » ; et Q : « Organisations et organismes extra-territoriaux ».
- c) Licenciement collectif : L'entreprise/usine/établissement a procédé à une réduction de son effectif, en chiffres absolus, en licenciant cinq salariés ou plus et à une réduction relative de 30 % ou plus de son effectif. Fermeture de l'entreprise/usine/établissement : l'entreprise/usine/établissement a cessé son activité.
- d) La rupture conventionnelle, introduite en 2008, permet à l'employeur et au salarié de mettre fin, d'un commun accord, au contrat de travail. En pratique, la procédure de rupture conventionnelle est utilisée pour procéder à de nombreux licenciements, car elle est plus simple et moins coûteuse que la procédure traditionnelle de licenciement économique (licenciement pour motif économique).
- e) L'enquête *Russian Longitudinal Monitoring Survey* a été réalisée par HSE et ZAO « Demoscope » en collaboration avec le Carolina Population Center, University of North Carolina à Chapel Hill, et l'Institute of Sociology RAS.

Source : Élaboré par l'auteur pour l'OCDE.

Annexe statistique

Sources et définitions

Les tableaux de l'annexe statistique présentent les données disponibles pour les 34 pays membres de l'OCDE. Les données pour l'Afrique du Sud, le Brésil et la Fédération de Russie sont incluses dans les tableaux lorsqu'elles sont disponibles.

En général, les tableaux A à J et le tableau L présentent des moyennes annuelles d'estimations mensuelles et trimestrielles, lorsqu'elles sont disponibles, basées sur les enquêtes sur la population active. Les données des tableaux K, M, N, O, P sont issues d'une combinaison de sources d'enquêtes et de sources administratives. Les données présentées pour un certain nombre de pays européens dans les tableaux B, C, D, H, I, J et le tableau L proviennent de l'Enquête européenne sur les forces du travail (EU-LFS) qui produit des séries plus cohérentes et comparables dans le temps que les données provenant des enquêtes nationales sur la population active (par exemple pour la France).

Les tableaux statistiques comprenant des données pour Israël sont accompagnés de la note suivante : « 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. »

Les données concernant l'emploi, le chômage et la population active ne correspondent pas nécessairement à l'analyse et aux prévisions utilisées par le Département des affaires économiques de l'OCDE telles que rapportées dans les *Perspectives économiques de l'OCDE* et présentées dans certains tableaux et graphiques du chapitre 1 du présent volume.

La plupart des statistiques présentées dans les tableaux de l'annexe sont également consultables dans la banque de données de l'OCDE *OECD.Stat* (<http://stats.oecd.org>) accessible à partir de la page Internet en ligne consacrée aux statistiques de l'emploi (www.oecd.org/emploi/basededonnees).

Cette base de données contient des données brutes et des statistiques dérivées. Elle contient aussi des séries longues ainsi que des ventilations plus détaillées selon le groupe d'âge, le sexe, le niveau d'éducation, l'emploi à temps partiel, le travail temporaire, la durée du chômage 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, les personnes inactives attachées marginalement au marché du travail, etc. La base de données sur l'emploi contient en outre des séries statistiques complémentaires sur les heures travaillées, les salaires et les facteurs politiques et institutionnels qui influent sur le fonctionnement des marchés du travail. Ces séries contiennent des données sur :

- La durée annuelle effective du travail par actif occupé pour comparer les évolutions temporelles.

- Les salaires réels annuels moyens d'un salarié en équivalent temps complet.
- La ventilation des gains bruts des travailleurs à temps complet par décile de revenu et par sexe pour différentes mesures de dispersion de salaire.
- Les gains bruts moyens et médians des travailleurs à temps complet par groupe d'âge et par sexe.
- Le salaire minimum légal.
- Les dépenses publiques consacrées aux programmes du marché du travail, le nombre de participants et les entrées sur le marché du travail.
- Les taux de syndicalisation dans les pays membres de l'OCDE.

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 J et tableau L : 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 avec des résultats trimestrielles* : Allemagne (2004/05), Autriche (2003/04), France (2002/03), Hongrie (2005/06, résultats mensuels), Islande (2002/03), Italie (2003/04) et Luxembourg (2002/03, résultats trimestriels depuis 2007).
- *Refonte de l'enquête* : Introduction d'une nouvelle enquête au Chili depuis avril 2010 (voir ci-dessous), Allemagne (2010/11), Espagne (2004/05), Hongrie (2002/03), Turquie (2004/05, trimestrielle à mensuelle). En Israël (2011/12), passage d'une enquête trimestrielle à mensuelle et extension du champs de l'enquête de la population active civile à l'ensemble de la population active (incluant les conscrits et les forces armées permanentes). Au Mexique, introduction depuis 2005 d'une nouvelle enquête (*Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* – ENOE) et d'un nouveau questionnaire.
- *Changement dans la définition opérationnelle de l'emploi* :
 - ❖ Application plus nette du critère d'« au moins une heure travaillée dans un emploi rémunéré » au Chili dans la *Nueva Encuesta Nacional de Empleo* (NENE) à partir d'avril 2010.
- *Changement dans la définition opérationnelle du chômage portant sur* :
 - ❖ Les méthodes de recherche active d'un emploi, notamment l'inscription seule au 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).

Principales ruptures dans les séries (suite)

- ❖ La durée de la recherche active d'un emploi : En Belgique (2010/11), la durée de la recherche active d'un emploi est passée d'une durée illimitée aux quatre dernières semaines y compris la semaine de référence de l'enquête. Au Chili (2009/10), la durée de recherche active d'un emploi est passée des « deux derniers mois » à « quatre dernières semaines y compris la semaine de référence l'enquête ».
- ❖ Le critère de disponibilité pour commencer un emploi : En Suède (2004/05), le critère de disponibilité pour commencer un emploi est passé de « la semaine de référence » à « deux semaines depuis la semaine de référence » pour se conformer avec la définition opérationnelle en place dans les autres pays de l'Union européenne. Au Chili, ce critère de durée pour la disponibilité pour commencer un emploi 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 avril 2010.
- ❖ Les personnes mises à pied sont considérées en emploi et non au chômage comme précédemment : Norvège (2005/06).
- ❖ Autres changements ayant un impact limité : Australie (2000/01) et Pologne (2003/04).
- *Changements dans le questionnaire ayant un impact sur les estimations de l'emploi et du chômage* : en Allemagne (2010/11), le nouveau questionnaire permet une meilleure couverture des emplois à faible contenu horaire. Cela entraîne une hausse plus que normale des chiffres d'emploi. En Espagne (2004/05), l'impact porte sur les statistiques de l'emploi et du chômage tandis qu'en Norvège (2005/06) et en Suède (2004/05), l'impact porte sur les chiffres du chômage.
- *Passage des trimestres saisonniers à des trimestres calendaires* : Royaume-Uni (2005/06) et Suisse (2009/10). Cependant, il n'y a 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'Union européenne* : Suède (2004/05) et Turquie (2003/04).
- *Baisse de la limite inférieure d'âge de l'enquête de 16 à 15 ans* : Islande (2008/09), Norvège (2005/06) et Suède (2006/07).
- *Relèvement de la limite inférieure d'âge de l'enquête de 15 à 16 ans* : Italie (2008/09).
- En Norvège, depuis 2006, la variable relative à l'âge se réfère à l'âge atteint durant la semaine de référence de l'enquête au lieu de l'âge atteint au cours de l'année de référence auparavant.
- *Prise en compte des résultats des recensements de population dans le processus d'estimation* : Israël (2007/08), Mexique (2009/10), Turquie (2006/07).
- Au Japon, les données 2011 excluent trois préfectures (Iwate, Miyagi et Fukushima) en raison de la suspension temporaire de la conduite de l'enquête sur la population active suite aux catastrophes naturelles sur la côte ouest du Japon.

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/emploi/perspectives.

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

	1991	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Australie	9.6	8.5	6.3	6.8	6.4	5.9	5.4	5.0	4.8	4.4	4.2	5.6	5.2	5.1	5.2
Autriche	..	3.9	3.6	3.6	4.2	4.3	5.0	5.2	4.8	4.4	3.8	4.8	4.4	4.1	4.4
Belgique	6.4	9.7	6.9	6.6	7.5	8.2	8.4	8.4	8.3	7.5	7.0	7.9	8.3	7.2	7.6
Canada	10.3	9.5	6.8	7.2	7.7	7.6	7.2	6.8	6.3	6.0	6.1	8.3	8.0	7.5	7.2
Chili	8.2	7.3	9.7	9.9	9.8	9.5	10.0	9.2	7.8	7.1	7.8	10.8	8.2	7.1	6.4
Rép. tchèque	8.8	8.1	7.3	7.8	8.3	7.9	7.1	5.3	4.4	6.7	7.3	6.7	7.0
Danemark	7.9	6.7	4.3	4.5	4.6	5.4	5.5	4.8	3.9	3.8	3.4	6.0	7.5	7.6	7.5
Estonie	13.6	12.6	10.4	10.1	9.7	7.9	5.9	4.6	5.6	13.8	16.9	12.6	10.1
Finlande	6.6	15.4	9.8	9.1	9.1	9.0	8.8	8.4	7.7	6.9	6.4	8.2	8.4	7.8	7.7
France	8.5	10.5	9.0	8.2	8.3	8.9	9.3	9.3	9.2	8.4	7.8	9.5	9.7	9.6	10.3
Allemagne	5.5	8.3	8.0	7.9	8.7	9.8	10.5	11.3	10.3	8.7	7.5	7.8	7.1	6.0	5.5
Grèce	11.2	10.7	10.3	9.7	10.5	9.9	8.9	8.3	7.7	9.5	12.6	17.7	24.3
Hongrie	6.3	5.6	5.6	5.7	6.1	7.2	7.5	7.4	7.8	10.0	11.2	11.0	10.9
Islande	3.4	3.1	2.6	2.9	2.3	3.0	7.3	7.6	7.1	6.0
Irlande	14.8	12.3	4.2	3.9	4.5	4.6	4.5	4.4	4.5	4.7	6.4	12.0	13.9	14.7	14.7
Israël	..	6.9	8.8	9.3	10.3	10.7	10.4	9.0	8.4	7.3	6.1	7.5	6.6	5.6	6.9
Italie	8.5	11.2	10.1	9.0	8.5	8.4	8.0	7.7	6.8	6.1	6.7	7.8	8.4	8.4	10.7
Japon	2.1	3.2	4.7	5.0	5.4	5.3	4.7	4.4	4.1	3.8	4.0	5.1	5.1	4.6	4.4
Corée	2.5	2.1	4.4	4.0	3.3	3.6	3.7	3.7	3.5	3.3	3.2	3.7	3.7	3.4	3.2
Luxembourg	1.7	2.9	2.2	1.9	2.6	3.8	5.0	4.7	4.6	4.2	4.9	5.1	4.6	4.8	5.1
Mexique	2.7	6.3	2.5	2.8	3.0	3.4	3.9	3.6	3.6	3.7	4.0	5.5	5.4	5.2	5.0
Pays-Bas	4.8	7.1	3.1	2.6	3.1	4.2	5.1	5.3	4.3	3.6	3.1	3.7	4.5	4.5	5.3
Nouvelle-Zélande	10.6	6.5	6.2	5.5	5.3	4.8	4.1	3.8	3.9	3.7	4.2	6.1	6.5	6.5	6.9
Norvège	5.5	4.9	3.2	3.4	3.7	4.2	4.3	4.5	3.4	2.5	2.6	3.2	3.6	3.3	3.2
Pologne	16.1	18.3	20.0	19.8	19.1	17.9	14.0	9.6	7.0	8.1	9.7	9.7	10.1
Portugal	4.2	7.2	4.0	4.1	5.1	6.4	6.8	7.7	7.8	8.1	7.7	9.6	11.0	12.9	15.9
Rép. slovaque	18.9	19.5	18.8	17.7	18.4	16.4	13.5	11.2	9.6	12.1	14.5	13.6	14.0
Slovénie	6.7	6.2	6.3	6.7	6.3	6.5	6.0	4.9	4.4	5.9	7.3	8.2	8.9
Espagne	14.5	20.0	11.7	10.5	11.4	11.4	10.9	9.2	8.5	8.3	11.3	18.0	20.1	21.6	25.1
Suède	3.1	8.8	5.6	5.8	6.0	6.6	7.4	7.6	7.0	6.1	6.2	8.3	8.6	7.8	8.0
Suisse	4.5	4.0	4.2
Turquie	9.2	8.8	8.8	9.7	12.6	10.7	8.8	8.2
Royaume-Uni	8.6	8.5	5.4	5.0	5.1	5.0	4.7	4.8	5.4	5.3	5.7	7.6	7.8	8.0	7.9
États-Unis	6.8	5.6	4.0	4.7	5.8	6.0	5.5	5.1	4.6	4.6	5.8	9.3	9.6	9.0	8.1
OCDE ^a	6.5	7.3	6.1	6.3	6.8	7.0	6.9	6.6	6.1	5.6	6.0	8.1	8.3	8.0	8.0

Note : Les taux de chômage harmonisés sont compilés pour les 34 pays membres de l'OCDE et sont conformes aux directives de la 13e Conférence internationale des statisticiens du travail du Bureau international du travail. Autant que faire se peut, les données ont été ajustées pour en assurer la comparabilité dans le temps. Toutes les séries présentées sont alignées sur les estimations basées sur les enquêtes sur la population active. Pour les pays de l'Union européenne, la Norvège et la Turquie, les taux de chômage sont calculés par l'Office statistique des Communautés européennes (Eurostat). L'OCDE est responsable de la collecte de données et du calcul des taux de chômage pour les autres pays de l'OCDE. Pour une description détaillée, voir les notes méthodologiques à l'adresse suivante : www.oecd.org/dataoecd/21/15/44743435.pdf.

a) Moyenne pondérée.

Source : OCDE (2013), *Principaux indicateurs économiques*, vol. 2013, n° 6, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/mei-v2013-6-fr>.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874392>

Tableau B. Rapports emploi/population par groupe d'âge
En pourcentage de la population totale dans chaque groupe d'âge

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012
Australie	69.3	72.9	72.7	72.3	62.1	64.2	60.7	59.7	76.3	80.0	79.8	79.5	46.2	56.6	61.1	61.4
Autriche	68.3	71.4	72.1	72.5	52.8	55.5	54.9	54.6	82.5	84.0	84.9	85.4	28.3	38.6	41.5	43.1
Belgique	60.9	62.0	61.9	61.8	30.3	27.5	26.0	25.3	77.9	79.7	79.3	79.3	25.0	34.4	38.7	39.5
Canada	70.9	73.5	72.0	72.2	56.2	59.5	55.4	54.5	79.9	82.2	81.0	81.4	48.1	57.0	58.7	59.8
Chili	53.3	56.3	61.3	61.8	26.4	26.4	31.7	31.1	65.0	69.5	74.2	74.5	47.5	54.4	59.7	62.7
Rép. tchèque	65.2	66.1	65.7	66.5	38.3	28.5	24.7	25.2	81.6	83.5	82.8	82.9	36.3	46.0	47.6	49.4
Danemark	76.4	77.0	73.1	72.6	67.1	65.3	57.5	55.0	84.3	86.1	82.3	81.9	54.6	58.9	59.5	60.8
Estonie	61.0	69.2	65.2	67.2	32.9	34.9	32.3	34.3	75.7	84.5	78.1	79.2	44.0	59.5	57.1	60.5
Finlande	67.5	70.5	69.2	69.5	42.9	46.4	42.3	43.3	80.9	83.3	82.3	82.0	42.3	55.0	57.0	58.2
France	61.7	64.3	63.9	63.9	28.3	31.0	29.9	28.8	78.4	82.0	81.4	80.8	29.3	38.2	41.5	44.5
Allemagne	65.6	69.0	72.6	72.8	47.2	45.9	48.2	46.6	79.3	80.3	82.8	83.2	37.6	51.3	59.9	61.5
Grèce	55.9	61.4	55.6	51.3	26.9	24.0	16.3	13.1	70.2	75.6	69.0	64.1	39.0	42.4	39.4	36.4
Hongrie	56.0	57.3	55.8	57.2	32.5	21.0	18.3	18.6	73.0	74.6	73.1	74.6	21.9	33.1	35.8	36.9
Islande ^a	84.6	85.7	79.0	80.2	68.2	74.3	63.3	66.0	90.6	89.4	84.0	85.1	84.2	84.9	79.5	79.2
Irlande	65.1	69.2	59.2	58.8	49.3	50.4	29.4	27.9	75.5	78.8	69.6	69.4	45.3	54.2	50.8	49.5
Israël ^b	56.1	58.9	60.9	66.5	28.2	27.2	26.6	43.5	70.4	73.0	74.8	76.8	46.6	57.2	61.2	63.1
Italie	53.9	58.7	57.8	57.6	27.8	24.7	21.4	20.5	68.0	73.5	71.1	70.3	27.7	33.8	37.9	40.4
Japon	68.9	70.7	70.3	70.6	42.7	41.4	39.1	38.5	78.6	80.2	80.2	80.5	62.8	66.1	65.1	65.4
Corée	61.5	63.9	63.9	64.2	29.4	25.7	23.1	24.2	72.2	74.0	74.4	74.7	57.8	60.6	62.1	63.1
Luxembourg	62.7	64.2	64.6	65.8	31.8	22.5	20.7	21.7	78.2	81.9	82.0	83.1	27.2	32.0	39.3	41.0
Mexique	60.1	61.1	59.8	61.3	48.9	44.2	42.0	43.1	67.4	70.3	69.5	71.1	51.7	54.7	53.4	55.6
Pays-Bas	72.1	74.4	74.9	75.1	66.5	65.5	63.6	63.3	81.0	84.4	84.2	83.8	37.6	48.8	56.1	58.6
Nlle-Zélande	70.4	75.2	72.6	72.1	54.2	58.2	49.9	49.5	78.3	81.9	80.4	79.8	56.9	71.8	73.7	73.9
Norvège ^a	77.9	76.9	75.3	75.8	58.1	55.1	51.4	52.7	85.3	85.8	84.7	84.6	67.1	69.0	69.6	70.9
Pologne	55.0	57.0	59.3	59.7	24.5	25.8	24.9	24.7	70.9	74.9	77.3	77.2	28.4	29.7	36.9	38.7
Portugal	68.3	67.8	64.2	61.8	41.8	34.9	27.1	23.6	81.8	81.0	77.8	75.4	50.7	50.9	47.9	46.5
Rép. slovaque	56.8	60.7	59.5	59.7	29.0	27.6	20.2	20.1	74.7	78.0	76.5	76.4	21.3	35.7	41.4	43.1
Slovénie	..	67.8	64.4	64.1	..	37.6	31.5	27.3	..	85.3	83.1	83.3	..	33.5	31.2	32.9
Espagne ^a	57.4	66.6	58.5	56.2	36.3	42.9	24.1	20.0	68.4	76.8	68.7	66.3	37.0	44.6	44.5	43.9
Suède ^a	74.3	74.2	73.6	73.8	46.7	42.1	40.8	40.0	83.8	86.1	85.1	85.2	65.1	70.1	72.2	73.1
Suisse	78.4	78.6	79.3	79.4	65.1	62.6	62.9	61.7	85.4	86.1	86.4	86.7	63.3	67.2	69.5	70.5
Turquie	48.9	44.6	48.4	48.9	37.0	30.2	32.1	31.5	56.7	53.2	57.5	58.3	36.4	27.1	31.4	31.9
Royaume-Uni ^a	72.2	72.4	70.4	70.9	61.5	56.5	50.1	50.0	80.2	81.4	80.1	80.3	50.4	57.3	56.8	58.1
États-Unis ^a	74.1	71.8	66.6	67.1	59.7	53.1	45.5	46.0	81.5	79.9	75.1	75.7	57.8	61.8	60.0	60.7
OCDE ^c	65.4	66.5	64.8	65.1	45.5	43.1	39.7	39.7	75.9	77.0	75.4	75.6	47.6	53.5	54.4	55.6
Brésil	..	67.4	66.8	52.9	50.0	76.1	76.3	53.7	52.7	..
Féd. de Russie	62.9	68.5	68.0	69.0	34.3	33.7	35.0	33.7	79.6	84.7	84.4	85.7	34.6	52.0	46.6	47.1
Afrique du Sud	..	44.4	40.8	41.0	..	15.7	12.7	12.2	..	60.6	56.5	56.9	..	42.2	38.0	38.0

