

Perspectives de l'emploi de l'OCDE



Perspectives de l'emploi de l'OCDE

2004



ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

Les Perspectives de l'emploi de l'OCDE

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

Les **Perspectives de l'emploi de l'OCDE** sont l'œuvre commune des membres de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales et ont bénéficié des contributions des délégués nationaux des pays. Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE.

Ce numéro est basé sur des projets de chapitre établis par Pascal Marianna et Paul Swaim (chapitre 1), Glenda Quintini et Anne Saint-Martin (chapitre 2), Paul Swaim et Peter Tergeist (chapitre 3), Andrea Bassanini (chapitre 4), David Grubb (chapitre 5). Raymond Torres a coordonné ce volume. L'évaluation des perspectives du marché du travail des divers pays ne correspond pas nécessairement à celle qu'en donnent les autorités nationales concernées.

L'ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE)

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

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

Les pays membres originaires de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni, la Suède, la Suisse et la Turquie. Les pays suivants sont ultérieurement devenus membres par adhésion aux dates indiquées ci-après : le Japon (28 avril 1964), la Finlande (28 janvier 1969), l'Australie (7 juin 1971), la Nouvelle-Zélande (29 mai 1973), le Mexique (18 mai 1994), la République tchèque (21 décembre 1995), la Hongrie (7 mai 1996), la Pologne (22 novembre 1996), la Corée (12 décembre 1996) et la République slovaque (14 décembre 2000). La Commission des Communautés européennes participe aux travaux de l'OCDE (article 13 de la Convention de l'OCDE).

Also available in English under the title:

OECD Employment Outlook: 2004

© OCDE 2004

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

Table des matières

Éditorial – Réévaluer la Stratégie de l’OCDE pour l’emploi	11
Chapitre 1. Évolution récente et perspectives du marché du travail	17
Introduction	18
1. Évolution récente et perspectives du marché du travail	18
A. Perspectives économiques à l’horizon 2005	18
B. Emploi et chômage	20
C. Rémunération et coût de la main-d’œuvre	23
2. Les différentes facettes du temps de travail	23
A. Introduction	23
B. Perspective économique : niveau et composition du nombre total d’heures travaillées	26
C. Perspective du travailleur : horaires de travail et organisation du temps de travail au sein de la famille	35
Conclusions	50
Annexe 1.A1. Sources, définitions et comparabilité internationale des données pour l’analyse du temps de travail dans l’ensemble de l’économie	56
Bibliographie	63
Chapitre 2. Réglementation relative à la protection de l’emploi et performance du marché du travail	65
Introduction	66
Principaux résultats	67
1. La réglementation en matière de protection de l’emploi dans les pays de l’OCDE	68
A. Mesurer la rigueur de la réglementation relative à la protection de l’emploi	69
B. Rigueur de la réglementation relative à la protection de l’emploi dans les pays de l’OCDE	77
2. Liens entre la LPE, la dynamique du marché du travail et ses effets sur les perspectives d’emploi de diverses catégories de population	83
A. Une plus grande sécurité de l’emploi mais des périodes de chômage plus longues	83
B. Qui paie pour des emplois plus stables ?	87
C. Contrats temporaires ou réguliers : quels sont les groupes les mieux protégés ?	95

3. Tirer le meilleur parti de la LPE : considérations préliminaires	98
A. Pourquoi la protection de l'emploi existe-t-elle ?	99
B. Garantir la sécurité de l'emploi et des revenus : le rôle de la LPE vis-à-vis des autres instruments possibles	101
Conclusions	110
Annexe 2.A1. Calcul des indicateurs synthétiques de la rigueur de la LPE	114
Annexe 2.A2. Indices relatifs à la législation de protection de l'emploi	119
Annexe 2.A3. Définition des données	134
Bibliographie	136
Chapitre 3. La fixation des salaires : aspects institutionnels et résultats	139
Introduction	140
Principaux résultats	141
1. Un état des lieux	143
A. Les moyens d'action	143
B. Comment l'organisation de négociations collectives influe-t-elle sur les salaires et l'emploi ?	146
C. Comment les salaires ont-ils évolué et quelles ont été les répercussions sur l'emploi ?	148
D. Questions ouvertes	156
2. Mécanismes de fixation des salaires : la structure des négociations collectives	157
A. Introduction	157
B. Taux de syndicalisation et couverture des conventions collectives	158
C. L'importance des mécanismes d'extension	162
D. Centralisation et coordination	165
3. Mécanismes institutionnels de fixation des salaires et performance économique	172
A. Première analyse	172
B. Mécanismes institutionnels de fixation des salaires et évolution des salaires	174
C. Mécanismes institutionnels de fixation des salaires et évolution des variables non salariales	179
Conclusions	182
Annexe 3.A1. Sources des données sur les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle	190
Bibliographie	195
Chapitre 4. Améliorer les compétences : la formation permet-elle d'accéder à des emplois plus nombreux et meilleurs ?	201
Introduction	202
Principaux résultats	203
1. Éducation, formation des adultes et emploi agrégé	204
2. Échapper aux trappes à inactivité : formation des adultes, participation individuelle et chômage	209
3. Des emplois mieux rémunérés : l'effet de la formation sur le salaire individuel	216

4. Perspectives d'un emploi plus stable : effet de la formation sur la sécurité de l'emploi	219
Conclusions.....	227
Annexe 4.A1. Données complémentaires.....	233
Annexe 4.A2. Description des données.....	238
Bibliographie.....	242
Chapitre 5. L'emploi informel – Promouvoir la transition vers une économie salariée	245
Introduction	246
Principaux résultats.....	246
1. Pourquoi l'économie informelle est-elle un problème ?.....	249
A. Taux d'imposition élevés et faible capacité de dépenses	250
B. Impossibilité de cibler et de gérer efficacement la protection sociale	251
C. Concurrence déloyale jouant au détriment des activités productives	252
D. Inefficiency de l'économie informelle.....	252
E. Faciliter l'immigration illégale	253
2. Définition et mesure.....	254
A. Problèmes de définition.....	254
B. L'organisation du travail informel	261
C. Estimations de l'incidence de l'emploi informel	263
3. Les causes de l'emploi informel	279
A. Fiscalité, sécurité sociale et réglementation.....	279
B. Environnement économique général.....	283
C. Gouvernance générale	284
4. Mise en œuvre coercitive de la réglementation, administration de l'impôt et incitations fiscales	287
A. Mesures coercitives de mise en œuvre de la réglementation	287
B. Administration de l'impôt et structure de la fiscalité.....	292
5. La protection sociale dans une économie où sévit l'emploi informel	299
A. Assurance sociale et aide sociale.....	299
B. Transferts conditionnels ciblés et programmes du marché du travail.....	300
Conclusions.....	301
Bibliographie.....	314
Annexe statistique	321
Liste des encadrés	
Chapitre 1	
1.1. Les deux marges de l'offre de travail	29
Chapitre 2	
2.1. Le rôle des dispositions contractuelles : données préliminaires	72
2.2. Les réformes de la LPE en Autriche et en Nouvelle-Zélande	82
2.3. Questions méthodologiques	86
2.4. Les effets de la LPE sur l'emploi de divers groupes sociodémographiques : les spécifications utilisées et leurs limitations.....	95

2.5. Le système de modulation des cotisations patronales à l'assurance-chômage aux États-Unis (<i>Experience Rating</i>)	104
2.6. Le système danois de <i>flexicurité</i>	108
<i>Chapitre 3</i>	
3.1. La fixation des salaires dans l'Étude originale de l'OCDE sur l'emploi	144
3.2. Mesurer une pression excessive des salaires réels	150
3.3. Gouvernabilité des négociations collectives : un indicateur supplémentaire de la coordination	167
3.4. Réforme de la détermination des salaires en Australie	170
3.5. Allemagne : décentralisation coordonnée ou changement de modèle ?	171
3.6. Négociations centralisées et pactes sociaux : l'exemple de l'Irlande	173
<i>Chapitre 4</i>	
4.1. Déterminants non institutionnels de la relation entre l'éducation et l'écart productivité-salaire	205
4.2. Une adaptation réussie face au changement : la stratégie de survie de l'industrie du bas en Caroline du Nord	208
4.3. Comment estimer l'impact de la formation sur la performance individuelle sur le marché du travail ?	213
4.4. Mise en commun de ressources : les consortiums de formation en Corée	229
<i>Chapitre 5</i>	
5.1. Le travail non déclaré dans le contexte de l'intégration européenne	250
5.2. Cercle vicieux, équilibre dual et externalités négatives	251
5.3. L'économie non observée dans les comptes nationaux	255
5.4. Problèmes de définition affectant la part de l'économie informelle dans le PIB	260
5.5. Estimations de la taille de l'économie informelle à l'aide d'indicateurs supplétifs macroéconomiques	264
5.6. Calcul de l'obligation fiscale théorique au titre de la TVA	271
5.7. Différences entre pays dans l'étendue et le champ des cotisations de sécurité sociale et des données de recettes	274

Liste des tableaux

Chapitre 1

1.1. Croissance du PIB réel dans les pays de l'OCDE	19
1.2. Croissance de l'emploi et de la population active dans les pays de l'OCDE	21
1.3. Le chômage dans les pays de l'OCDE	22
1.4. Coûts de la main-d'œuvre dans le secteur des entreprises des pays de l'OCDE	24
1.5. Anatomie de l'année de travail type d'un salarié, 2002	36
1.6. Contribution de l'emploi à temps partiel aux récentes évolutions du nombre annuel ou hebdomadaire moyen d'heures de travail des salariés, 1990-2002	38
1.7. Nombre usuel d'heures hebdomadaires le plus fréquemment rapporté : salariés masculins dans leur emploi principal, 1985-2002	41
1.8. Importance du travail le soir, les fins de semaine et du travail posté, 2002	45
1.9. Modalités du travail hebdomadaire des salariés selon la situation familiale et des familles vivant en couple, moyennes pour quelques pays européens	47

1.10. Estimations multivariées de l'impact des horaires de travail sur la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale en Europe, 2000/01	49
<i>Chapitre 2</i>	
2.1. Données préliminaires concernant les litiges soumis aux tribunaux dans certains pays de l'OCDE	74
2.2. La LPE ralentit la dynamique du marché du travail	87
2.3. Synthèse des résultats de quelques études empiriques	90
2.4. Les effets de la LPE sur l'emploi varient selon les groupes de population considérés	94
2.5. La déréglementation du travail temporaire a contribué à la dualité du marché du travail	98
<i>Annexes</i>	
2.A1.1. Première étape de la procédure : les 18 indicateurs de premier niveau de la rigueur de la LPE	115
2.A1.2. Indicateurs synthétiques de rigueur de la LPE à quatre niveaux successifs d'agrégation (et système de pondération)	118
2.A2.1. Indicateurs de la rigueur des normes de protection de l'emploi permanent ...	122
2.A2.2. Régulation de l'emploi temporaire	125
2.A2.3. Réglementation des licenciements collectifs	128
2.A2.4. Indicateurs synthétiques de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi	129
2.A2.5. Les dispositions réglementaires sont souvent complémentaires les unes des autres	130
2.A2.6. Série chronologique de la LPE : points de rupture	131
2.A3.1. Détail des variables	134
<i>Chapitre 3</i>	
3.1. Les corrélations entre les mesures des salaires et de l'emploi suggèrent un lien possible	152
3.2. Évolution de la dispersion des salaires, 1980-2001	155
3.3. Taux de syndicalisation et couverture conventionnelle dans les pays de l'OCDE, 1970-2000	159
3.4. Extension et élargissement des conventions collectives	163
3.5. Mécanismes institutionnels de fixation des salaires dans les pays de l'OCDE, 1970-2000	166
3.6. Niveau de centralisation/coordination (CC) des négociations et performance macroéconomique depuis 1970	175
3.7. Coefficients de corrélation entre les négociations collectives et les résultats salariaux, 1975-2000.	176
3.8. Régressions descriptives relatives aux caractéristiques du système de convention collective et aux résultats salariaux, 1970-2000	178
3.9. Coefficients de corrélation entre les négociations collectives et les résultats non salariaux, 1975-2000.	179
3.10. Régressions descriptives relatives aux caractéristiques du système de convention collective et aux résultats non salariaux, 1970-2000	180
3.11. Conventions collectives et emploi relatif des jeunes, des personnes âgées, des femmes et des personnes faiblement qualifiées.	182

Chapitre 4

- 4.1. Un effet durable de la formation seulement pour certains groupes 218

Annexes

- 4.A1.1. L'éducation et l'emploi vont de pair 233
 4.A1.2. La corrélation entre formation et emploi n'est pas seulement le fait
 des institutions et de l'éducation. 234
 4.A1.3. Test des effets d'éviction intragroupe (activité) 234
 4.A1.4. Test des effets d'éviction intragroupe (chômage) 235
 4.A1.5. Analyse de sensibilité pour l'effet estimé de la formation sur la probabilité
 de réemploi par groupe sur le marché du travail 236

Chapitre 5

- 5.1. Revenu, production et emploi informels : principales sous-catégories
 et relations entre ces éléments. 257
 5.2. Heures de travail au noir et valeur des activités au noir. 265
 5.3. L'économie fantôme en Allemagne, au Danemark, en Espagne, en Norvège,
 aux Pays-Bas et en Suède. 266
 5.4. Coûts de main-d'œuvre non salariaux relatifs dans les secteurs
 « hôtels et restaurants » et « ménages employant du personnel domestique »,
 2000. 268
 5.5. Estimations sur la base des comptes nationaux de la part de la production
 économique souterraine (cachée) et de l'activité économique informelle
 dans le PIB 269
 5.6. Recettes totales de cotisations de sécurité sociale obligatoires
 par comparaison avec l'obligation théorique résultant des salaires
 et traitements tels qu'enregistrés dans les comptes nationaux, 2000 272

Annexe statistique

- A. Taux de chômage standardisés dans 27 pays de l'OCDE. 323
 B. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage. 324
 C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge. 327
 D. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage
 selon le niveau d'éducation, 2002 336
 E. Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel. 340
 F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi 342
 G. Fréquence du chômage de longue durée. 345
 H. Dépenses publiques et nouveaux participants aux programmes
 du marché du travail dans les pays de l'OCDE 349

Liste des graphiques*Chapitre 1*

- 1.1. Nombre annuel d'heures ouvrées par habitant et par actif occupé, 2002 27
 1.2. Les écarts importants du nombre d'heures ouvrées par habitant reflètent
 des disparités dans le nombre d'heures ouvrées par actif occupé
 et le taux d'emploi 28

1.3. Décomposition de la croissance tendancielle de l'utilisation de la main-d'œuvre, 1970-2002 : part imputable au nombre d'heures par actif occupé, au taux d'emploi et à la structure démographique de la population	31
1.4. Moindre durée du travail des groupes sous-représentés dans l'emploi	33
1.5. Les variations de la durée annuelle du travail entre 1990 et 2002 sont le reflet d'évolutions complexes des modalités du travail	34
1.6. La durée hebdomadaire habituelle du travail varie considérablement pour les hommes comme pour les femmes	43
1.7. Proportion de salariés dont les horaires de travail habituels sont courts ou longs, 1992 et 2002.	44
1.8. Importance relative des différentes modalités du travail en Europe, 2000/01	46

Chapitre 2

2.1. L'indice synthétique global et ses trois principales composantes.	78
2.2. Évolution de la LPE dans le temps : une certaine convergence mais quelque inertie dans le positionnement relatif des pays	80
2.3. Les réformes de la LPE prennent le plus souvent la forme d'une déréglementation du travail temporaire	81
2.4. Corrélations simples entre LPE, dynamique du marché du travail et fréquence du chômage de longue durée.	85
2.5. LPE et performances du marché du travail : corrélations simples en comparaison internationale.	89
2.6. Rigueur de la protection de l'emploi et fréquence du travail temporaire.	96
2.7. Réformes de la LPE et évolution de la fréquence du travail temporaire entre 1990 et 2003	97
2.8. L'indemnisation du chômage rassure les travailleurs, la LPE les inquiète	102
2.9. Les politiques actives du marché du travail accroissent le sentiment de sécurité dans l'emploi	107

Annexes

2.A2.1. Indicateurs de la LPE pour la fin des années 90 (version 2), publiés et révisés . .	119
---	-----

Chapitre 3

3.1. Les tendances récentes des gains cumulés indiquent une importante modération des salaires.	149
3.2. Modifications du « dilemme » entre salaires et chômage, 1970-2000	153
3.3. Les tendances récentes des écarts de salaire suggèrent une dispersion des salaires croissante, mais aussi des gains pour les femmes.	154
3.4. Taux de syndicalisation et couverture conventionnelle, 2000	160

Chapitre 4

4.1. La nature des emplois change	206
4.2. Les taux de formation et d'emploi sont liés entre eux	210
4.3. Les travailleurs ayant suivi une formation participent davantage au marché du travail et connaissent moins de chômage que leurs homologues non formés.	211
4.4. La formation accroît la probabilité d'être actif.	214
4.5. La formation réduit le risque de chômage	215

4.6. Les salaires progressent plus rapidement après une formation	217
4.7. La formation a un impact positif sur la sécurité de l'emploi	220
4.8. Les travailleurs formés démissionnent plus souvent et sont moins fréquemment licenciés que les travailleurs non formés	222
4.9. La formation accroît les chances pour les travailleurs d'obtenir un contrat permanent	224
4.10. Dans quelques pays, les travailleurs formés connaissent des épisodes de chômage relativement courts après un licenciement	225
4.11. La formation accroît la probabilité de réemploi après une perte d'emploi	226
<i>Chapitre 5</i>	
5.1. Répartition des salaires dans les secteurs public et privé en Lettonie	281

Éditorial

Réévaluer la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi s'est avérée utile mais, dix ans plus tard, une réévaluation s'impose

Il y a dix ans, les pays de l'OCDE ont adopté la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi pour guider les réformes destinées à lutter contre un chômage élevé et persistant. La Stratégie pour l'emploi a de nombreux traits en commun avec la Stratégie européenne pour l'emploi, lancée initialement en 1997. Depuis qu'elle a été formulée, la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi a joué un grand rôle dans le débat sur les politiques à mener dans les pays membres. Par ailleurs, une évaluation réalisée par le Secrétariat en 1999 tend à indiquer que les pays qui ont le plus largement appliqué la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi ont enregistré d'assez bons résultats sur le plan de l'amélioration des performances de leur marché du travail.

Pour autant, depuis 1999, de nombreux développements ont eu lieu dans les pays de l'OCDE du point de vue des politiques d'emploi ainsi que des résultats. Les ministres de l'Emploi et du Travail des pays de l'OCDE ont estimé, lors de leur réunion de septembre 2003 tenue à Paris, le moment venu de réévaluer la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi au regard de l'expérience récente et des défis à venir.

La tâche n'est toujours pas achevée pour ce qui est du chômage,...

En effet, le chômage élevé n'a pas disparu. Certes, le chômage dans la zone de l'OCDE se situe un peu en deçà de ses niveaux d'avant 1994 et les dernières projections de l'OCDE (voir chapitre 1) anticipent une certaine réduction des taux de chômage au cours des deux années à venir, sous l'effet de la poursuite d'une croissance forte dans certains pays (en particulier aux États-Unis) et d'une reprise dans la plupart des autres pays (en particulier au Japon et, dans une moindre mesure, dans l'Union européenne). Mais, même avec de telles évolutions, le taux de chômage resterait, dans de nombreux pays, plus élevé qu'il ne l'était dans les années 1970 et 1980.

... et en raison du vieillissement démographique, il est vital de créer des emplois plus nombreux et meilleurs

En même temps, les défis pour la croissance et le niveau de vie que constitue le vieillissement de la population occupent à présent une place plus importante dans l'agenda des réformes. Les ministres ont conclu que la meilleure réponse à ces défis est de créer des emplois plus nombreux et meilleurs, notamment en direction des personnes désavantagées sur le marché du travail et très affectées par le chômage et l'« inactivité ». On est loin de cet objectif. En moyenne, dans la zone de l'OCDE, 35 pour cent environ de la population d'âge actif n'a pas d'emploi – ces personnes sont en majorité considérées dans les statistiques comme étant « inactives », bien qu'elles soient en état et, souvent, désireuses de travailler. Ce chiffre masque toutefois d'importantes disparités d'un pays à l'autre, le taux de non-emploi allant de moins de 30 pour cent en Amérique du Nord, en Australie, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas, dans les pays nordiques (à l'exception de la Finlande), au Royaume-Uni et en Suisse, à plus de 40 pour cent en Belgique, en Europe centrale et orientale, en Grèce, en Italie, au Mexique et en Turquie.

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi a été élaborée à un moment où faire reculer le chômage élevé et persistant était la principale préoccupation dans de nombreux pays. La réévaluation examinera comment les recommandations de la Stratégie pour l'emploi doivent être révisées ou complétées pour répondre à l'objectif de créer des emplois plus nombreux et meilleurs.

Cependant, les efforts pour améliorer l'emploi doivent être conciliés avec des objectifs sociaux. Les gouvernements doivent être attentifs à : la sécurité de l'emploi,...

Créer des emplois plus nombreux et meilleurs, même si c'est un objectif central, doit se conjuguer avec d'autres objectifs sociaux, en particulier assurer une protection sociale adéquate, permettre une meilleure articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale, et atteindre une certaine équité en cohérence avec les choix nationaux.

La réforme de la réglementation pour la protection de l'emploi est un aspect important. Le chapitre 2 montre qu'une réglementation moins stricte en la matière peut faciliter l'embauche pour les employeurs, ce qui améliorera les chances d'accès à l'emploi des catégories comme les jeunes et les femmes qui ont du mal à prendre pied sur le marché du travail. Mais, dans le même temps, il deviendrait plus facile pour les employeurs de débaucher, ce qui accroîtrait les craintes quant à la précarité de l'emploi parmi les travailleurs des classes d'âge de forte activité et parmi les travailleurs plus âgés. Il faut aussi être attentif à la nature des réformes proposées visant la réglementation pour la protection de l'emploi. Le chapitre 2 montre que, pour promouvoir l'emploi, certains pays ont, au cours de la dernière décennie, assoupli les dispositions régissant le travail temporaire et d'autres formes d'emploi non régulier, sans pratiquement toucher aux protections dont bénéficient les contrats permanents. Il en est résulté une augmentation de la fréquence de l'emploi non régulier, dans certains pays, sous des formes qui ne sont pas toujours librement choisies par les travailleurs concernés. On est donc amené à s'interroger sur les coûts et avantages des mesures de réforme qui visent exclusivement

l'emploi non régulier par rapport aux réformes visant les règles qui régissent l'emploi régulier, et à s'interroger sur la façon dont ces coûts et avantages varient en fonction d'autres mesures et mécanismes, sur le marché du travail et sur les marchés de produits.