Tableau B. Rapports emploi/population par groupe d'âge (suite)
En pourcentage de la population des hommes dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012
Australie	77.1	79.6	78.7	78.1	63.0	65.0	60.9	59.9	85.7	88.1	87.4	86.7	57.7	65.8	69.0	69.1
Autriche	77.3	78.4	77.8	77.8	57.6	59.6	59.8	58.8	91.4	90.6	89.6	89.6	40.5	49.8	50.6	52.5
Belgique	69.8	68.7	67.1	66.9	33.7	29.9	27.7	27.8	87.9	87.0	84.9	84.5	35.1	42.9	46.0	46.0
Canada	76.2	77.1	75.0	75.2	56.7	59.1	54.5	53.4	85.8	86.3	84.8	85.2	57.4	63.6	63.6	64.7
Chili	71.9	72.3	73.6	73.6	34.2	32.7	37.6	36.0	87.4	89.0	88.3	88.4	71.6	77.2	79.8	82.1
Rép. tchèque	73.6	74.8	74.0	74.6	42.8	32.8	29.2	29.2	89.3	91.7	90.9	90.9	51.7	59.6	58.9	60.4
Danemark	80.7	80.8	75.9	75.2	70.3	66.5	56.6	54.6	88.3	89.8	85.7	84.6	61.9	64.9	63.8	65.9
Estonie	65.4	73.0	67.8	69.9	38.6	39.7	35.2	37.3	78.2	89.4	81.5	83.1	54.7	58.6	57.0	59.5
Finlande	70.5	72.4	70.9	70.9	45.7	47.9	43.3	44.1	84.1	85.9	84.7	84.5	43.7	55.1	56.7	56.7
France	68.8	69.1	68.2	68.0	31.4	34.1	32.8	31.3	87.3	88.2	86.7	85.8	32.8	40.5	44.1	47.4
Allemagne	72.9	74.7	77.4	77.6	49.7	48.2	50.2	48.6	87.2	86.4	87.7	88.1	46.4	59.4	67.0	68.5
Grèce	71.3	74.9	65.9	60.6	31.9	29.2	19.6	16.1	88.6	90.1	80.0	74.0	55.3	59.1	52.3	47.6
Hongrie	62.7	64.0	61.2	62.5	36.0	24.2	19.9	20.0	79.2	81.3	79.6	80.4	32.8	41.7	39.8	42.6
Islande ^a	88.2	89.5	80.8	81.9	66.1	73.6	59.0	63.1	95.1	94.2	87.5	87.9	94.2	89.6	82.4	83.0
Irlande	76.3	77.5	62.8	62.4	53.4	53.2	27.4	25.8	88.4	87.9	74.2	74.2	63.6	68.1	57.8	55.9
Israël ^b	61.4	63.3	64.3	70.7	26.9	26.1	24.7	44.5	78.1	78.9	79.5	81.6	58.7	67.2	70.7	71.6
Italie	68.2	70.7	68.5	67.5	33.2	29.6	25.5	24.2	84.9	87.3	83.4	81.6	40.9	45.1	48.4	50.4
Japon	80.9	81.7	80.2	80.3	42.5	41.3	38.0	37.9	93.4	92.8	91.6	91.5	78.4	81.5	78.7	78.8
Corée	73.1	74.7	74.5	74.9	24.6	20.5	18.1	19.9	88.0	87.3	87.5	87.8	68.5	74.7	76.5	77.2
Luxembourg	75.0	72.3	72.1	72.5	35.3	26.5	22.8	23.4	92.8	92.2	90.8	91.0	37.9	35.6	47.0	47.4
Mexique	82.8	80.9	77.8	78.9	64.7	57.8	54.6	55.6	93.8	92.9	90.2	91.0	78.1	79.2	74.5	76.6
Pays-Bas	81.2	81.1	79.8	79.7	67.9	66.9	62.7	62.4	91.4	91.4	89.4	88.6	49.7	60.0	65.7	68.1
Nlle-Zélande	77.9	81.9	78.2	77.5	56.3	60.5	51.3	51.3	87.0	90.1	87.8	86.9	67.9	80.7	80.2	79.6
Norvège ^a	81.7	79.7	77.2	77.7	61.0	54.0	50.5	51.4	88.8	89.2	87.1	87.0	73.1	73.9	72.9	74.8
Pologne	61.2	63.6	66.0	66.3	27.3	29.2	29.6	29.2	77.6	81.1	83.0	82.9	36.7	41.4	47.8	49.3
Portugal	76.3	73.9	68.1	64.9	47.4	39.2	29.3	25.5	89.9	87.2	81.6	78.4	62.1	58.6	54.2	51.5
Rép. slovaque	62.2	68.4	66.3	66.7	29.8	30.9	25.0	24.1	79.6	85.0	82.6	83.0	35.4	52.6	52.6	53.6
Slovénie	..	72.7	67.7	67.4	..	43.2	35.7	30.4	..	88.1	84.8	85.4	..	45.3	39.5	40.7
Espagne ^a	72.7	77.4	64.1	61.0	43.2	48.5	24.2	20.3	85.6	87.6	74.5	71.1	55.2	60.0	53.9	52.4
Suède ^a	76.3	76.5	75.8	75.6	47.9	41.9	40.6	38.7	85.9	89.0	87.9	87.8	67.7	73.1	75.4	76.4
Suisse	87.3	85.6	85.4	85.2	66.5	65.4	64.1	63.2	95.2	93.6	92.8	92.7	76.7	76.4	79.1	79.5
Turquie	71.7	66.8	69.3	69.2	49.7	41.5	43.4	42.5	85.0	80.7	82.7	82.8	51.9	40.5	45.4	46.4
Royaume-Uni ^a	78.9	78.6	75.5	76.1	64.0	58.0	51.1	50.4	87.4	88.3	85.8	86.4	59.7	66.1	64.4	65.4
États-Unis ^a	80.6	77.8	71.4	72.3	61.9	54.4	46.0	46.6	89.0	87.5	81.4	82.5	65.7	67.4	64.4	65.5
OCDE ^c	76.1	75.9	73.0	73.2	50.2	47.0	43.0	42.9	88.2	87.9	85.0	85.1	59.2	63.9	63.4	64.5
Brésil	..	79.7	79.3	62.9	59.1	88.9	89.5	70.1	70.0	..
Féd. de Russie	67.2	72.0	72.4	73.6	37.8	36.6	38.8	37.5	82.1	87.0	87.2	88.7	46.7	63.9	57.5	58.1
Afrique du Sud	..	52.2	47.4	47.5	..	18.8	14.8	14.5	..	71.3	65.8	66.0	..	55.3	47.7	47.0

Tableau B. Rapports emploi/population par groupe d'âge (suite)
En pourcentage de la population des femmes dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012
Australie	61.4	66.1	66.7	66.6	61.1	63.3	60.4	59.5	67.1	71.9	72.4	72.3	34.5	47.4	53.4	53.8
Autriche	59.4	64.4	66.5	67.3	48.1	51.5	50.1	50.5	73.6	77.5	80.2	81.1	16.8	28.0	32.9	34.1
Belgique	51.9	55.3	56.7	56.8	26.7	25.0	24.2	22.6	67.8	72.3	73.8	73.9	15.4	26.0	31.6	33.1
Canada	65.6	69.9	68.9	69.2	55.7	59.8	56.4	55.6	73.9	78.2	77.2	77.6	39.1	50.7	53.9	55.1
Chili	35.1	40.4	49.1	50.2	18.2	19.6	25.3	25.6	43.4	50.6	60.6	61.2	24.6	32.5	41.5	45.2
Rép. tchèque	56.9	57.3	57.2	58.2	33.6	23.9	19.9	21.0	73.7	74.9	74.3	74.6	22.4	33.5	37.2	39.1
Danemark	72.1	73.2	70.4	70.0	64.0	64.0	58.5	55.4	80.4	82.3	78.9	79.1	46.2	52.9	55.3	55.8
Estonie	57.0	65.7	62.7	64.6	27.0	30.0	29.2	31.2	73.4	80.0	74.8	75.4	36.0	60.3	57.1	61.2
Finlande	64.5	68.5	67.5	68.2	39.9	44.7	41.3	42.5	77.6	80.7	79.7	79.4	40.9	54.8	57.2	59.7
France	54.8	59.6	59.7	60.0	25.2	27.9	26.9	26.3	69.6	76.0	76.2	76.0	26.0	36.0	39.1	41.7
Allemagne	58.1	63.2	67.7	68.0	44.6	43.5	46.1	44.6	71.2	74.0	77.8	78.2	29.0	43.4	53.0	54.8
Grèce	41.3	47.9	45.1	41.9	22.0	18.7	12.9	10.0	52.6	60.8	57.7	53.8	24.4	26.9	27.3	26.0
Hongrie	49.6	50.9	50.6	52.1	28.8	17.8	16.7	17.2	66.9	67.9	66.6	68.9	13.1	26.2	32.4	32.2
Islande ^a	81.0	81.7	77.3	78.5	70.5	75.0	67.8	69.1	86.0	84.1	80.4	82.3	74.4	80.0	76.7	75.5
Irlande	53.7	60.6	55.6	55.2	45.1	47.6	31.6	30.0	62.6	69.5	65.1	64.7	26.8	40.0	43.6	43.2
Israël ^b	50.9	54.6	57.5	62.4	29.6	28.3	28.5	42.4	63.0	67.1	70.2	72.1	35.9	48.0	52.6	55.1
Italie	39.6	46.6	47.2	47.8	22.1	19.5	17.1	16.6	50.9	59.6	58.9	59.1	15.3	23.0	28.1	30.9
Japon	56.7	59.5	60.3	60.7	43.0	41.5	40.2	39.0	63.6	67.4	68.5	69.2	47.9	51.2	52.0	52.4
Corée	50.0	53.2	53.1	53.5	33.7	30.4	27.7	28.3	56.0	60.5	61.0	61.2	47.9	46.9	48.1	49.3
Luxembourg	50.0	56.1	56.9	59.0	28.3	18.4	18.5	20.1	63.0	71.7	72.9	75.0	16.8	28.6	31.3	34.3
Mexique	39.6	43.6	43.4	45.3	34.0	31.5	29.5	30.7	44.3	51.0	51.3	53.4	27.7	32.7	34.4	37.2
Pays-Bas	62.7	67.5	69.9	70.4	65.1	64.0	64.4	64.3	70.3	77.3	79.0	78.9	25.5	37.5	46.4	49.1
Nlle-Zélande	63.2	68.7	67.2	67.0	52.2	55.9	48.3	47.5	70.0	74.3	73.5	73.1	46.1	63.1	67.5	68.4
Norvège ^a	74.0	74.0	73.4	73.8	55.0	56.3	52.4	54.0	81.6	82.3	82.2	82.1	61.2	64.0	66.1	66.9
Pologne	48.9	50.6	52.7	53.1	21.8	22.4	20.0	19.9	64.3	68.8	71.5	71.5	21.4	19.4	27.2	29.2
Portugal	60.5	61.9	60.4	58.7	36.0	30.6	24.9	21.6	73.9	74.9	74.1	72.5	40.8	44.0	42.2	42.0
Rép. slovaque	51.5	53.0	52.7	52.7	28.2	24.1	15.1	15.9	69.8	71.0	70.4	69.6	9.8	21.2	31.5	33.6
Slovénie	..	62.6	60.9	60.5	..	31.4	26.9	23.7	..	82.4	81.3	81.0	..	22.2	22.7	25.0
Espagne ^a	42.0	55.5	52.8	51.3	29.0	37.0	24.0	19.8	51.0	65.6	62.7	61.3	20.1	30.0	35.6	36.0
Suède ^a	72.2	71.8	71.3	71.8	45.4	42.2	41.0	41.5	81.7	83.0	82.2	82.5	62.4	67.2	69.1	69.8
Suisse	69.4	71.6	73.3	73.6	63.5	59.7	61.7	60.1	75.6	78.5	80.0	80.6	50.3	58.1	60.0	61.5
Turquie	26.2	22.8	27.8	28.7	24.8	19.3	21.2	20.7	27.6	25.6	32.2	33.7	21.5	14.6	17.9	18.0
Royaume-Uni ^a	65.6	66.3	65.3	65.7	59.1	54.8	49.2	49.6	73.1	74.6	74.4	74.3	41.4	48.9	49.5	51.0
États-Unis ^a	67.8	65.9	62.0	62.2	57.4	51.8	44.9	45.4	74.2	72.5	69.0	69.2	50.6	56.6	55.9	56.1
OCDE ^c	55.0	57.2	56.8	57.2	40.8	39.2	36.4	36.4	63.7	66.3	66.0	66.3	36.7	43.6	46.0	47.2
Brésil	..	55.8	55.2	42.7	40.8	64.3	64.2	39.5	37.5	..
Féd. de Russie	58.9	65.3	64.0	64.7	30.6	30.8	31.1	29.8	77.2	82.5	81.8	82.9	25.8	43.1	38.6	39.0
Afrique du Sud	..	37.4	34.6	34.9	..	12.6	10.5	9.9	..	51.2	47.8	48.4	..	31.8	29.9	30.4

a) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie avant 2009, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

b) Les ratios sont sous-estimés avant 2012. Voir le fichier PDF ci-dessous.

c) Moyenne pondérée.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees et www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874411>

Tableau C. Taux d'activité par groupe d'âge
En pourcentage de la population totale dans chaque groupe d'âge

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012
Australie	74.0	76.2	76.7	76.4	70.6	70.8	68.4	67.7	80.4	82.8	83.1	82.8	48.3	58.2	63.2	63.6
Autriche	70.8	74.7	75.3	75.9	55.7	60.8	59.9	59.9	85.2	87.4	88.1	88.7	29.8	39.8	42.9	44.4
Belgique	65.2	67.1	66.7	66.9	35.7	33.9	32.0	31.5	82.8	85.3	84.7	85.0	25.9	35.9	40.3	41.4
Canada	76.2	78.3	77.8	77.9	64.4	66.9	64.6	63.6	84.8	86.6	86.3	86.6	50.9	60.1	62.9	63.8
Chili	58.8	60.8	66.2	66.3	33.6	32.1	38.4	37.1	70.4	73.9	79.0	78.9	50.3	56.5	62.2	65.0
Rép. tchèque	71.6	69.8	70.5	71.6	46.1	31.9	30.1	31.3	88.4	87.8	88.0	88.3	38.2	48.2	50.6	52.4
Danemark	80.0	80.1	79.3	78.6	71.9	70.6	67.1	64.1	87.9	88.9	88.2	87.8	56.9	61.0	63.2	64.4
Estonie	70.8	72.7	74.7	74.9	42.8	38.7	41.2	42.8	86.9	88.3	88.3	87.6	48.6	61.7	64.5	65.0
Finlande	74.9	75.7	75.1	75.4	53.8	55.0	52.2	52.7	87.9	88.0	87.6	87.4	46.6	58.8	60.9	62.2
France	68.8	69.9	70.4	71.0	35.6	38.4	38.3	37.8	86.4	88.1	88.5	88.5	31.6	40.2	44.4	47.9
Allemagne	71.1	75.6	77.2	77.1	51.5	52.0	52.7	50.8	85.3	87.2	87.7	87.7	42.9	57.2	64.0	65.4
Grèce	63.0	67.0	67.7	67.9	38.1	31.1	29.2	29.2	77.6	81.9	83.2	83.9	40.6	43.9	43.1	42.2
Hongrie	59.9	61.9	62.7	64.3	37.2	25.6	24.7	25.9	77.3	80.0	81.3	82.9	22.6	34.5	39.2	40.0
Islande ^a	86.6	87.8	85.2	85.5	71.6	80.1	74.1	76.3	92.2	90.6	89.0	89.2	85.7	85.7	84.1	82.8
Irlande	68.2	72.7	69.5	69.4	53.6	56.2	42.0	41.6	78.7	82.1	80.5	80.3	46.5	55.5	55.8	55.1
Israël ^b	61.5	63.7	64.6	71.5	33.9	32.4	30.0	49.5	76.1	77.8	78.8	81.8	50.0	60.4	63.9	66.3
Italie	60.3	62.5	63.1	64.6	39.5	30.9	30.2	31.6	74.3	77.6	76.9	77.9	29.0	34.6	39.5	42.6
Japon	72.5	73.6	73.8	73.9	47.0	44.9	42.5	41.8	81.9	83.3	83.9	84.0	66.5	68.4	68.2	68.2
Corée	64.4	66.2	66.2	66.4	33.0	28.2	25.5	26.6	75.2	76.4	76.9	77.0	59.5	62.0	63.7	64.7
Luxembourg	64.2	66.9	67.9	69.4	34.0	26.5	24.9	26.8	79.8	84.7	85.6	87.0	27.6	32.7	40.4	41.9
Mexique	61.7	63.3	63.3	64.5	51.5	47.4	46.6	47.6	68.6	72.3	72.8	74.0	52.4	55.6	55.0	57.1
Pays-Bas	74.3	77.1	78.4	79.3	70.8	70.4	68.9	69.9	83.1	86.8	87.5	87.7	38.5	50.8	58.5	61.5
Nlle-Zélande	75.1	78.1	77.8	77.7	62.8	64.7	60.3	60.1	82.1	84.1	84.6	84.3	59.7	72.9	76.2	77.0
Norvège ^a	80.7	78.9	78.0	78.4	64.7	59.4	56.2	57.6	87.6	87.5	87.1	86.9	68.0	69.7	70.5	71.8
Pologne	65.8	63.2	65.7	66.5	37.8	33.0	33.5	33.6	82.4	81.7	84.2	84.6	31.3	31.8	39.6	41.8
Portugal	71.2	74.1	74.1	73.9	45.7	41.9	38.8	37.9	84.8	87.8	88.4	88.5	52.4	54.4	53.7	53.4
Rép. slovaque	69.9	68.2	68.8	69.4	46.0	34.5	30.2	30.5	88.4	86.8	87.0	87.1	24.3	38.8	46.0	48.5
Slovénie	..	71.3	70.3	70.4	..	41.8	37.4	34.4	..	89.3	90.1	90.8	..	34.6	33.3	35.1
Espagne ^a	66.7	72.6	74.7	75.1	48.5	52.4	45.0	42.8	78.0	82.8	86.0	86.7	40.9	47.4	52.3	53.5
Suède ^a	79.0	79.1	79.9	80.3	52.9	52.1	52.8	52.5	88.2	90.0	90.3	90.6	69.3	73.0	76.2	77.1
Suisse	80.6	81.6	82.8	83.0	68.4	67.4	68.2	67.4	87.4	88.9	89.7	90.0	65.1	69.3	71.9	72.7
Turquie	52.4	49.8	53.8	54.0	42.5	37.7	39.3	38.2	59.6	58.2	62.9	63.5	37.2	28.3	33.0	33.4
Royaume-Uni ^a	76.4	76.5	76.5	77.1	69.7	65.8	62.7	63.3	83.9	84.6	85.3	85.5	52.7	59.2	59.6	61.1
États-Unis ^a	77.2	75.3	73.3	73.1	65.8	59.4	55.0	54.9	84.0	83.0	81.6	81.4	59.2	63.8	64.2	64.5
OCDE ^c	69.9	70.5	70.6	70.9	51.7	49.0	47.4	47.4	80.2	81.0	81.3	81.5	50.1	55.7	57.8	58.9
Brésil	..	73.5	71.8	63.5	59.1	81.0	80.3	55.3	53.9	..
Féd. de Russie	70.4	72.9	72.8	73.0	43.2	39.4	41.3	39.5	87.7	89.2	89.4	89.9	37.4	53.7	48.8	48.8
Afrique du Sud	..	57.2	54.4	54.8	..	29.3	25.2	25.2	..	74.5	72.3	72.9	..	44.8	40.5	40.8

Tableau C. **Taux d'activité par groupe d'âge (suite)**
En pourcentage de la population des hommes dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012
Australie	82.5	83.0	82.9	82.5	72.3	71.8	69.1	68.4	90.4	90.8	90.6	90.1	60.8	67.7	71.6	71.8
Autriche	79.9	81.7	81.1	81.4	60.6	65.0	64.9	64.5	94.0	93.7	92.8	93.1	42.8	51.3	52.6	54.4
Belgique	73.8	73.6	72.3	72.5	38.7	36.1	34.1	35.0	92.1	92.5	90.7	90.7	36.3	44.4	47.8	47.9
Canada	81.9	82.4	81.5	81.6	65.8	67.4	64.7	63.5	91.0	91.1	90.5	90.8	60.7	67.1	68.5	69.3
Chili	78.9	77.4	78.6	78.0	42.5	39.0	44.3	42.1	94.4	93.9	92.9	92.5	76.5	80.2	82.9	85.0
Rép. tchèque	79.4	78.1	78.7	79.5	51.3	36.7	35.6	36.4	94.9	95.0	95.3	95.5	54.5	62.4	62.6	64.0
Danemark	84.0	83.7	82.3	81.4	75.2	72.0	67.1	64.1	91.5	92.3	91.5	90.6	64.5	66.9	68.3	69.9
Estonie	76.7	77.2	78.1	78.7	49.9	44.9	45.4	47.4	90.5	93.3	92.1	92.1	62.2	62.8	66.7	65.5
Finlande	77.6	77.4	77.5	77.3	56.4	56.3	53.7	53.6	90.7	90.3	90.8	90.5	48.1	59.2	61.4	61.7
France	75.3	74.7	74.8	75.4	38.7	41.8	41.6	41.1	94.3	94.2	93.8	93.6	35.4	42.7	47.2	51.2
Allemagne	78.9	81.8	82.6	82.4	54.7	54.9	55.2	53.2	93.4	93.8	93.1	93.0	52.4	65.8	71.7	73.0
Grèce	77.1	79.1	77.7	77.4	41.0	34.7	31.8	31.2	94.3	94.6	93.5	93.6	57.3	60.8	57.3	55.2
Hongrie	67.5	69.0	68.8	70.5	41.8	29.3	27.3	28.0	84.4	86.9	88.3	89.5	34.1	43.6	44.0	46.4
Islande ^a	89.8	91.6	87.8	87.6	70.1	80.0	72.3	74.0	96.1	95.3	92.7	92.3	94.7	90.4	88.7	86.9
Irlande	80.0	81.6	76.7	76.7	57.8	59.6	42.6	42.3	92.3	91.7	89.2	89.3	65.2	69.8	65.4	64.6
Israël ^b	67.1	68.0	68.2	75.9	32.4	30.7	28.0	50.4	84.0	83.7	83.8	86.9	63.9	71.4	74.1	75.5
Italie	74.3	74.4	74.2	75.0	44.6	36.1	34.9	36.5	90.6	91.0	89.2	89.4	42.7	46.3	50.7	53.6
Japon	85.2	85.2	84.4	84.3	47.4	45.1	41.7	41.5	97.1	96.3	95.9	95.6	84.1	84.9	83.1	82.9
Corée	77.1	77.6	77.4	77.6	28.4	23.1	20.6	22.1	92.2	90.5	90.5	90.7	71.3	76.8	78.9	79.6
Luxembourg	76.4	75.0	75.0	75.9	37.4	30.6	26.3	28.8	94.2	94.9	93.9	94.6	38.6	36.4	48.4	48.3
Mexique	84.7	83.7	82.3	83.0	67.7	61.7	60.4	61.2	95.2	95.3	94.3	94.7	79.3	80.9	77.3	79.2
Pays-Bas	83.2	83.8	83.6	84.2	71.6	71.4	67.8	68.5	93.2	93.5	93.0	92.9	50.9	62.6	68.6	71.6
Nlle-Zélande	83.2	84.9	83.6	83.2	65.9	67.2	62.8	62.1	91.2	92.1	91.8	91.2	71.9	81.9	82.8	83.1
Norvège ^a	84.8	81.8	80.1	80.7	67.5	58.6	55.6	57.1	91.4	90.9	89.7	89.6	74.4	74.7	73.9	76.0
Pologne	71.7	70.0	72.6	73.3	40.9	36.5	38.7	38.5	88.3	87.9	89.7	90.0	40.4	44.8	51.6	53.5
Portugal	78.9	79.4	78.5	77.9	50.5	45.3	41.1	40.1	92.4	92.8	92.3	92.0	64.4	63.0	61.6	60.3
Rép. slovaque	76.8	75.8	76.7	77.1	49.4	38.7	37.3	37.1	93.9	93.0	93.5	93.8	41.0	56.9	58.9	60.3
Slovénie	..	75.8	73.9	73.7	..	47.6	42.0	38.1	..	91.3	91.8	92.4	..	46.7	42.7	43.6
Espagne ^a	80.4	82.7	81.5	81.3	53.6	57.2	46.7	44.4	93.0	92.6	92.6	92.7	60.5	63.1	63.7	63.8
Suède ^a	81.5	81.4	82.4	82.6	54.4	51.5	53.0	51.6	90.7	92.9	93.2	93.5	72.6	76.4	80.1	81.0
Suisse	89.4	88.2	88.7	88.8	70.5	70.2	69.3	69.3	96.8	95.8	95.9	95.9	79.1	78.4	81.7	82.0
Turquie	76.9	74.4	76.4	75.8	57.6	51.6	52.3	50.8	89.5	88.1	90.0	89.5	53.4	42.9	48.4	49.1
Royaume-Uni ^a	84.1	83.3	82.7	83.2	73.6	68.8	65.5	66.2	91.9	91.7	91.7	92.0	63.2	68.9	68.6	69.4
États-Unis ^a	83.9	81.7	78.9	78.8	68.6	61.5	56.6	56.5	91.6	90.9	88.7	88.7	67.3	69.6	69.3	69.9
OCDE ^c	80.9	80.3	79.5	79.7	57.0	53.6	51.6	51.5	92.6	92.2	91.4	91.5	62.5	66.7	67.6	68.7
Brésil	..	84.9	83.5	72.2	67.3	92.8	92.6	72.2	71.6	..
Féd. de Russie	75.4	76.9	77.8	78.1	47.0	42.7	45.7	43.8	90.9	92.0	92.8	93.3	50.4	66.3	60.6	60.6
Afrique du Sud	..	64.3	61.2	61.7	..	32.0	27.1	27.4	..	84.0	81.9	82.3	..	59.1	51.3	51.1

Tableau C. Taux d'activité par groupe d'âge (suite)
En pourcentage de la population des femmes dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012
Australie	65.4	69.5	70.5	70.4	68.9	69.8	67.7	66.8	70.5	74.8	75.7	75.6	35.6	48.7	55.0	55.6
Autriche	61.8	67.8	69.5	70.3	50.8	56.7	55.0	55.3	76.3	81.1	83.4	84.3	17.6	28.9	33.7	35.0
Belgique	56.6	60.4	61.1	61.3	32.6	31.6	29.8	27.9	73.2	78.0	78.7	79.1	15.8	27.5	33.0	34.9
Canada	70.4	74.1	74.2	74.3	62.9	66.5	64.4	63.6	78.5	82.1	82.1	82.3	41.4	53.2	57.5	58.5
Chili	39.1	44.4	53.9	54.6	24.2	24.8	32.0	31.6	47.3	54.6	65.5	65.8	25.5	33.7	43.2	46.8
Rép. tchèque	63.7	61.5	62.2	63.5	40.6	26.9	24.2	25.9	81.8	80.3	80.4	80.9	23.7	35.2	39.4	41.6
Danemark	75.9	76.4	76.1	75.8	68.8	69.1	67.1	64.0	84.3	85.3	84.7	84.9	48.2	55.1	58.0	58.9
Estonie	65.3	68.5	71.4	71.4	35.4	32.3	36.8	38.0	83.5	83.5	84.7	83.3	38.5	60.8	62.9	64.7
Finlande	72.1	73.9	72.7	73.4	51.1	53.7	50.6	51.9	85.0	85.6	84.4	84.2	45.2	58.3	60.5	62.8
France	62.5	65.2	66.2	66.7	32.6	35.0	34.9	34.5	78.6	82.3	83.4	83.4	28.1	37.8	41.8	44.8
Allemagne	63.3	69.4	71.8	71.7	48.2	49.0	50.0	48.1	76.9	80.6	82.1	82.2	33.5	48.9	56.7	58.0
Grèce	49.7	54.9	57.5	58.4	35.4	27.6	26.6	27.2	61.7	69.1	72.7	73.9	25.5	28.2	29.7	29.9
Hongrie	52.6	55.1	56.8	58.3	32.5	21.8	22.1	23.7	70.5	73.2	74.3	76.3	13.3	27.3	35.2	34.8
Islande ^a	83.3	83.6	82.4	83.3	73.2	80.1	75.9	78.8	88.2	85.4	85.2	86.1	76.8	80.7	79.5	78.6
Irlande	56.3	63.5	62.3	62.2	49.2	52.7	41.3	40.9	65.1	72.2	71.8	71.7	27.6	40.8	46.2	45.7
Israël ^b	56.1	59.4	60.9	67.1	35.5	34.1	32.1	48.6	68.5	72.0	74.0	76.9	37.7	50.3	54.6	57.6
Italie	46.3	50.7	52.2	54.2	34.3	25.5	25.2	26.5	57.9	64.1	64.6	66.4	16.1	23.5	28.9	32.2
Japon	59.6	61.9	63.0	63.4	46.6	44.7	43.3	42.0	66.5	70.1	71.6	72.3	49.7	52.5	53.7	54.0
Corée	52.0	54.8	54.9	55.2	37.0	32.7	30.1	30.9	57.8	62.0	62.8	62.8	48.8	47.6	48.9	50.2
Luxembourg	51.7	58.9	60.7	62.8	30.6	22.3	23.4	24.7	64.9	74.7	77.1	79.2	16.8	29.1	32.1	35.2
Mexique	41.0	45.3	45.9	47.8	36.3	34.1	33.0	34.1	45.4	52.6	53.7	55.8	28.0	32.9	34.9	37.8
Pays-Bas	65.2	70.4	73.1	74.3	70.0	69.4	69.9	71.4	72.7	79.9	81.9	82.4	25.9	38.9	48.4	51.3
Nlle-Zélande	67.2	71.6	72.2	72.5	59.5	62.2	57.6	58.0	73.5	76.6	77.8	77.7	47.8	64.0	69.8	71.1
Norvège ^a	76.5	75.9	75.8	75.9	61.8	60.3	56.9	58.2	83.5	84.0	84.3	84.0	61.6	64.6	66.9	67.5
Pologne	59.9	56.5	58.9	59.7	34.8	29.3	28.1	28.4	76.5	75.6	78.6	79.1	23.7	20.6	29.0	31.3
Portugal	63.8	68.8	69.8	70.1	40.8	38.4	36.4	35.5	77.4	82.8	84.5	85.1	41.9	46.7	46.5	47.0
Rép. slovaque	63.2	60.7	61.0	61.7	42.6	30.1	22.8	23.6	82.9	80.5	80.4	80.3	10.7	23.3	34.6	38.0
Slovénie	..	66.6	66.5	66.9	..	35.4	32.3	30.0	..	87.3	88.4	89.1	..	23.1	23.7	26.5
Espagne ^a	52.9	62.3	67.9	68.8	43.3	47.4	43.1	41.1	62.8	72.7	79.3	80.6	22.6	32.5	41.7	43.8
Suède ^a	76.4	76.8	77.4	77.9	51.2	52.6	52.7	53.4	85.6	87.1	87.3	87.6	65.9	69.6	72.3	73.1
Suisse	71.7	75.0	76.7	77.2	66.3	64.5	67.0	65.4	78.0	81.9	83.4	84.1	51.5	60.3	62.1	63.5
Turquie	28.0	25.7	31.5	32.3	28.1	24.4	26.8	25.9	28.9	28.0	35.7	37.3	21.6	14.8	18.2	18.3
Royaume-Uni ^a	68.9	69.8	70.4	71.0	65.7	62.7	59.7	60.4	76.2	77.6	79.0	79.0	42.5	49.9	51.0	53.1
États-Unis ^a	70.7	69.1	67.8	67.6	63.0	57.2	53.3	53.2	76.7	75.4	74.7	74.5	51.9	58.3	59.5	59.4
OCDE ^c	59.1	60.9	61.8	62.3	46.5	44.4	43.1	43.2	67.9	70.1	71.2	71.7	38.3	45.3	48.5	49.7
Brésil	..	62.8	60.8	54.7	50.8	70.2	69.1	40.6	38.4	..
Féd. de Russie	65.7	69.2	68.1	68.2	39.4	36.0	36.7	35.1	84.7	86.6	86.3	86.7	27.7	44.2	40.1	40.0
Afrique du Sud	..	50.8	47.9	48.3	..	26.6	23.3	22.9	..	66.2	63.4	64.1	..	33.3	31.4	32.1

a) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie avant 2009, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

b) Les ratios sont sous-estimés avant 2012. Voir le fichier PDF ci-dessous.

c) Moyenne pondérée.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees et www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874430>

Tableau D. **Taux de chômage par groupe d'âge**
En pourcentage de la population active totale dans chaque groupe d'âge

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012
Australie	6.4	4.5	5.2	5.4	12.1	9.4	11.3	11.7	5.1	3.4	3.9	4.0	4.3	2.7	3.3	3.5
Autriche	3.5	4.5	4.2	4.4	5.1	8.7	8.3	8.7	3.1	3.8	3.6	3.8	5.2	3.0	3.2	3.0
Belgique	6.6	7.5	7.2	7.6	15.2	18.8	18.7	19.8	5.8	6.6	6.4	6.7	3.2	4.2	4.0	4.5
Canada	6.9	6.1	7.5	7.3	12.7	11.2	14.2	14.3	5.8	5.1	6.2	6.0	5.5	5.0	6.7	6.3
Chili	9.4	7.4	7.4	6.7	21.3	17.8	17.5	16.3	7.6	6.0	6.0	5.5	5.6	3.8	3.9	3.5
Rép. tchèque	8.8	5.4	6.8	7.0	17.0	10.7	18.0	19.5	7.7	4.9	5.9	6.1	5.2	4.6	5.8	5.8
Danemark	4.5	3.8	7.7	7.7	6.7	7.5	14.2	14.1	4.1	3.1	6.6	6.7	4.0	3.4	5.7	5.5
Estonie	13.8	4.8	12.7	10.3	23.0	9.8	21.6	19.9	12.8	4.2	11.6	9.6	9.6	3.5	11.6	7.0
Finlande	9.8	6.9	7.9	7.8	20.3	15.7	18.9	17.8	8.0	5.3	6.2	6.2	9.4	6.5	6.5	6.4
France	10.3	8.0	9.3	9.9	20.6	19.1	22.0	23.8	9.3	7.0	8.0	8.6	7.4	5.1	6.5	7.1
Allemagne	7.8	8.7	6.0	5.5	8.4	11.7	8.5	8.1	7.0	8.0	5.5	5.1	12.3	10.3	6.5	5.9
Grèce	11.3	8.4	17.9	24.5	29.5	22.9	44.4	55.3	9.6	7.8	17.1	23.6	3.8	3.4	8.5	13.6
Hongrie	6.4	7.4	11.0	11.0	12.7	18.0	26.1	28.1	5.7	6.8	10.1	10.0	3.0	4.2	8.7	7.9
Islande ^a	2.3	2.3	7.2	6.2	4.7	7.2	14.6	13.6	1.7	1.3	5.6	4.6	1.7	0.9	5.4	4.3
Irlande	4.7	4.9	14.9	15.3	7.9	10.3	29.9	33.0	4.0	4.0	13.5	13.6	2.6	2.3	9.1	10.1
Israël	8.9	7.4	5.7	7.0	16.9	16.1	11.6	12.1	7.5	6.2	5.1	6.1	6.8	5.3	4.2	4.8
Italie	10.6	6.2	8.5	10.8	29.7	20.3	29.1	35.3	8.5	5.3	7.5	9.6	4.5	2.4	3.9	5.3
Japon	5.0	4.1	4.8	4.6	9.2	7.7	8.0	7.9	4.1	3.7	4.4	4.3	5.6	3.4	4.4	4.1
Corée	4.6	3.4	3.5	3.3	10.8	8.8	9.6	9.0	4.0	3.1	3.2	3.0	2.9	2.2	2.5	2.5
Luxembourg	2.4	4.1	4.9	5.2	6.4	15.2	16.8	18.8	2.0	3.4	4.3	4.5	1.4	2.1	2.8	2.1
Mexique	2.6	3.5	5.4	5.0	5.1	6.7	9.8	9.4	1.8	2.7	4.4	4.0	1.4	1.6	2.9	2.7
Pays-Bas	3.1	3.6	4.4	5.3	6.1	7.0	7.7	9.5	2.5	2.8	3.8	4.4	2.1	4.0	4.1	4.7
Nlle-Zélande	6.2	3.8	6.7	7.2	13.6	10.1	17.3	17.7	4.7	2.6	4.9	5.3	4.7	1.5	3.3	4.0
Norvège ^a	3.5	2.6	3.3	3.3	10.2	7.3	8.6	8.6	2.6	1.9	2.7	2.7	1.3	1.0	1.3	1.3
Pologne	16.4	9.7	9.8	10.2	35.2	21.7	25.8	26.5	13.9	8.4	8.2	8.8	9.4	6.8	6.9	7.4
Portugal	4.2	8.5	13.4	16.4	8.6	16.6	30.1	37.7	3.5	7.8	12.0	14.8	3.2	6.5	10.8	12.8
Rép. slovaque	18.8	11.0	13.6	14.0	37.0	20.1	33.2	34.0	15.5	10.1	12.0	12.4	12.3	8.1	10.0	11.2
Slovénie	..	5.0	8.3	9.0	..	10.1	15.7	20.6	..	4.5	7.8	8.3	..	3.3	6.3	6.2
Espagne ^a	13.9	8.3	21.8	25.2	25.3	18.2	46.4	53.2	12.3	7.2	20.2	23.6	9.4	5.9	15.0	17.9
Suède ^a	5.9	6.2	7.9	8.1	11.7	19.2	22.8	23.7	4.9	4.4	5.7	5.9	6.1	3.9	5.2	5.2
Suisse	2.7	3.7	4.1	4.3	4.9	7.1	7.7	8.4	2.3	3.1	3.6	3.7	2.8	3.1	3.3	3.1
Turquie	6.7	10.5	10.0	9.4	13.1	20.0	18.4	17.5	4.9	8.5	8.6	8.1	2.1	4.3	4.9	4.5
Royaume-Uni ^a	5.5	5.3	8.0	8.1	11.7	14.2	20.0	21.0	4.4	3.7	6.1	6.0	4.4	3.3	4.8	4.9
États-Unis ^a	4.0	4.7	9.1	8.2	9.3	10.5	17.3	16.2	3.1	3.7	7.9	7.0	2.5	3.1	6.6	5.9
OCDE ^b	6.3	5.8	8.2	8.2	12.1	12.0	16.2	16.3	5.4	4.9	7.2	7.2	4.9	4.0	5.8	5.7
Brésil	..	8.3	6.9	16.8	15.4	6.1	5.0	2.9	2.3	..
Féd. de Russie	10.7	6.1	6.5	5.5	20.7	14.4	15.2	14.8	9.2	5.1	5.6	4.6	7.3	3.1	4.4	3.3
Afrique du Sud	..	22.3	24.9	25.1	..	46.5	49.8	51.5	..	18.6	21.9	21.9	..	5.6	6.0	6.9