Au total, on peut donc penser qu'un certain degré de protection contre les licenciements, conjugué à des systèmes d'indemnisation du chômage qui fonctionnent bien, à des services de retour à l'emploi efficaces et au jeu de la concurrence sur les marchés de produits, peut aider à concilier la nécessité d'un dynamisme accru du marché du travail et le besoin de sécurité de l'emploi et du revenu. Quant à savoir précisément comment ces diverses mesures doivent s'articuler et comment le dosage doit varier selon les pays, cela appelle un examen plus approfondi dans le cadre de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi.

*... les méthodes utilisées pour promouvoir
les incitations au travail,...*

De même, si certaines des recommandations de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, telles qu'elles sont actuellement formulées, jouent clairement en faveur de l'activité, elles peuvent, dans le même temps, poser un défi sur le plan de la protection sociale. Par exemple, réduire le montant ou la durée de versement des prestations sociales fera qu'il sera plus intéressant de travailler que de continuer de percevoir des prestations. Un net durcissement des conditions d'accès aux prestations peut aider à éviter que les personnes aptes à travailler ne se retirent du marché du travail. Mais il faut aussi éviter que, par suite de ces mesures, les personnes difficiles à placer ne perdent tout droit aux prestations et ne tombent dans la pauvreté.

De ce point de vue, l'adoption d'une logique d'obligations mutuelles en matière de prestations sociales peut sans doute aider à concilier les objectifs d'emploi et de protection sociale. Dans cette logique, les bénéficiaires de prestations sociales se voient offrir divers services, tels que services de conseil professionnel et d'aide à la recherche d'un emploi. De leur côté, pour continuer de percevoir des prestations, les intéressés doivent rechercher activement un emploi ou s'efforcer d'améliorer leur employabilité. On a recueilli de nombreux éléments, ces dernières années, concernant la conception, la mise en œuvre et l'efficacité des politiques sociales axées sur l'emploi. Dans le cadre de la réévaluation, on cherchera, en particulier, à voir comment ces mesures d'activation peuvent effectivement favoriser le retour à l'emploi, et on examinera le rôle des services de l'emploi à cet égard, en particulier pour les bénéficiaires de prestations de maladie, d'invalidité et de parent isolé – dont le nombre a fortement progressé au cours de la dernière décennie dans beaucoup de pays.

En outre, l'obtention d'un emploi doit aboutir à des bénéfices tangibles pour la personne concernée et sa famille. C'est là que les mesures destinées à valoriser le travail (prestations sociales subordonnées à l'exercice d'un emploi qui viennent compléter les basses rémunérations ou réductions des charges sociales sur les bas salaires pour les employeurs) peuvent aussi faciliter le retour à l'emploi des bénéficiaires de prestations sociales. Approfondir la réflexion sur les réformes visant le système fiscal/de prestations qui sont efficaces et celles qui ne le sont pas, et les interactions avec le salaire minimum, sera un autre aspect central de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi.

*... les effets des formes flexibles d'emploi
sur l'articulation de la vie professionnelle
et de la vie familiale,...*

L'une des grandes préconisations de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi était la nécessité d'accroître la flexibilité du temps de travail et, de fait, de nombreux pays de l'OCDE ont enregistré un recours croissant à des horaires de travail atypiques, avec une augmentation du travail à temps partiel et du travail en horaires décalés ou à horaires variables.

L'expérience valide, dans une large mesure, les espoirs placés dans ce type de mesures pour favoriser l'emploi. Par exemple, le développement des possibilités de travail à temps partiel peut aider les parents de jeunes enfants à concilier activité professionnelle et responsabilités parentales, et aider certains travailleurs âgés à prolonger leur activité professionnelle, tandis qu'une plus grande flexibilité des horaires de travail peut aider les entreprises à absorber les fluctuations de l'activité. Cependant, il ressort du chapitre 1 que certaines formes d'horaires font qu'il est plus difficile encore, et non pas plus facile, pour les travailleurs, de concilier activité professionnelle et vie familiale. Les personnes qui travaillent le soir, la nuit ou le week-end, ou dont les horaires de travail ne sont pas prévisibles, ou qui ont des temps de travail particulièrement longs, signalent qu'il leur est nettement plus difficile de concilier leurs contraintes de travail et leurs responsabilités vis-à-vis de leur famille. Les efforts déployés pour augmenter le taux d'emploi, en particulier dans certains groupes, devront aller de pair avec des initiatives destinées à faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. C'est un aspect qui avait été négligé dans la Stratégie pour l'emploi et auquel on sera plus attentif dans la réévaluation.

*... ainsi que les inégalités croissantes de salaires
en fonction du niveau de qualification
– ce qui renforce l'importance de l'apprentissage
tout au long de la vie*

Bien des éléments viennent confirmer l'hypothèse selon laquelle le progrès technique, dans les pays de l'OCDE, au cours des deux dernières décennies, a introduit un biais en faveur du travail qualifié, au détriment du travail non qualifié. Cela met en évidence l'existence d'une possible relation inverse entre objectifs d'emploi et objectifs d'équité. Il faut peut-être que la rémunération des travailleurs peu qualifiés baisse (comparativement à celle des travailleurs hautement qualifiés) pour soutenir la demande de main-d'œuvre s'adressant à cette catégorie de travailleurs. Les données présentées au chapitre 3 confirment qu'au cours des deux dernières décennies, les inégalités de rémunération ont eu tendance à se creuser, et c'est souvent dans les pays où elles se sont le plus accentuées que l'évolution de l'emploi a été le plus favorable.

La formation tout au long de la vie peut être un moyen efficace d'améliorer les perspectives d'emploi à long terme, atténuant ainsi le dilemme entre objectifs d'emploi et objectifs d'équité. Le chapitre 4 présente des données empiriques qui montrent que, toutes choses égales par ailleurs, les travailleurs qui reçoivent une formation ont plus de chances de conserver leur emploi que leurs homologues qui ne reçoivent pas de formation. Et s'ils perdent leur emploi, ceux qui ont reçu une formation avant de perdre leur emploi ont d'assez bonnes chances de retrouver du travail. Il semble aussi que les politiques de formation axées sur un groupe démographique particulier n'entraînent pas d'effets de

déplacement importants au sein du groupe – en d'autres termes, l'effet net en termes d'emploi est positif pour l'ensemble du groupe. La formation peut donc être bénéfique pour les travailleurs à bas salaire qui sont particulièrement vulnérables face aux chocs et qui, souvent, passent de l'emploi au chômage ou à l'inactivité, ce qui complique la tâche des politiques du marché du travail. La formation est sans doute aussi de nature à améliorer la capacité et la volonté des travailleurs âgés de prolonger leur activité professionnelle.

Ces données, ainsi que celles qui étaient présentées dans les *Perspectives de l'emploi* de l'an passé, renforcent l'argument en faveur de la formation tout au long de la vie qui était l'un des grands axes de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Mais c'est aussi un domaine dans lequel on a besoin de propositions d'action plus concrètes. C'est ainsi qu'on approfondira la réflexion sur le rôle des différents mécanismes de cofinancement et des mesures destinées à renforcer l'incitation à investir dans les qualifications des travailleurs ayant un faible niveau d'instruction et autres catégories sous-représentées, dans le cadre de la réévaluation.

*Il y a lieu, aussi, de réfléchir à la façon
dont on pourrait faciliter le passage du travail
non déclaré à l'emploi formel*

Dans plusieurs pays de l'OCDE, comme dans les pays d'Europe centrale et orientale, au Mexique, en Turquie et dans certaines régions de l'Europe du Sud, ainsi que dans une grande partie du monde extérieur à la zone de l'OCDE, une proportion notable de travailleurs occupent un emploi informel ou non déclaré, et/ou ne déclarent pas l'intégralité du revenu qu'ils tirent de ce travail, afin de ne pas payer d'impôts ni de cotisations sociales. Cela risque d'engendrer un piège de la faible productivité, et aussi une érosion de la base fiscale sur laquelle repose le financement des biens publics, ce qui compromettra la mise en place de systèmes éducatifs et de protection sociale pourtant essentiels pour la cohésion sociale et la croissance. Le travail non déclaré ne figurait pas parmi les préconisations de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi et ce sera l'un des enjeux de la réévaluation que d'élaborer des recommandations à cet égard.

Le chapitre 5, qui est un premier pas dans cette voie, présente une analyse fouillée de la façon dont on peut faciliter le passage à l'emploi formel. Il convient, en premier lieu, de revoir certaines réglementations. Il faudrait, en particulier, rendre plus cohérents le système fiscal et de sécurité sociale, et revoir les réglementations et dispositions administratives exagérément contraignantes qui pèsent sur l'emploi formel. Il y a lieu, aussi, de mieux appliquer les réglementations existantes, ce qui passe, notamment, par la mise en place d'inspections du travail et fiscales performantes. Les systèmes de protection sociale et de promotion de l'emploi devraient atteindre ceux qui en ont vraiment besoin, même lorsqu'ils travaillent dans l'économie informelle. Dans le même temps, ces dispositifs devraient être conçus de façon à encourager l'intégration dans l'économie formelle. De façon générale, la qualité du fonctionnement de l'administration semble un facteur déterminant dans cette perspective.

*Enfin, il convient d'apprécier les synergies
entre les diverses mesures ainsi que
des approches alternatives*

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi a parfois été présentée comme étant une liste de recommandations indépendantes. Or, l'expérience indique que les interactions entre les diverses mesures et les divers mécanismes peuvent influencer sur les résultats en termes d'emploi et sur la capacité des économies d'absorber les chocs négatifs. Ainsi, les mesures destinées à encourager la participation sur le marché du travail seront sans doute plus efficaces si l'on traite aussi les obstacles du côté de la demande, par exemple en instaurant un environnement macroéconomique favorable, en stimulant la concurrence sur les marchés de produits ou en assouplissant les réglementations trop rigides en matière d'emploi. Il est probable, par exemple, que les programmes actifs du marché du travail parviendront mieux à réinsérer les travailleurs victimes de suppressions d'emploi par suite de déplacements de la demande (du fait, par exemple, de la libéralisation des échanges) si la réglementation sur les marchés de produits est revue de façon à encourager une concurrence vigoureuse.

En examinant les interactions et les complémentarités entre les diverses mesures, on devrait chercher à comprendre pourquoi des pays comme le Danemark, les États-Unis, la Nouvelle-Zélande et les Pays-Bas enregistrent, les uns et les autres, des taux d'emploi élevés alors qu'ils ne mènent pas les mêmes politiques et que leurs institutions sont différentes. En vérité, l'un des enjeux de la réévaluation sera de comprendre si des voies de réforme différentes sont possibles.

*La réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour
l'emploi sera présentée aux ministres des pays
de l'OCDE dans deux ans*

L'OCDE a donc entrepris de réévaluer la Stratégie pour l'emploi pour faire suite au mandat que lui ont confié les ministres de l'Emploi et du Travail des pays de l'OCDE. Cette édition des *Perspectives de l'emploi*, ainsi que celle de l'année prochaine fourniront des éléments empiriques pour la réévaluation. À la lumière de ce travail, on modifiera ou étendra à de nouvelles questions les lignes directrices et les recommandations détaillées à l'intention des gouvernements. Les principales conclusions de la réévaluation seront examinées par les ministres des pays de l'OCDE dans deux ans. L'enjeu est d'élaborer un programme de réforme équilibré qui aide les pays à s'adapter aux mutations structurelles tout en répondant aux objectifs d'emploi et aux objectifs sociaux.



John P. Martin
Directeur de la Direction de l'emploi,
du travail et des affaires sociales
Juin 2004

Chapitre 1

Évolution récente et perspectives du marché du travail

Section spéciale : Les différentes facettes du temps de travail

Le temps consacré au travail rémunéré est au cœur de plusieurs des grands défis économiques et sociaux que doivent relever les gouvernements des pays de l'OCDE. Si la contribution de la flexibilité du temps de travail à la baisse du chômage tenait une large place dans la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, des analyses menées récemment sur les sources de la croissance économique font ressortir l'importance du nombre moyen d'heures travaillées. Les objectifs de l'allongement et de la flexibilité du temps de travail ne sont sans doute pas pleinement compatibles, et n'ont pas non plus que des avantages au niveau du bien-être des travailleurs et de leurs familles. Quelles sont les variations du temps de travail entre les pays de l'OCDE ? Quelles sont les articulations entre les taux d'emploi des femmes et d'autres groupes sous représentés, l'incidence du temps partiel et le nombre total d'heures ouvrées ? L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie de famille est-il menacé par une hausse des taux d'emploi des parents et une « culture de l'allongement du temps de travail » ?

Introduction	18
1. Évolution récente et perspectives du marché du travail	18
2. Les différentes facettes du temps de travail	23
Conclusions	50
Annexe 1.A1. Sources, définitions et comparabilité internationale des données pour l'analyse du temps de travail dans l'ensemble de l'économie	56
Bibliographie	63

Introduction

L'économie mondiale semble s'installer dans une reprise généralisée et durable, même si certains pays d'Europe continentale restent à la traîne. Même dans les pays où la reprise est déjà bien engagée, le marché du travail tarde à montrer des signes d'amélioration. La section 1 de ce chapitre étudie l'évolution récente et les perspectives de l'économie, et en particulier la situation sur le marché du travail. La section suivante examine l'évolution tendancielle du temps de travail depuis 1970. Plusieurs facettes du temps de travail sont envisagées selon deux perspectives : i) en quoi les caractéristiques du temps de travail interagissent avec les taux d'emploi pour influencer sur l'offre de main-d'œuvre et la croissance ; et ii) en quoi la durée du travail influe sur les modalités du temps de travail et le bien-être des travailleurs et de leur famille.

1. Évolution récente et perspectives du marché du travail

A. Perspectives économiques à l'horizon 2005

Dans l'ensemble de la zone OCDE, la croissance du PIB réel a été de 2.2 % en 2003, ce qui représente une modeste progression par rapport au taux de 1.7 % enregistré l'année précédente (tableau 1.1). La reprise mondiale est tirée par les États-Unis, comme souvent dans le passé. Sous l'effet de la vigueur de l'activité économique en Asie, et en particulier en Chine, la reprise a été précoce en Australie, au Japon, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, où elle s'est consolidée en 2003. En revanche, les grandes économies de la zone euro continuent de connaître une croissance anémique, un peu moins toutefois en France qu'en Allemagne et en Italie. L'Europe continentale offre néanmoins un tableau assez contrasté. Si la croissance a été négative en 2003 aux Pays-Bas, au Portugal et en Suisse, les nouveaux membres de l'Union européenne – Hongrie, Pologne, République slovaque et République tchèque – ont tous affiché une croissance soutenue.

Les projections à court terme de l'OCDE misent sur une accélération de la croissance dans la zone OCDE en 2004-05, à un peu plus de 3 % en moyenne, à mesure que la reprise gagnera en importance et réussira à s'ancrer (tableau 1.1). La croissance se consolidera encore aux États-Unis, au Japon et au Royaume-Uni en 2004, mais pour des raisons différentes. Si aux États-Unis et au Japon, la vigueur de la reprise s'explique en effet par la vitalité de l'activité industrielle, des exportations et de la consommation des ménages, la croissance au Royaume-Uni est induite par l'essor de la vente au détail et l'amélioration des carnets de commande malgré une production industrielle morose. Alors qu'elles sont largement passées à côté de la reprise mondiale en 2003, les économies d'Europe continentale enregistreront une croissance plus vigoureuse en 2004 et 2005. Cela étant, l'écart de croissance du PIB réel entre l'Europe et les États-Unis, qui s'est creusé en 2003, devrait rester à peu près du même ordre en 2005. L'expansion devrait également gagner du terrain en Australie, en Corée et en Nouvelle-Zélande, en raison du dynamisme de la région, tandis que la reprise en Turquie devrait se poursuivre à un taux de plus de 5 % par an.

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

Variation annuelle, en pourcentage

	% du PIB total des pays de l'OCDE 2000	Moyenne 1991-2001	2002	2003	Projections	
					2004	2005
Amérique du Nord						
Canada	3.3	3.3	3.3	1.7	2.8	3.3
Mexique	3.3	3.0	0.7	1.3	3.5	4.2
États-Unis	36.4	3.3	2.2	3.1	4.7	3.7
Asie						
Japon	12.2	1.2	-0.3	2.7	3.0	2.8
Corée	2.9	5.4	6.9	3.1	5.6	5.9
Europe						
Danemark	0.6	2.4	1.0	0.4	1.9	2.6
Finlande	0.5	2.7	2.3	1.9	2.5	3.7
Norvège	0.6	3.6	1.4	0.3	3.1	2.7
Suède	0.9	2.2	2.1	1.6	2.5	2.8
Grèce	0.6	2.4	3.9	4.2	4.0	3.5
Italie	5.3	1.6	0.4	0.4	0.9	1.9
Portugal	0.6	2.5	0.5	-1.3	0.8	2.4
Espagne	3.0	2.7	2.0	2.4	2.9	3.3
République tchèque	0.5	1.0	2.0	2.9	3.1	3.4
Hongrie	0.4	2.4	3.5	2.9	3.3	3.8
Pologne	1.5	4.5	1.4	3.7	4.7	4.5
République slovaque	0.2	..	4.4	4.2	4.3	4.8
Autriche	0.8	2.1	1.4	0.7	1.5	2.4
Belgique	1.0	2.0	0.7	1.1	2.0	2.6
France	5.7	2.0	1.1	0.5	2.0	2.6
Allemagne ^c	7.6	2.0	0.2	-0.1	1.1	2.1
Islande	0.0	2.9	-0.6	4.0	3.8	4.8
Irlande	0.4	7.7	6.9	1.4	3.4	4.6
Luxembourg	0.1	4.8	1.3	1.7	2.6	3.6
Pays-Bas	1.6	2.8	0.2	-0.7	0.9	2.1
Suisse	0.8	1.2	0.2	-0.5	1.8	2.3
Turquie	1.7	2.7	7.9	5.8	5.2	5.2
Royaume-Uni	5.5	2.8	1.6	2.2	3.1	2.7
Océanie						
Australie	1.8	3.8	3.4	3.3	3.8	3.5
Nouvelle-Zélande	0.3	3.3	4.3	3.0	3.3	2.5
Pays européens de l'OCDE^d	39.9	2.3	1.4	1.2	2.2	2.7
UE-15	34.1	2.3	1.1	0.9	1.8	2.5
UE-19^d	36.8	2.3	1.1	1.0	2.0	2.6
Total OCDE^d	100.0	2.7	1.7	2.2	3.4	3.2

.. Données non disponibles.

a) Les méthodes de prévisions du Secrétariat de l'OCDE ainsi que les concepts et sources statistiques utilisés sont décrites en détail dans « Perspectives économiques de l'OCDE : Sources et méthodes » téléchargeable à partir du site Internet de l'OCDE (www.oecd.org/dataoecd/29/23/25501352.pdf).

b) Les agrégats sont pondérés par le PIB de 2000 exprimé en parités de pouvoir d'achat de 2000.

c) Le taux de croissance moyen est obtenu par raccordement des données concernant l'ensemble de l'Allemagne aux données correspondantes pour l'Allemagne de l'Ouest avant 1992.

d) Les moyennes pour 1991-2001 ne comprennent pas la République slovaque.

Source : Perspectives économiques de l'OCDE, n° 75, juin 2004.

B. Emploi et chômage

La croissance de l'emploi est restée morose en 2003, même dans les pays de l'OCDE où la production s'est sensiblement accrue (tableau 1.2). De fait, en 2003, l'emploi a connu une croissance négative dans la moitié des pays de l'OCDE, dont la Corée, le Japon et la Turquie, où le PIB réel a progressé dans une fourchette comprise entre 3 et 5 %. L'embauche n'a pas suivi aux États-Unis, où il a beaucoup été question d'une « reprise sans création d'emplois ». Les entreprises, qui ont dû différer leurs décisions de recrutement pour continuer à recueillir les fruits des gains de productivité latents résultant de l'investissement réalisé à la fin des années 90, ou sous l'effet de préoccupations d'ordre géopolitique et de l'incertitude pesant sur l'imminence et la vigueur de la reprise, semblent prêtes à reprendre l'embauche. En Europe, les suppressions d'emplois imputables au récent ralentissement ont été moindres qu'au cours des cycles passés, ce qui peut contribuer à expliquer la faiblesse de la création d'emplois aux premiers stades de la reprise. *A contrario*, la croissance de l'emploi a dépassé 2 % en Australie, au Canada, en Espagne, en Grèce et en Nouvelle-Zélande. Avec la généralisation et la poursuite de la reprise, la performance de l'emploi devrait se consolider en 2004-05. D'ici 2005, la croissance de l'emploi devrait redevenir positive dans tous les pays de l'OCDE et s'établir en moyenne à 1.1 %, soit très près du niveau moyen observé au cours des années 90. L'écart de croissance de l'emploi entre l'Europe et les États-Unis devrait se rétrécir quelque peu, sans pour autant se résorber totalement. Si, d'après les projections, le taux de croissance de l'emploi en Europe est censé atteindre 1 % en 2005, il devrait se hisser à 1.7 % aux États-Unis. Les taux de croissance ne devraient excéder 2 % qu'en Espagne, en Islande et au Mexique. L'accroissement de la population active devrait s'accélérer modérément dans la plupart des pays, selon les projections, et rester négative au Japon.

En 2003, le chômage dans la zone OCDE a progressé de 0.2 point, ce qui représente 1.2 million de personnes, pour s'établir à 7.1 % de la population active, soit plus de 37 millions de chômeurs (tableau 1.3). Le niveau le plus haut du cycle économique actuel a probablement été atteint, car les projections misent au cours des deux prochaines années sur un recul modéré du chômage, qui redescendrait à 6.7 % en 2005 (et toucherait encore presque 36 millions de personnes). Le chômage a déjà commencé à fléchir en Australie, au Japon, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni en 2003, même s'il continue sa lente progression aux États-Unis et dans la plupart des pays d'Europe continentale, notamment en Allemagne et en France. La baisse prévue du taux de chômage aux États-Unis, de 6 % de la population active en 2003 à 5.2 % en 2005, ne s'explique que partiellement par l'amélioration de la croissance de l'emploi, étant donné que la faiblesse sans précédent de la croissance de la population active au cours des dernières années devrait persister. Au Japon, le taux de chômage devrait descendre au dessous de 5 % en 2005, malgré une faible création nette d'emplois, sous l'effet d'une contraction de la population active. En Europe, le chômage devrait rester élevé en 2005 et toucher plus de 14 millions de personnes dans l'UE à 15, et plus de 18 millions dans l'UE à 19. Il ne commencera à régresser que lorsque la croissance de l'emploi se consolidera en 2005. D'après les projections, le taux de chômage ne baissera guère dans nombre de pays européens au cours des deux prochaines années. Il devrait même être en 2005 supérieur à son niveau en 2003 au Danemark, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en République tchèque, en Suède et en Turquie, alors qu'il baissera de plus d'un demi-point uniquement en Espagne, en Finlande, en Grèce, en République slovaque et en Suisse. Dans les pays non européens autres que le Japon et les États-Unis, le chômage devrait reculer en 2004-05 en Australie, au Canada, en Corée et au Mexique.

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

Variation annuelle, en pourcentage

	Emploi						Population active					
	Niveau 2002 (000s)	Moyenne 1991-2001	2002	2003	Projections		Niveau 2002 (000s)	Moyenne 1991-2001	2002	2003	Projections	
					2004	2005					2004	2005
Amérique du Nord												
Canada	15 412	1.6	2.2	2.2	1.7	1.5	16 687	1.3	2.7	2.2	1.3	1.3
Mexique	19 731	2.6	1.4	1.3	2.0	2.6	20 277	2.6	1.7	1.9	2.3	2.2
États-Unis	136 487	1.5	-0.3	0.9	1.0	1.7	144 869	1.3	0.8	1.1	0.5	1.4
Asie												
Japon	63 304	0.1	-1.3	-0.2	0.0	0.3	66 890	0.4	-0.9	-0.3	-0.3	-0.1
Corée	22 169	1.5	2.8	-0.1	1.7	1.2	22 877	1.6	2.0	0.2	1.6	0.9
Europe												
Danemark	2 733	0.3	0.4	-1.0	0.0	0.4	2 864	-0.1	0.7	0.2	0.4	0.2
Finlande	2 364	0.0	0.2	-0.3	0.0	1.4	2 600	0.2	0.1	-0.4	-0.2	0.7
Norvège	2 286	1.3	0.4	-0.8	0.5	1.0	2 379	1.1	0.7	-0.1	0.4	0.8
Suède	4 242	-0.4	0.1	-0.2	-0.4	0.9	4 418	-0.3	0.1	0.7	0.6	0.6
Grèce	3 925	0.8	0.1	2.2	1.7	1.4	4 369	1.1	-0.3	1.4	0.9	0.9
Italie	21 613	0.1	1.5	1.0	0.5	1.3	23 776	0.2	0.9	0.6	0.3	1.2
Portugal	5 077	0.8	0.3	-0.9	0.3	1.4	5 349	0.8	1.3	0.5	0.5	0.9
Espagne	16 258	2.0	2.0	2.7	2.8	2.8	18 340	1.9	3.0	2.6	2.3	2.0
République tchèque	4 730	-0.5	1.0	-0.7	-0.5	0.0	5 104	-0.1	0.0	-0.1	0.0	0.0
Hongrie	3 830	-1.5	0.1	1.3	1.1	1.3	4 068	-1.3	0.2	1.3	1.1	1.1
Pologne	13 782	-1.5	-3.0	-1.2	0.7	1.1	17 213	-0.5	-0.9	-1.6	0.8	0.5
République slovaque	2 127	..	0.2	1.8	1.0	1.3	2 614	..	-0.7	0.3	0.0	0.0
Autriche	4 066	0.3	-0.2	0.3	0.3	0.9	4 302	0.3	0.5	0.5	0.5	0.8
Belgique	4 186	0.7	-0.3	-0.4	0.3	1.0	4 517	0.8	0.4	0.4	0.5	0.7
France	24 644	0.8	0.5	-0.2	0.2	0.5	27 082	0.7	0.9	0.6	0.3	0.3
Allemagne ^b	38 671	0.4	-0.6	-1.1	-0.3	0.6	42 067	0.6	0.1	-0.4	-0.2	0.3
Islande	157	1.5	-1.5	1.5	2.1	3.0	162	1.5	-0.4	1.6	1.8	2.7
Irlande	1 765	4.2	1.4	1.2	1.4	1.6	1 847	3.0	1.9	1.5	1.5	1.6
Luxembourg	191	1.4	1.7	1.0	0.7	1.0	197	1.5	2.1	1.9	1.3	1.2
Pays-Bas	7 141	2.0	1.1	-0.6	-0.9	1.2	7 311	1.6	1.4	0.6	0.7	1.3
Suisse	4 180	0.3	0.6	-0.1	0.7	1.1	4 314	0.4	1.2	0.9	0.5	0.6
Turquie	21 854	1.1	-0.8	-2.6	0.8	1.4	24 318	1.1	1.4	-2.2	1.1	2.0
Royaume-Uni	27 865	0.6	0.7	0.9	0.8	0.7	29 384	0.3	0.8	0.7	0.6	0.7
Océanie												
Australie	9 369	1.7	2.0	2.4	1.8	1.7	10 001	1.4	1.5	1.9	1.6	1.5
Nouvelle-Zélande	1 877	2.2	2.9	2.4	1.8	1.1	1 980	1.7	2.8	1.8	1.8	1.3
Pays européens de l'OCDE^c	217 685	0.5	0.1	-0.1	0.5	1.1	238 595	0.6	0.7	0.1	0.6	0.9
UE-15	164 740	0.7	0.5	0.2	0.5	1.0	178 422	0.7	0.9	0.6	0.5	0.8
UE-19^c	189 209	0.5	-0.9	0.1	0.5	1.0	207 422	0.6	-0.6	0.4	0.5	0.7
Total OCDE^c	486 034	0.9	0.1	0.3	0.8	1.3	522 175	0.9	0.7	0.5	0.6	1.0

.. Données non disponibles.

a) Voir note a) du tableau 1.1.

b) Le taux de croissance moyen est obtenu par raccordement des données concernant l'ensemble de l'Allemagne aux données correspondantes pour l'Allemagne de l'Ouest avant 1992.

c) Les moyennes pour 1991-2001 ne comprennent pas la République slovaque.

Source : Perspectives économiques de l'OCDE, n° 75, juin 2004.

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

	Pourcentage de la population active					Millions				
	Moyenne 1991- 2001	2002	2003	Projections		Moyenne 1991- 2001	2002	2003	Projections	
				2004	2005				2004	2005
Amérique du Nord										
Canada	9.2	7.6	7.6	7.3	7.1	1.4	1.3	1.3	1.3	1.2
Mexique	3.5	2.7	3.3	3.5	3.1	0.6	0.5	0.7	0.7	0.7
États-Unis	5.5	5.8	6.0	5.5	5.2	7.4	8.4	8.8	8.1	7.8
Asie										
Japon	3.5	5.4	5.3	5.0	4.6	2.3	3.6	3.5	3.3	3.0
Corée	3.5	3.1	3.4	3.3	3.0	0.7	0.7	0.8	0.8	0.7
Europe										
Danemark	6.4	4.6	5.6	6.0	5.8	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2
Finlande	12.3	9.1	9.1	8.9	8.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2
Norvège	4.5	3.9	4.5	4.4	4.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Suède	6.3	4.0	4.9	5.8	5.4	0.3	0.2	0.2	0.3	0.2
Grèce	9.9	10.2	9.5	8.8	8.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
Italie	10.7	9.1	8.8	8.6	8.5	2.5	2.2	2.1	2.1	2.1
Portugal	5.4	5.1	6.4	6.6	6.1	0.3	0.3	0.3	0.4	0.3
Espagne	14.7	11.4	11.3	10.9	10.2	2.3	2.1	2.1	2.1	2.0
République tchèque	5.7	7.3	7.8	8.3	8.3	0.3	0.4	0.4	0.4	0.4
Hongrie	8.5	5.9	5.9	5.9	5.7	0.4	0.2	0.2	0.2	0.2
Pologne	13.3	19.9	19.6	19.7	19.2	2.3	3.4	3.3	3.4	3.3
République slovaque	..	18.6	17.4	16.6	15.5	..	0.5	0.5	0.4	0.4
Autriche	5.2	5.5	5.7	5.9	5.8	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3
Belgique	8.4	7.3	8.1	8.3	8.0	0.4	0.3	0.4	0.4	0.4
France	10.8	9.0	9.7	9.9	9.6	2.8	2.4	2.6	2.7	2.6
Allemagne	7.7	8.1	8.7	8.8	8.5	3.1	3.4	3.7	3.7	3.6
Islande	3.5	3.3	3.3	3.1	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Irlande	10.5	4.4	4.7	4.8	4.8	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1
Luxembourg	2.6	3.0	3.8	4.3	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Pays-Bas	5.1	2.3	3.5	5.0	5.1	0.3	0.2	0.3	0.4	0.4
Suisse	3.2	3.1	4.0	3.8	3.4	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2
Turquie	7.5	10.1	10.5	10.7	11.2	1.7	2.5	2.5	2.6	2.7
Royaume-Uni	7.8	5.2	5.0	4.8	4.8	2.2	1.5	1.5	1.4	1.4
Océanie										
Australie	8.4	6.3	5.9	5.7	5.5	0.8	0.6	0.6	0.6	0.6
Nouvelle-Zélande	7.5	5.2	4.7	4.7	4.9	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Pays européens de l'OCDE^{b, c}	9.0	8.8	9.0	9.1	8.9	20.3	20.9	21.6	21.8	21.5
UE-15^b	9.1	7.7	8.0	8.0	7.8	15.4	13.7	14.4	14.4	14.1
UE-19^{b, c}	9.4	8.8	9.0	9.0	8.8	18.7	18.2	18.8	18.9	18.5
Total OCDE^{b, c}	6.9	6.9	7.1	6.9	6.7	33.7	36.1	37.3	36.7	35.7

.. Données non disponibles.

a) Voir note a) du tableau 1.1.

b) Les agrégats pour le taux de chômage sont pondérés par la population active.

c) Les moyennes pour 1991-2001 ne comprennent pas la République slovaque.

Source : Perspectives économiques de l'OCDE, n° 75, juin 2004.

C. Rémunération et coût de la main-d'œuvre

En 2003, la croissance de la rémunération nominale par salarié dans le secteur des entreprises s'est accélérée modérément dans la zone OCDE, passant de 2.3 % à 2.8 % (tableau 1.4). Les projections de l'OCDE indiquent que cette légère accélération se poursuivra au cours des deux prochaines années, les rémunérations augmentant de 3.5 % en 2005, ce qui demeure en deçà du taux de croissance moyen de 4.2 % enregistré au cours de la période 1991-2001. Dans les pays européens membres de l'OCDE, la croissance des rémunérations nominales des salariés devrait plafonner à son niveau de 2001, soit approximativement 3 %. Cette moyenne masque le fait que dans la moitié environ des pays européens, le rythme d'augmentation des salaires ralentira, ou au contraire s'accélélera, sensiblement. Selon les projections, l'accélération notable observée au Royaume-Uni en 2003 se poursuivra en 2004, avant de s'atténuer en 2005. En dehors de l'Europe, la croissance de la rémunération des salariés devrait s'accélérer aux États-Unis et, dans une moindre mesure, en Australie, au Canada et en Nouvelle-Zélande. Au Japon, la rémunération des salariés a fléchi de 2.2 % en 2002, mais ce recul s'est considérablement ralenti en 2003 et la croissance des salaires devrait redevenir modérément positive en 2004-05.

Dans l'ensemble de la zone OCDE, l'accroissement des coûts unitaires de main-d'œuvre est resté modéré en 2003, à 0.6 %, quoique légèrement plus élevé que l'année précédente (tableau 1.4). La progression devrait être du même ordre en 2004, et s'accélérer pour atteindre 1.5 % en 2005 avec l'apparition de tensions sur le marché du travail. L'accélération est supérieure à la moyenne aux États-Unis, puisque les coûts unitaires de main-d'œuvre, qui avaient reculé de 1.7 % en 2002, augmenteront de 2.7 % en 2005, sous l'effet d'une reprise plus forte que prévu et d'un moindre accroissement des gains de productivité par rapport aux premiers stades de la reprise. Même si le Japon connaît sa plus forte reprise depuis plusieurs décennies, les coûts unitaires de main-d'œuvre du pays devraient continuer à diminuer jusqu'à la fin 2005. Dans les pays européens de l'OCDE pris collectivement, la croissance des coûts unitaires de main-d'œuvre devrait décélérer en 2004, en réaction à la persistance du ralentissement économique, et rester modeste en 2005. Le Royaume-Uni continuera cependant d'enregistrer une croissance plus rapide des coûts unitaires de main-d'œuvre, révélatrice de tensions sur le marché du travail, tandis que ces coûts devraient baisser aux Pays-Bas, où le chômage est à la hausse. La croissance des coûts unitaires de main-d'œuvre devrait également décélérer en Corée et au Mexique.

2. Les différentes facettes du temps de travail

A. Introduction

Le temps consacré au travail rémunéré est au cœur de plusieurs des grands défis économiques et sociaux que doivent relever les gouvernements des pays de l'OCDE¹. L'un de ces défis consiste à accroître le taux d'emploi dans le contexte du vieillissement démographique. Lorsqu'ils se sont réunis à Paris en septembre 2003 pour discuter de cette question, les ministres du Travail de l'OCDE ont fait valoir que l'amélioration de la flexibilité du temps de travail pouvait apporter une contribution majeure à la baisse du chômage et, plus généralement, à la hausse des niveaux d'emploi (OCDE, 2003a). Par exemple, le développement de l'emploi à temps partiel peut aider les mères de jeunes enfants à concilier vie professionnelle et vie de famille (Jaumotte, 2003 ; OCDE, 2003b). Pour les employeurs, la flexibilité offre un moyen d'adapter les effectifs aux variations de la

**Tableau 1.4. Coûts de la main-d'œuvre dans le secteur des entreprises
des pays de l'OCDE^{a, b}**
Variation annuelle, en pourcentage

	Rémunération des salariés					Coûts unitaires de main-d'œuvre				
	Moyenne 1991- 2001	2002	2003	Projections		Moyenne 1991- 2001	2002	2003	Projections	
				2004	2005				2004	2005
Amérique du Nord										
Canada	3.0	2.7	1.5	2.5	3.6	1.1	1.3	1.8	1.1	1.5
Mexique	16.4	5.2	5.0	4.6	4.4	15.8	6.0	5.1	3.3	2.8
États-Unis	3.8	2.1	3.0	4.3	4.8	1.9	-1.7	-0.4	0.2	2.7
Asie										
Japon	0.3	-2.2	-0.3	0.3	0.4	-0.8	-3.1	-3.6	-2.9	-2.1
Corée	7.8	10.5	8.9	6.1	7.1	3.4	5.9	5.2	1.9	2.1
Europe										
Danemark	3.4	1.8	3.9	3.5	3.4	0.8	1.0	2.1	2.1	0.9
Finlande	3.3	1.3	3.5	3.6	3.9	0.1	-0.4	0.6	0.5	1.1
Norvège	4.3	5.7	4.3	3.8	4.2	1.8	3.9	2.3	0.0	1.5
Suède	4.9	2.2	2.0	2.8	4.0	1.8	-0.3	-0.6	-0.4	1.8
Grèce	8.9	6.8	5.7	6.1	6.0	7.0	2.5	3.6	3.6	3.6
Italie	3.4	2.2	3.3	3.0	2.9	1.7	3.3	3.4	2.6	2.1
Portugal	6.9	3.8	3.1	2.2	2.5	4.8	3.4	3.8	1.7	1.6
Espagne	4.8	4.2	4.8	4.3	4.2	3.4	3.6	3.9	3.5	2.9
République tchèque	6.3	6.7	6.8	6.8	6.0	..	5.8	2.5	2.7	2.3
Hongrie	17.2	11.9	10.9	9.3	8.3	12.1	7.1	9.2	7.1	5.7
Pologne	27.7	4.0	3.0	4.5	4.9	19.4	-1.1	-2.4	0.4	1.6
République slovaque	14.7	7.1	5.7	6.7	5.4	..	2.4	2.6	3.6	1.7
Autriche	3.0	2.4	1.9	1.9	2.3	0.8	0.6	1.4	0.6	0.7
Belgique	2.9	4.4	1.7	2.9	2.0	1.6	3.0	-0.1	1.0	0.3
France	1.8	2.5	2.6	2.8	2.9	0.5	1.8	1.6	0.8	0.7
Allemagne ^c	3.3	1.5	1.6	1.3	1.6	1.6	0.6	0.6	-0.1	0.0
Islande	5.4	5.9	3.7	4.8	7.0	3.8	4.7	1.1	3.1	5.0
Irlande	4.2	4.3	3.9	4.0	4.9	0.5	-1.5	3.9	1.8	1.7
Luxembourg	3.5	2.7	2.2	2.5	3.0	2.3	4.9	1.9	1.3	1.4
Pays-Bas	3.2	4.7	3.7	2.3	0.1	1.9	4.7	4.0	-0.4	-1.1
Suisse	2.4	2.0	1.7	1.3	1.4	1.4	2.3	2.2	0.0	-0.1
Turquie
Royaume-Uni	4.5	2.8	4.3	5.2	4.7	2.5	1.9	2.8	2.6	2.4
Océanie										
Australie	3.5	3.9	3.2	3.9	3.8	1.1	2.4	2.3	1.7	2.0
Nouvelle-Zélande	1.6	2.7	3.2	3.9	3.5	0.7	1.2	1.9	2.2	1.9
Pays européens de l'OCDE^d	4.6	2.8	3.1	3.1	3.0	2.5	1.9	2.0	1.4	1.3
UE-15	3.6	2.7	3.1	3.1	3.0	1.9	2.0	2.2	1.4	1.3
UE-19^d	4.8	2.9	3.2	3.3	3.2	2.6	2.0	2.1	1.5	1.3
Total pays de l'OCDE à inflation moins élevée^{d, e}	3.4	2.1	2.8	3.3	3.5	1.5	0.0	0.5	0.4	1.4
Total OCDE^d	4.2	2.3	2.8	3.3	3.5	2.3	0.2	0.6	0.5	1.5

.. Données non disponibles.

a) Voir note a) du tableau 1.1.

b) Les agrégats sont pondérés par le PIB de 2000 exprimé en parités de pouvoir d'achat de 2000.

c) Le taux de croissance moyen est obtenu par raccordement des données concernant l'ensemble de l'Allemagne aux données correspondantes pour l'Allemagne de l'Ouest avant 1992.

d) Pays indiqués. Les moyennes du coût unitaire de main-d'œuvre pour 1991-2001 ne comprennent pas les Républiques slovaque et tchèque.

e) Les pays à forte inflation sont ceux pour lesquels l'inflation, mesurée par l'indice implicite des prix du PIB, a été égale ou supérieure à 10 % en moyenne entre 1991 et 2001 d'après les données historiques. Ainsi, la Hongrie, le Mexique, la Pologne et la Turquie sont exclus du total.

Source : Perspectives économiques de l'OCDE, n° 75, juin 2004.

charge de travail et rend plus attractive la solution consistant à embaucher des travailleurs supplémentaires aux périodes de pointe. De fait, la troisième recommandation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi (OCDE, 1994a) invitait les gouvernements à prendre des mesures pour « accroître la flexibilité du temps de travail ».

L'importance du temps de travail pour la croissance économique suscite une attention accrue depuis quelques temps. Le solide rebond de la productivité aux États-Unis depuis la seconde moitié des années 90 a donné l'impulsion à de nombreuses études comparatives sur les déterminants de la croissance dans les pays. Ces recherches ont mis en évidence un fait incontournable : l'avantage substantiel des États-Unis en termes de PIB réel par habitant, en particulier par rapport aux économies européennes les plus avancées, s'explique davantage par l'écart du *nombre total d'heures travaillées par habitant*² (Blanchard, 2004 ; OCDE, 2003c) que par l'écart de la production par heure travaillée. On savait déjà qu'aux États-Unis et dans quelques autres pays membres de l'OCDE, le déclin à long terme du nombre moyen annuel d'heures de travail s'était enrayé – ou même inversé – au milieu des années 80, alors qu'il s'était poursuivi (quoique à un rythme plus lent) dans le reste de la zone OCDE (voir, par exemple, OCDE 1998a). En revanche, on n'avait pas pris conscience que cet écart était en train de devenir un déterminant majeur des performances relatives de croissance. Ce fait étant maintenant établi, il est particulièrement intéressant d'essayer de comprendre les facteurs qui influencent l'évolution du nombre d'heures travaillées par habitant et les politiques susceptibles de le faire augmenter³.

Le choix de la politique à privilégier est compliqué par le fait que l'allongement et la flexibilité du temps de travail ne présentent pas nécessairement que des avantages pour les travailleurs et leur famille. Si l'augmentation du nombre d'heures de travail est bénéfique à la croissance, cette médaille a un revers – un manque de temps pour les parents qui travaillent, et le risque qu'une culture « des longues journées de travail » ne menace l'équilibre vie professionnelle-vie privée des membres de certaines professions. De même, la flexibilité du temps de travail peut être préjudiciable à la vie de famille dès lors qu'elle implique des horaires de travail atypiques, dictés par la logique de l'emploi juste-à-temps propre à l'économie du « 24 heures sur 24/7 jours sur 7 », et qu'elle ne donne pas plus de liberté aux travailleurs pour choisir les horaires de travail les plus compatibles avec leur vie de famille (Presser, 2003).

L'objectif de cette section spéciale est d'améliorer la base de connaissance empirique sur les pays afin d'évaluer quelques-unes des facettes du temps de travail qui ont une forte incidence sur l'offre de main-d'œuvre, le taux d'emploi et l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Elle adopte dans un premier temps une approche globale appliquée à l'ensemble de l'économie, qui considère le nombre total d'heures travaillées en tant que facteur générateur de production et de revenus. Cette section s'appuie sur des données harmonisées sur le nombre total d'heures travaillées par habitant et décrit l'évolution de l'utilisation de la main-d'œuvre dans les pays depuis 1970. Elle décompose ensuite le nombre total d'heures travaillées en différentes composantes – d'une part, les contributions respectives du nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par actif occupé et le taux d'emploi, et d'autre part, les heures de travail assurées par différents groupes démographiques (ou par les travailleurs à plein-temps et à temps partiel). La suite de la section adopte le point de vue du travailleur et analyse certaines composantes clés de l'année de travail et de la semaine de travail, ainsi que l'incidence des horaires de travail atypiques. Enfin, la dernière partie aborde les heures de travail du point de vue de la famille et présente quelques données sur l'impact des horaires de travail sur la vie familiale.