Tableau D. Taux de chômage par groupe d'âge (suite)
En pourcentage de la population active des hommes dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012
Australie	6.6	4.1	5.0	5.3	12.8	9.5	11.9	12.4	5.2	2.9	3.6	3.8	5.1	2.8	3.7	3.7
Autriche	3.3	4.0	4.1	4.4	5.0	8.3	7.9	8.8	2.8	3.3	3.4	3.7	5.4	2.9	3.8	3.5
Belgique	5.3	6.7	7.2	7.7	12.9	17.1	18.7	20.4	4.6	5.9	6.4	6.9	3.4	3.6	3.9	4.1
Canada	7.0	6.4	8.0	7.8	13.8	12.3	15.9	15.9	5.7	5.3	6.4	6.3	5.5	5.2	7.1	6.7
Chili	9.0	6.5	6.3	5.7	19.4	16.1	15.2	14.3	7.4	5.2	5.0	4.4	6.3	3.8	3.8	3.5
Rép. tchèque	7.4	4.3	5.9	6.1	16.7	10.6	18.1	19.9	6.0	3.5	4.6	4.8	5.0	4.5	5.9	5.7
Danemark	4.0	3.5	7.9	7.7	6.5	7.6	15.7	14.8	3.5	2.7	6.3	6.6	3.9	3.0	6.6	5.7
Estonie	14.7	5.5	13.3	11.1	22.6	11.7	22.4	21.3	13.6	4.2	11.5	9.8	12.1	6.8	14.5	9.1
Finlande	9.1	6.5	8.5	8.3	18.9	14.8	19.3	17.7	7.2	4.8	6.7	6.6	9.3	6.9	7.6	8.1
France	8.6	7.5	8.8	9.8	19.0	18.3	21.1	23.9	7.5	6.3	7.5	8.4	7.3	5.3	6.5	7.3
Allemagne	7.6	8.6	6.3	5.8	9.2	12.2	9.1	8.8	6.6	7.8	5.7	5.2	11.5	9.7	6.6	6.2
Grèce	7.5	5.3	15.2	21.6	22.1	15.7	38.5	48.4	6.1	4.7	14.5	20.9	3.5	2.9	8.7	13.8
Hongrie	7.1	7.2	11.0	11.3	13.8	17.6	27.2	28.8	6.2	6.5	9.8	10.2	3.7	4.5	9.5	8.2
Islande ^a	1.8	2.3	8.1	6.5	5.7	8.0	18.4	14.7	1.1	1.2	5.6	4.8	0.5	0.9	7.1	4.6
Irlande	4.7	5.0	18.2	18.6	7.6	10.7	35.8	38.9	4.2	4.2	16.9	16.8	2.5	2.4	11.6	13.5
Israël	8.6	6.9	5.7	6.8	17.1	15.0	11.8	11.6	7.1	5.7	5.1	6.1	8.1	5.9	4.6	5.1
Italie	8.2	5.0	7.7	10.0	25.4	18.2	27.1	33.7	6.3	4.0	6.6	8.6	4.4	2.6	4.6	6.0
Japon	5.1	4.1	5.0	4.7	10.4	8.3	8.9	8.7	3.9	3.6	4.4	4.3	6.8	4.1	5.3	4.9
Corée	5.1	3.8	3.7	3.5	13.5	11.4	12.1	9.7	4.5	3.6	3.4	3.2	3.9	2.7	3.0	3.0
Luxembourg	1.8	3.6	3.9	4.6	5.7	13.5	13.3	18.9	1.4	2.8	3.3	3.8	2.0	2.3	3.0	1.9
Mexique	2.3	3.3	5.5	5.0	4.4	6.2	9.5	9.1	1.5	2.5	4.4	3.9	1.5	2.0	3.7	3.3
Pays-Bas	2.5	3.2	4.5	5.3	5.3	6.3	7.5	8.9	1.9	2.3	3.9	4.6	2.5	4.2	4.2	5.0
Nlle-Zélande	6.4	3.5	6.6	6.8	14.6	10.0	18.2	17.3	4.6	2.2	4.4	4.8	5.5	1.5	3.2	4.2
Norvège ^a	3.6	2.6	3.5	3.7	9.5	7.9	9.3	10.0	2.9	1.9	2.9	3.0	1.8	1.1	1.4	1.6
Pologne	14.6	9.1	9.1	9.5	33.3	20.0	23.6	24.1	12.1	7.8	7.5	8.0	9.1	7.4	7.4	8.0
Portugal	3.3	7.0	13.2	16.6	6.2	13.5	28.7	36.4	2.7	6.1	11.7	14.8	3.6	7.1	12.1	14.7
Rép. slovaque	19.0	9.8	13.6	13.6	39.7	20.3	33.0	35.0	15.2	8.6	11.7	11.5	13.5	7.7	10.7	11.0
Slovénie	..	4.1	8.3	8.5	..	9.4	15.0	20.3	..	3.4	7.6	7.6	..	3.0	7.5	6.6
Espagne ^a	9.6	6.4	21.3	24.9	19.4	15.2	48.2	54.4	8.0	5.4	19.6	23.2	8.6	4.9	15.3	17.9
Suède ^a	6.3	6.0	8.0	8.4	12.1	18.6	23.3	25.0	5.3	4.1	5.6	6.1	6.8	4.3	5.9	5.7
Suisse	2.4	3.0	3.8	4.1	5.7	6.8	7.6	8.8	1.7	2.3	3.2	3.4	3.0	2.6	3.2	3.1
Turquie	6.8	10.2	9.4	8.7	13.7	19.6	17.1	16.3	5.0	8.5	8.0	7.5	2.9	5.4	6.1	5.6
Royaume-Uni ^a	6.1	5.6	8.7	8.6	13.2	15.7	22.0	23.8	4.8	3.7	6.4	6.0	5.5	4.1	6.1	5.8
États-Unis ^a	3.9	4.8	9.5	8.3	9.7	11.6	18.7	17.6	2.9	3.7	8.2	6.9	2.4	3.2	7.1	6.3
OCDE ^b	5.9	5.6	8.2	8.1	11.9	12.2	16.7	16.8	4.8	4.6	7.1	7.0	5.3	4.2	6.3	6.1
Brésil	..	6.2	5.0	12.9	12.2	4.2	3.3	3.0	2.2	..
Féd. de Russie	10.9	6.4	7.0	5.8	19.5	14.5	15.0	14.5	9.6	5.4	6.0	4.9	7.5	3.5	5.1	4.1
Afrique du Sud	..	18.8	22.5	22.9	..	41.1	45.4	47.1	..	15.1	19.6	19.8	..	6.4	6.9	8.1

Tableau D. Taux de chômage par groupe d'âge (suite)
En pourcentage de la population active des femmes dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012
Australie	6.1	4.8	5.4	5.4	11.3	9.2	10.8	11.0	4.9	3.9	4.4	4.3	3.1	2.6	2.9	3.1
Autriche	3.8	5.1	4.4	4.4	5.2	9.1	8.8	8.7	3.5	4.5	3.8	3.8	4.7	3.1	2.3	2.4
Belgique	8.3	8.5	7.2	7.4	18.2	20.9	18.7	18.9	7.4	7.4	6.3	6.6	2.8	5.3	4.2	5.1
Canada	6.7	5.7	7.1	6.9	11.4	10.0	12.4	12.6	5.8	4.8	6.0	5.8	5.5	4.9	6.1	5.8
Chili	10.2	8.8	8.9	8.1	24.8	20.8	21.1	19.1	8.1	7.3	7.4	7.0	3.4	3.6	4.1	3.5
Rép. tchèque	10.6	6.8	8.0	8.3	17.4	11.0	17.9	19.0	9.9	6.7	7.6	7.8	5.4	4.8	5.7	6.0
Danemark	5.0	4.2	7.6	7.7	7.0	7.4	12.7	13.5	4.7	3.6	6.9	6.8	4.2	4.0	4.7	5.3
Estonie	12.8	4.0	12.1	9.5	23.7	7.1	20.7	18.0	12.1	4.3	11.7	9.4	6.5	0.9	9.2	5.4
Finlande	10.6	7.3	7.2	7.1	21.8	16.8	18.4	18.0	8.8	5.8	5.5	5.7	9.4	6.0	5.4	4.9
France	12.3	8.6	9.7	10.1	22.6	20.1	23.1	23.7	11.4	7.7	8.6	9.0	7.4	4.8	6.6	6.9
Allemagne	8.1	8.9	5.7	5.3	7.5	11.1	7.8	7.4	7.5	8.1	5.2	4.9	13.6	11.2	6.4	5.6
Grèce	16.9	12.9	21.6	28.3	37.7	32.1	51.5	63.2	14.7	12.0	20.7	27.2	4.4	4.3	8.1	13.2
Hongrie	5.7	7.7	11.0	10.7	11.2	18.6	24.6	27.3	5.0	7.2	10.4	9.7	1.6	3.9	7.8	7.6
Islande ^a	2.8	2.4	6.2	5.8	3.6	6.3	10.7	12.4	2.4	1.6	5.7	4.4	3.2	0.9	3.6	4.0
Irlande	4.7	4.7	10.8	11.2	8.3	9.8	23.7	26.7	3.8	3.7	9.4	9.7	2.9	2.0	5.6	5.4
Israël	9.3	8.0	5.7	7.1	16.8	17.0	11.3	12.7	8.0	6.8	5.1	6.2	4.9	4.6	3.7	4.4
Italie	14.6	7.9	9.7	12.0	35.4	23.3	32.1	37.5	12.1	7.1	8.8	11.0	4.7	2.1	2.7	4.2
Japon	4.7	3.9	4.4	4.3	7.9	7.1	7.1	7.1	4.4	3.9	4.4	4.3	3.6	2.4	3.1	3.0
Corée	3.8	2.8	3.2	3.1	9.0	7.1	8.1	8.5	3.0	2.4	2.9	2.6	1.6	1.4	1.7	1.7
Luxembourg	3.2	4.7	6.3	5.9	7.3	17.5	20.8	18.6	2.9	4.0	5.5	5.3	0.0	1.7	2.4	2.5
Mexique	3.4	3.8	5.4	5.1	6.2	7.5	10.4	9.9	2.4	3.1	4.5	4.2	0.9	0.6	1.5	1.6
Pays-Bas	3.9	4.1	4.4	5.2	7.0	7.8	7.9	10.0	3.3	3.3	3.6	4.2	1.5	3.8	4.0	4.4
Nlle-Zélande	6.0	4.0	6.9	7.6	12.4	10.1	16.1	18.0	4.8	3.0	5.5	5.9	3.6	1.4	3.4	3.8
Norvège ^a	3.2	2.5	3.1	2.8	10.9	6.6	7.9	7.2	2.3	2.0	2.6	2.3	0.7	0.8	1.2	0.9
Pologne	18.4	10.4	10.5	11.0	37.3	23.8	28.8	30.0	16.0	9.1	9.1	9.7	9.7	5.7	6.2	6.6
Portugal	5.2	10.1	13.5	16.2	11.6	20.3	31.7	39.2	4.4	9.6	12.3	14.8	2.6	5.8	9.4	10.7
Rép. slovaque	18.6	12.6	13.6	14.5	33.8	19.9	33.6	32.5	15.8	11.9	12.4	13.4	8.7	9.1	9.1	11.6
Slovénie	..	6.0	8.3	9.5	..	11.2	16.8	21.0	..	5.6	7.9	9.0	..	3.8	4.0	5.4
Espagne ^a	20.6	10.9	22.3	25.5	32.9	21.9	44.4	51.8	18.9	9.7	20.9	24.0	11.3	7.7	14.6	17.8
Suède ^a	5.4	6.5	7.8	7.8	11.3	19.8	22.2	22.3	4.5	4.7	5.8	5.7	5.4	3.5	4.5	4.6
Suisse	3.1	4.6	4.5	4.6	4.1	7.4	7.8	8.1	3.0	4.1	4.1	4.2	2.5	3.8	3.4	3.1
Turquie	6.5	11.3	11.6	11.0	11.9	20.8	20.7	19.9	4.6	8.8	9.9	9.6	0.5	1.1	1.7	1.8
Royaume-Uni ^a	4.8	5.0	7.2	7.5	10.1	12.5	17.7	17.9	4.0	3.8	5.8	6.0	2.7	2.2	3.0	3.8
États-Unis ^a	4.1	4.6	8.5	8.0	8.9	9.4	15.7	14.7	3.3	3.8	7.6	7.1	2.5	3.0	6.1	5.6
OCDE ^b	7.0	6.0	8.1	8.2	12.3	11.8	15.7	15.7	6.2	5.3	7.4	7.5	4.4	3.7	5.1	5.1
Brésil	..	11.1	9.3	21.9	19.8	8.5	7.1	2.7	2.5	..
Féd. de Russie	10.5	5.7	6.1	5.1	22.2	14.4	15.5	15.1	8.8	4.8	5.2	4.4	7.1	2.6	3.7	2.5
Afrique du Sud	..	26.4	27.8	27.8	..	52.8	55.0	56.9	..	22.6	24.6	24.4	..	4.5	4.7	5.2

a) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie avant 2009, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

b) Moyenne pondérée.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees et www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874449>

Tableau E. Rapports emploi/population selon le niveau d'éducation, 2011
Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population de chaque sexe

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Australie	65.8	80.7	84.1	76.6	88.9	90.3	56.3	70.1	79.1
Autriche	56.2	77.9	86.5	65.7	81.9	89.9	50.9	73.6	82.4
Belgique	47.7	74.0	84.2	57.9	80.7	86.9	37.0	66.7	81.8
Canada	55.0	74.3	81.6	63.8	79.3	85.0	44.2	68.2	78.8
Chili	63.4	72.8	79.4	83.4	89.2	87.7	44.9	57.2	71.2
Rép. tchèque	42.2	75.3	83.1	50.8	83.6	91.5	38.0	66.2	74.4
Danemark	62.6	79.0	85.8	70.0	81.5	88.2	55.3	75.9	83.9
Estonie	48.4	74.0	80.0	53.6	78.2	84.6	40.7	69.2	77.4
Finlande	55.5	74.7	84.3	60.3	77.3	87.2	48.9	71.6	82.2
France	55.7	73.7	83.8	62.7	78.1	87.2	49.4	69.0	81.0
Allemagne	56.5	77.6	87.9	66.7	82.1	91.0	49.2	73.1	84.0
Grèce	52.6	62.6	74.8	67.5	75.9	79.7	37.6	49.4	69.9
Hongrie	37.7	66.3	79.3	46.5	71.8	84.7	31.5	60.0	75.2
Islande	74.4	83.4	88.8	81.5	86.1	90.3	68.3	79.2	87.8
Irlande	45.7	65.1	80.8	54.2	71.9	84.8	35.3	58.3	77.6
Israël	45.6	70.9	82.8	60.6	76.8	85.9	28.8	64.5	80.2
Italie	50.8	71.9	79.0	67.9	81.3	84.9	33.1	62.6	74.3
Japon	^a	72.8	79.6	^a	85.2	92.0	^a	60.6	66.9
Corée	65.2	70.8	76.9	77.7	83.7	89.7	57.2	57.7	60.5
Luxembourg	62.0	70.4	85.0	74.9	79.0	89.8	50.9	61.8	79.4
Mexique	62.5	71.2	79.3	87.2	90.1	87.2	41.7	55.0	70.5
Pays-Bas	62.1	80.0	87.4	74.4	84.9	89.6	50.9	75.2	85.0
Nlle-Zélande	68.0	82.1	84.4	76.5	89.1	90.3	60.5	72.9	80.0
Norvège	68.0	81.7	90.5	72.4	85.4	91.9	63.3	76.9	89.3
Pologne	39.8	65.9	84.7	49.3	75.0	89.1	30.8	56.0	81.7
Portugal	65.9	79.4	83.4	72.9	81.2	83.5	58.5	77.7	83.3
Rép. slovaque	30.2	70.2	81.6	35.4	77.6	87.3	27.0	62.1	77.0
Slovénie	46.7	70.6	86.4	55.5	74.0	87.4	39.5	66.0	85.7
Espagne	52.1	67.5	78.9	61.6	74.2	82.1	41.9	60.8	75.8
Suède	65.2	83.5	88.7	74.5	86.7	89.8	53.0	79.7	87.8
Suisse	68.4	82.5	88.8	78.7	89.1	93.5	61.7	76.7	81.9
Turquie	50.7	61.7	76.1	75.2	81.7	84.0	26.1	29.9	64.2
Royaume-Uni	55.9	78.2	83.2	66.1	82.8	87.7	47.9	72.9	78.9
États-Unis	51.1	67.1	80.0	61.0	71.8	84.7	39.7	62.3	75.8
OCDE ^b	55.5	73.8	83.0	66.2	81.1	87.6	45.5	65.9	78.4
Brésil	67.1	70.1	85.3	83.9	89.3	91.5	50.4	54.0	80.8
Féd. de Russie	49.0	72.8	82.8	56.6	79.3	88.2	40.3	64.9	79.1

Note : La classification des niveaux d'éducation est basée sur la Classification internationale type de l'éducation (CITE 1997). CITE 97 est un instrument pour collecter des statistiques internationales sur l'éducation et distingue six niveaux d'éducation (CITE 1-6). Inférieur au 2^e cycle de l'enseignement secondaire correspond à la CITE niveaux 0, 1, 2 et 3C programmes courts ; 2^e cycle de l'enseignement secondaire et post-secondaire non tertiaire correspond à la CITE niveaux 3A, 3B, 3C programmes longs et 4 ; et tertiaire correspond à la CITE niveaux 5A, 5B et 6.

a) Les données des 1^{er} et 2^e cycles de l'enseignement secondaire ne sont pas séparées. Les individus ayant un 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire sont inclus dans le 2^e cycle de l'enseignement secondaire.

b) Moyenne non pondérée.

Source: OCDE (2013), *Regard sur l'éducation 2013 – Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-fr>.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874468>

Tableau F. Taux d'activité selon le niveau d'éducation, 2011
Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population de chaque sexe

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Australie	69.9	83.9	86.7	81.4	91.7	92.7	59.8	73.7	81.9
Autriche	60.5	80.5	88.6	71.7	84.6	91.7	54.3	76.0	84.7
Belgique	54.3	78.4	87.1	65.7	84.8	90.1	42.2	71.4	84.5
Canada	62.3	79.8	85.9	71.9	85.4	89.4	50.6	73.0	83.0
Chili	66.3	76.6	83.9	79.6	92.9	91.9	47.8	61.1	76.0
Rép. tchèque	53.8	79.8	85.3	66.4	87.6	93.7	47.6	71.4	76.6
Danemark	68.8	84.0	90.4	77.0	86.6	92.6	60.6	80.8	88.6
Estonie	65.7	83.9	86.9	74.3	88.2	90.9	53.1	79.1	84.6
Finlande	62.6	80.3	87.8	68.0	83.4	91.1	55.2	76.6	85.4
France	63.9	79.6	88.1	71.6	83.5	91.4	57.0	75.3	85.3
Allemagne	65.7	82.4	90.1	79.1	87.5	93.1	56.0	77.2	86.3
Grèce	63.5	76.0	85.9	80.7	88.1	88.7	46.0	63.9	82.9
Hongrie	49.1	73.3	82.5	60.2	79.2	88.2	41.2	66.6	78.2
Islande	80.3	88.2	93.0	88.0	91.3	95.2	73.7	83.5	91.5
Irlande	58.4	76.5	87.0	72.3	87.5	92.1	41.2	65.6	82.8
Israël	49.2	75.2	86.2	65.8	81.4	89.2	30.6	68.6	83.6
Italie	56.1	76.5	83.3	74.2	85.6	88.4	37.3	67.4	79.3
Japon	^a	76.9	82.4	^a	90.5	95.2	^a	63.5	69.3
Corée	67.0	73.2	79.2	80.6	86.9	92.4	58.2	59.4	62.4
Luxembourg	66.0	73.1	88.1	78.5	81.5	92.4	55.3	64.7	83.1
Mexique	65.1	74.5	83.3	91.0	94.2	91.6	43.3	57.7	74.2
Pays-Bas	65.7	83.2	89.9	78.6	88.4	92.3	53.9	78.0	87.2
Nlle-Zélande	72.8	85.8	87.5	81.7	92.6	93.2	64.8	77.0	83.3
Norvège	71.6	83.5	91.8	76.6	87.4	93.2	66.3	78.7	90.6
Pologne	47.8	72.2	88.7	58.9	81.2	92.7	37.5	62.4	86.0
Portugal	76.1	89.2	90.6	83.6	90.3	91.8	68.1	88.1	89.8
Rép. slovaque	49.8	79.4	86.1	63.5	87.3	91.4	41.3	70.7	81.8
Slovénie	53.4	76.9	90.7	64.2	80.1	91.9	44.6	72.6	89.9
Espagne	70.8	83.5	89.2	82.7	90.0	91.9	58.0	77.1	86.7
Suède	73.0	88.1	92.2	82.1	91.3	93.8	61.1	84.3	91.1
Suisse	74.1	85.3	91.1	84.9	92.2	95.5	66.9	79.3	84.8
Turquie	55.4	67.8	82.4	82.3	87.6	89.3	28.3	36.2	72.0
Royaume-Uni	62.9	83.1	86.5	75.3	88.0	91.3	53.0	77.6	82.0
États-Unis	61.0	74.7	84.1	73.3	80.9	89.2	46.8	68.4	79.6
OCDE ^b	63.1	79.6	87.1	75.3	87.0	91.7	51.6	71.4	82.6
Brésil	70.3	74.7	87.9	86.7	92.5	93.3	54.1	59.7	83.9
Féd. de Russie	57.3	78.6	85.9	66.4	85.5	91.6	46.8	70.2	82.0

Note : La classification des niveaux d'éducation est basée sur la Classification internationale type de l'éducation (CITE 1997). CITE 97 est un instrument pour collecter des statistiques internationales sur l'éducation et distingue six niveaux d'éducation (CITE 1-6). Inférieur au 2^e cycle de l'enseignement secondaire correspond à la CITE niveaux 0, 1, 2 et 3C programmes courts ; 2^e cycle de l'enseignement secondaire et post-secondaire non tertiaire correspond à la CITE niveaux 3A, 3B, 3C programmes longs et 4 ; et tertiaire correspond à la CITE niveaux 5A, 5B et 6.

a) Les données des 1^{er} et 2^e cycles de l'enseignement secondaire ne sont pas séparées. Les individus ayant un 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire sont inclus dans le 2^e cycle de l'enseignement secondaire.

b) Moyenne non pondérée.