B. Perspective économique : niveau et composition du nombre total d'heures travaillées

Les niveaux de vie, tels que mesuré par le PIB réel par habitant, sont influencés à la fois par les évolutions de la productivité horaire et par celles du nombre total d'heures travaillées par habitant, autrement appelé facteur travail ou *utilisation de la main-d'œuvre*. L'objectif premier de cette section est de documenter les développements dans l'utilisation de la main-d'œuvre, en examinant les écarts entre les pays de l'OCDE et leurs évolutions au fil des dernières décennies. Le deuxième objectif est de décomposer les écarts observés en un ensemble de composantes afin d'identifier les déterminants éventuels de l'utilisation de la main-d'œuvre.

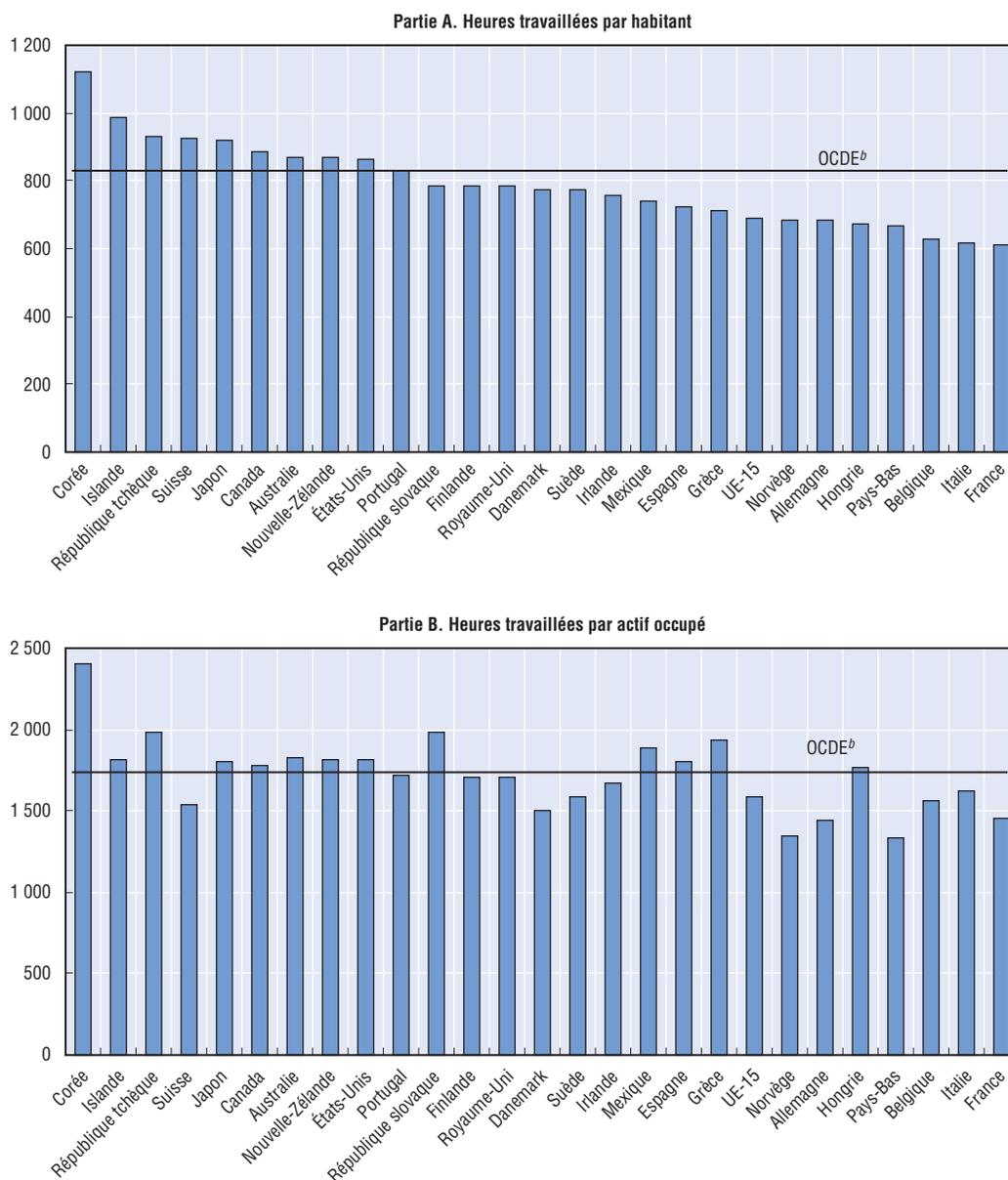
L'analyse qui suit utilise des estimations du nombre d'heures par habitant basées sur des données cohérentes sur l'emploi et le nombre d'heures par travailleur, rassemblées récemment dans le cadre de la base de données de l'OCDE sur la productivité (voir l'annexe 1.A1). Bien que la comparabilité inter-pays des estimations du nombre d'heures travaillées ne soit pas parfaite, les comparaisons internationales de l'utilisation de la main-d'œuvre présentées dans cette section renseignent sur les variations au fil du temps du nombre d'heures travaillées au sein des pays étudiés et sur les écarts notables du nombre d'heures travaillées d'un pays à l'autre. Les écarts plus minimes entre pays doivent toutefois être interprétés avec prudence du fait qu'ils résultent peut-être pour une large part de l'harmonisation encore imparfaite des estimations de la durée annuelle du travail⁴.

Comparaisons internationales de l'utilisation de la main-d'œuvre en 2002

En 2002, le nombre d'heures travaillées par habitant s'est échelonné entre 611 en France et 1 120 en Corée, soit un rapport d'environ deux contre un (graphique 1.1, partie A). L'Australie, le Canada, la Corée, les États-Unis, le Japon et la Nouvelle-Zélande font partie des pays où le nombre d'heures travaillées par habitant est le plus élevé. À l'autre extrémité du classement, on trouve quelques grands pays de l'UE tels que l'Allemagne, la France et l'Italie.

Le nombre d'heures effectuées par actif occupé va de 1 340 aux Pays-Bas à 2 410 en Corée (graphique 1.1, partie B), soit, encore, un rapport proche de deux contre un⁵. On observe des différences significatives entre le classement selon le nombre d'heures par habitant et le classement selon le nombre d'heures par actif occupé. Par exemple, l'Espagne, la Grèce et le Mexique se situent en dessous de la moyenne de l'OCDE en termes d'heures par habitant mais au-dessus en termes d'heures par travailleur, alors que l'inverse est vrai pour la Suisse. Dans les pays de l'UE à 15, les différences au regard du nombre d'heures ouvrées par actif occupé sont plus marquées qu'elles ne le sont pour les heures travaillées par habitant – l'Allemagne, la France et les Pays-Bas occupent le bas du classement, la Finlande, le Portugal et le Royaume-Uni le milieu, tandis que l'Espagne et la Grèce le haut du classement.

Le graphique 1.2 décompose l'écart entre le nombre d'heures par habitant de chaque pays et la moyenne de l'OCDE⁶ pour l'année 2002 en trois composantes : l'effet-heures (c'est-à-dire l'impact de la déviation par rapport à la moyenne OCDE du nombre d'heures par actif occupé), l'effet-emploi (l'impact de la déviation par rapport à la moyenne OCDE du ratio emploi-population) et l'effet démographique (l'impact de la déviation par rapport à la moyenne OCDE de la part du nombre de personnes en âge de travailler dans la population totale). Il apparaît que les variations du nombre d'heures par habitant entre pays sont presque entièrement dues à l'effet heures et à l'effet emploi, la structure par âge de la

Graphique 1.1. **Nombre annuel d'heures ouvrées par habitant et par actif occupé, 2002^a**

a) Les pays sont classés par ordre décroissant du nombre d'heures ouvrées par habitant dans les deux parties.

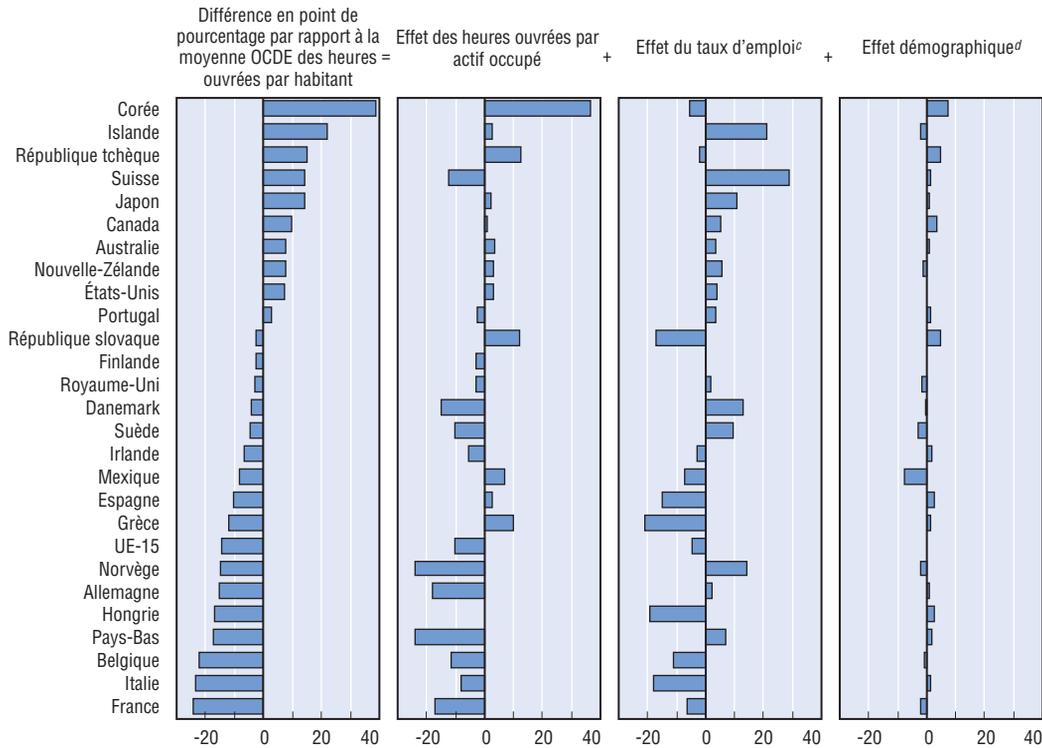
b) La moyenne OCDE du nombre d'heures ouvrées par habitant et par travailleur est pondérée par la population pour les heures ouvrées par habitant et par l'emploi pour les heures ouvrées par actif occupé.

Source : Bases de données de l'OCDE sur la productivité et sur le nombre annuel d'heures ouvrées.

population exerçant un effet relativement limité⁷. En outre, les pays de l'OCDE, où le nombre d'heures annuelles par actif occupé est inférieur à la moyenne, ont généralement un taux d'emploi supérieur à la moyenne et réciproquement. L'une des questions qui se pose immédiatement est de savoir si ce mécanisme apparent de compensation reflète une contrainte du côté de la demande qui affecte le nombre total d'heures de travail disponibles, ou s'il reflète des différences dans le comportement à long terme de l'offre de travail entre les marges extensive et intensive (voir encadré 1.1).

Graphique 1.2. Les écarts importants du nombre d'heures ouvrées par habitant reflètent des disparités dans le nombre d'heures ouvrées par actif occupé et le taux d'emploi

Écart en points de pourcentage du nombre d'heures ouvrées par habitant par rapport à la moyenne OCDE^{a, b} en 2002



- a) Les moyennes pour la zone OCDE sont pondérées, pour les pays indiqués, par la population pour les heures ouvrées par habitant et l'effet démographique, par l'emploi pour les heures ouvrées par actif occupé, et par la population en âge de travailler (15-64 ans) pour l'effet-emploi.
- b) Les pays sont classés par ordre décroissant de l'écart en points de pourcentage par rapport à la moyenne OCDE des heures ouvrées par habitant.
- c) À partir du ratio emploi-population d'âge actif (15-64 ans).
- d) À partir du ratio population d'âge actif (15-64 ans) sur population totale.

Source : Calculs du Secrétariat établis à partir des bases de données de l'OCDE sur la productivité et sur le nombre annuel d'heures ouvrées.

Tendances dans l'utilisation de la main-d'œuvre depuis 1970

En moyenne dans l'ensemble des pays de l'OCDE, le nombre d'heures par habitant a diminué de tout juste 1 % depuis 1970, mais cette légère baisse cache en réalité deux effets qui s'annulent, d'une part une diminution de 10 % du nombre d'heures par travailleur, et d'autre part une augmentation de 4.4 % du taux d'emploi et une augmentation de 4.4 % de la part de la population en âge de travailler (graphique 1.3). Durant ces trois dernières décennies, le nombre d'heures par habitant a fortement diminué dans 15 des 20 pays pour lesquels des données sont disponibles. La baisse est intervenue essentiellement dans les années 70 et 80. Dans les années 90, un plus grand nombre de pays (15 sur 26) ont vu le nombre d'heures par habitant augmenter dans des proportions plus ou moins importantes.

Ces tendances varient considérablement entre les pays. Sur l'ensemble de la période, le nombre d'heures par habitant n'a augmenté qu'en Australie, au Canada, aux États-Unis, en Islande et en Nouvelle-Zélande. Même dans ces cinq pays, le nombre d'heures par travailleur a décliné au cours des 32 dernières années, avec toutefois une stabilisation des heures

Encadré 1.1. Les deux marges de l'offre de travail

Il est peu probable que la corrélation négative entre le ratio emploi-population et le nombre moyen d'heures annuelles par travailleur observée à l'échelle des pays reflète un arbitrage du côté de la demande, c'est-à-dire une situation où un volume de travail plus ou moins fixe doit être réparti au sein de la population adulte (la « lump of labour fallacy », ou illusion de la quantité fixe de travail). En fait, la réponse de l'offre de travail à l'amélioration à long terme de la productivité et des niveaux de vie diffère entre les marges intensive et extensive. Comme le montre le graphique ci-dessous, l'augmentation de la productivité par heure travaillée est associée à une baisse du nombre d'heures annuelles par actif occupé (c'est-à-dire une baisse de l'offre de travail à la marge intensive) mais aussi à une hausse des taux d'emploi (c'est-à-dire une augmentation de l'offre de travail à la marge extensive), bien que cette deuxième corrélation ne soit ni très robuste ni statistiquement significative. Le fait que le nombre d'heures annuelles diminue lorsque la productivité augmente confirme simplement que les « loisirs » (c'est-à-dire le temps non consacré à l'exercice d'un emploi rémunéré) sont un bien normal. Que l'augmentation de la productivité soit associée à une augmentation de l'offre de travail à la marge extensive (c'est-à-dire une hausse des taux d'activité) peut paraître paradoxal. Nous n'essaierons pas de résoudre ce paradoxe ici, mais il existe plusieurs explications possibles. Par exemple, il pourrait refléter le fait que les gains de productivité de la main-d'œuvre sont plus élevés dans l'emploi rémunéré que dans d'autres activités. Ou alors, il pourrait s'expliquer par une association historique entre le progrès technologique, d'une part, et les phénomènes sociaux qui encouragent l'augmentation du taux d'emploi chez les femmes, d'autre part, cette association relevant plus de la coïncidence que d'une relation causale. Quelle que soit l'explication, à l'échelle de la zone OCDE, les ajustements de l'offre de travail à la marge intensive sont supérieurs aux ajustements à la marge extensive, de sorte que l'utilisation totale de la main-d'œuvre baisse quand la productivité croît.

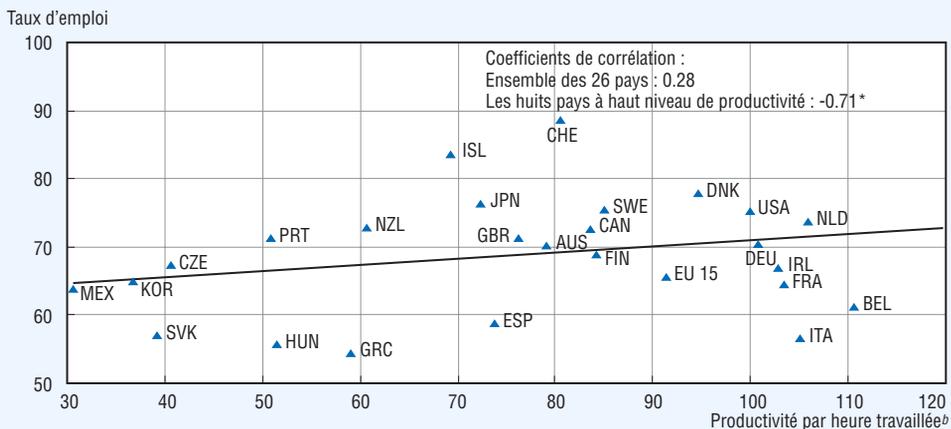
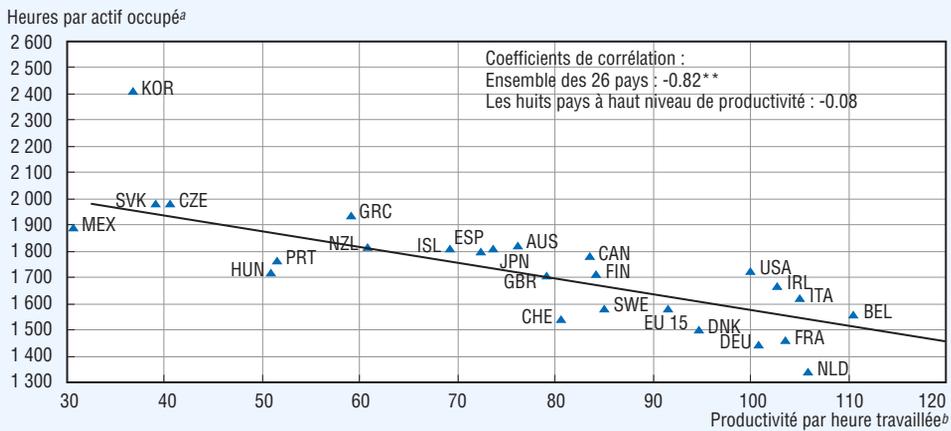
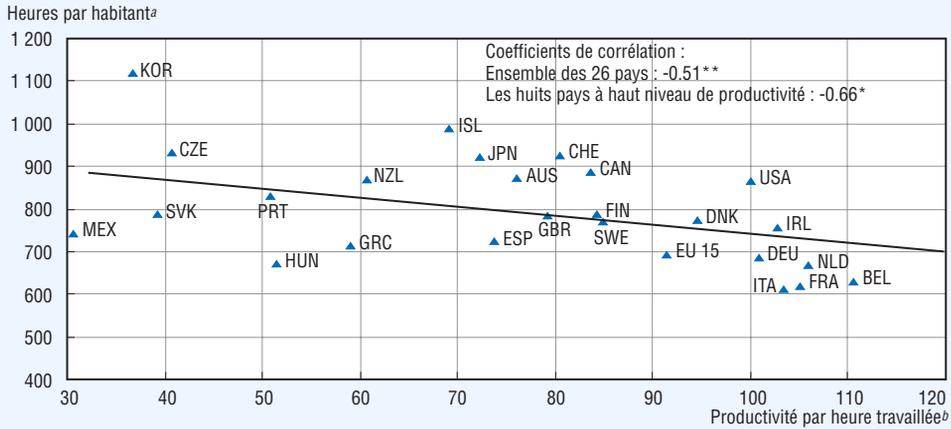
Les résultats sont tout autres lorsque l'on se concentre sur les huit pays affichant les niveaux de productivité les plus élevés (les États-Unis et les sept pays de l'Union européenne où la productivité dépasse la moyenne de l'UE à 15). Alors que la corrélation entre la productivité et le nombre d'heures par actif occupé est de -0.82 et qu'elle est statistiquement significative pour l'ensemble des 26 pays figurant sur le graphique, elle est proche de zéro dans le groupe des pays à productivité élevée. Il n'est pas surprenant que l'écart relativement faible de la productivité mesurée entre ces pays offre un pouvoir explicatif plus limité, étant donné que les comparaisons des niveaux de productivité basées sur les parités de pouvoir d'achat sont par nature imprécises. On peut ainsi conclure que, pour ce groupe de pays, l'utilisation de la main-d'œuvre varie considérablement entre les pays de l'OCDE présentant les niveaux de productivité les plus élevés (et, par ailleurs, similaires). Cela montre que de nombreux facteurs autres que la productivité affectent le nombre d'heures ouvrées par actif occupé. Le même constat s'applique pour les taux d'emploi et l'utilisation globale de la main-d'œuvre qui divergent aussi fortement entre les huit pays à productivité élevée. Le fait que l'utilisation de la main-d'œuvre varie sensiblement entre des pays ayant le même niveau de développement économique amène à se demander à quoi tient l'ampleur de la variation et, en particulier, si cette variation reflète des différences quant à l'importance relative accordée par les individus à des revenus plus élevés, d'une part, et à plus de temps libre, d'autre part, ou si elle reflète des différences quant à la capacité des marchés du travail nationaux à stimuler la participation dans l'emploi rémunéré (Blanchard, 2004 ; Gordon, 2002)*.

* On pourra se référer à Freeman et Bell (2000), Prescott (2004), Schettkat (2003) et Schettkat et Freeman (2002), qui expliquent de différentes manières pourquoi les Américains travaillent davantage que leurs homologues des pays européens riches.

Encadré 1.1. Les deux marges de l'offre de travail (suite)

Dans les pays à productivité élevée, le taux d'emploi est supérieur mais le nombre d'heures par travailleur inférieur

Production par heure travaillée et utilisation de la main-d'œuvre, 2002



** , * significatifs aux seuils de 1 % et 10 % respectivement.

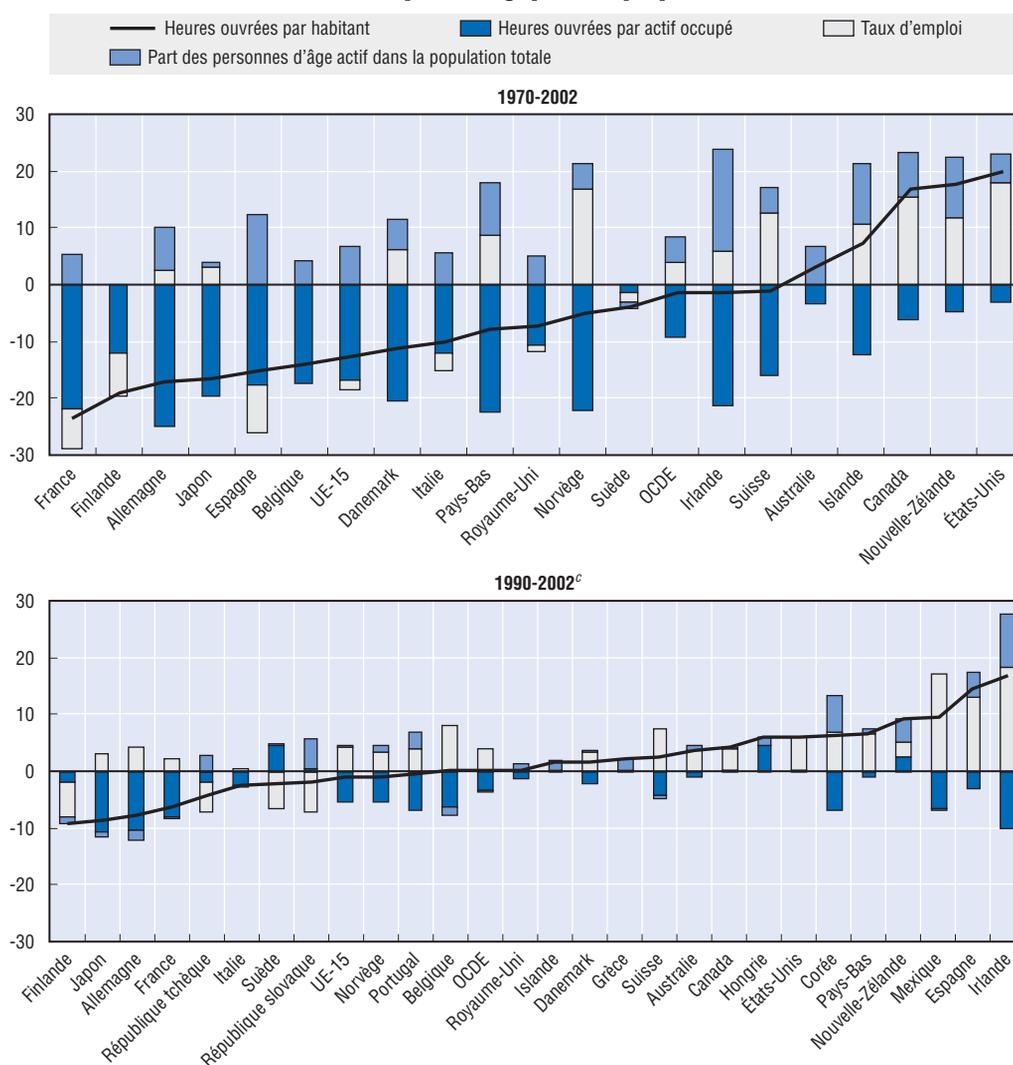
a) Les données sur la Corée n'ont pas été utilisées pour ajuster les droites de régression selon la méthode des MCO (moindres carrés ordinaires).

b) Indice relatif aux États-Unis (100).

Source : Bases de données de l'OCDE sur la productivité et sur le nombre annuel d'heures ouvrées.

Graphique 1.3. **Décomposition de la croissance tendancielle de l'utilisation de la main-d'œuvre, 1970-2002 : part imputable au nombre d'heures par actif occupé, au taux d'emploi et à la structure démographique de la population^{a, b}**

Variation en pourcentage pour chaque période



- a) Décomposition de la croissance des variables tendancielle calculées à l'aide du filtre Hodrick-Prescott, le paramètre de lissage étant fixé à 1 000.
- b) Pays classés par ordre croissant sur la base de la croissance tendancielle des heures travaillées par habitant au cours de la période indiquée.
- c) Les données relatives à la Hongrie, au Mexique, à la République slovaque et à la République tchèque couvrent la période 1995-2002 uniquement.

Source : Base de données de l'OCDE sur la productivité et sur le nombre annuel d'heures ouvrées.

travaillées observée dans tous ces pays à la fin de la période. À l'autre extrémité, la forte diminution du nombre d'heures par habitant en France (-24 %) est largement attribuable à une baisse marquée du nombre d'heures par travailleur (-22 %), renforcée par un déclin modeste du taux d'emploi (-7 %) et légèrement compensée par une augmentation de la part des personnes en âge de travailler dans la population totale (5 %). Fait intéressant, le rythme de diminution du nombre d'heures par habitant s'est ralenti en France dans la seconde moitié des années 90 (-3.5 %), la hausse du taux d'emploi compensant partiellement la baisse du nombre d'heures par travailleur associée à l'introduction de la semaine de 35 heures.

Dans un grand nombre de pays et régions de l'OCDE, les années 90 ont été marquées par une inversion du déclin à long terme du nombre d'heures par habitant, seuls quelques pays continuant d'enregistrer des baisses significatives. Si le déclin observé en Allemagne, en France et au Japon est largement imputable au raccourcissement de la durée annuelle du travail, le déclin observé en Finlande est attribuable à un recul de l'emploi. L'Espagne et l'Irlande ont connu une augmentation remarquable de l'utilisation de la main-d'œuvre (16.7 et 14.5 %), qui s'explique en grande partie par la forte croissance du taux d'emploi et par l'augmentation de la part de la population en âge de travailler dans la population totale. La Corée et les Pays-Bas ont enregistré une augmentation similaire de l'utilisation de la main-d'œuvre, due à la fois à un taux d'emploi élevé, qui a compensé la baisse du nombre d'heures travaillées (lequel partait d'un niveau très élevé dans le cas de la Corée) et à la part plus importante de la population en âge de travailler.

Ventilation démographique de l'utilisation de la main-d'œuvre

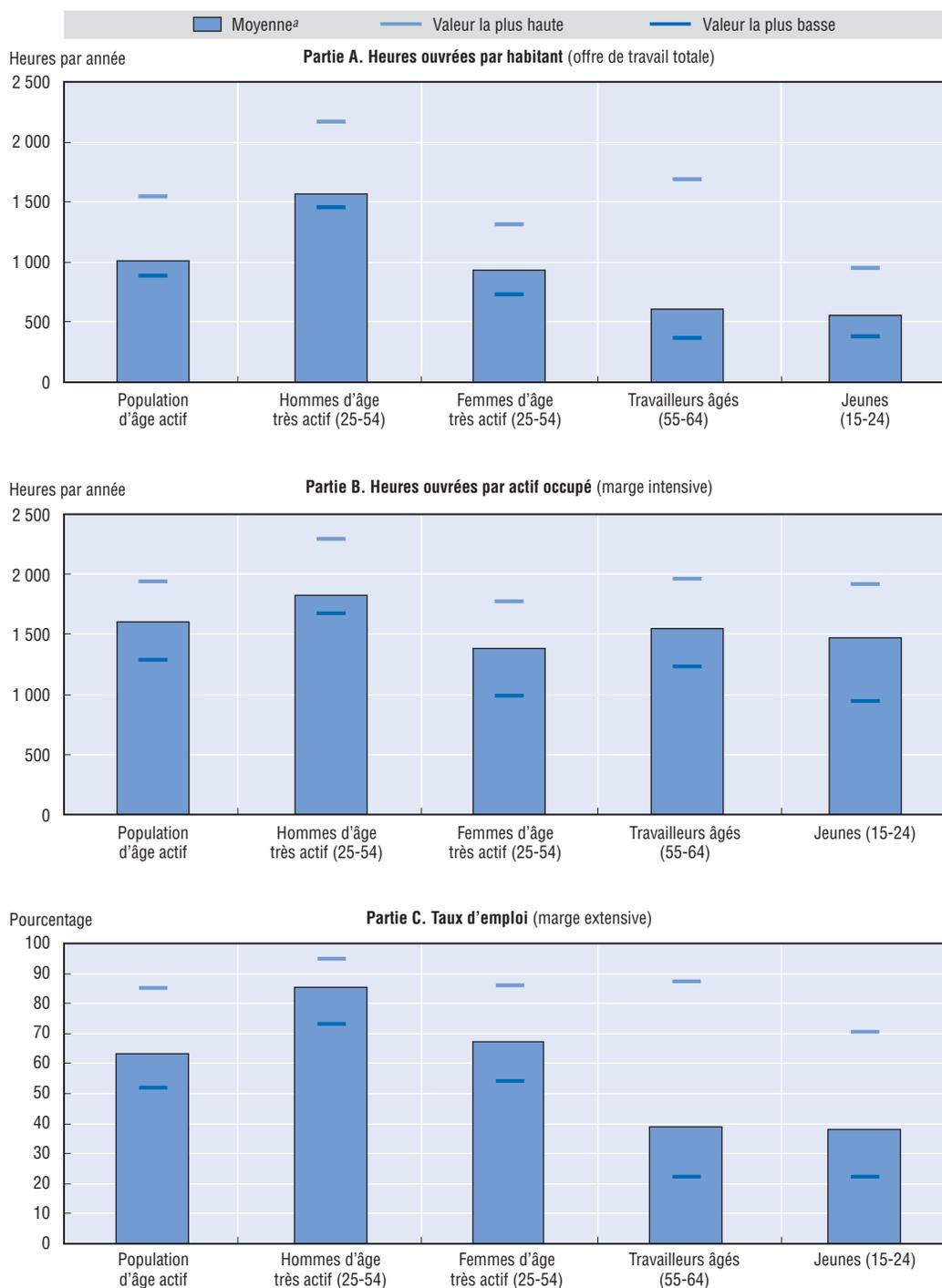
Les groupes sous-représentés dans l'emploi et leur contribution à l'utilisation de la main-d'œuvre. Le graphique 1.4 présente la moyenne OCDE du nombre d'heures par habitant, du nombre d'heures par actif occupé et des taux d'emploi pour différents groupes démographiques, ainsi que les valeurs minimales et maximales. Il est intéressant de noter que les groupes par âge et par sexe qui sont sous-représentés dans l'emploi (OCDE, 2003b) effectuent également un nombre d'heures inférieur lorsqu'ils exercent un emploi, de sorte que leur sous-représentation sur le marché du travail est encore plus marquée lorsque la représentation est mesurée en terme d'heures travaillées. Parmi les groupes démographiques considérés, les hommes d'âge très actif sont ceux qui totalisent le nombre d'heures par habitant le plus élevé. La variance des taux d'emploi entre pays est beaucoup plus élevée parmi les femmes, les jeunes et les travailleurs âgés que parmi les hommes d'âge très actif (qui affichent des taux d'emploi relativement élevés dans tous les pays de l'OCDE). Cependant, cette différence apparaît moins prononcée dans les comparaisons basées sur l'utilisation de la main-d'œuvre car le nombre total d'heures par habitant est relativement bas pour les groupes sous-représentés même dans les pays où leur taux d'emploi avoisine celui des hommes d'âge très actif⁸.

Contribution des différents groupes démographiques à l'évolution globale de l'utilisation de la main-d'œuvre. Quelle a été la contribution de l'évolution des modalités du travail des différents groupes démographiques à la variation du nombre d'heures par habitant ? L'analyse de la décomposition des variations résumée dans le graphique 1.5 quantifie la contribution des changements intra-groupe du nombre d'heures par travailleur et des taux d'emploi⁹ à l'évolution globale de l'utilisation de la main-d'œuvre, tout en isolant les effets des changements de la structure par sexe et par âge de la population¹⁰.

Le graphique 1.5 montre que l'augmentation du nombre d'heures par habitant – dans les pays où un tel phénomène s'est produit entre 1990 et 2002 – est due en grande partie à l'augmentation du nombre d'heures par habitant pour les femmes et les individus d'âge très actif¹¹. Lorsqu'il y a eu une baisse du nombre d'heures par habitant, la cause principale en a été le déclin du nombre d'heures par habitant pour les hommes, les jeunes et les travailleurs âgés¹². Au Danemark, l'augmentation du nombre d'heures par habitant des travailleurs âgés a favorisé une hausse modérée de l'utilisation globale de la main-d'œuvre, tandis qu'en Suède, elle a amorti le déclin du nombre d'heures travaillées par habitant, qui aurait été beaucoup plus abrupt dans d'autres circonstances. La partie C montre que dans

Graphique 1.4. Moindre durée du travail des groupes sous-représentés dans l'emploi

Marges extensive et intensive de l'offre de travail, 2002

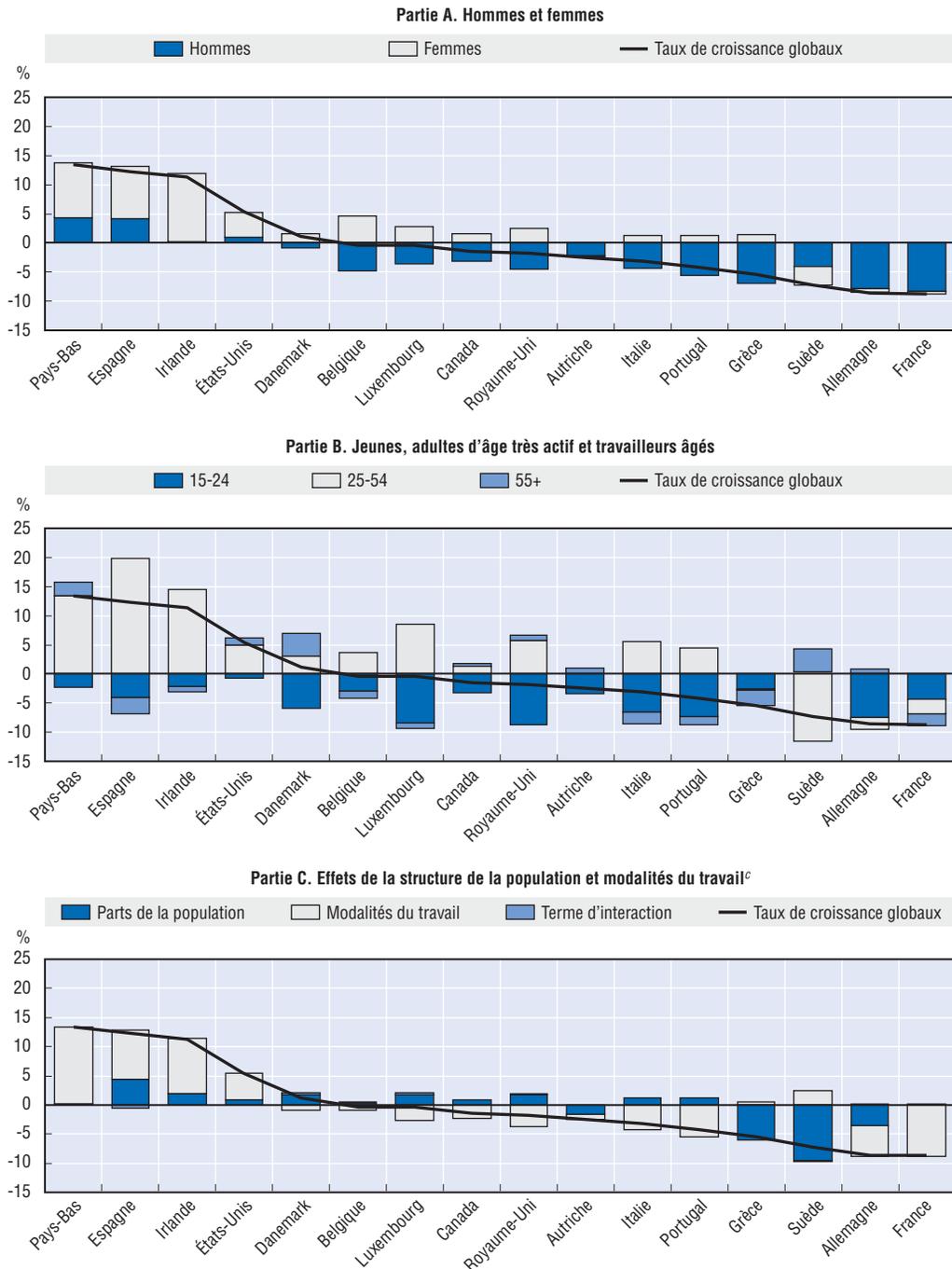


a) Moyennes calculées pour l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni et la Suède. Les moyennes sont pondérées par la population pour les heures ouvrées par habitant et les taux d'emploi, et par l'emploi pour les heures ouvrées par actif occupé.

Source : Estimations du Secrétariat établies sur la base des résultats de l'Enquête communautaire sur les forces de travail. Les valeurs pour le Canada et les États-Unis sont tirées de Heisz et LaRochelle-Côté (2003).

Graphique 1.5. Les variations de la durée annuelle du travail entre 1990 et 2002 sont le reflet d'évolutions complexes des modalités du travail

Contribution des groupes indiqués à l'évolution globale du nombre annuel d'heures travaillées par habitant^{a, b}



- a) Variation moyenne d'une année sur l'autre multipliée par 13 (durée de la période).
- b) Pays classés par ordre décroissant des variations du nombre total d'heures par habitant.
- c) L'effet de la pyramide des âges correspond à l'impact des variations de la ventilation par sexe et par âge de la population pour des modalités de travail inchangées (effet inter-groupes), tandis que l'effet des modalités du travail correspond à l'impact des variations des taux d'emploi et du nombre d'heures ouvrées par travailleur selon l'âge et le sexe (effet intra-groupe).

Source : Estimations du Secrétariat établies sur la base des résultats de l'Enquête communautaire sur les forces de travail. Les valeurs pour le Canada et les États-Unis sont tirées de Heisz et LaRoche-Côté (2003).

de nombreux pays, l'évolution des modalités du travail (c'est-à-dire les effets intra-groupe) est responsable de la plupart des changements observés dans l'utilisation globale de la main-d'œuvre, même si la variation de la part de la population en âge de travailler dans la population totale est un facteur explicatif important dans quelques pays.

Le fait que l'augmentation du nombre d'heures consacrées par les femmes à l'exercice d'un emploi rémunéré ait constitué, au cours des dernières décennies, la composante la plus dynamique de l'utilisation de la main-d'œuvre vient rappeler que les tendances du nombre d'heures travaillées ont des implications pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et pour le bien-être des travailleurs et de leur famille, qui s'ajoutent aux implications pour la croissance économique. La section suivante analyse les heures de travail du point de vue du travailleur afin d'apporter quelques éclairages sur cette problématique.

C. Perspective du travailleur : horaires de travail et organisation du temps de travail au sein de la famille

Le temps consacré à l'emploi rémunéré – et l'organisation de ce temps de travail – ont également des implications directes pour le bien-être des travailleurs et de leur famille. Fondamentalement, le travail se trouve en concurrence avec d'autres activités, dont celles liées à la vie familiale et à la vie sociale. Aussi cette section examine-t-elle le temps de travail du point de vue des travailleurs. Dans un premier temps, elle décompose l'année moyenne de travail des salariés en deux éléments liés, d'une part, le nombre moyen d'heures de travail par semaine, et d'autre part, le nombre de semaines travaillées pendant l'année. Elle quantifie ensuite l'impact produit par le nombre croissant de travailleurs à temps partiel dans de nombreux pays (essentiellement des femmes) sur le nombre moyen annuel d'heures travaillées. L'attention se porte ensuite sur la variété du profil des semaines de travail, que ce soit en termes de nombre d'heures ou d'organisation des horaires de travail. Enfin, le temps de travail est examiné du point de vue de la famille et de l'équilibre vie professionnelle-vie familiale.

L'année de travail

La durée moyenne du travail durant l'année. À quoi ressemble une année de travail type ? Plus précisément, en quoi est-elle affectée par les facteurs qui déterminent la durée hebdomadaire du travail et le nombre de semaines de travail effectif dans l'année ? Du point de vue du salarié, le nombre annuel moyen d'heures effectivement¹³ ouvrées par personne occupée est une mesure globale, qui prend en compte divers facteurs susceptibles d'influer sur la semaine de travail sur l'année entière – tels que les congés et les jours fériés payés, et les heures supplémentaires, rémunérées ou non. Par définition, ces facteurs ne sont pas pris en compte dans les mesures classiques de la durée hebdomadaire du travail, qui décompte le nombre habituel d'heures ouvrées par semaine, et encore moins dans la notion de durée réglementaire du travail, qui se réfère à la durée normale, légale ou contractuelle du travail¹⁴. Les comparaisons internationales du temps de travail portent donc normalement sur la durée annuelle plutôt que sur la durée hebdomadaire du travail. Il est cependant utile de comparer le nombre d'heures normalement effectuées par semaine pour explorer d'autres dimensions de la durée du travail, comme l'aménagement du temps de travail.

Le tableau 1.5 décompose la durée annuelle du travail en 2002 selon : i) le nombre moyen d'heures ouvrées par semaine (colonne b) ; et ii) le nombre de semaines effectivement travaillées (colonne f). Les données, qui ne renvoient qu'aux pays européens, ont été établies à

Tableau 1.5. Anatomie de l'année de travail type d'un salarié, 2002

Décomposition dans ses diverses composantes du nombre annuel moyen d'heures effectivement ouvrées par les salariés en équivalent année pleine

Nombre annuel d'heures travaillées ^a	Nombre moyen d'heures hebdomadaires tous emplois confondus	Nombre habituel d'heures hebdomadaires dans l'emploi principal	Surtravail dans l'emploi principal = heures supplémentaires + horaires variables (ex. horaires flexibles) + autres	Heures effectuées dans d'autres emplois	Nombre annuel d'heures travaillées	Nombre de semaines de vacances et jours fériés	Semaines pleines d'absence pour des raisons autres que les vacances et jours fériés	Semaines partielles d'absence pour des raisons autres que les vacances et jours fériés	Absences dues à la maladie et à la maternité ^b	
										(a) = (b) + (f)
Nombre d'heures	Nombre d'heures hebdomadaires travaillées				Nombre de semaines travaillées/non travaillées					
Autriche	1 497	38.4	36.6	1.4	0.4	39.0	7.2	2.9	0.4	2.6
Belgique	1 451	36.3	35.7	0.3	0.3	40.0	7.1	2.4	0.5	2.1
République tchèque	1 692	41.3	40.4	0.7	0.3	41.0	6.2	2.3	0.3	2.2
Danemark	1 410	36.3	34.8	0.8	0.7	38.9	7.4	2.8	1.1	1.8
Espagne	1 639	38.8	38.6	0.1	0.2	42.2	7.0	1.3	0.4	1.2
Finlande	1 491	38.8	36.9	1.4	0.4	38.5	7.0	2.8	1.6	2.1
France	1 467	36.2	35.2	0.8	0.3	40.5	7.0	2.2	0.5	1.9
Allemagne	1 480	36.5	35.2	1.1	0.2	40.6	7.8	1.9	0.3	1.4
Grèce	1 816	40.7	40.2	0.1	0.4	44.6	6.7	0.2	0.2	0.2
Hongrie	1 798	40.9	40.3	0.4	0.2	43.9	6.3	0.9	0.1	0.8
Islande	1 714	43.2	39.9	1.7	1.7	39.6	6.1	2.8	1.6	1.9
Irlande	1 585	36.3	35.8	0.2	0.3	43.7	5.7	1.4	0.2	1.0
Italie	1 533	37.4	37.2	0.1	0.1	41.0	7.9	1.8	0.3	1.0
Luxembourg	1 582	37.9	37.3	0.5	0.1	41.7	7.5	1.4	0.2	1.2
Pays-Bas	1 223	31.8	30.1	1.3	0.4	38.4	7.5	2.9	1.0	2.2
Norvège	1 339	37.3	34.8	1.8	0.7	36.0	6.5	4.8	1.1	3.6
Pologne	1 817	41.8	40.2	0.3	1.3	43.4	6.2	1.2	0.3	0.9
Portugal	1 688	40.4	39.3	0.3	0.8	41.8	7.3	1.5	0.2	1.2
République slovaque	1 761	41.8	41.4	0.3	0.1	42.2	6.9	1.4	0.1	1.4
Suède	1 349	38.1	36.0	1.4	0.7	35.4	6.8	4.2	1.8	3.8
Suisse	1 586	37.5	34.3	2.7	0.5	42.3	6.0	1.7	0.9	1.1
Royaume-Uni	1 546	38.2	37.2	0.7	0.4	40.5	6.5	1.8	1.6	1.6

a) Voir l'annexe 1.A1 pour une explication succincte de la méthode utilisée par le Secrétariat de l'OCDE pour estimer le nombre annuel effectif d'heures travaillées par actif occupé en Belgique, en Grèce, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas et au Portugal. Le même méthode est appliquée pour estimer le nombre annuel d'heures ouvrées par salarié pour l'ensemble des pays européens recensés dans le tableau.

b) Ces semaines sont déjà comprises dans les colonnes h et i, mais sont incluses une seconde fois pour compenser la sous-évaluation, estimée à 50 % (voir l'annexe 1.A1).