Source: OCDE (2013), *Regard sur l'éducation 2013 – Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874487>

Tableau G. Taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2011
Personnes âgées de 25 à 64 ans, en pourcentage de la population active de chaque sexe

	Total			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au 2 ^e cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Australie	5.9	3.8	2.8	5.9	3.1	2.5	5.8	4.9	3.1
Autriche	7.1	3.2	2.3	8.3	3.2	1.9	6.2	3.2	2.7
Belgique	12.1	5.7	3.4	12.0	4.9	3.5	12.2	6.7	3.3
Canada	11.7	6.9	5.0	11.2	7.1	4.9	12.6	6.6	5.1
Chili	4.4	5.0	5.4	3.4	4.0	4.6	6.1	6.4	6.3
Rép. tchèque	21.6	5.7	2.6	23.6	4.6	2.4	20.2	7.2	2.9
Danemark	8.9	6.0	5.0	9.1	6.0	4.7	8.7	6.0	5.3
Estonie	26.4	11.9	7.9	27.8	11.3	6.9	23.4	12.5	8.5
Finlande	11.3	6.9	4.0	11.3	7.3	4.3	11.3	6.4	3.7
France	12.9	7.4	4.9	12.5	6.6	4.6	13.3	8.4	5.1
Allemagne	13.9	5.8	2.4	15.7	6.2	2.3	12.1	5.4	2.7
Grèce	17.1	17.6	12.8	16.4	13.9	10.2	18.4	22.8	15.7
Hongrie	23.1	9.6	3.9	22.7	9.3	3.9	23.5	9.9	3.9
Islande	7.3	5.4	4.5	7.4	5.6	5.1	7.3	^a	4.0
Irlande	21.7	15.0	7.1	25.1	17.8	7.9	14.2	11.2	6.3
Israël	7.3	5.8	3.9	7.9	5.6	3.6	5.9	6.0	4.1
Italie	9.4	6.0	5.2	8.4	5.0	3.9	11.3	7.1	6.3
Japon	^b	5.3	3.4	^b	5.8	3.3	^b	4.7	3.4
Corée	2.7	3.4	2.9	3.7	3.7	2.9	1.8	2.9	3.0
Luxembourg ^c	6.1	3.7	3.5	4.6	3.1	2.8	7.9	4.6	4.4
Mexique	4.0	4.4	4.8	4.2	4.3	4.7	3.7	4.6	4.9
Pays-Bas	5.4	3.8	2.8	5.3	3.9	2.9	5.6	3.7	2.6
Nlle-Zélande	6.5	4.4	3.6	6.4	3.8	3.1	6.7	5.3	4.0
Norvège	5.0	2.2	1.5	5.5	2.2	1.4	4.4	2.2	1.5
Pologne	16.9	8.8	4.5	16.3	7.7	3.9	17.8	10.3	5.0
Portugal	13.3	10.9	8.0	12.8	10.1	9.1	14.0	11.8	7.3
Rép. slovaque	39.3	11.5	5.2	44.4	11.1	4.5	34.5	12.2	5.9
Slovénie	12.7	8.2	4.7	13.6	7.6	4.8	11.6	9.0	4.6
Espagne	26.4	19.2	11.6	25.5	17.6	10.7	27.8	21.2	12.6
Suède	10.8	5.2	3.8	9.3	5.0	4.2	13.3	5.4	3.6
Suisse	7.6	3.3	2.6	7.3	3.3	2.1	7.8	3.2	3.4
Turquie	8.4	8.9	7.6	8.7	6.7	5.9	7.7	17.3	10.9
Royaume-Uni	11.0	5.9	3.9	12.2	5.8	4.0	9.6	6.0	3.8
États-Unis	16.2	10.2	4.9	16.7	11.3	5.1	15.2	8.8	4.7
OCDE ^d	12.6	7.3	4.8	12.9	6.9	4.5	12.2	8.0	5.1
Brésil	4.6	6.1	2.9	3.2	3.5	2.0	6.8	9.6	3.7
Féd. de Russie	14.4	7.3	3.6	14.8	7.2	3.7	13.9	7.5	3.6

Note : La classification des niveaux d'éducation est basée sur la Classification internationale type de l'éducation (CITE 1997). CITE 97 est un instrument pour collecter des statistiques internationales sur l'éducation et distingue six niveaux d'éducation (CITE 1-6). Inférieur au 2^e cycle de l'enseignement secondaire correspond à la CITE niveaux 0, 1, 2 et 3C programmes courts ; 2^e cycle de l'enseignement secondaire et post-secondaire non tertiaire correspond à la CITE niveaux 3A, 3B, 3C programmes longs et 4 ; et tertiaire correspond à la CITE niveaux 5A, 5B et 6.

a) Le faible nombre d'observations rend l'estimation non fiable.

b) Les données des 1^{er} et 2^e cycles de l'enseignement secondaire ne sont pas séparées. Les individus ayant un 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire sont inclus dans le 2^e cycle de l'enseignement secondaire.

c) Les données sur les hommes doivent être analysées avec précaution (cf. *Regard sur l'éducation 2013 – Les indicateurs de l'OCDE*, Annexe 3 pour davantage d'informations).

d) Moyenne non pondérée.

Source: OCDE (2013), *Regard sur l'éducation 2013 – Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-fr>.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874506>

Tableau H. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel^a
Personnes âgées de 15 ans et plus, pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total												Part des femmes dans le travail à temps partiel			
	Total				Hommes				Femmes							
	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012
Australie ^b	..	23.8	24.7	24.6	..	12.3	13.2	13.1	..	37.7	38.5	38.4	..	71.5	70.9	71.1
Autriche	12.2	17.3	18.9	19.2	2.6	5.6	7.0	6.9	24.4	31.4	32.8	33.3	88.1	82.1	80.2	80.6
Belgique	19.0	18.1	18.8	18.7	7.1	6.4	7.0	7.1	34.5	32.2	32.4	32.1	79.0	80.7	79.9	79.8
Canada	18.1	18.3	19.1	18.8	10.4	11.1	12.2	11.8	27.2	26.3	26.8	26.6	69.1	67.9	66.6	67.0
Chili	4.7	8.0	17.2	16.7	3.1	5.2	11.8	11.3	8.7	13.9	25.5	24.6	53.9	56.9	58.7	59.2
Rép. tchèque	3.2	3.5	3.9	4.3	1.6	1.7	1.9	2.3	5.4	5.9	6.6	7.0	72.5	72.3	72.9	69.7
Danemark	16.1	17.3	19.2	19.4	9.3	11.9	13.8	14.4	24.0	23.4	25.2	24.9	69.4	63.3	62.1	60.9
Estonie	7.1	6.8	8.8	8.1	4.3	3.6	5.1	4.5	9.9	10.1	12.4	11.6	69.0	73.7	71.5	72.1
Finlande	10.4	11.7	12.7	13.0	7.1	8.2	9.6	9.7	13.9	15.5	16.0	16.5	63.8	63.7	61.0	61.7
France	14.2	13.3	13.6	13.8	5.5	4.9	5.9	5.9	24.9	22.8	22.1	22.4	78.8	80.5	77.3	77.4
Allemagne	17.6	22.0	22.1	22.1	4.8	7.8	8.5	8.7	33.9	39.1	38.0	37.8	84.5	80.7	79.2	78.7
Grèce	5.5	7.7	9.0	9.7	3.0	4.1	5.6	6.0	9.5	13.3	14.0	15.1	65.4	67.6	62.8	63.0
Hongrie	2.9	2.8	4.7	4.7	1.5	1.6	3.4	3.1	4.5	4.2	6.4	6.6	71.2	68.6	61.7	64.6
Islande ^{b,c}	20.4	15.9	17.0	17.3	8.8	8.0	10.4	11.4	33.7	25.4	24.1	23.7	77.0	72.7	68.0	65.8
Irlande	18.1	19.8	25.7	25.0	7.8	7.3	12.8	13.1	33.0	35.0	39.1	37.5	74.4	79.8	74.5	73.3
Israël	14.6	14.8	13.7	15.0	6.6	7.1	7.1	8.8	24.1	23.8	21.1	22.0	75.3	74.2	72.6	68.5
Italie	12.2	15.2	16.7	17.8	5.7	5.5	6.6	7.5	23.4	29.8	31.3	32.3	70.5	78.1	76.6	75.1
Japon ^d	..	18.9	20.6	20.5	..	9.2	10.3	10.3	..	32.6	34.8	34.5	..	71.5	71.0	70.8
Corée ^d	7.0	8.9	13.5	10.2	5.1	6.3	10.0	6.8	9.8	12.5	18.5	15.0	57.7	58.9	56.6	61.0
Luxembourg	12.4	13.1	16.0	15.5	2.0	1.4	5.0	5.4	28.4	27.6	30.2	28.1	90.0	93.9	82.2	80.5
Mexique	13.5	17.6	18.3	19.5	7.1	11.2	12.5	13.7	25.6	28.1	27.7	28.8	65.1	60.1	57.1	56.7
Pays-Bas	32.1	35.9	37.2	37.8	13.4	16.1	17.1	18.0	57.2	59.9	60.5	60.7	76.2	75.5	75.3	74.4
Nlle-Zélande	22.2	22.0	22.0	22.2	10.9	11.1	11.2	11.0	35.7	34.6	34.3	34.9	73.2	73.0	73.0	73.7
Norvège ^c	20.2	20.4	20.0	19.8	8.7	10.5	11.0	11.5	33.4	31.6	30.0	29.1	77.0	72.9	71.1	69.4
Pologne	12.8	10.1	8.3	8.0	8.8	6.0	5.0	4.7	17.9	15.0	12.5	12.2	61.7	67.0	66.9	67.6
Portugal	9.4	9.9	11.5	12.2	4.9	6.2	8.8	9.8	14.9	14.2	14.4	14.8	71.5	66.4	59.5	58.3
Rép. slovaque	1.9	2.4	3.9	3.8	1.0	1.1	2.7	2.7	2.9	4.0	5.5	5.1	70.6	74.0	61.7	59.4
Slovénie	..	7.8	8.6	7.9	..	6.3	6.7	5.9	..	9.7	10.9	10.3	..	56.2	58.0	59.5
Espagne ^c	7.7	10.7	12.9	13.8	2.6	3.6	5.5	6.1	16.5	20.7	21.9	22.9	78.5	80.4	76.6	76.2
Suède ^c	14.0	14.4	14.3	14.3	7.3	9.5	10.1	10.3	21.4	19.7	19.0	18.6	72.9	65.0	62.7	62.0
Suisse	24.4	25.4	25.9	26.0	8.4	8.7	9.4	9.6	44.7	45.6	45.5	45.6	80.6	81.3	80.2	80.0
Turquie	9.4	8.1	11.7	11.8	5.7	4.4	6.6	6.7	19.3	18.6	24.3	24.2	55.4	59.6	60.0	60.0
Royaume-Uni ^c	23.0	22.9	24.6	24.9	8.6	9.8	11.7	12.2	40.8	38.3	39.3	39.4	79.4	77.0	74.7	73.8
États-Unis ^{c,e}	12.6	12.6	12.6	13.4	7.7	7.6	8.4	8.7	18.0	17.9	17.1	18.3	68.1	68.4	65.6	66.4
OCDE ^f	11.9	15.4	16.5	16.9	5.8	7.8	9.1	9.3	20.2	25.3	26.0	26.4	72.1	71.6	69.3	69.3
Brésil	..	18.3	16.0	10.3	9.7	29.1	24.6	67.7	65.1	..
Féd. de Russie	7.4	5.1	4.1	4.1	4.9	3.5	2.8	2.9	10.0	6.6	5.4	5.4	66.0	64.8	65.4	64.5
Afrique du Sud	..	8.0	7.6	7.8	..	4.8	5.0	4.8	..	12.0	11.0	11.7	..	66.2	63.0	65.4

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) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie avant 2009, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

d) Heures effectives au lieu des heures habituelles.

e) Les données portent sur les salariés uniquement.

f) Moyenne pondérée.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees. Voir van Bastelaer, A., G. Lemaître et P. Marianna (1997), "La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale", Document de travail de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, n° 22, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/132721856632>.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874525>

Tableau I. Fréquence et composition de l'emploi temporaire^a
En pourcentage des salariés dans chaque groupe d'âge

	Total (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Part des femmes dans le travail temporaire			
	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012
Australie ^b	4.8	6.3	6.0	5.9	4.6	6.0	6.3	5.7	5.0	6.4	5.8	5.8	53.1	52.3	53.8	51.7
Autriche	7.9	8.9	9.6	9.3	33.0	34.9	37.2	35.6	3.8	4.3	5.0	5.0	47.1	46.8	47.1	47.8
Belgique	9.0	8.7	9.0	8.1	30.9	31.6	34.3	31.4	6.7	6.6	6.9	6.4	58.6	57.3	54.7	54.2
Canada	12.5	13.0	13.7	13.6	29.1	28.8	30.5	30.9	8.8	9.2	10.2	10.1	51.0	51.8	50.8	51.9
Chili	30.6	30.6	30.3	30.4	47.5	47.5	45.8	46.5	28.5	28.5	28.4	28.5	34.5	34.5	34.8	34.9
Rép. tchèque	9.3	8.6	8.5	8.8	19.6	17.4	22.3	27.0	5.2	5.6	6.6	6.7	46.6	54.3	54.3	54.4
Danemark	10.2	9.1	8.8	8.5	29.8	22.5	22.1	20.9	6.5	6.9	6.9	7.0	55.5	55.7	52.4	53.7
Estonie	..	2.1	4.5	3.7	..	6.6	13.8	12.9	..	1.6	3.3	2.8	..	38.5	41.9	39.6
Finlande	16.5	16.0	15.7	15.7	45.6	42.4	43.4	42.0	13.0	13.2	13.2	13.2	60.3	61.8	60.1	60.4
France	15.5	15.1	15.2	15.2	55.0	53.5	55.1	55.5	11.7	11.2	11.4	11.5	49.5	52.5	51.4	52.2
Allemagne	12.7	14.6	14.7	13.9	52.4	57.4	56.0	53.6	7.5	9.1	10.0	9.7	46.2	46.7	48.3	47.7
Grèce	13.1	10.9	11.6	10.0	28.8	27.0	30.1	25.9	11.4	9.9	11.0	9.6	47.4	50.3	48.6	50.6
Hongrie	7.1	7.3	8.9	9.4	13.9	19.1	22.9	22.5	5.9	6.5	8.3	8.8	43.8	44.1	45.0	43.3
Islande ^c	12.2	12.4	12.2	13.1	28.9	32.0	32.8	33.0	7.5	8.9	8.5	9.6	53.3	53.8	50.3	49.8
Irlande	4.7	8.1	10.2	10.2	12.3	20.5	33.8	34.9	2.5	5.4	7.5	7.7	57.4	56.6	53.6	53.1
Israël
Italie	10.1	13.2	13.4	13.8	26.2	42.3	49.9	52.9	8.6	11.4	11.8	12.3	48.2	51.5	48.8	48.4
Japon	12.5	13.9	13.7	13.7	24.9	26.4	26.4	26.9	9.5	10.9	10.6	10.5	67.1	65.1	64.5	64.0
Corée	..	24.7	23.8	30.0	27.3	21.3	19.3	44.4	48.9	..
Luxembourg	3.4	6.8	7.1	7.7	14.5	34.1	34.5	39.0	2.3	5.3	5.7	5.8	54.0	49.9	50.5	47.3
Mexique	20.5	25.7	17.8	19.7
Pays-Bas	14.0	18.1	18.4	19.5	35.4	45.1	47.8	51.2	9.5	12.9	13.3	14.0	53.4	51.1	51.3	50.7
Nlle-Zélande
Norvège ^c	9.3	9.5	7.9	8.4	28.5	27.3	23.7	23.9	6.9	7.4	6.2	6.7	58.8	59.8	58.0	58.8
Pologne	..	28.2	27.0	26.9	..	65.7	55.2	56.2	..	24.0	24.9	25.1	..	45.9	45.0	45.4
Portugal	20.4	22.4	22.2	20.7	41.5	52.6	57.2	56.5	16.6	19.8	20.3	19.0	50.8	48.5	49.7	49.3
Rép. slovaque	4.8	5.1	6.6	6.8	10.5	13.7	18.6	19.1	3.4	3.7	5.6	5.8	44.6	48.3	49.7	50.0
Slovénie	..	18.5	18.2	17.1	..	68.3	74.5	72.0	..	12.9	13.4	13.6	..	52.4	52.5	52.2
Espagne ^c	32.1	31.7	25.3	23.6	68.6	62.8	61.4	62.4	27.5	29.5	24.6	23.2	41.8	45.2	49.4	50.8
Suède ^c	15.2	17.5	49.5	57.3	11.9	13.0	57.6	56.9
Suisse	11.5	12.9	12.9	12.9	47.0	50.3	51.5	52.5	5.1	6.4	6.2	6.2	50.1	47.1	48.0	46.8
Turquie	20.3	11.9	12.3	12.1	23.7	12.4	18.4	19.3	18.6	11.3	10.5	10.2	12.1	21.6	23.3	22.6
Royaume-Uni ^c	6.8	5.9	6.2	6.3	13.2	13.3	13.5	14.9	5.3	4.2	4.7	4.7	53.8	53.6	51.8	52.6
États-Unis ^c
OCDE ^d	11.3	12.2	11.9	11.8	24.3	25.6	24.7	24.5	8.8	10.1	9.9	9.8	46.5	47.5	47.5	47.6
Brésil
Féd. de Russie	5.5	12.3	8.3	8.5	14.5	23.1	17.1	17.3	4.2	11.2	7.6	7.9	36.5	41.9	37.0	37.2
Afrique du Sud

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 générale, mais peuvent varier selon les circonstances nationales. Les définitions spécifiques selon les pays sont disponibles dans le fichier PDF ci-dessous.

b) Les données se réfèrent à 2001 au lieu de 2000.

c) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie avant 2009, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

d) Moyenne pondérée.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees et www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874544>

Tableau J. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi, 12 mois et moins
En pourcentage de l'emploi total dans chaque groupe d'âge

	Total (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012
Australie	..	23.6	21.8	20.7	..	47.7	44.7	42.3	..	20.1	19.0	18.1	..	10.2	8.2	8.6
Autriche	..	15.4	16.0	15.3	..	39.5	40.6	38.8	..	12.3	13.2	12.7	..	5.0	5.3	5.1
Belgique	13.7	13.0	12.7	12.1	52.5	48.8	48.0	46.8	10.3	10.7	10.8	10.3	2.6	2.7	2.5	2.5
Canada	21.4	21.0	19.2	19.1	54.0	53.2	49.6	49.8	16.2	16.2	15.3	15.4	8.0	8.4	8.0	7.7
Chili	31.1	36.6	64.4	50.4	28.0	36.2	16.8	27.4
Rép. tchèque	9.4	10.7	10.7	10.0	27.5	35.0	36.3	35.6	7.5	8.8	9.6	8.7	2.9	7.6	5.7	5.9
Danemark	23.2	26.0	20.4	20.1	54.5	56.4	47.8	48.2	19.2	23.3	17.5	17.1	7.6	10.2	7.5	7.5
Estonie	..	15.4	18.0	17.0	..	42.2	52.1	54.3	..	12.7	15.7	14.9	..	8.0	8.6	6.0
Finlande	21.7	20.3	19.4	18.8	67.6	62.6	63.3	61.1	16.4	16.8	16.2	15.5	5.9	6.3	6.6	6.2
France	15.8	15.4	14.4	14.3	56.7	54.9	53.4	53.1	12.6	12.3	11.6	11.7	3.6	4.6	5.2	5.3
Allemagne	14.9	14.9	14.7	14.4	38.8	40.9	40.6	39.5	13.0	12.7	12.9	12.9	4.7	4.9	5.3	5.0
Grèce	9.6	8.3	7.0	6.6	31.7	29.1	26.6	29.6	8.0	7.4	6.6	6.3	3.0	3.1	2.9	2.5
Hongrie	11.7	11.6	12.5	13.9	29.4	38.8	40.0	41.8	9.4	10.2	11.6	12.9	4.5	5.2	5.8	8.1
Islande ^a	25.5	22.5	18.5	20.7	59.2	53.1	47.4	51.7	20.0	18.3	14.8	16.6	6.1	7.2	5.8	6.5
Irlande	21.3	18.8	12.3	13.1	48.4	46.8	39.7	44.7	15.7	14.9	10.5	11.1	6.2	5.7	3.6	3.9
Israël
Italie	11.2	11.7	9.9	9.7	38.4	41.0	37.0	38.7	9.3	10.4	9.1	9.0	3.7	3.7	3.9	3.7
Japon	..	12.5	41.2	10.3	6.3
Corée	..	38.1	34.6	33.3	..	70.7	74.6	74.6	..	33.8	30.0	28.3	..	44.7	40.6	38.7
Luxembourg	11.6	10.6	12.5	11.9	40.4	44.0	43.4	48.4	9.6	9.0	11.5	10.5	0.5	1.9	3.8	3.0
Mexique	..	24.3	21.3	20.9	..	46.3	40.8	41.5	..	19.4	17.4	16.8	..	10.3	9.0	9.0
Pays-Bas	20.6	15.5	15.1	14.6	53.4	44.7	43.0	42.4	16.7	13.4	11.2	10.7	8.0	4.0	3.9	3.9
Nlle-Zélande
Norvège ^a	16.9	20.9	16.1	16.3	46.1	52.5	44.6	44.4	14.0	18.1	13.5	13.7	3.3	4.9	4.1	4.2
Pologne	14.5	15.7	12.3	12.1	44.7	47.3	41.0	41.1	11.6	12.8	10.6	10.6	6.2	6.9	5.5	5.2
Portugal	14.2	13.2	13.1	12.0	40.1	39.6	42.2	40.7	11.6	11.8	12.2	11.0	3.1	3.6	4.2	4.8
Rép. slovaque	..	11.8	9.2	8.3	..	35.7	33.2	31.3	..	9.5	7.9	7.2	..	6.3	5.3	4.4
Slovénie	..	13.9	11.2	11.6	..	51.1	46.6	46.1	..	10.5	8.7	9.8	..	2.8	3.2	3.8
Espagne ^a	20.9	21.9	15.3	14.3	54.3	55.4	47.8	48.1	17.6	19.9	14.7	13.9	6.2	6.0	4.8	4.7
Suède ^a	15.9	20.4	20.1	19.2	49.4	65.4	62.3	60.3	14.0	17.0	16.8	16.1	4.7	6.5	6.9	6.4
Suisse	16.5	15.3	16.4	15.8	44.6	41.4	41.9	40.7	13.4	12.7	14.1	13.7	3.9	4.2	4.3	4.5
Turquie	..	19.6	25.3	25.3	..	41.6	51.7	52.6	..	15.7	21.3	21.3	..	6.4	11.2	11.5
Royaume-Uni ^a	19.5	17.9	14.7	15.0	48.5	45.9	40.1	41.3	15.8	14.5	12.0	12.2	7.6	7.2	5.9	6.0
États-Unis ^a
OCDE ^b	20.8	19.4	17.8	18.0	51.3	49.6	47.4	47.7	16.8	16.1	15.0	15.2	8.7	8.3	7.9	8.2
Brésil	..	18.7	17.9	37.5	37.7	14.7	14.4	6.5	6.5	..
Féd. de Russie
Afrique du Sud