Source : Estimations du Secrétariat établies sur la base des résultats de l'Enquête communautaire sur les forces de travail et sur les données de l'EIRO (2002).

partir d'enquêtes sur la population active dans lesquelles la durée normale du travail renvoie au temps de travail hebdomadaire habituel qui, en l'absence de définition internationalement acceptée, représente les heures travaillées dans l'emploi principal durant une semaine type¹⁵. L'analyse se limite au temps de travail des salariés, car les données relatives aux modalités du travail indépendant sont plus rares et moins fiables. En outre, le cadre réglementaire dans lequel s'inscrit la durée du travail (c'est-à-dire la réglementation des heures supplémentaires et des congés payés) ne s'applique pas aux travailleurs indépendants.

Le tableau 1.5 met en évidence d'importantes variations de la durée hebdomadaire habituelle du travail dans l'emploi principal en 2002 (colonne c), qui peut aller de 30 heures aux Pays-Bas à 41 heures en République slovaque. Ces variations sont imputables à des différences dans la proportion de travailleurs à temps partiel et la durée moyenne du travail à plein-temps et à temps partiel (voir ci-après). Le nombre moyen d'heures effectivement ouvrées par semaine semble très homogène d'un pays à l'autre (colonne b), étant donné que les heures supplémentaires (au-delà de celles déjà incluses dans la durée hebdomadaire habituelle du travail) et les heures correspondant à un second emploi ne représentent qu'une part relativement faible du nombre total d'heures ouvrées dans la semaine. Toutefois, les heures supplémentaires (rémunérées ou non) dont il est fait état dans les enquêtes sur la population active dépassent 2.5 heures par semaine en Suisse, pays dans lequel la durée hebdomadaire habituelle du travail est faible. Les heures effectuées en sus correspondant à des heures supplémentaires ou à un second emploi excèdent deux heures par semaine en Islande, en Norvège et en Suède.

La colonne f indique le nombre de semaines effectivement ouvrées en 2002, qui varie de 35 en Suède à plus de 44 en Grèce, où le nombre de semaines d'absence pour des raisons autres que les vacances est nettement plus faible que dans les autres pays. Comme on peut s'y attendre, les jours fériés et les congés payés représentent les principales raisons de ne pas travailler, et ce sont les différences dans les congés payés qui expliquent l'essentiel des différences dans la durée annuelle du travail. Les absences dues à la maladie et à la maternité viennent au second rang ; elles sont particulièrement prononcées en Norvège et en Suède (où le congé de maternité et le congé parental comptent pour un tiers, et la maladie pour le reste).

Parmi les pays européens dont il est question au tableau 1.5, les différences internationales quant au nombre annuel d'heures effectivement travaillées par salarié sont dues pour une large part à des variations entre les pays de la durée moyenne du travail hebdomadaire, du nombre de jours de congés payés et de jours fériés. En Norvège et en Suède les absences pour maladie contribuent, en outre, au raccourcissement de la durée annuelle du travail.

L'impact du temps partiel. En quoi la progression du temps partiel influe-t-elle sur la durée moyenne annuelle du travail ? Le tableau 1.6, partie A, donne les résultats d'une analyse de l'influence respective, sur l'évolution de la durée moyenne du travail entre 1990 et 2002, des variations, d'un côté, de la durée annuelle du travail à plein-temps et à temps partiel, et de l'autre, de leurs parts dans l'emploi total (voir OCDE, 2004, pour une extension de l'analyse selon le sexe). La moyenne non pondérée pour les pays étudiés fait apparaître une réduction de 2 % de la durée annuelle du travail des salariés entre 1990 et 2002, qui peut être imputée pour une grande part à une augmentation de la proportion de salariés à temps partiel. La baisse de la durée moyenne de travail des salariés à plein-temps a toutefois contribué aussi à cette réduction.

Tableau 1.6. Contribution de l'emploi à temps partiel aux récentes évolutions du nombre annuel ou hebdomadaire moyen d'heures de travail des salariés^a, 1990-2002

Variation moyenne en pourcentage d'une année sur l'autre du nombre annuel ou hebdomadaire d'heures de travail des salariés multipliée par la durée de la période

	Variation globale (%)	Variation en % due à		
		Variation du nombre d'heures des travailleurs à plein-temps	Variation du nombre d'heures des travailleurs à temps partiel	Variation de la proportion de travailleurs à temps partiel
Partie A. Nombre moyen d'heures annuelles effectivement travaillées par salarié^b				
Autriche ^c	-1.6	1.8	-0.3	-3.0
Belgique	-7.8	-3.4	0.0	-4.0
Danemark	2.1	0.3	-0.1	1.8
Finlande ^c	-2.6	-0.1	-0.9	-0.9
France	-6.1	-4.2	0.4	-2.3
Allemagne	-6.0	-1.3	-1.1	-3.8
Grèce	3.0	3.2	0.1	-0.3
Hongrie ^c	1.2	1.1	0.1	-0.2
Irlande	-7.6	-2.1	0.1	-5.5
Italie	-3.0	-1.3	0.2	-2.0
Luxembourg	-4.8	-1.7	-0.6	-2.3
Pays-Bas	-8.9	0.3	-0.1	-8.9
Norvège ^c	1.0	-2.1	0.2	2.9
Portugal	-4.6	-4.0	0.2	-0.8
République slovaque ^c	4.5	4.4	-0.2	0.3
Espagne	-2.7	-0.5	0.1	-2.2
Suède ^c	-0.6	-3.2	-0.3	2.8
Suisse ^c	-3.2	0.2	0.4	-3.9
Royaume-Uni	-1.5	-0.1	0.7	-1.8
Moyenne non pondérée des pays indiqués	-2.1	-0.5	-0.1	-1.5
Partie B. Nombre moyen d'heures hebdomadaires habituellement travaillées par salarié				
Australie ^d	-6.0	0.7	0.4	-7.2
Corée	-5.2	-2.9	-0.2	-2.2
Mexique ^e	-0.7	-2.4	0.0	1.8
Nouvelle-Zélande ^f	0.3	1.7	0.5	-1.9
Pologne ^g	-1.4	-0.8	0.0	-0.5
Suisse ^h	-4.0	-0.9	0.0	-3.0
États-Unis	0.2	-0.3	0.1	0.5

a) La formule suivante a été utilisée pour décomposer la variation globale du nombre d'heures :

$$H - h = (pr) (HP - hp) + (1 - pr) (HF - hf) - (PR - pr) (hf - hp) + (PR - pr) [(HP - hp) - (HF - hf)]$$

où $H = (1 - PR) (HF) + (PR) (HP)$ et $h = (1 - pr) (hf) + (pr) (hp)$

h et H correspondent respectivement à la durée moyenne globale du travail la première et la seconde année, hp et hf correspondent à la durée moyenne du travail des salariés à temps partiel et des salariés à plein-temps, la première année, et pr correspond à la proportion de salariés à temps partiel, la première année, etc. Le dernier terme, qui ne figure pas sur le tableau, est le terme d'interaction, généralement très faible. En ce qui concerne la durée annuelle du travail (partie A), des salariés à plein-temps et à temps partiel, ils correspondent aux définitions nationales. S'agissant de la durée hebdomadaire habituelle du travail (partie B), la distinction entre le travail à plein-temps et à temps partiel repose sur une définition commune basée sur un seuil de 30 heures de travail hebdomadaire.

b) Voir la note a du tableau 1.5 pour la méthode de calcul du nombre annuel d'heures de travail par salarié pour l'ensemble des pays européens recensés dans la partie A.

c) Pour ces pays, les données couvrent la période 1995-2002.

d) Couvre la période 1993-2002.

e) Couvre la période 1995-2002.

f) Couvre la période 1991-2002.

g) Couvre la période 1998-2002.

h) Couvre la période 1996-2002.

Source : Estimations du Secrétariat établies sur la base de l'Enquête communautaire sur les forces du travail (partie A) et la base de données de l'OCDE sur la durée hebdomadaire habituelle du travail (partie B).

Ces moyennes masquent d'importantes disparités d'un pays à l'autre. En France, les salariés ont enregistré une baisse significative du temps de travail, en raison principalement de la réduction substantielle de la durée effective du travail des salariés à temps complet (-4.2 %), même si l'importance accrue du travail à temps partiel des femmes y a contribué pour beaucoup (-3.2 %). Cette réduction est intervenue pour l'essentiel à la fin des années 90 à la suite de l'introduction de la semaine de 35 heures. Au Portugal, un fléchissement analogue de la durée annuelle du travail (-4.6 %) s'explique largement par une réduction sensible des heures de travail des salariés à plein-temps (qui résulte probablement du passage à la semaine de cinq jours). Dans la plupart des autres pays, la réduction de la durée annuelle du travail est en grande partie due à la progression de l'emploi à temps partiel, en particulier aux Pays-Bas (-8.9 %) et en Irlande (-5.5 %). Cependant, la baisse du temps de travail des femmes tient à la fois à la progression du travail à temps partiel et à une réduction du temps de travail des salariés à plein-temps, tandis que la baisse de la durée de travail des hommes correspond en général à une réduction du temps de travail des salariés à plein-temps.

Le tableau 1.6, partie B, présente les résultats d'une décomposition des variations pour un certain nombre d'autres pays de l'OCDE, pour lesquels on ne dispose de données que pour la durée de travail hebdomadaire habituelle des salariés à plein-temps et à temps partiel. En Australie et en Suisse, on observe une baisse significative des heures ouvrées par salarié, principalement due à une hausse de la proportion d'employés à temps partiel, qui a fait baisser, en particulier, la durée moyenne du travail des hommes. En Corée, la durée du travail a nettement baissé, même si le nombre d'heures hebdomadaires y était initialement élevé, en raison de l'augmentation de la proportion de travailleurs à temps partiel et du recul de la durée de travail hebdomadaire des travailleurs à plein-temps. Parallèlement, aux États-Unis et en Nouvelle-Zélande, le temps de travail hebdomadaire des salariés est resté inchangé au cours de la dernière décennie.

En résumé, cette rubrique met en évidence les tendances suivantes :

- Les importantes variations du nombre annuel d'heures ouvrées par salarié entre les pays s'expliquent essentiellement par des différences quant à la durée hebdomadaire habituelle du travail, le nombre de jours de congés payés et de jours fériés et, dans quelques pays, par le nombre de jours d'absence, due à la maladie.
- La réduction du temps de travail par salarié durant la dernière décennie résulte à la fois d'un raccourcissement de la durée du travail des salariés à plein-temps, des hommes et des femmes, et de la progression du travail à temps partiel, principalement chez les femmes.

La semaine de travail

Durée habituelle de la semaine de travail. L'évolution de la distribution des heures de travail hebdomadaires indique-t-elle que la semaine de travail type continue de raccourcir ou va-t-elle plutôt dans le sens d'une diversification ou d'une polarisation des horaires de travail ? Pour répondre à ces interrogations, il convient d'examiner quelques statistiques qui décrivent la distribution de la durée habituelle du travail telle qu'elle ressort des enquêtes sur la population active. Elles seront suivies de quelques données relatives au nombre de travailleurs dont les horaires sont « incompatibles » avec la vie extra-professionnelle, comme le travail posté, le travail de fin de semaine, du soir ou de nuit.

Le tableau 1.7 rapporte les horaires hebdomadaires de travail type les plus fréquents chez les hommes dans chaque pays considéré, la proportion de salariés auxquels s'appliquent de tels horaires et les variations des horaires les plus fréquents au cours des quinze dernières années (voir OCDE, 2004, pour les salariés féminins). Jusqu'à récemment, la semaine de 40 heures (de 39 heures en France) était la norme dans de nombreux pays. La situation a évolué dans plusieurs pays, en particulier en France où 42 % des salariés ont désormais adopté la semaine de 35 heures, tandis que l'ancienne norme des 39 heures est suivie par 14 % des salariés, avec une plus grande variabilité des horaires pour le reste des employés. Une réduction semblable par voie législative de la durée normale du travail a été opérée entre 1988 et 1993 au Japon, pays où le nombre d'heures travaillées se situe maintenant le plus fréquemment dans une fourchette de 35 à 42 heures au lieu de 43 à 48 heures comme ce fut le cas il y a quinze ans. Si la semaine de 40 heures reste la norme, la proportion de salariés pratiquant les horaires les plus fréquents n'affiche pas de tendance uniforme. Elle a fléchi dans certains pays (Allemagne, Australie, Nouvelle-Zélande et Pays-Bas, par exemple), ce qui suggère une diversification accrue des horaires de travail, alors qu'elle a augmenté dans d'autres (Portugal et République tchèque).

Le graphique 1.6 présente les écarts types de la durée hebdomadaire habituelle du travail des salariés dans leur emploi principal dans 22 pays européens. La diversité des horaires de travail hebdomadaires varie sensiblement d'un pays à l'autre puisque les écarts types en 2002 vont de cinq heures en République slovaque au bas de la fourchette à 15 heures en Islande à l'autre extrémité. La dispersion est plus forte pour les femmes que pour les hommes dans les deux tiers des pays étudiés, l'écart type moyen pour les femmes étant de 10.5 heures contre 8.9 heures pour les hommes. La variabilité des horaires de travail s'est accentuée entre 1990 et 2002 ou s'est stabilisée dans la plupart des pays pour lesquels on dispose de données, sauf au Portugal où elle a diminué (en raison surtout de la moindre incidence des horaires longs évoquée ci-après). Cette dispersion accrue concerne davantage les hommes que les femmes et suggère une tendance globale à la diversification des horaires de travail hebdomadaires. La plus forte dispersion de la durée hebdomadaire habituelle du travail est souvent associée à un ratio emploi-population plus élevé (coefficient de corrélation entre les pays de 0.44 en 2002), ce qui laisse penser qu'une plus grande diversité des horaires de travail peut favoriser un plus fort taux d'activité¹⁶.

Enfin, le graphique 1.7 montre la proportion de salariés, hommes et femmes séparément, dont le nombre d'heures de travail est faible (moins de 20 heures par semaine) ou élevé (45 heures ou plus par semaine). En moyenne, environ 20 % des hommes travaillent de longues heures dans les pays couverts, la situation étant assez stable depuis 1990. D'autre part, dans plus des deux tiers des pays, une part importante des salariées occupent des emplois dont la durée hebdomadaire de travail est courte (20 % ou plus). Ainsi, des horaires courts sont plus fréquents dans un certain nombre de pays, dont, l'Allemagne, l'Autriche, l'Irlande, l'Italie et les Pays-Bas.

Horaires atypiques et variables. Par horaires atypiques, on entend des modalités du travail qui impliquent de travailler en dehors de l'horaire normal (par exemple le soir, la nuit ou en travail posté), ou de travailler le week-end. Ces formules souples offrent aux employeurs une flexibilité accrue qui leur permet une meilleure adéquation entre l'offre de main-d'œuvre et les besoins de la production. Lorsqu'il s'agit d'un choix de leur part, de telles modalités donnent également aux travailleurs la possibilité de mieux concilier leur temps de travail et leurs activités extra-professionnelles. Cependant, ces horaires

Tableau 1.7. Nombre usuel d'heures hebdomadaires le plus fréquemment rapporté : salariés masculins dans leur emploi principal, 1985-2002

Durée du travail et part des salariés travaillant ce nombre d'heures^a

		1985		1990		1995		2000		2002	
		Maximum	%								
Australie ^{b, c, d, e}	Pic principal	40	22	40	20	40	18	40	18	40	18
	Pic secondaire	35-38	16	35-38	17
Autriche	Pic principal	40	51	40	51	40	49
	Pic secondaire	38	25	38	23	38	25
Belgique	Pic principal	38	46	38	55	38	52	38	40	38	41
	Pic secondaire	40	27	40	21	40	24	40	26	40	24
Canada	Pic principal	40	55	40	54	40	50	40	53	40	51
	Pic secondaire	35-38	16	35-38	14	35-38	14	35-38	17	35-38	18
République tchèque ^f	Pic principal	40	30	43	35	40	61
	Pic secondaire	43	30	40	33	38	14
Danemark	Pic principal	40	77	38	56	37	63	37	51	37	53
	Pic secondaire	50	3	37	12	40	6	45	8	45	7
Finlande	Pic principal	40	39	40	43	40	44
	Pic secondaire	38	34	38	26	38	24
France	Pic principal	39	43	39	47	39	49	39	36	35	42
	Pic secondaire	40	13	40	12	40	9	35	19	39	14
Allemagne	Pic principal	40	72	38	34	40	31	40	38	40	37
	Pic secondaire	38	12	40	26	38	30	38	19	38	19
Grèce	Pic principal	40	49	40	51	40	52	40	54	40	55
	Pic secondaire	38	10	38	13	38	12	48	13	48	14
Hongrie ^g	Pic principal	40	71	40	74	40	80
	Pic secondaire	50	6	42	6	50	4
Islande	Pic principal	40	21	40	17	40	20
	Pic secondaire	50	19	50	16	50	16
Irlande	Pic principal	40	64	40	53	40	31	39	34	39	39
	Pic secondaire	35	6	35	6	39	23	40	30	40	27
Italie	Pic principal	40	58	40	53	40	51	40	49	40	50
	Pic secondaire	36	15	36	19	36	18	36	17	36	18
Japon ^b	Pic principal	43-48	28	49-59	25	35-42	26	35-42	27	35-42	27
	Pic secondaire	49-59	25	60+	24	43-48	23	49-59	20
Luxembourg	Pic principal	40	93	40	91	40	87	40	87	40	88
	Pic secondaire	50	1	50	1	50	2	50	2	37	2
Mexique	Pic principal	45-49	33	45-49	40	45-49	44
	Pic secondaire	60+	18	60+	15	40	14
Pays-Bas	Pic principal	40	59	38	39	40	53	40	41	40	40
	Pic secondaire	38	14	40	32	38	23	38	17	38	17
Nouvelle-Zélande ^h	Pic principal	40	46	40	41	40	37	40	37
	Pic secondaire	45-49	12	45-49	14	45-49	15	45-49	14
Norvège	Pic principal	37	63	38	69	38	69
	Pic secondaire	40	5	40	6	40	6
Pologne ^e	Pic principal	40	51	40	51
	Pic secondaire	42	18	42	14
Portugal ⁱ	Pic principal	45	48	45	43	40	31	40	64	40	64
	Pic secondaire	40	21	40	26	45	14	35	11	35	11
République slovaque	Pic principal	42	50	40	45
	Pic secondaire	40	34	42	39
Espagne ^j	Pic principal	40	71	40	76	40	71	40	70	40	70
	Pic secondaire	42	5	38	3	38	5	38	6	38	5
Suède	Pic principal	40	71	40	69	40	69
	Pic secondaire	38	5	38	5	38	6

Tableau 1.7. Nombre usuel d'heures hebdomadaires le plus fréquemment rapporté : salariés masculins dans leur emploi principal, 1985-2002 (suite)

Durée du travail et part des salariés travaillant ce nombre d'heures^a

		1985		1990		1995		2000		2002	
		Maximum	%								
Suisse ^g	Pic principal	42	39	42	37	42	39
	Pic secondaire	40	17	40	18	40	19
Royaume-Uni	Pic principal	40	15	40	12	40	12	40	13	40	14
	Pic secondaire	39	8	39	7	38	7	38	8	38	8
États-Unis	Pic principal	40	62	40	60	40	60	40	62	40	63
	Pic secondaire	50-54	9	50-54	10	50-54	10	50-54	9

.. Données non disponibles.

a) À titre d'exemple, pour l'Australie en 1985, les données indiquent que le nombre d'heures hebdomadaires de travail le plus fréquemment rapporté était de 40 et que 22 % des salariés masculins ont déclaré travailler ce nombre d'heures.

b) Les données renvoient au nombre effectif d'heures pour tous les emplois.

c) 1976 au lieu de 1975.

d) 1994 au lieu de 1995.

e) 2001 au lieu de 2000.

f) 1997 au lieu de 1995.

g) 1996 au lieu de 1995.

h) 1991 au lieu de 1990.

i) 1986 au lieu de 1985.

j) 1987 au lieu de 1985.

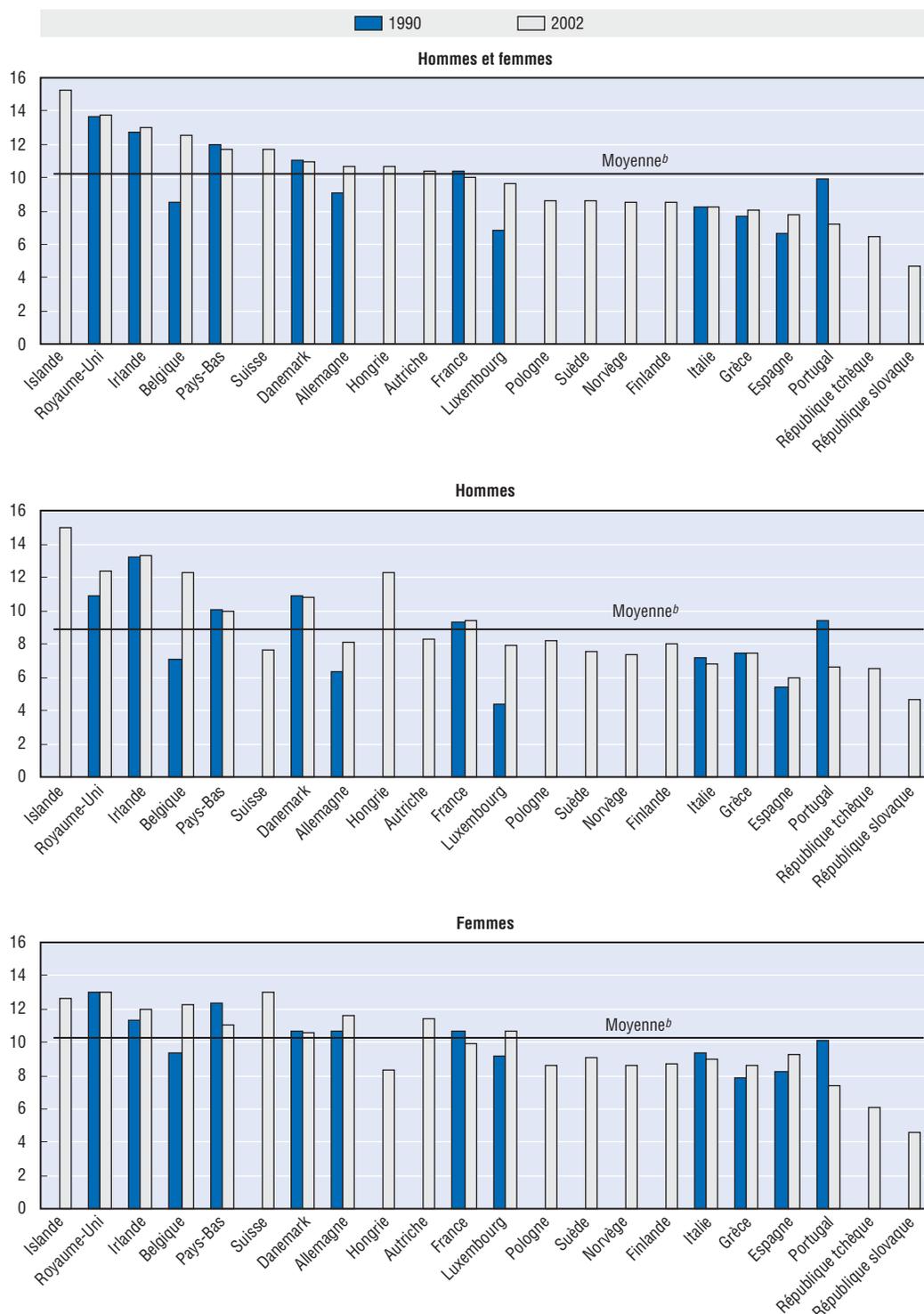
Source : Données communiquées par Eurostat. Les données relatives aux pays non européens sont tirées de la Base de données de l'OCDE sur la durée hebdomadaire habituelle du travail

« incompatibles » avec la vie sociale peuvent aussi être une source de conflit entre les exigences professionnelles et la vie de famille (Presser, 2003). Le tableau 1.8 indique la proportion de salariés qui travaillaient régulièrement¹⁷ en 2002 selon cinq types d'horaires atypiques (mutuellement non exclusifs) : travail du soir et de nuit¹⁸, travail le samedi et le dimanche, et travail posté. Pour les 22 pays européens étudiés, environ un salarié sur cinq en moyenne déclare travailler le samedi ou en équipe, tandis que 14 % travaillent régulièrement le soir, un sur 10 travaille le dimanche et 6 % travaillent la nuit. La plupart de ces formules, mais en particulier le travail de nuit et le travail posté, sont plus courantes chez les hommes, mais les différences selon les sexes sont généralement assez minimes, les femmes travaillant un peu plus fréquemment le samedi (voir OCDE, 2004, pour une version du tableau 1.8 comprenant une subdivision selon le sexe). La fréquence de ces horaires atypiques varie assez sensiblement selon les secteurs et les catégories d'emploi, le travail posté étant plus courant dans le secteur manufacturier, et le travail le samedi et le dimanche plus fréquent dans les secteurs ou emplois de services (OCDE, 1998a).

Une autre importante facette est la flexibilité du temps de travail, dont il faut déterminer si elle répond aux besoins des employeurs ou aux vœux des salariés. Le graphique 1.8 présente des informations sur ces aspects du temps de travail, tels qu'ils ressortent de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT) menée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail¹⁹. En moyenne, pour les 19 pays étudiés, une forte minorité d'hommes et de femmes indiquent que leurs horaires de travail changent au moins une fois par mois. À peu près un tiers de l'ensemble des salariés indiquent que le nombre d'heures qu'ils effectuent dans la journée est variable et approximativement un quart que les jours de travail de la semaine changent. Un peu plus d'un quart des hommes et des femmes rapportent que leurs

Graphique 1.6. La durée hebdomadaire habituelle du travail varie considérablement pour les hommes comme pour les femmes

Écart type de la durée hebdomadaire habituelle du travail des salariés dans leur emploi principal^a 1990 et 2002

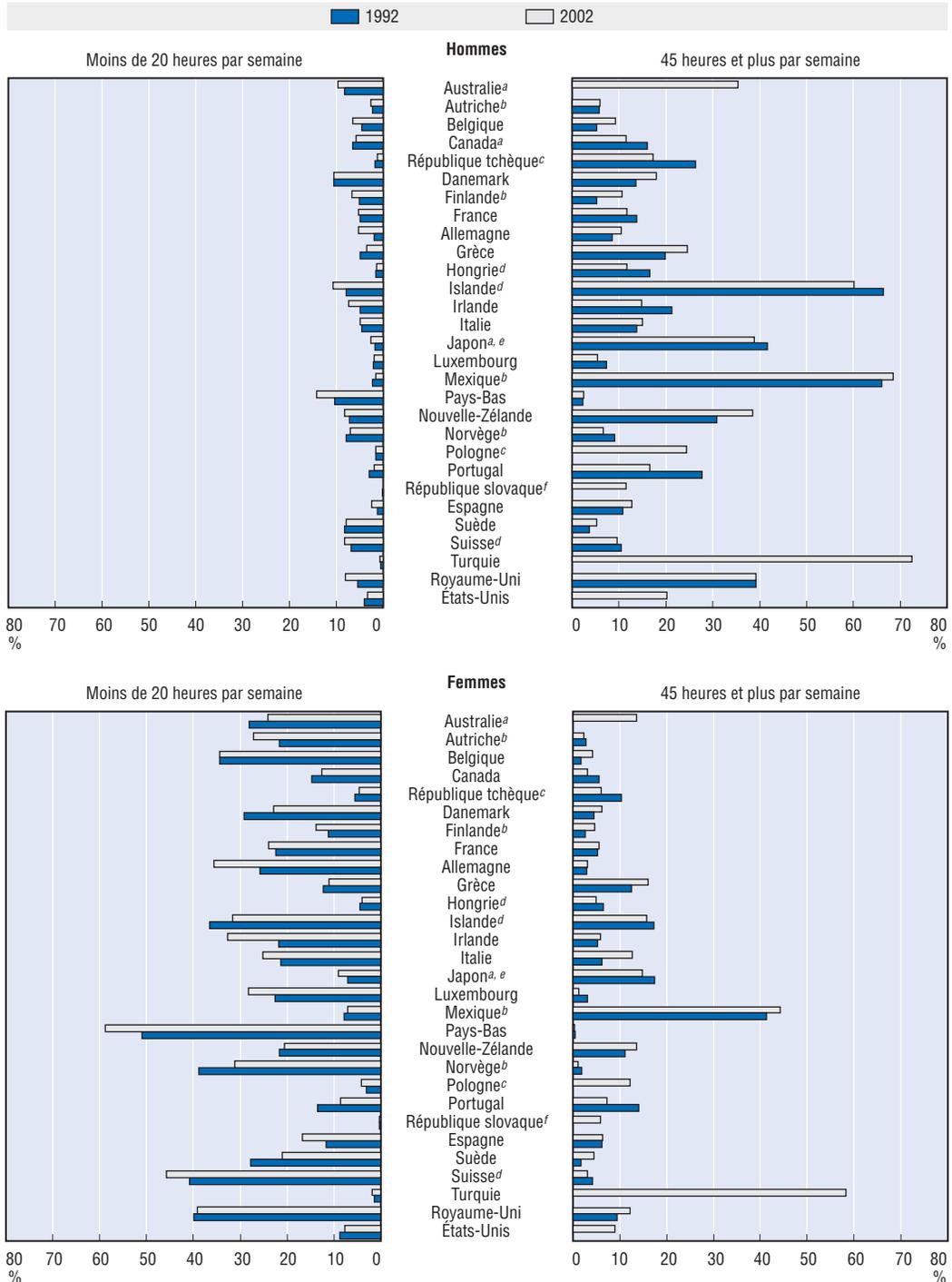


a) Pays classés par ordre décroissant de l'écart type pour l'ensemble des salariés en 2002, dans tous les cas.

b) Moyenne des écarts types pondérée en fonction de l'emploi en 2002 pour les pays recensés.

Source : Estimations du Secrétariat établies sur la base des résultats de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Graphique 1.7. **Proportion de salariés dont les horaires de travail habituels sont courts ou longs, 1992 et 2002**



- a) Les données renvoient aux heures effectivement ouvrées.
- b) Les données renvoient à 1995 au lieu de 1992.
- c) Les données renvoient à 1997 au lieu de 1992.
- d) Les données renvoient à 1996 au lieu de 1992.
- e) Les données renvoient à < 15 heures et > 49 heures.
- f) Les données renvoient à 1994 au lieu de 1992.

Source : Base de l'OCDE sur la durée hebdomadaire habituelle du travail.

Tableau 1.8. **Importance du travail le soir, les fins de semaine et du travail posté, 2002**

	Travail le soir	Travail de nuit	Travail le samedi	Travail le dimanche	Travail posté
Autriche	13.3	9.1	19.9	10.4	18.0
Belgique	10.2	3.9	12.0	6.2	9.6
République tchèque	7.5	4.1	5.6	4.4	26.4
Danemark	20.9	6.9	19.7	14.7	5.0
Finlande	22.4	9.4	19.4	13.8	24.4
France	10.4	5.2	20.9	7.5	9.6
Allemagne ^a	16.4	6.9	18.8	9.4	11.8
Grèce	14.4	4.3	25.1	7.5	18.6
Hongrie	11.9	7.4	12.0	12.0	22.1
Islande	15.7	5.4	17.7	13.6	24.4
Irlande	8.4	5.7	17.7	9.6	16.3
Italie	11.4	5.7	29.5	6.8	21.8
Luxembourg	7.7	3.4	14.7	6.5	10.9
Pays-Bas ^b	15.8	2.2	23.4	13.6	8.5
Norvège	14.0	4.7	18.3	10.5	23.5
Pologne	10.0	5.8	13.3	6.2	36.8
Portugal	–	8.5	18.3	8.7	17.8
République slovaque	16.1	12.6	19.8	15.9	31.2
Espagne ^c	–	4.4	28.8	11.9	7.4
Suède	21.4	7.8	18.0	16.5	24.1
Suisse	10.7	1.9	17.8	7.6	13.4
Royaume-Uni	27.4	11.8	20.7	11.6	18.0
Moyenne non pondérée ^d	14.3	6.2	18.7	10.2	18.2

a) Les données renvoient à 1997.

b) Les données renvoient à 1999.

c) Les données renvoient à 1998.

d) Pour les pays ci-dessus uniquement.

Source : Enquête communautaire sur les forces de travail.

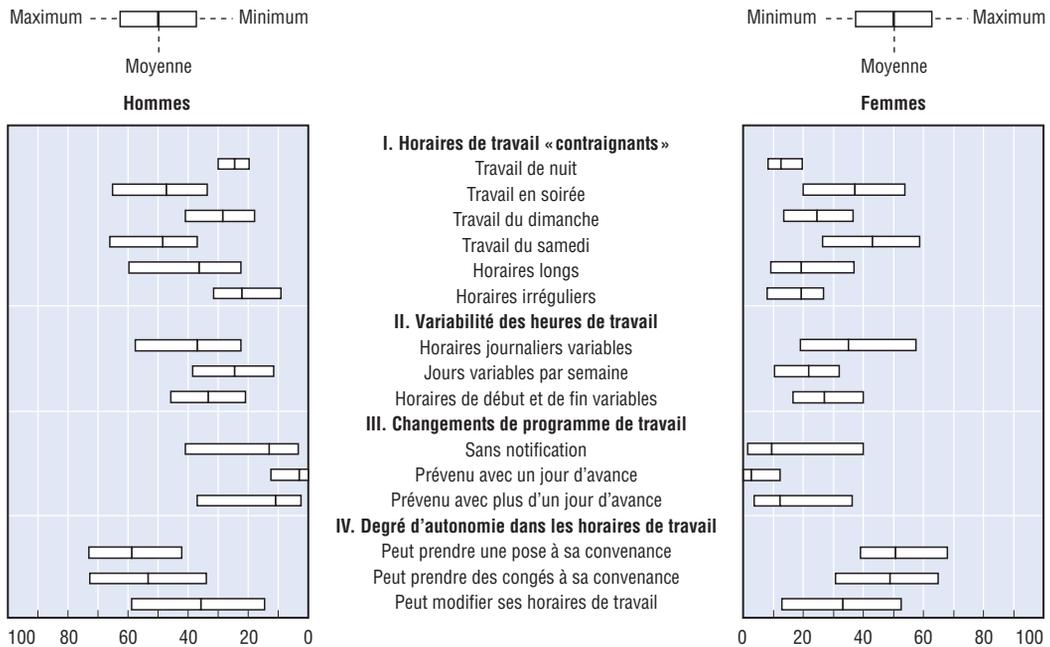
horaires changent au moins une fois par mois, et seulement la moitié environ de ce groupe en est prévenu avec plus d'un jour de préavis²⁰. Enfin, environ 50 à 60 % de l'ensemble des salariés indiquent avoir une certaine latitude pour choisir quand ils prennent leurs pauses ou leurs jours de congé, mais seulement un tiers environ déclarent pouvoir contrôler les horaires de travail appliqués.

Aménagement du temps de travail au sein de la famille

La sous-section qui suit présente des données récentes tirées d'enquêtes sur la population active qui ont trait aux modalités de travail hebdomadaire des personnes d'âge actif (15-64 ans) en fonction de leur situation familiale – personne vivant seule ou en couple – et de la présence ou non d'enfants. La moitié des salariés vivent en couple avec des enfants et ce groupe mérite ainsi une attention particulière dans la formulation des politiques publiques. C'est la raison pour laquelle les couples ayant des enfants âgés de moins de 15 ans sont étudiés de façon plus précise. Enfin, une analyse multivariée basée sur l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT) évalue les risques de conflit entre vie professionnelle et vie familiale.

Graphique 1.8. Importance relative des différentes modalités du travail en Europe, 2000/01

Pourcentage des salariés travaillant selon les modalités indiquées dans leur emploi principal^a



a) Valeurs minimales, maximales et moyennes (non pondérées) pour les pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni et Suède.

Source : Estimations du Secrétariat établies sur la base de micro-données tirées de la troisième Enquête européenne sur les conditions de travail 2000/01 et de l'Enquête sur les conditions de travail dans les pays candidats, communiquées par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Différentes modalités d'offre de travail au sein de la famille. La partie A du tableau 1.9 présente la répartition moyenne des heures travaillées entre les hommes et les femmes d'âge actif en 2002 selon les catégories de famille, pour 11 États membres de l'Union européenne. Un coup d'œil rapide à la répartition des salariés selon le type de famille révèle que plus de 80 % des salariés vivent en couple – avec (49 %) ou sans (35 %) enfant –, pour 14 % de célibataires et 2 % de parents isolés. S'agissant des heures effectuées selon une subdivision par sexe et selon la situation familiale, les horaires pratiqués le plus fréquemment sont de l'ordre de 35 à 40 heures par semaine, ce qui correspond aux horaires standard de travail des salariés à plein-temps. Cependant, les salariées sont aussi plus susceptibles de travailler moins de 30 heures, alors qu'il est plus fréquent que leurs homologues masculins travaillent 45 heures ou plus. Les mères vivant seules avec au moins un jeune enfant de moins de six ans et les mères vivant en couple avec un enfant de moins de 15 ans sont les plus susceptibles de travailler à temps partiel. En outre, vivre en couple accroît la proportion de salariées qui pratiquent des horaires de travail courts. À l'inverse, il y a relativement peu de différences au niveau de la proportion d'hommes travaillant 45 heures ou plus, quelle que soit leur situation maritale ou familiale.

Le modèle de l'homme soutien de famille est moins la norme, comme en attestent les tendances observées dans la situation au regard de l'emploi des couples avec de jeunes enfants (tableau 1.9, partie B). Un constat qui confirme les conclusions du chapitre 4 de l'édition 2001 des *Perspectives de l'emploi* selon lesquelles, au cours des deux dernières

Tableau 1.9. Modalités du travail hebdomadaire des salariés selon la situation familiale^{a, b} et des familles vivant en couple, moyennes pour quelques pays européens
Partie A. Durée hebdomadaire de travail des salariés selon la situation familiale, 2002

Catégorie de famille	Âge du dernier enfant	Sexe	Durée hebdomadaire habituellement travaillée dans l'emploi principal					Partes dans l'emploi	
			< 30 heures	30-34	35-40	41-44	45+		Horaires variables
Une personne, pas d'enfant		Femme	17.2	6.0	59.0	3.7	12.0	2.1	5.7
		Homme	7.2	2.7	60.6	4.5	22.3	2.7	8.0
Deux personnes, pas d'enfant		Femme	27.3	7.8	49.3	3.1	10.6	1.9	16.3
		Homme	4.9	2.2	59.7	4.6	25.4	3.1	19.0
Une personne, un enfant et +	Moins de 6 ans	Femme	36.9	9.3	45.1	2.1	5.2	1.4	0.4
		Homme	9.8	1.2	54.6	8.1	25.3	1.0	0.0
	6-14 ans	Femme	30.2	11.0	47.4	2.3	7.1	2.0	0.7
		Homme	10.3	5.6	57.5	5.2	17.9	3.5	0.1
	15 ans et +	Femme	21.8	7.8	56.2	1.8	9.6	2.7	0.5
		Homme	6.5	2.7	59.4	3.9	23.7	3.6	0.1
Deux personnes, un enfant et +	Moins de 6 ans	Femme	37.9	8.3	44.4	1.7	6.0	1.7	4.4
		Homme	3.1	2.2	62.0	4.3	25.2	3.2	6.8
	6-14 ans	Femme	44.5	9.2	35.5	1.8	7.2	1.9	8.8
		Homme	2.9	1.9	60.2	4.2	27.4	3.4	12.3
	15 ans et +	Femme	33.0	8.9	44.3	2.0	9.6	2.2	7.3
		Homme	3.2	1.8	62.1	3.0	26.1	3.8	9.7
Ensemble des salariés			16.2	4.8	54.4	3.5	18.4	2.7	100.0

Partie B. Situation au regard de l'emploi des familles vivant en couple avec un enfant de moins de 15 ans, 1985-2002^c

Situation au regard de l'emploi	Familles vivant en couple avec							
	Enfant âgé de 0 à 6 ans				Enfant âgé de 6 à 14 ans			
	1985	1990	1995	2002	1985	1990	1995	2002
Deux temps plein	23	26	28	32	24	26	28	29
Un temps plein et un temps partiel	14	18	19	23	18	20	22	27
Un temps plein avec partenaire sans emploi	53	48	42	35	48	44	38	34
Couples à temps partiel sans emploi	9	9	11	9	10	9	11	10
Ensemble des couples avec un enfant	100	100	100	100	100	100	100	100

Partie C. Ensemble des durées hebdomadaires de travail des familles vivant en couple composées d'au moins un salarié et d'un enfant de moins de 15 ans^c

Catégorie de famille	Âge du dernier enfant	Année	Durée hebdomadaire habituellement travaillée dans l'emploi principal					Total
			< 39 heures	40-59	60-79	80+	Horaires variables	
Deux personnes, pas d'enfant		2002	15	21	24	20	20	100
		1995	16	21	23	19	21	100
		1990	15	22	20	18	26	100
		1985	12	25	18	19	25	100
Deux personnes, un enfant et +	Moins de 6 ans	2002	14	32	29	18	8	100
		1995	17	33	25	17	8	100
		1990	18	36	23	15	8	100
		1985	16	43	21	14	7	100
	6-14 ans	2002	13	31	26	16	14	100
		1995	15	32	24	17	12	100
		1990	16	35	22	17	11	100
		1985	14	39	21	15	11	100

a) Les catégories de familles se fondent sur la personne de référence dans les ménages échantillonnés et de leur conjoint. Ne sont pris en compte que les enfants qui ont un lien de sang ou d'adoption avec la personne de référence et/ou son conjoint. En conséquence, les autres membres des ménages multifamiliaux sont exclus de l'analyse. En outre, l'analyse se limite aux personnes en âge de travailler (partie A) ou aux membres des familles vivant en couple dans lesquelles la personne de référence est d'âge actif (parties B et C).

b) Moyennes pondérées pour les 11 pays de l'UE suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, et Royaume-Uni. Les données de la partie A sont pondérées par les niveaux d'emploi dans les pays concernés, les données de la partie B sont pondérées par les effectifs de familles vivant en couple et les données de la partie C sont pondérées par les effectifs de famille vivant en couples et comprenant au moins un actif salarié.

c) Les chiffres pour 1985 ne comprennent pas l'Espagne et le Portugal, car les données de l'ECFT pour ces pays ne sont disponibles que depuis 1987. Néanmoins, un test de sensibilité pour 1987 indique que ces exclusions ont probablement des impacts limités sur les données présentées.

Source : Données spécialement extraites par Eurostat sur la base de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (ECFT).

décennies, la proportion moyenne de couples avec un enfant de moins de six ans (ou de moins de 15 ans), où l'homme salarié à plein-temps est le seul apporteur de revenu, a reculé d'un niveau supérieur à 50 % en 1985 pour ne concerner qu'une famille sur trois en 2002. Parallèlement, la proportion de ménages bi-actifs composés d'un salarié à plein-temps et d'un salarié à temps partiel ou de deux salariés à plein-temps a régulièrement progressé, passant respectivement de 14 % et 23 % en 1985 à 23 % et 32 % en 2002. Ainsi les familles ayant de jeunes enfants (de moins de 15 ans) où les deux parents travaillent sont de plus en plus courantes, puisqu'elles représentent en 2002 plus de la moitié des familles biparentales ayant de jeunes enfants.