Tableau J. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi, 12 mois et moins (suite)
 En pourcentage de l'emploi masculin dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012
Australie	..	22.2	21.1	20.1	..	45.6	42.4	40.7	..	19.0	19.0	18.0	..	9.9	8.2	8.2
Autriche	..	14.7	15.3	14.5	..	39.5	38.3	37.7	..	11.6	12.6	11.9	..	5.0	5.3	5.1
Belgique	12.8	12.5	12.5	11.6	48.7	46.2	46.1	43.1	9.9	10.4	10.8	10.0	2.5	2.8	2.8	2.5
Canada	20.6	20.8	19.7	19.3	53.9	52.7	50.1	50.0	15.6	16.2	15.9	15.7	8.3	8.7	8.7	8.3
Chili	31.4	36.8	65.3	51.7	28.0	36.2	17.3	28.0
Rép. tchèque	8.6	9.5	9.4	8.7	27.3	34.3	33.5	33.5	6.8	7.5	8.1	7.2	3.5	6.0	4.9	5.6
Danemark	21.0	24.1	20.7	19.9	50.9	51.6	47.1	46.9	17.4	21.7	18.1	17.1	7.3	9.8	8.2	8.5
Estonie	..	14.9	18.7	17.0	..	39.1	49.1	56.1	..	11.9	16.2	13.9	..	7.8	10.1	6.8
Finlande	20.5	18.9	18.4	17.7	64.4	60.2	63.4	60.2	15.5	15.2	14.9	14.1	5.3	6.9	7.2	6.8
France	15.7	15.2	14.5	14.2	56.7	53.2	50.9	50.3	12.4	12.0	11.7	11.7	4.1	4.5	5.0	5.3
Allemagne	13.8	14.4	14.3	13.8	37.9	39.7	39.6	38.4	12.0	12.4	12.4	12.3	4.1	4.9	5.4	5.0
Grèce	8.7	7.5	6.8	6.3	29.4	26.8	25.6	27.2	7.3	6.7	6.4	6.0	2.8	3.2	2.8	2.2
Hongrie	11.7	11.8	12.5	14.4	28.5	38.0	38.0	40.7	9.5	10.3	11.7	13.3	4.5	6.0	6.2	9.3
Islande ^a	24.0	21.1	18.0	20.2	58.3	52.1	45.3	51.5	19.5	17.1	15.0	16.1	2.8	6.4	5.6	7.0
Irlande	18.7	17.3	12.3	13.0	45.3	42.1	38.6	43.2	13.8	14.4	11.0	11.6	5.1	5.4	3.6	4.2
Israël
Italie	10.2	10.4	9.0	8.7	37.4	38.7	34.1	35.6	8.5	9.1	8.2	7.9	3.9	3.5	3.9	3.5
Japon	..	9.7	39.6	7.1	6.3
Corée	..	34.0	30.8	29.8	..	81.1	82.6	82.1	..	30.0	26.8	25.3	..	40.2	37.6	35.9
Luxembourg	10.3	10.0	11.7	11.1	41.2	43.8	40.1	45.5	8.3	8.2	10.8	9.9	0.8	1.3	4.1	2.5
Mexique	..	22.6	20.3	19.7	..	43.6	38.1	38.0	..	17.9	16.5	15.9	..	9.7	9.2	8.5
Pays-Bas	18.2	15.0	14.5	13.9	51.4	42.9	41.4	40.9	14.8	13.2	11.2	10.5	7.1	4.2	4.2	4.0
Nlle-Zélande
Norvège ^a	15.9	20.2	15.7	16.5	43.0	51.1	43.1	43.9	13.4	17.9	13.4	14.2	3.2	5.1	4.7	4.9
Pologne	15.6	15.8	12.9	12.2	44.9	45.5	39.3	37.7	13.0	13.1	11.2	10.7	6.2	7.6	6.1	5.7
Portugal	14.0	13.1	13.1	12.2	39.8	38.0	39.6	38.7	11.1	11.7	12.2	11.2	3.7	3.5	4.3	5.3
Rép. slovaque	..	11.6	9.5	8.1	..	34.8	31.7	29.7	..	9.5	8.0	7.0	..	5.3	5.6	4.1
Slovénie	..	13.5	10.2	11.2	..	49.4	42.4	42.1	..	9.9	7.7	9.4	..	3.1	3.0	4.1
Espagne ^a	18.9	20.5	14.7	13.6	52.4	53.3	46.7	47.2	15.9	18.6	14.3	13.3	5.8	5.6	4.4	4.3
Suède ^a	16.0	20.3	19.9	18.5	46.2	62.7	59.8	55.5	14.7	17.3	16.8	16.1	4.8	7.3	7.5	7.0
Suisse	15.2	13.8	15.2	14.6	41.8	39.2	39.1	37.3	12.6	11.3	13.3	12.9	4.2	3.6	4.1	4.0
Turquie	..	19.7	25.5	25.4	..	43.3	54.2	55.1	..	15.9	21.5	21.3	..	7.2	11.0	11.4
Royaume-Uni ^a	18.5	17.3	14.4	14.7	47.8	44.3	39.0	39.8	14.8	14.1	12.0	12.2	8.1	7.8	6.2	6.4
États-Unis ^a
OCDE ^b	19.2	18.4	17.2	17.3	49.5	48.0	45.9	46.0	15.4	15.2	14.5	14.7	8.4	8.1	7.9	8.3
Brésil	..	18.0	17.3	35.3	35.0	14.1	14.0	6.4	6.8	..
Féd. de Russie
Afrique du Sud

Tableau J. Fréquence de l'ancienneté dans l'emploi, 12 mois et moins (suite)
En pourcentage de l'emploi féminin dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 à 64 ans)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 à 64 ans)			
	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012
Australie	..	25.4	22.5	21.4	..	50.1	47.0	44.0	..	21.4	18.9	18.2	..	10.6	8.2	9.1
Autriche	..	16.3	16.9	16.2	..	39.5	43.3	40.0	..	13.1	13.8	13.5	..	5.0	5.3	5.0
Belgique	14.8	13.6	12.9	12.7	57.5	52.0	50.3	51.5	10.8	10.9	10.8	10.6	2.9	2.7	2.1	2.4
Canada	22.3	21.3	18.8	19.0	54.2	53.6	49.1	49.6	16.9	16.1	14.6	15.0	7.7	7.9	7.2	7.0
Chili	30.7	36.2	62.9	48.4	28.0	36.2	15.9	26.4
Rép. tchèque	10.3	12.3	12.5	11.7	27.7	36.1	40.7	38.7	8.4	10.5	11.4	10.7	1.1	10.1	6.8	6.3
Danemark	25.7	28.2	20.2	20.3	58.4	61.7	48.5	49.5	21.1	24.9	16.8	17.1	7.9	10.7	6.7	6.3
Estonie	..	15.9	17.4	17.1	..	46.3	55.7	52.4	..	13.5	15.2	16.0	..	8.1	7.5	5.4
Finlande	22.9	21.9	20.6	20.0	70.9	64.9	63.2	61.9	17.4	18.5	17.7	17.1	6.4	5.8	6.0	5.6
France	15.9	15.6	14.3	14.4	56.7	57.1	56.4	56.4	12.8	12.6	11.5	11.7	2.9	4.6	5.4	5.3
Allemagne	16.4	15.5	15.3	15.0	39.8	42.2	41.8	40.8	14.2	13.0	13.3	13.5	5.8	4.9	5.3	5.1
Grèce	11.1	9.4	7.3	7.2	35.1	32.5	28.2	33.5	9.0	8.4	6.8	6.7	3.4	3.0	3.1	2.9
Hongrie	11.8	11.4	12.4	13.3	30.6	39.9	42.5	43.1	9.3	10.1	11.6	12.3	4.5	4.2	5.3	6.8
Islande ^a	27.1	24.2	19.2	21.3	60.1	54.2	49.3	51.9	20.7	19.7	14.6	17.1	10.1	8.2	6.0	5.9
Irlande	25.1	20.7	12.4	13.2	52.2	52.0	40.6	46.0	18.5	15.6	9.9	10.6	8.7	6.3	3.6	3.6
Israël
Italie	12.9	13.5	11.2	11.2	39.7	44.6	41.5	43.4	10.7	12.2	10.4	10.4	3.2	4.0	3.9	4.0
Japon	..	16.2	42.9	14.5	6.4
Corée	..	43.8	39.6	38.0	..	64.6	69.8	69.7	..	39.4	34.6	32.6	..	52.1	44.9	42.6
Luxembourg	13.6	11.4	13.6	12.9	39.4	44.4	47.6	51.8	11.5	10.1	12.5	11.2	0.0	2.6	3.3	3.6
Mexique	..	27.0	22.9	22.7	..	50.9	45.8	48.1	..	21.8	18.7	18.1	..	11.5	8.5	10.0
Pays-Bas	24.1	16.3	15.8	15.4	55.6	46.8	44.5	43.9	19.4	13.5	11.2	10.9	10.2	3.6	3.5	3.6
Nlle-Zélande
Norvège ^a	18.0	21.7	16.5	16.1	49.4	53.9	46.1	44.8	14.6	18.3	13.7	13.1	3.4	4.5	3.3	3.4
Pologne	13.1	15.5	11.7	12.1	44.5	49.9	43.6	46.4	10.0	12.5	10.0	10.4	6.1	5.6	4.5	4.5
Portugal	14.4	13.3	13.2	11.7	40.4	41.8	45.3	43.1	12.2	11.9	12.1	10.8	2.3	3.7	4.1	4.2
Rép. slovaque	..	12.1	9.0	8.6	..	37.0	35.8	33.8	..	9.5	7.7	7.5	..	8.6	4.9	5.0
Slovénie	..	14.3	12.4	12.1	..	53.5	52.9	52.1	..	11.1	9.9	10.2	..	2.3	3.5	3.2
Espagne ^a	24.5	24.0	16.1	15.2	57.2	58.3	49.0	49.1	20.5	21.6	15.1	14.6	7.2	6.8	5.3	5.1
Suède ^a	15.7	20.5	20.4	19.9	52.8	68.3	65.0	65.1	13.3	16.6	16.8	16.2	4.5	5.6	6.3	5.8
Suisse	18.2	17.1	17.8	17.3	47.6	43.8	45.1	44.4	14.5	14.3	15.1	14.5	3.5	5.0	4.6	5.1
Turquie	..	19.5	24.8	25.0	..	38.2	46.6	47.6	..	15.1	20.8	21.2	..	4.3	11.7	11.7
Royaume-Uni ^a	20.7	18.6	14.9	15.4	49.3	47.6	41.2	42.9	17.1	14.9	11.9	12.2	7.0	6.3	5.6	5.5
États-Unis ^a
OCDE ^b	22.9	20.8	18.6	18.8	53.4	51.7	49.1	49.7	18.7	17.3	15.7	16.0	9.1	8.6	7.8	8.1
Brésil	..	19.7	18.8	40.9	41.7	15.4	14.9	6.7	6.0	..
Féd. de Russie
Afrique du Sud

a) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie avant 2009, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

b) Moyenne pondérée.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees et www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874563>

Tableau K. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi^a

	Emploi total								Salariés							
	1979	1983	1990	1995	2000	2007	2011	2012	1979	1983	1990	1995	2000	2007	2011	2012
Australie	1 832	1 785	1 778	1 792	1 776	1 711	1 693	1 728
Autriche	1 826	1 842	1 771	1 696	1 699	1 455	1 510	1 486	1 429	1 414
Belgique	..	1 670	1 658	1 580	1 545	1 560	1 576	1 574	..	1 563	1 573	1 531	1 422	1 454	1 445	1 443
Canada	1 841	1 779	1 796	1 774	1 777	1 739	1 698	1 710	..	1 763	1 780	1 767	1 770	1 738	1 705	1 717
Chili	2 263	2 128	2 047	2 029	2 318	2 168	2 124	2 102
Rép. tchèque	1 863	1 904	1 793	1 830	1 800	1 793	1 837	1 729	1 716	1 700 ^b
Danemark	1 636	1 638	1 539	1 541	1 581	1 570	1 548	1 546	1 600	1 614	1 515	1 514	1 549	1 545	1 524	1 523
Estonie	1 987	1 999	1 924	1 889	2 056	2 033	2 021
Finlande	1 869	1 823	1 769	1 776	1 751	1 706	1 680	1 672	1 666	1 672	1 638	1 594	1 578	1 575
France	1 804	1 685	1 644	1 590	1 523	1 485	1 482	1 479	1 662	1 550	1 533	1 488	1 427	1 401	1 404	1 402
Allemagne	1 529	1 471	1 422	1 406	1 397	1 438	1 375	1 340	1 325	1 317
Grèce	..	2 208	2 105	2 132	2 130	2 037	2 039	2 034	..	1 760	1 761	1 785	1 818	1 781	1 751	1 728
Hongrie ^c	..	2 080	1 945	2 006	2 033	1 978	1 976	1 888	..	1 829	1 710	1 765	1 795	1 778	1 816	1 797
Islande	1 832	1 885	1 781	1 731	1 706	1 776	1 820	1 704	1 662	1 647
Irlande	..	1 981	1 988	1 875	1 719	1 633	1 541	1 529	..	1 702	1 712	1 655	1 596	1 549	1 471	1 460
Israël	1 995	2 017	1 931	1 920	1 910
Italie	..	1 876	1 867	1 859	1 861	1 816	1 772	1 752
Japon ^d	2 126	2 095	2 031	1 884	1 821	1 785	1 728	1 745	1 910	1 853	1 808	1 747	1 765
Corée	..	2 911	2 677	2 648	2 512	2 306	2 090	2 090	2 116	2 092
Luxembourg	..	1 798	1 787	1 740	1 683	1 537	1 600	1 609	..	1 661	1 683	1 632	1 619	1 535	1 564	1 578
Mexique	2 294	2 311	2 262	2 250	2 226	2 360	2 360	2 338	2 331	2 317
Pays-Bas	1 556	1 524	1 451	1 456	1 435	1 388	1 382	1 381	1 512	1 491	1 434	1 414	1 381	1 340	1 336	1 334
Nlle-Zélande	1 809	1 841	1 828	1 766	1 762	1 739	1 734	1 766	1 769	1 748	1 746	1 727
Norvège	1 580	1 553	1 503	1 488	1 455	1 426	1 421	1 420
Pologne	1 988	1 976	1 938	1 929	1 963	1 953	1 911	1 893
Portugal	1 990	1 923	1 791	1 752	1 711	1 691	1 806	1 754	1 705	1 708	1 679	1 662
Rép. slovaque	1 853	1 816	1 791	1 793	1 785	1 776	1 782	1 742	1 749
Slovénie	1 710	1 655	1 649	1 640	1 687	1 657	1 709
Espagne	1 930	1 825	1 741	1 733	1 731	1 658	1 685	1 686	1 844	1 750	1 678	1 668	1 687	1 621	1 644	1 645
Suède	1 530	1 532	1 561	1 640	1 642	1 618	1 636	1 621
Suisse ^e	1 704	1 688	1 633	1 636
Turquie	1 964	1 935	1 866	1 876	1 937	1 911	1 864	1 855 ^b
Royaume-Uni	1 813	1 711	1 765	1 731	1 700	1 677	1 625	1 654	1 747	1 649	1 700	1 695	1 680	1 658	1 611	1 637
États-Unis	1 829	1 820	1 831	1 844	1 836	1 798	1 787	1 790	1 828	1 827	1 833	1 849	1 836	1 799	1 797	1 798
OCDE (pondérée)	1 924	1 903	1 881	1 864	1 844	1 797	1 765	1 765
Féd. de Russie	1 891	1 982	1 999	1 979	1 982	1 886	2 000	2 020	2 000	2 002

a) Le nombre d'heures totales travaillées pendant l'année est 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 et des méthodes de calcul, 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 ainsi que le travail effectué une partie de l'année.

b) Estimations de l'OCDE.

c) Les données se réfèrent aux établissements manufacturiers de cinq salariés ou plus.

d) Les données se réfèrent aux établissements de cinq salariés permanents ou plus.

e) Estimations de l'OCDE des heures effectivement ouvrées 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 et basé sur les statistiques de la population active occupée (SPA0). Les deux séries sont conformes au concept intérieur de la comptabilité nationale.

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 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 19 pays : Allemagne, Autriche, Canada, Corée, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Israël, Italie, Norvège, Pays-Bas, République slovaque, République tchèque, Suède, Suisse et Turquie. Les estimations de l'OCDE pour la Belgique, l'Irlande, le Luxembourg et le Portugal sont basées sur les résultats de l'Enquête européenne sur les forces du travail, ainsi que les estimations pour les salariés en Autriche, Estonie, Grèce, République slovaque et Slovénie. 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/emploi/perspectives et les données sur le site de la *Base de données de l'OCDE sur l'emploi* : www.oecd.org/emploi/basededonnees.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874582>

Tableau L. **Fréquence du chômage de longue durée^a, 12 mois et plus**
En pourcentage du chômage total dans chaque groupe d'âge

	Total (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 ans et plus)			
	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012
Australie	28.3	15.4	18.9	20.3	17.1	10.0	12.8	14.8	33.5	17.1	21.1	21.3	48.2	30.6	32.7	36.4
Autriche	25.8	26.8	25.9	24.8	12.7	12.9	14.1	14.6	25.5	30.0	27.4	25.8	49.7	57.1	55.7	53.2
Belgique	56.3	50.4	48.3	44.7	32.1	29.7	32.1	29.3	62.8	54.8	51.2	46.7	85.7	80.3	74.6	73.1
Canada	11.3	7.4	13.5	12.5	4.0	2.2	5.6	5.1	12.2	7.7	12.0	12.0	18.7	12.5	22.2	19.6
Chili
Rép. tchèque	48.8	53.4	41.6	43.4	37.8	33.6	30.5	32.3	53.3	58.3	43.9	45.7	45.6	51.7	45.8	48.0
Danemark	20.0	16.1	24.4	28.0	2.4	4.2	9.9	9.0	21.6	16.6	28.1	33.8	47.5	38.3	42.0	46.4
Estonie	46.3	49.5	56.8	54.1	26.4	30.6	39.4	29.8	51.9	52.9	59.5	59.4	50.9	72.4	66.2	66.4
Finlande	29.0	23.0	22.6	21.7	8.8	5.5	5.4	5.7	34.0	25.9	26.5	24.3	56.5	47.6	44.6	43.8
France	39.6	40.2	41.4	40.3	21.1	24.3	28.3	28.4	42.8	43.0	43.6	41.4	67.7	66.9	59.3	60.7
Allemagne	51.5	56.6	48.0	45.5	23.5	32.2	23.9	23.3	51.0	57.5	49.7	46.0	69.1	76.9	63.7	62.8
Grèce	56.4	50.0	49.6	59.3	51.3	41.6	42.4	49.0	59.0	51.7	50.6	60.5	54.4	59.7	55.2	67.3
Hongrie	48.9	47.5	49.1	46.3	37.8	37.1	36.4	31.8	52.6	49.5	50.3	48.1	57.9	54.6	60.3	59.7
Islande ^b	(11.8)	(8.0)	(27.8)	(27.9)	-	-	(15.0)	(10.4)	(17.0)	(8.6)	(29.8)	(32.1)	(33.0)	(56.8)	(49.0)	(58.2)
Irlande	..	29.5	59.3	61.7	..	20.3	46.7	48.3	..	32.9	62.4	64.3	..	42.4	66.6	73.9
Israël	12.0	24.9	20.2	13.3	6.1	13.2	8.8	8.9	13.5	27.3	21.6	14.0	21.8	41.6	33.4	20.4
Italie	61.3	47.3	51.9	53.0	58.2	40.7	47.8	49.7	62.7	49.4	52.9	53.5	63.1	52.6	55.4	58.7
Japon	25.5	32.0	39.4	38.5	21.5	20.0	30.0	31.0	22.5	33.1	40.5	39.7	36.0	39.6	42.6	40.3
Corée	2.3	0.6	0.4	0.3	1.0	0.4	0.1	-	2.8	0.7	0.5	0.4	3.0	-	-	0.2
Luxembourg	(22.4)	(28.7)	(28.8)	(30.3)	(14.3)	(23.0)	(22.5)	(19.2)	(24.9)	(29.9)	(29.3)	(33.3)	(26.4)	(43.7)	(46.4)	(43.3)
Mexique	1.2	2.7	2.0	1.9	0.9	1.4	1.0	0.9	1.2	3.5	2.5	2.6	4.3	4.4	4.4	2.0
Pays-Bas	..	39.4	33.6	33.7	..	12.6	13.7	13.8	..	44.1	35.9	37.3	..	74.4	59.7	57.0
Nlle-Zélande	19.8	6.1	9.0	13.2	9.8	2.4	3.9	6.3	22.9	9.0	12.0	15.7	44.8	15.8	17.3	28.7
Norvège ^b	(5.3)	(8.8)	(11.6)	(8.7)	(1.3)	(2.6)	(4.4)	(2.9)	(7.3)	(11.8)	(14.9)	(10.9)	(14.1)	(19.5)	(23.3)	(23.2)
Pologne	37.9	45.9	31.6	34.8	28.0	30.0	20.9	25.4	41.5	50.6	34.6	36.8	44.2	57.0	40.1	43.9
Portugal	42.9	47.1	48.2	48.7	21.0	27.7	26.5	30.9	48.4	49.5	50.7	50.6	75.1	67.9	69.4	67.6
Rép. slovaque	54.6	70.8	63.9	63.7	43.1	53.9	50.1	52.4	59.9	74.5	66.7	66.2	60.1	82.6	74.4	69.3
Slovénie	..	45.7	44.2	47.9	..	29.2	35.3	32.2	..	49.8	46.0	50.9	..	57.4	46.2	54.8
Espagne ^b	42.4	20.4	41.6	44.5	29.8	10.2	32.4	35.6	45.7	21.3	41.8	44.5	59.5	46.3	59.7	60.8
Suède ^b	26.4	12.8	18.2	17.5	8.9	3.5	5.9	6.1	26.6	16.4	23.0	22.0	49.3	27.8	35.7	33.4
Suisse	29.0	40.8	38.8	35.3
Turquie	21.1	30.3	26.5	24.9	19.8	26.6	19.5	19.6	21.8	32.2	29.1	26.6	31.4	41.0	40.4	38.1
Royaume-Uni ^b	28.0	23.7	33.4	34.8	14.4	15.7	24.7	27.4	33.2	28.5	38.3	37.9	42.1	35.4	42.3	47.7
États-Unis ^b	6.0	10.0	31.3	29.3	3.9	6.5	19.5	18.2	6.6	11.1	33.9	31.5	11.9	14.3	42.2	40.7
OCDE ^d	30.8	28.6	33.7	34.3	19.9	16.4	21.3	22.4	34.1	32.2	36.6	37.0	41.5	39.3	43.7	43.8
Brésil
Féd. de Russie	46.2	40.6	32.9	30.9	32.6	28.6	21.1	20.0	50.2	45.9	36.5	34.5	62.8	44.2	40.8	38.6
Afrique du Sud	..	57.7	58.8	57.7	..	36.2	38.2	34.9	..	61.8	62.0	61.3	..	80.5	69.5	65.5

Tableau L. Fréquence du chômage de longue durée^a, 12 mois et plus (suite)
 En pourcentage du chômage des hommes dans chaque groupe d'âge

	Hommes (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 ans et plus)			
	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012
Australie	31.8	16.3	19.7	21.2	18.3	10.0	13.9	16.4	37.3	18.8	21.7	21.7	51.6	31.1	32.8	35.6
Autriche	28.1	26.6	27.5	25.7	10.0	13.9	12.7	14.7	27.2	29.0	28.9	26.2	56.4	55.5	57.7	55.5
Belgique	55.9	49.3	47.1	46.0	29.4	30.1	31.6	28.7	63.1	53.0	49.5	49.2	80.3	80.2	73.7	73.8
Canada	12.3	8.4	14.5	12.7	4.4	2.2	5.9	5.1	13.7	9.4	13.3	11.9	20.0	13.5	23.3	20.5
Chili
Rép. tchèque	47.5	51.7	41.7	41.7	37.2	35.4	34.3	34.3	53.3	56.5	43.2	43.2	45.2	54.9	47.1	47.1
Danemark	20.1	15.6	26.2	28.5	..	3.3	10.1	9.0	21.3	17.6	31.4	34.7	49.1	35.4	42.3	45.3
Estonie	49.0	52.8	59.7	55.2	29.4	34.2	36.7	32.2	55.7	55.4	64.9	60.6	49.8	79.4	68.9	69.7
Finlande	32.2	26.5	26.6	25.3	8.8	5.9	7.3	6.5	39.1	30.2	31.3	28.8	58.3	52.4	46.9	45.5
France	38.3	40.4	42.2	41.1	19.8	28.6	29.8	30.4	41.7	42.0	44.6	41.9	66.3	66.2	57.9	62.0
Allemagne	50.1	56.7	49.3	46.8	23.7	33.5	26.2	24.8	49.1	57.9	51.2	47.8	69.1	76.2	64.3	63.0
Grèce	49.4	41.8	45.0	56.6	42.5	32.8	38.8	47.4	52.6	42.7	45.4	57.0	51.7	58.2	52.9	68.0
Hongrie	51.1	47.3	48.9	46.7	40.7	38.4	37.5	34.6	54.4	49.0	50.1	48.6	62.9	55.0	60.1	56.1
Islande ^b	(8.7)	(9.5)	(28.3)	(27.5)	-	-	(13.3)	(9.7)	(17.1)	(14.3)	(33.1)	(31.5)	..	(59.3)	(47.4)	(57.5)
Irlande	..	34.8	65.2	68.2	..	23.8	52.3	54.6	..	39.1	68.2	70.5	..	44.5	70.3	79.2
Israël	13.5	28.9	21.4	13.4	8.1	15.7	10.3	8.1	13.7	31.0	21.5	13.9	25.5	44.4	36.4	21.7
Italie	61.4	45.5	51.3	51.6	58.0	41.0	47.4	49.9	62.8	46.7	52.0	51.2	66.0	53.4	57.7	59.5
Japon	30.7	40.3	47.3	46.2	26.3	24.0	34.8	30.4	29.4	43.0	51.0	50.5	35.6	44.7	45.7	44.4
Corée	3.1	0.7	0.5	0.3	1.4	0.3	-	-	3.5	0.9	0.7	0.3	3.6	-	-	0.1
Luxembourg	(26.4)	(35.4)	(33.1)	(28.8)	(20.4)	(30.5)	(23.2)	(23.2)	(28.7)	(36.5)	(34.5)	(30.4)	(26.4)	(46.5)	(46.7)	(37.3)
Mexique	0.6	3.0	2.3	1.7	-	1.2	1.1	0.8	0.5	4.2	2.8	2.3	5.3	4.8	4.5	2.4
Pays-Bas	..	41.8	35.3	34.5	..	12.2	13.9	13.4	..	45.9	36.6	36.8	..	75.3	61.3	56.0
Nlle-Zélande	23.7	6.8	10.2	14.1	12.1	2.3	4.6	6.4	27.3	10.7	13.8	17.3	47.6	18.2	22.4	29.5
Norvège ^b	(6.9)	(10.2)	(13.7)	(9.5)	(1.3)	(3.1)	(5.9)	(3.3)	(9.3)	(14.4)	(17.0)	(11.7)	(16.6)	(18.5)	(30.5)	(24.9)
Pologne	34.1	45.8	30.7	34.0	25.5	31.0	21.9	25.4	37.3	49.9	32.9	35.7	43.3	57.2	39.9	42.9
Portugal	46.7	47.7	47.9	48.9	18.8	26.6	29.3	33.7	49.0	49.9	49.3	49.9	84.1	66.9	67.8	66.1
Rép. slovaque	54.1	72.3	65.0	65.1	43.9	57.8	51.7	54.6	59.2	75.6	68.6	68.4	59.3	86.5	71.9	67.9
Slovénie	..	45.3	45.1	48.8	..	27.8	32.9	36.9	..	51.1	48.2	52.3	..	57.9	44.2	47.8
Espagne ^b	36.6	17.3	40.6	43.5	26.7	8.7	34.8	38.6	36.6	17.3	39.9	42.5	59.7	41.6	58.0	59.7
Suède ^b	29.3	14.2	20.4	19.3	11.0	3.3	6.9	7.8	30.1	18.9	25.9	23.8	48.6	28.1	36.4	34.5
Suisse	28.2	37.9	37.1	33.5
Turquie	18.1	27.0	22.5	21.2	16.0	23.3	15.8	16.8	19.0	28.3	24.1	21.8	31.4	40.4	40.0	37.2
Royaume-Uni ^b	33.7	28.4	37.8	38.2	17.4	18.9	27.7	30.8	40.3	34.7	43.6	41.7	46.1	39.5	46.3	49.4
États-Unis ^b	6.7	10.7	32.2	29.6	4.5	7.6	20.1	19.9	6.7	11.4	34.9	31.6	15.6	16.8	43.5	40.6
OCDE ^d	29.7	28.6	34.0	34.4	19.1	17.1	22.0	23.4	32.4	31.8	36.8	36.7	41.9	40.3	44.1	43.8
Brésil
Féd. de Russie	42.7	39.1	32.5	30.2	31.2	28.4	20.9	20.1	45.7	43.7	35.9	33.5	59.2	44.4	41.9	38.2
Afrique du Sud	..	52.6	54.7	54.0	..	34.2	34.7	32.2	..	55.5	57.6	57.2	..	80.7	66.5	61.9

Tableau L. Fréquence du chômage de longue durée^a, 12 mois et plus (suite)
 En pourcentage du chômage des femmes dans chaque groupe d'âge

	Femmes (15 ans et plus)				Jeunes (15 à 24 ans)				Adultes (25 à 54 ans)				Seniors (55 ans et plus)			
	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012	2000	2007	2011	2012
Australie	23.6	14.4	18.0	19.3	15.5	10.0	11.4	12.8	28.3	15.6	20.6	20.9	38.3	30.0	32.4	37.8
Autriche	22.8	27.1	24.2	23.7	16.5	12.0	15.6	14.5	23.5	30.8	25.9	25.5	31.7	59.6	50.8	48.7
Belgique	56.7	51.4	49.8	43.1	34.4	29.3	32.6	30.2	62.6	56.6	53.1	43.8	..	80.3	75.9	72.4
Canada	10.0	6.2	12.3	12.2	3.4	2.2	5.0	5.1	10.5	5.6	10.6	12.2	17.0	11.3	20.6	18.4
Chili
Rép. tchèque	49.8	54.7	41.5	45.0	38.5	31.1	24.6	29.4	53.3	59.4	44.4	47.6	46.3	46.6	44.0	49.3
Danemark	20.0	16.6	22.3	27.5	4.7	5.3	9.8	8.8	22.0	15.8	24.9	32.7	45.0	41.0	41.6	47.8
Estonie	42.9	44.7	53.6	52.9	22.2	22.2	43.1	26.1	47.7	50.4	54.1	58.0	53.1	29.0	62.9	62.5
Finlande	26.2	19.5	17.6	17.1	8.8	5.0	3.1	4.7	29.6	21.8	20.2	18.3	54.5	42.2	41.3	41.3
France	40.8	40.0	40.7	39.5	22.3	19.7	26.6	26.0	43.6	44.0	42.7	41.0	69.2	67.8	60.8	59.2
Allemagne	53.1	56.5	46.2	43.7	23.2	30.4	20.6	21.2	52.9	57.0	47.8	43.8	69.1	77.8	62.8	62.6
Grèce	61.0	54.8	54.0	62.0	57.0	47.1	45.7	50.4	62.9	56.6	55.4	64.0	58.9	61.9	59.3	66.2
Hongrie	45.7	47.9	49.2	45.7	33.1	35.5	34.9	28.3	50.1	50.1	50.6	47.5	37.5	54.1	60.6	63.8
Islande ^b	(14.1)	(5.7)	(27.2)	(28.5)	-	-	(18.3)	(11.2)	(16.9)	(2.7)	(26.2)	(32.9)	(27.4)	(53.1)	(52.0)	(59.3)
Irlande	..	21.3	47.3	48.8	..	15.3	37.4	38.0	..	23.3	50.0	51.8	..	37.6	55.9	57.6
Israël	10.4	20.9	18.9	13.1	4.2	11.2	7.4	9.8	13.2	23.8	21.8	14.1	12.4	36.3	28.5	18.2
Italie	61.2	49.1	52.4	54.6	58.4	40.5	48.2	49.4	62.7	51.5	53.8	55.9	56.4	50.8	49.0	57.0
Japon	17.1	19.4	26.7	26.6	14.8	15.0	23.5	31.6	13.8	20.6	26.0	24.7	37.5	20.0	33.3	29.4
Corée	0.8	0.3	0.2	0.3	0.5	0.5	0.1	-	0.9	0.2	0.3	0.5	1.1	-	-	0.3
Luxembourg	(18.8)	(22.3)	(25.4)	(31.8)	(8.4)	(14.8)	(21.9)	(14.3)	(21.9)	(24.0)	(25.4)	(35.8)	-	(39.1)	(46.0)	(49.9)
Mexique	2.0	2.3	1.6	2.2	2.1	1.8	0.8	1.0	1.9	2.7	2.1	3.1	-	1.8	3.9	-
Pays-Bas	..	37.1	31.6	32.7	..	13.0	13.6	14.2	..	42.7	34.9	37.9	..	72.8	57.2	58.6
Nlle-Zélande	14.7	5.4	7.7	12.4	7.0	2.4	3.0	6.2	17.7	7.6	10.5	14.4	37.5	12.5	11.7	27.5
Norvège ^{b,c}	(3.3)	(7.1)	(9.0)	(7.5)	(1.4)	(2.0)	(2.7)	(2.4)	(4.4)	(9.2)	(12.4)	(9.8)	(9.3)	(21.4)	(14.8)	(19.8)
Pologne	41.3	46.0	32.5	35.6	30.7	29.0	19.7	25.5	45.1	51.3	36.2	37.8	45.7	56.7	40.4	45.9
Portugal	40.0	46.7	48.5	48.5	22.1	28.6	23.5	27.8	48.0	49.1	52.1	51.3	58.9	69.5	71.8	69.9
Rép. slovaque	55.1	69.4	62.5	62.2	42.0	48.5	47.5	48.5	60.5	73.5	64.4	63.9	63.3	75.8	78.7	71.3
Slovénie	..	46.1	43.1	47.0	..	31.1	38.3	25.5	..	48.9	43.6	49.7	..	56.7	52.8	69.1
Espagne ^b	46.6	22.9	42.7	45.6	32.1	11.4	29.5	32.2	51.3	24.2	43.9	46.7	59.0	51.7	62.2	62.2
Suède ^b	22.8	11.3	15.8	15.4	6.4	3.7	4.7	4.2	22.1	14.0	19.8	20.0	50.3	27.3	34.7	31.8
Suisse	29.7	43.0	40.5	37.2
Turquie	29.8	38.9	34.2	31.9	28.5	32.9	25.1	23.9	31.3	43.8	39.5	35.8	..	50.0	44.4	45.5
Royaume-Uni ^b	19.0	17.6	27.5	30.4	9.9	11.2	20.3	22.6	22.9	21.5	31.6	33.5	30.4	25.7	33.3	44.2
États-Unis ^b	5.3	9.0	30.2	28.9	3.1	5.1	18.7	16.1	6.4	10.7	32.7	31.5	7.4	11.2	40.6	40.8
OCDE ^d	32.0	28.6	33.2	34.1	20.9	15.6	20.5	21.1	35.7	32.7	36.4	37.3	40.6	37.6	43.1	43.9
Brésil
Féd. de Russie	50.0	42.4	33.4	31.7	34.2	28.7	21.4	19.9	55.1	48.3	37.2	35.7	67.4	43.9	39.2	39.3
Afrique du Sud	..	62.3	63.4	62.0	..	38.3	42.2	37.8	..	66.9	66.8	65.9	..	79.8	76.0	73.0

Note : Pour plus d'informations par pays sur les données liées au chômage selon la durée de recherche d'emploi, voir PDF dans la source ci-dessous. Les données entre parenthèses sont basées sur un échantillon de faible taille.

a) Les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée ne sont pas prises en compte.

b) La limite d'âge inférieure est de 16 ans au lieu de 15 ans pour l'Islande jusqu'à 2008, l'Italie avant 2009, la Norvège jusqu'en 2005 et la Suède jusqu'en 2006.

c) Les données pour 2000 se réfèrent à 1999.

d) Moyenne pondérée.

Source et définition : Base de données de l'OCDE sur l'emploi : www.oecd.org/emploi/basededonnees et www.oecd.org/els/emp/lfsnotes_sources.pdf.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874601>

Tableau M. Salaires réels annuels moyens et coûts unitaires réels de main-d'œuvre pour l'ensemble de l'économie

Croissance annuelle moyenne, pourcentages

	Salaires moyens en 2012 en USD PPA ^c	Salaires moyens ^b					Coûts unitaires de main-d'œuvre ^b				
		2000-07	2007-12	2007	2011	2012	2000-07	2007-12	2007	2011	2012
Australie	49 655	1.6	0.9	2.8	2.0	1.9	1.1	0.3	1.6	2.0	0.1
Autriche	44 644	0.8	0.3	0.6	-1.2	0.2	-1.1	0.4	-1.0	-2.2	0.6
Belgique	47 487	0.4	0.3	-0.3	0.3	0.4	-0.3	0.8	-0.6	-0.4	1.0
Canada	45 521	1.5	1.2	2.4	1.1	2.3	1.0	0.7	1.7	0.0	1.1
Chili	0.3	2.0	2.1	-1.2	0.8
Rép. tchèque	20 487	4.9	1.0	3.1	1.9	-0.1	0.6	-0.1	-0.2	0.0	0.7
Danemark	45 031	1.6	0.5	0.4	-0.5	-1.2	-1.9	0.8	-2.2	-0.7	1.2
Estonie	18 222	8.6	-0.8	13.6	-4.1	3.4	1.3	0.0	3.7	-2.3	-1.2
Finlande	39 215	2.2	1.0	1.6	0.0	0.7	2.2	-0.8	7.3	-6.3	1.8
France	39 600	1.1	0.8	0.5	0.3	0.4	0.0	1.0	-1.6	-1.5	0.6
Allemagne	42 121	0.2	0.7	0.1	1.7	1.0	0.1	0.8	-0.3	-0.4	0.3
Grèce	26 063	2.5	-3.0	0.5	-5.6	-4.5	0.6	-2.2	0.8	-5.2	-7.6
Hongrie	20 332	4.4	-1.0	-1.3	-0.8	-1.7	1.0	-1.3	0.0	-2.9	1.5
Islande	1.8	-3.1	4.4	0.5	0.6
Irlande	51 565	2.5	1.8	2.9	-1.6	-0.8	1.0	-0.5	0.2	-4.1	-1.6
Israël	28 723	..	-0.4	2.0	1.0	2.4	-0.5	-1.2	0.7	-1.4	0.3
Italie	33 849	0.3	-0.4	0.0	-1.5	-1.9	0.5	0.5	0.0	-1.6	-0.5
Japon	34 138	-0.3	0.3	-0.9	2.4	-1.4	-1.3	0.4	-1.7	1.9	-1.5
Corée	36 757	2.5	0.7	1.8	1.4	1.6	0.5	-0.7	-0.3	-1.0	-0.1
Luxembourg	52 639	1.1	0.1	2.0	-0.4	-1.1	0.4	2.5	-0.3	0.6	1.3
Mexique	13 775	..	-0.6	0.7	2.0	..	0.1	-1.1	-0.8	-0.3	-2.9
Pays-Bas	46 646	0.5	0.5	0.8	-1.0	-1.0	-0.3	0.7	0.0	-1.3	-0.9
Nouvelle-Zélande	2.3	-0.4	3.0	-0.3	-1.8
Norvège ^b	46 412	3.3	2.0	3.9	3.3	2.6	2.3	3.0	6.8	3.9	2.7
Pologne	21 110	1.1	1.7	2.0	0.7	0.1	-1.5	-0.5	1.4	-4.2	-1.1
Portugal	23 098	0.1	-0.4	1.3	-6.0	-3.9	0.0	-1.2	-1.4	-3.7	-6.2
Rép. slovaque	20 210	4.3	0.4	5.6	-2.5	-1.8	-2.5	-1.1	-2.7	-3.3	-3.0
Slovénie	32 193	..	0.7	1.8	0.0	-2.8	-0.3	0.3	-1.3	-2.6	-1.3
Espagne	34 525	-0.1	1.0	1.3	-1.3	-2.3	0.2	-2.0	1.3	-4.0	-6.5
Suède	39 494	1.9	1.2	3.3	1.7	2.1	-0.1	-0.3	2.8	-1.5	1.3
Suisse	53 265	1.1	0.6	1.2	0.5	2.6	0.2	1.0	-0.1	1.7	2.3
Turquie
Royaume-Uni	44 223	1.9	-1.0	2.6	-2.3	-0.3	0.2	-0.6	-0.6	-3.0	-0.2
Etats-Unis	55 048	1.2	0.1	2.0	0.3	-0.2	-0.3	-0.7	0.5	-0.2	-0.7
OCDE ^c	43 523	0.9	0.3	1.3	0.3	-0.1	-0.6	-0.3	-0.2	-0.8	-0.9

PPA : Parités de pouvoir d'achat.

Note : Le salaire annuel moyen d'un salarié en équivalent temps complet 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 complet rapporté à la moyenne des heures hebdomadaires travaillées pour tous les salariés. Pour plus de détails, voir www.oecd.org/emploi/perspectives.

a) La conversion en USD PPA est effectuée en utilisant les parités de pouvoir d'achat en USD de 2012 pour la consommation privée.

b) Les salaires annuels moyens sont déflatés en utilisant le déflateur de l'indice des prix des dépenses de consommation finale privée base 100 en 2012.

c) Les agrégats sont des moyennes pondérées par le PIB de 2011 converti en utilisant les PPA de 2012 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 (annuelle et trimestrielle)* et de l'OCDE (2013), *Perspectives économiques de l'OCDE*, vol. 2013, n° 1, Éditions de l'OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2013-1-fr.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874620>

Tableau N. Dispersion des salaires et fréquence des bas salaires et salaires élevés

	Dispersion des salaires ^a						Fréquence (en %) des :			
	9 ^e au 1 ^{er} décile des salaires		9 ^e au 5 ^e décile des salaires		5 ^e au 1 ^{er} décile des salaires		Bas salaires ^b		Salaires élevés ^c	
	2001	2011	2001	2011	2001	2011	2001	2011	2001	2011
Australie	3.12	3.31	1.89	1.93	1.65	1.71	13.9	16.9
Autriche	3.23	3.34	1.90	1.94	1.70	1.72	15.2	16.1	84.8	83.9
Belgique	2.34	2.38	1.70	1.73	1.38	1.37	6.3	4.3	11.0	13.1
Canada	3.69	3.67	1.82	1.90	2.03	1.93	22.0	20.3	13.8	10.4
Chili	5.21	4.38	3.13	2.92	1.67	1.50	15.6	9.4	30.2	27.6
Rép. tchèque	2.90	3.46	1.74	1.85	1.66	1.87	14.9	20.0
Danemark	2.59	2.80	1.63	1.68	1.59	1.67	13.9	16.7
Estonie	5.88	4.05	2.35	2.06	2.50	1.97	28.3	..	25.2	..
Finlande	2.45	2.58	1.73	1.75	1.41	1.48	4.6	9.3	23.7	16.9
France	3.10	2.89	1.97	1.98	1.57	1.46
Allemagne	3.01	3.33	1.74	1.80	1.74	1.85	16.7	18.8	16.0	17.9
Grèce	3.44	2.99	2.00	1.87	1.72	1.60	20.0	12.5	22.1	18.0
Hongrie	4.12	4.10	2.23	2.37	1.85	1.73	21.7	20.0
Islande	3.15	2.88	1.72	1.75	1.83	1.65	18.7	14.7	15.8	16.8
Irlande	3.27	3.78	1.92	2.02	1.70	1.87	17.8	21.1
Israël ^d	5.37	4.91	2.72	2.65	1.97	1.85	24.7	22.1	29.4	27.9
Italie	2.22	2.22	1.54	1.53	1.44	1.45	9.5	9.5	12.6	9.8
Japon	2.96	2.97	1.83	1.84	1.62	1.62	14.6	14.4
Corée	4.09	4.85	2.04	2.33	2.01	2.08	24.2	25.1
Luxembourg	3.03	3.41	1.90	2.05	1.60	1.66	20.8	..	18.0	..
Pays-Bas	2.79	2.90	1.75	1.77	1.59	1.64	12.7	..	17.5	..
Nouvelle-Zélande	2.64	2.91	1.76	1.85	1.50	1.57	12.2	13.7
Norvège	2.06	2.34	1.44	1.48	1.43	1.58
Pologne	4.13	3.48	2.23	2.04	1.85	1.70	24.0	20.7	24.1	23.4
Portugal	4.65	3.70	2.84	2.62	1.64	1.42	14.1	6.5	27.5	27.1
Rép. slovaque	3.25	3.65	1.89	2.01	1.72	1.82	17.0	20.0
Slovénie	..	3.34	..	2.03	..	1.64
Espagne	3.55	3.24	2.10	1.96	1.69	1.65	16.3	15.3	23.3	22.1
Suède	2.30	2.31	1.67	1.66	1.38	1.39
Suisse	2.56	2.70	1.72	1.84	1.49	1.47	9.6	9.2
Turquie	..	3.80	..	3.22	..	1.18
Royaume-Uni ^d	3.53	3.61	1.93	2.00	1.82	1.80	20.7	20.6
États-Unis	4.63	5.03	2.25	2.38	2.06	2.11	23.8	25.1
OCDE ^e	3.39	3.37	1.97	2.02	1.70	1.67	16.9	16.1	24.7	24.2

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/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 rapport du 9^e au 1^{er} décile des salaires, du 9^e au 5^e décile et du 5^e au 1^{er} décile. Les données se réfèrent à 2000 (au lieu de 2001) pour l'Irlande, l'Italie et la Suisse ; à 2002 pour l'Estonie, le Luxembourg, les Pays-Bas et la République slovaque ; à 2003 pour le Chili ; à 2004 pour l'Autriche, l'Espagne, la Grèce, l'Islande et le Portugal ; et à 2005 pour la Pologne. Elles se réfèrent à 2009 (au lieu de 2011) pour la France ; et à 2010 pour l'Allemagne, la Belgique, l'Estonie, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Slovaquie, la Suisse et la Turquie.

b) La fréquence des bas salaires se réfère à la proportion des salariés dont le salaire est inférieur aux deux tiers du salaire médian. Voir la note a pour les pays présentant des périodes différentes.

c) La fréquence des salaires élevés se réfère à la proportion des salariés dont le salaire est supérieur à une fois et demie le salaire médian. Voir la note a pour les pays présentant des périodes différentes.

d) Pour le Royaume-Uni, les séries présentent des ruptures en 1997, 2004, 2006 et 2011 ; dans chacun des cas, les données ont été rétropolées en appliquant l'évolution observée de l'ancienne série à la première année disponible de la nouvelle série, sur les pivots 2011, puis 2006, 2004, et enfin 1997.

e) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des salaires.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874639>

Tableau O. **Écarts salariaux par sexe, âge et niveau d'éducation**
Pourcentages

	Sexe ^a		Âge ^b				Niveau d'éducation/de qualification ^c			
	Femmes / Hommes		15 à 24 ans / 25 à 54 ans		55 à 64 ans / 25 à 54 ans		Faible / Moyen		Élevé / Moyen	
	2001	2011	2001	2011	2001	2011	2006	2010	2006	2010
Australie	14	16	37	39	-1	-2	..	14	..	-37
Autriche	23	19	..	36	..	-40	30	28	-40	-50
Belgique	13	7	31	34	-27	-27	10	8	-32	-37
Canada	24	19	42	41	-3	-2	..	20	..	-35
Chili	..	16	49	40	-14	-11
Rép. tchèque	20	16	32	37	-15	-1	32	25	-63	-103
Danemark	12	9	31	39	-2	-1	8	11	-30	-26
Estonie	24	17	8	-45	-36
Finlande	21	19	29	35	-10	-3	4	1	-43	-34
France	10	14	8	11	-43	-45
Allemagne	19	17	42	36	2	-6	21	12	-44	-59
Grèce	14	10	..	36	..	-23	19	21	-52	-48
Hongrie	14	7	31	38	..	-3	21	27	-89	-104
Islande	19	14	..	42	..	2	17	..	-42	..
Irlande	20	4	34	50	-18	-18	14	8	-50	-66
Israël	28	22	53	54	-26	-19	..	27	..	-56
Italie	7	11	20	17	-49	-52
Japon	34	27	44	41	-2	3
Corée	39	37	45	44	16	18	..	29	..	-46
Luxembourg	16	26	29	-56	-61
Pays-Bas	19	8	16	-53	-50
Nouvelle-Zélande	8	4	40	39	9	2	..	20	..	-22
Norvège	11	8	30	36	-3	-5	15	..	-25	..
Pologne	6	7	..	36	..	-3	36	16	-77	-71
Portugal	13	15	..	34	..	-33	37	32	-88	-71
Rép. slovaque	20	15	..	32	..	4	27	26	-42	-75
Slovénie	25	25	-85	-86
Espagne	13	11	..	38	..	-22	13	17	-38	-36
Suède	17	16	26	30	-4	-8	6	7	-22	-22
Suisse	22	19
Turquie
Royaume-Uni	26	18	41	45	9	3	28	30	-51	-61
États-Unis	24	18	47	50	-4	-9	..	32	..	-70
OCDE ^d	18	15	38	39	-6	-8	19	19	-50	-54

a) Voir la note du tableau N. 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 des hommes. Les données se réfèrent à 2000 (au lieu de 2001) pour l'Irlande, l'Italie et la Suisse ; à 2002 pour l'Estonie, le Luxembourg, les Pays-Bas et la République slovaque ; à 2004 pour l'Autriche, l'Espagne, la Grèce, l'Islande et le Portugal ; et à 2005 pour la Pologne. Elles se réfèrent à 2009 (au lieu de 2011) pour la France ; et à 2010 pour l'Allemagne, la Belgique, l'Italie, la Suisse et la Turquie.

b) Les écarts salariaux par âge sont mesurés par la différence entre le salaire moyen des personnes âgées de 25 à 54 ans et celui des personnes âgées de 15 à 24 ans (respectivement âgées de 55 à 64 ans), en pourcentage du salaire moyen des personnes âgées de 25 à 54 ans. Les données se réfèrent aux salariés âgés de 55 ans et plus pour la Corée, la Hongrie et la Norvège. Elles se réfèrent à 2000 pour le Chili et l'Irlande ; et à 2010 pour l'Allemagne, la Belgique et la Suède.

c) Les salaires par niveau de qualification (d'éducation) se réfèrent au salaire annuel moyen en équivalent temps complet et année pleine des personnes âgées de 25 à 64 ans. Les écarts salariaux par niveau de qualification sont mesurés par la différence entre le salaire moyen des personnes moyennement qualifiées et de celles faiblement (respectivement hautement) qualifiées, en pourcentage du salaire moyen des personnes moyennement qualifiées.

La classification des niveaux de qualification est basée sur la Classification internationale type de l'éducation (CITE, 1997). *Faible* (en terme de qualification) correspond aux niveaux 0, 1, 2 et 3C programmes courts du niveau inférieur au 2^e cycle de l'enseignement secondaire ; *Moyen* correspond aux niveaux 3A, 3B, 3C programmes longs et 4 du 2^e cycle de l'enseignement secondaire et post-secondaire non supérieur ; et *Élevé* correspond aux niveaux 5A, 5B et 6 de l'enseignement supérieur. Les données se réfèrent à 2009 pour l'Australie, la Belgique, le Canada, l'Espagne, la Grèce et le Portugal ; et à 2008 pour la France, l'Italie et les Pays-Bas.

d) Moyenne non pondérée des pays ci-dessus.

Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des salaires pour les écarts salariaux par sexe et âge ; et OCDE (2012), *Regard sur l'éducation 2012 : Les indicateurs de l'OCDE*, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-fr> pour les écarts salariaux par niveau d'éducation/de qualification.



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874658>

Tableau P. Dépenses publiques et nombre de participants aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 2010 et 2011

	Dépenses publiques (% PIB)								Nombre de participants (% de la population active)			
	Total		Programmes actifs		dont : mesures actives sauf SPE et administration		Programmes passifs		Mesures actives sauf SPE et administration		Programmes passifs	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Australie	0.81	0.80	0.31	0.29	0.14	0.14	0.50	0.51	2.27	2.26	5.15	5.25
Autriche	2.24	2.03	0.84	0.75	0.66	0.57	1.40	1.28	4.10	3.59	6.81	6.30
Belgique	3.73	3.68	1.47	1.59	1.25	1.38	2.26	2.09	11.85	12.54	17.80	16.69
Canada	1.12	0.91	0.33	0.26	0.19	0.15	0.79	0.65	0.48	0.37	3.73	3.17
Chili	0.33	0.31	0.13	0.10	0.11	0.07	0.19	0.21	1.70	1.69
Rép. tchèque	0.70	0.56	0.33	0.27	0.22	0.18	0.37	0.28	1.23	1.11	3.10	2.52
Danemark	3.83	3.91	2.05	2.26	1.44	1.59	1.78	1.65	6.54	6.57	6.53	6.10
Estonie	1.10	0.73	0.23	0.23	0.14	0.15	0.87	0.50	0.91	0.87	4.52	2.58
Finlande	2.84	2.49	1.05	1.02	0.87	0.85	1.79	1.47	4.09	4.41	10.31	9.14
France	2.59	2.34	1.14	0.93	0.83	0.68	1.45	1.40	5.63	5.11	9.39	9.32
Allemagne	2.27	1.82	0.94	0.79	0.56	0.45	1.33	1.03	3.59	2.85	8.50	7.00
Grèce	0.22	..	0.73	..	1.83	..	5.41	..
Hongrie	1.37	1.02	0.64	0.36	0.55	0.35	0.72	0.66	4.89	3.82	8.31	7.96
Irlande	3.94	..	0.96	..	0.78	..	2.98	..	4.85	..	20.37	..
Israël	0.85	0.78	0.19	0.18	0.17	0.16	0.66	0.60	4.24	4.52	5.53	5.32
Italie	1.88	1.78	0.43	0.41	0.32	0.31	1.45	1.36	5.12	4.85	5.98	5.95
Japon	0.63	0.62	0.28	0.27	0.22	0.21	0.35	0.35
Corée	0.77	0.64	0.43	0.33	0.41	0.31	0.34	0.31
Luxembourg	1.34	1.20	0.55	0.56	0.50	0.51	0.79	0.64	8.04	7.73	7.63	4.23
Mexique	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00
Pays-Bas	2.97	2.74	1.22	1.11	0.79	0.70	1.75	1.63	4.41	4.22	7.47	7.67
Nouvelle-Zélande	0.90	0.69	0.33	0.27	0.21	0.18	0.57	0.41	1.73	1.65	2.44	2.13
Norvège	0.51	0.45	0.48	0.41	2.36	2.27	2.65	2.27
Pologne	1.04	0.72	0.69	0.42	0.60	0.33	0.34	0.30	3.96	3.27	2.76	2.67
Portugal	2.10	1.93	0.72	0.59	0.58	0.46	1.39	1.34	3.62	3.37	6.74	5.85
Rép. slovaque	0.94	0.79	0.33	0.30	0.23	0.22	0.61	0.50	3.83	2.70	3.36	2.73
Slovénie	1.18	1.23	0.51	0.36	0.40	0.25	0.67	0.87	2.57	2.03	3.66	3.50
Espagne	4.08	3.71	0.94	0.88	0.77	0.73	3.15	2.83	12.82	11.44	13.18	12.32
Suède	1.90	1.72	1.11	1.09	0.80	0.80	0.80	0.63	3.70	3.75	6.37	5.35
Suisse	1.42	1.12	0.63	0.59	0.51	0.47	0.78	0.53	1.23	1.16	2.36	2.54
Royaume-Uni	0.30	4.68	..
États-Unis	0.91	0.71	0.14	0.14	0.10	0.10	0.77	0.57
OCDE	1.72	1.46	0.65	0.58	0.49	0.44	1.03	0.86	4.23	4.02	6.66	5.61

Note: Les données présentées ne doivent pas être considérées comme strictement comparables entre pays ou dans le temps. Dans certains cas, les données individuelles des pays s'éloignent de la méthodologie standard et pour certains programmes ou catégories de programmes le nombre de participants n'est pas disponible. La page www.oecd.org/fr/emploi/emp/perspectivesdelemploidelocdeannexestatistique.htm fournit une introduction générale sur le champ et la comparabilité des données, des tableaux sur les dépenses et les participants par catégories et sous-catégories, les notes spécifiques par pays et l'accès à la base de données en ligne.

Source : Pour les pays de l'Union européenne et la Norvège : Eurostat (2013), *Labour Market Policy, 2013 Edition* 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*. <http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932874677>

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 liés à la mondialisation. À l'avant-garde des efforts engagés pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles suscitent, l'OCDE aide les gouvernements à y faire face en menant une réflexion sur des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et la problématique du vieillissement démographique. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de confronter leurs expériences en matière d'action publique, de chercher des réponses à des problèmes communs, de recenser 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 2013

Les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013* examinent les marchés du travail au lendemain de la crise. Aujourd'hui encore, plus de 48 millions de personnes sont sans travail dans la zone de l'OCDE. Trouver le juste équilibre entre apporter aux chômeurs une nécessaire garantie de revenu et maintenir de fortes incitations à retrouver un emploi et aider les chômeurs dans leur effort de recherche d'emploi n'est pas tâche facile. L'édition de cette année des *Perspectives* tire des enseignements utiles d'un examen réalisé récemment par l'OCDE qui a porté sur les systèmes de prestations, les services de l'emploi, publics et privés, et les programmes d'emploi et de formation dans sept pays membres. En outre, les *Perspectives* observent la situation des jeunes et des travailleurs seniors sur les marchés du travail difficiles d'aujourd'hui, et font le point sur la protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE et certaines économies émergentes. Le rapport s'achève sur une présentation des principaux résultats d'une nouvelle étude internationale consacrée aux cessations d'emploi involontaires consécutives à une restructuration, un transfert ou une cessation d'activité. Comme les années précédentes, on trouvera à la fin des *Perspectives* une annexe statistique développée réunissant les indicateurs clés du marché du travail.

Sommaire

Chapitre 1. Tous concernés ? L'expérience des différents groupes sur le marché du travail au lendemain de la crise

Chapitre 2. Protéger l'emploi, renforcer la flexibilité : Un nouveau regard sur la législation sur la protection de l'emploi

Chapitre 3. Activer les demandeurs d'emploi : Les enseignements à tirer de l'expérience de sept pays de l'OCDE

Chapitre 4. Retrouver du travail : Retour à l'emploi, salaire et utilisation des compétences suite à une suppression de poste

Annexe statistique

www.oecd.org/emploi/perspectives

Veillez consulter cet ouvrage en ligne : http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-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 pour plus d'informations.