L'évolution de l'activité professionnelle des couples avec de jeunes enfants, composés de femmes de plus en plus actives dans des emplois à temps partiel ou à plein-temps, est encore confirmée par l'allongement de la durée hebdomadaire du travail des ménages bi-actifs (tableau 1.9, partie C). Il faut également noter que les couples sans enfant font plus fréquemment état d'horaires de travail variables, sous forme de modalités souples, que les couples avec de jeunes enfants qui déclarent plutôt pratiquer des horaires de travail plus courants.

Cette analyse descriptive met en évidence le fait, guère surprenant, que les modalités du travail des salariés continuent d'être influencées par la situation familiale. Néanmoins, une part grandissante de mères actives ayant de jeunes enfants occupent des emplois à plein-temps et à temps partiel. Par conséquent, les couples à salaire unique ne constituent plus la norme, en particulier pour les familles ayant de jeunes enfants. Ainsi, le nombre d'heures ouvrées chez les couples ayant de jeunes enfants s'est accru au fil du temps. De ce fait, l'adoption de mesures visant à inciter les mères à travailler risque de mettre en péril l'équilibre professionnel et familial, ce qui implique pour les pouvoirs publics de porter une attention particulière aux questions liées à la garde des enfants, au congé parental et aux interruptions de carrière. Tout aussi importantes sont les questions relatives aux horaires de travail et à d'autres aspects de la vie active, tels que le trajet du domicile au travail, qui sont examinés dans la section suivante²¹.

Horaires de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'une des questions principales liées à la flexibilité du temps de travail et au bien-être est de savoir si les horaires atypiques et les horaires longs rendent plus facile ou plus difficile de concilier activité professionnelle et vie familiale. Le tableau 1.10 présente quelques éléments de réponse sur ce point pour 19 pays d'Europe en 2000/01. Les valeurs présentées dans ce tableau renvoient à des estimations de l'accroissement du pourcentage de travailleurs déclarant avoir du mal à concilier leurs horaires de travail et leurs « engagements familiaux ou sociaux »²². Le modèle de base comprend un certain nombre de variables de contrôle renvoyant à différents groupes démographiques et caractéristiques d'emploi ainsi qu'au nombre total d'heures effectuées par semaine.

La plus grande difficulté à concilier horaires de travail et vie familiale est associée très significativement à la présence d'enfants dans le ménage, au fait d'être plus jeune et de travailler de longues heures ou dans des emplois plus exigeants ou d'être travailleur indépendant. Les trois modèles augmentés (colonnes 2 à 4) intègrent en plus diverses combinaisons de variables indicatrices correspondant à quinze modes d'organisation du temps de travail. Ces variables sont en général statistiquement très significatives et, au vu des estimations, ont une forte incidence sur l'existence ou non de conflit entre vie professionnelle et vie familiale. Pareil conflit est plus fréquent pour les salariés dont les

Tableau 1.10. Estimations multivariées de l'impact des horaires de travail sur la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale en Europe, 2000/01

Estimation en points de pourcentage de l'augmentation de la probabilité d'une incompatibilité entre vie professionnelle et vie familiale à partir de modèles logit ordonnés^a

	Modèle de base (1)	Horaires atypiques (2)	Horaires irréguliers (3)	Modèle entier (4)
I. Variables de contrôle				
Interaction avec le sexe et la situation familiale				
Personne de référence : homme célibataire sans enfant				
Homme en couple avec enfant	6.8***	6.0***	6.5***	5.8***
Homme célibataire avec enfant	3.8	5.7**	3.7	4.0
Femme en couple avec enfant	6.1***	8.3***	6.8***	8.1***
Femme célibataire avec enfant	7.2***	9.3***	6.7***	8.2***
Homme en couple sans enfant	1.6	1.6	1.8	1.6
Femme en couple sans enfant	0.3	2.9**	0.5	2.2
Femme célibataire sans enfant	1.3	2.7**	0.8	2.1
Groupe d'âge				
Personne de référence : 35-44 ans				
15-24 ans	4.6***	2.3*	2.1	1.0
25-34 ans	1.9**	1.1	1.1	0.6
45-54 ans	-2.9***	-2.1**	-3.9***	-3.0***
55-64 ans	-5.0***	-3.8***	-6.0***	-4.9***
Situation au regard de l'emploi				
Personne de référence : salarié				
Travailleur indépendant	6.2***	2.1*	9.4***	7.5***
Intensité de l'emploi				
Personne de référence : emploi d'intensité moyenne				
Emploi de faible intensité	-7.9***	-6.2***	-5.9***	-5.3***
Emploi d'intensité élevée	7.1***	6.8***	5.7***	5.5***
II. Durée totale du travail				
Nombre d'heures hebdomadaires/10	10.5***	8.2***	11.0***	8.8***
Temps de trajet (heures par jour)	5.5***	6.4***	4.9***	6.1***
III. Horaires atypiques				
Travail de nuit	-	10.2***	-	9.9***
Travail le soir	-	12.9***	-	11.5***
Travail le dimanche	-	4.5***	-	2.5**
Travail le samedi	-	10.4***	-	8.2***
Horaires longs ^b	-	4.8***	-	3.6***
Travail posté	-	6.9***	-	7.0***
IV. Horaires irréguliers				
Horaires variables				
Horaires quotidiens variables	-	-	7.5***	5.7***
Jours de travail dans la semaine variables	-	-	13.3***	5.5***
Horaires de début et de fin variables	-	-	7.9***	6.1***
Changement d'horaire et préavis				
Changement d'horaire sans préavis	-	-	14.0***	9.8***
Changement d'horaire avec un jour de préavis	-	-	9.5***	4.8*
Changement d'horaire avec plus d'un jour de préavis	-	-	10.0***	1.6
Contrôle exercé sur les horaires de travail				
Peut prendre des pauses à son gré	-	-	-4.7***	-3.3***
Peut prendre des jours de congé à son gré	-	-	-7.3***	-7.1***
Peut avoir un droit de regard sur ses horaires	-	-	-7.5***	-6.6***
Nombre d'observations	21 314	21 053	17 774	17 713
Log-vraisemblance ^c	-22 208.8***	-20 930.0***	-17 857.2***	-17 339.3***

*** ** * statistiquement significatifs aux seuils 1 %, 5 % et 10 % respectivement (test bilatéral).

a) Les modèles logit ordonnés ont été estimés par la méthode du maximum de vraisemblance sur les données relatives à 19 pays européens (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni et Suède) considérés dans leur ensemble. Les spécifications comprennent des effets fixes par pays, en sus des régresseurs mentionnés ci-dessus. La personne de référence est un homme célibataire sans enfant, âgé de 35 à 44 ans, salarié occupant un emploi d'intensité moyenne, dont les horaires de travail et le temps de trajet sont fixés aux valeurs moyennes de l'échantillon. Les horaires de travail sont réguliers et se limitent à la durée normale du travail les jours ouvrables. La variable dépendante se présente sous la forme d'un indice de la compatibilité entre vie professionnelle et vie de famille qui peut prendre quatre valeurs, la valeur 0 correspondant à une compatibilité totale (horaires de travail se concilient « très bien » avec « les obligations familiales et sociales ») et la valeur 3 à une incompatibilité (horaires de travail ne se concilient « pas du tout » avec « les obligations familiales et sociales »). Les chiffres reportés dans le tableau indiquent l'accroissement de la probabilité de conflit entre vie professionnelle et vie familiale induit par l'augmentation d'une unité de cette variable.

b) Par nombre d'heures de travail élevé, on entend plus de 10 heures par jour au moins une fois par mois.

c) Le degré de significativité statistique est celui qui ressort d'un test du Chi² appliqué à l'ensemble des régresseurs.

Source : Estimations du Secrétariat établies sur la base de micro-données tirées de la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000/01 et de l'Enquête sur les conditions de travail dans les pays candidats, communiquées par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

horaires sont atypiques (par exemple travail le soir, la nuit ou le week-end), ou dont les horaires de travail sont irréguliers ou imprévisibles²³. Les travailleurs qui peuvent exercer un certain contrôle sur l'aménagement de leur temps de travail font état de moins de difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale, par exemple pour choisir quand prendre leurs pauses ou leurs jours non travaillés²⁴.

Conclusions

Le présent chapitre a étudié plusieurs facettes de l'organisation du temps de travail, selon deux perspectives : i) une perspective qui englobe l'ensemble de l'économie, centrée sur le nombre total d'heures travaillées en tant que facteur de production, et qui montre en quoi un nombre total d'heures supérieur se traduit par une hausse de la production et du revenu ; et ii) la perspective du salarié, qui met l'accent sur la complexité et la diversité des modalités d'aménagement du temps de travail et sur le coût d'opportunité du temps consacré à un emploi rémunéré. La logique dans laquelle s'inscrivent les mesures visant à améliorer la performance de la croissance économique relève plutôt de la première, alors que les débats sur la politique de l'emploi et sur la réglementation du marché du travail renvoient plutôt à la seconde. Nonobstant, ces deux perspectives sont très complémentaires et leur juxtaposition est riche d'éléments précieux qui peuvent aider à déterminer l'intérêt relatif de diverses options sur le plan de l'action des pouvoirs publics.

Sur le plan empirique, les principales conclusions sont les suivantes :

- Les comparaisons internationales du nombre d'heures ouvrées se heurtent à des difficultés d'ordre à la fois théorique et pratique, dues à l'utilisation par les pays de différentes sources et méthodes statistiques. Les estimations partiellement harmonisées utilisées ici font apparaître des très fortes disparités entre les pays de l'OCDE quant au nombre total d'heures travaillées par habitant. En 2002, le niveau d'utilisation de la main-d'œuvre allait de 600 heures par an en France à 1 100 heures en Corée. On peut observer quelques grandes tendances régionales ou linguistiques : le nombre total d'heures par habitant est supérieur à la moyenne en Corée, au Japon et dans les pays anglophones non membres de l'UE. Le temps de travail est aussi relativement élevé dans les anciennes économies planifiées, ainsi qu'en Islande et en Suisse. À l'inverse, l'utilisation de la main-d'œuvre est largement inférieure à la moyenne de l'OCDE dans un grand nombre de pays de l'UE. Les écarts internationaux du nombre d'heures par travailleur et du taux d'emploi global contribuent à peu près à parts égales à cette dispersion.
- Dans la majorité des pays de l'OCDE, le nombre d'heures par habitant et le nombre d'heures par travailleur ont suivi des trajectoires très divergentes entre 1970 et 2000 en raison des variations du taux d'emploi global. Dans certains pays (l'Espagne et l'Irlande par exemple), la forte augmentation du taux d'emploi a largement compensé le déclin à long terme du nombre d'heures par travailleur, d'où une augmentation tendancielle soutenue du nombre d'heures par habitant. On note une évolution similaire dans plusieurs pays anglophones dont les États-Unis, où la hausse du taux d'emploi s'est quelque peu ralentie ces derniers temps mais où le déclin tendanciel du nombre d'heures par travailleur s'est également arrêté. À l'autre extrémité, on trouve des pays où le déclin tendanciel du nombre d'heures par travailleur l'a emporté sur la hausse (si hausse il y a eu) du taux d'emploi, avec pour résultat une forte diminution du nombre d'heures par habitant durant les trois dernières décennies (en France et au Japon par

exemple). Dans la plupart des pays où l'utilisation de la main-d'œuvre a augmenté depuis 1970, ce phénomène est en grande partie imputable à la hausse du taux d'emploi des femmes d'âge très actif. Dans ceux où l'utilisation de la main-d'œuvre a régressé, le déclin du taux d'emploi et/ou du nombre moyen d'heures travaillées par les hommes d'âge très actif est le principal responsable de la baisse du nombre d'heures travaillées par habitant.

- Les pays de l'OCDE où le nombre annuel moyen d'heures effectuées par les salariés est inférieur à la moyenne ont généralement des taux d'emploi supérieurs à la moyenne. La corrélation négative entre l'emploi et les heures ouvrées ne résulte probablement pas de la possibilité de répartir un volume de travail fixe de manière plus ou moins uniforme au sein de la population adulte. Il s'avère que la réponse de l'offre de travail à l'amélioration à long terme de la productivité et des niveaux de vie varie entre les marges intensive et extensive : la hausse de la productivité par heure travaillée est associée à une baisse du nombre annuel d'heures par salarié, mais à une hausse du taux d'emploi. Toutefois, ces corrélations ne sont pas « étroites », c'est-à-dire qu'un grand nombre de facteurs autres que la productivité affectent les taux d'emploi et le nombre annuel d'heures par actif occupé. En particulier, la comparaison entre les huit pays de l'OCDE affichant les niveaux de productivité les plus élevés (et des niveaux plus ou moins équivalents) met en évidence des écarts sensibles des taux d'emploi comme du nombre moyen d'heures ouvrées par travailleur – l'utilisation de la main-d'œuvre étant, souvent de loin, plus élevée aux États-Unis que dans les pays européens à forte productivité.
- Les différences entre pays de la durée annuelle moyenne du travail sont dues à plusieurs facteurs, les variations de la durée hebdomadaire moyenne du travail et du nombre de semaines travaillées dans l'année jouant un rôle important. Dans les pays européens de l'OCDE, la durée hebdomadaire moyenne du travail varie entre 32 heures aux Pays-Bas, pays où l'incidence de l'emploi à temps partiel est particulièrement élevée, et 42 heures en Pologne et en République slovaque. Le nombre de semaines travaillées par an s'échelonne entre 35 en Suède, qui enregistre les absences pour maladie et maternité les plus longues, et 45 en Grèce.
- Dans les pays où les données sont disponibles, la tendance au fléchissement du nombre annuel moyen d'heures par travailleur observée entre 1990 et 2002 est due principalement à l'importance croissante de l'emploi à temps partiel, la diminution du nombre d'heures effectuées annuellement par les travailleurs à plein-temps jouant un rôle plus modeste, quoique significatif.
- La dispersion de la durée hebdomadaire habituelle du travail au sein de la population active a globalement augmenté depuis 1990, mais la semaine de 40 heures reste la norme dans une grande majorité de pays membres de l'OCDE.
- Le nombre d'heures travaillées par les couples ayant de jeunes enfants a considérablement augmenté depuis 1985 en raison de la progression de l'emploi chez les mères. Le nombre d'heures de travail rémunérées effectuées par les mères dépend largement des circonstances familiales, les femmes qui ont de jeunes enfants ayant de fortes chances de travailler à temps partiel.
- Une proportion considérable de l'ensemble des travailleurs déclare travailler en dehors des heures normales de travail, par exemple le soir, la nuit ou le week-end. On observe des recouvrements importants entre ces personnes et celles qui déclarent avoir du mal à concilier vie professionnelle et vie familiale. Les personnes qui effectuent de longues

heures de travail, qui effectuent de longs trajets entre leur domicile et leur lieu de travail et qui ont des horaires de travail irréguliers ou imprévisibles font état des mêmes difficultés. En revanche, les travailleurs qui sont plus libres de choisir leurs horaires de travail concilient plus facilement vie professionnelle et vie familiale.

On peut tirer de l'ensemble de ces conclusions empiriques deux grands enseignements pour l'action des pouvoirs publics. Un premier élément est l'articulation entre les mesures en faveur de la croissance (OCDE, 2003c) et les mesures en faveur de l'emploi qui visent à enrayer la hausse du chômage et à relever le taux d'emploi face au vieillissement de la population (OCDE, 2003b). Dans les deux cas, il faut impérativement parvenir à accroître la part de la population d'âge actif occupant un emploi rémunéré. En outre, chacune des deux perspectives met en avant des aspects des choix des pouvoirs publics que l'autre tend à sous-estimer. Si l'on examine les avantages d'une augmentation du nombre total d'heures travaillées dans une perspective de croissance, on tend à négliger l'importance déterminante de la marge extensive de l'offre de travail (c'est-à-dire l'accroissement du taux d'emploi) et, a fortiori, à ne pas prendre suffisamment en compte le rôle positif que peut jouer le travail à temps partiel pour accroître le taux d'activité et l'utilisation totale de la main-d'œuvre, même si cela fait baisser la durée annuelle moyenne du travail par salarié. À l'inverse, la plupart des débats autour des mesures visant à accroître les taux d'emploi, comme moyen de maintenir un niveau de vie élevé face au vieillissement démographique, se placent dans une approche numérique de l'apport de travail, qui ne prend pas en compte le nombre généralement plus faible d'heures effectuées par les membres de groupes sous-représentés lorsqu'ils sont intégrés à la population active.

Un deuxième élément est l'importance qu'il y a à combiner des mesures ayant pour effet d'accroître l'emploi et le nombre d'heures travaillées à des mesures visant à réduire le coût d'opportunité du temps consacré au travail, par exemple en adaptant mieux les horaires de travail aux autres activités de la vie quotidienne. La flexibilité du temps de travail peut être un élément clé, mais il est évident que les formules souples d'aménagement du temps de travail qui facilitent l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale ne se recoupent que partiellement avec le type de flexibilité souhaitée par les employeurs. Enfin, les modalités d'organisation du travail ont divergé depuis 1970 parmi les pays de l'OCDE à forte productivité. Il importe de mieux comprendre les facteurs institutionnels et culturels à l'origine de telles évolutions divergentes, notamment pour déterminer si de nouvelles mesures des pouvoirs publics sont souhaitables pour infléchir l'évolution de l'aménagement du temps de travail.

Notes

1. Cette section analyse uniquement les heures de travail *rémunérées*, que nous appellerons simplement les « heures de travail » dans la suite du document par souci de commodité. Il faut ainsi signaler que les comparaisons des heures travaillées présentées dans ce document ne tiennent compte ni du travail non rémunéré ni du travail rémunéré dans l'économie informelle, étant donné que ces formes d'emploi ne sont pas couvertes par les enquêtes sur la population active et les autres sources de données utilisées ici (voir le chapitre 5).
2. Le nombre d'heures travaillées par habitant est obtenu en divisant le nombre total d'heures travaillées par la taille de la population. Il s'agit du facteur travail dans la théorie de la production et est parfois désigné par le terme « utilisation de la main-d'œuvre ».
3. Gordon (2002) aborde cette question dans une perspective à plus long terme. Ayant comparé 12 pays d'Europe occidentale et les États-Unis, l'auteur est parvenu à la conclusion que le PIB par habitant de l'Europe représentait seulement 56 % de celui des États-Unis en 1950 et que le déficit

de revenu européen s'expliquait entièrement par une moindre productivité du travail. L'écart de productivité s'est considérablement rétréci durant les quatre décennies suivantes, pour ne plus représenter que 5 % en 2000. En revanche, l'écart de revenu par habitant était encore de 23 % car le nombre d'heures travaillées par habitant a décliné beaucoup plus vite en Europe qu'aux États-Unis, la divergence ayant commencé à se manifester aux alentours de 1970.

4. À titre d'exemple, les heures travaillées sont déclarées non pas par actif occupé mais par poste occupé (ou par emploi) en Allemagne, au Canada, aux États-Unis, en France, au Japon, en Suède et en Suisse, et la conversion vers les heures ouvrées par actif occupé n'a été faite que pour les États-Unis (voir l'annexe 1.A1). Il est probable que cette différence affecte le classement des pays en termes de niveau et de croissance, en particulier pour les pays où de nombreuses personnes ont des activités multiples. Cela étant, cette différence n'a aucun effet sur les estimations du nombre total d'heures par habitant. Par ailleurs, les données sur les heures par actif occupé de la Corée concernent uniquement les salariés couverts par l'enquête mensuelle sur la population active, menée auprès des établissements de 30 salariés ou plus.
5. Étant donné que l'estimation utilisée ici pour l'emploi est le nombre moyen d'actif occupé durant l'année et non les personnes employées à un moment donné de l'année, il est nécessaire pour la cohérence des données que le nombre annuel d'heures par actif occupé soit calculé sur la base des actifs occupés exprimés en équivalent année-pleine (voir l'annexe 1.A1).
6. Pour calculer la moyenne OCDE du nombre d'heures par habitant (ainsi que le nombre d'heures par actif occupé et le taux d'emploi), on utilise comme coefficient de pondération la taille de la population (ainsi que la taille de l'emploi et de la population en âge de travailler respectivement).
7. Sauf en Corée (où l'effet démographique positif de sept points de pourcentage compense exactement l'effet négatif du taux d'emploi, et où le nombre très élevé d'heures effectuées par actif occupé se traduit par un taux d'utilisation de la main-d'œuvre équivalent à la moyenne de l'OCDE) et au Mexique (où l'effet démographique de huit points de pourcentage, en raison d'un taux de dépendance supérieur à la moyenne de la population n'étant pas en âge de travailler, neutralise presque entièrement les neuf points de pourcentage correspondant à l'effet du nombre d'heures par actif occupé, de sorte que le taux d'emploi, inférieur à la moyenne, se traduit par une utilisation de la main-d'œuvre également inférieure à la moyenne).
8. Cette répartition démographique explique également en partie la corrélation inter-pays négative entre le taux d'emploi et le nombre moyen d'heures par travailleur analysée précédemment. Dans les pays où le taux d'emploi est élevé, une plus forte proportion de la population active se compose de membres de groupes sous-représentés qui travaillent généralement moins d'heures que les hommes d'âge très actif.
9. Dans cette analyse de décomposition des variations, le taux d'emploi correspond au niveau d'emploi divisé par la population âgée de 15 ans ou plus, ce qui permet de couvrir les mêmes tranches d'âge que l'article de Heisz et LaRochelle-Côté (2003).
10. L'analyse se limite à 14 pays européens, pour lesquels les données sur la période 1990-2002 sont disponibles dans l'Enquête communautaire sur les forces de travail (ECFT), et le Canada et les États-Unis, pour lesquels les résultats proviennent de Heisz et LaRochelle-Côté (2003). Les résultats pour ces deux derniers pays ne sont pas entièrement comparables avec ceux des autres pays européens. Une première différence réside dans le fait que, pour le Canada et les États-Unis, les heures annuelles renvoient aux heures *habituellement* travaillées dans l'emploi principal, au lieu des heures *effectivement* travaillées dans tous les emplois, qui est le concept retenu dans ce chapitre. Une seconde différence porte sur le fait que, dans ces deux pays, le concept d'emploi retenu correspond au nombre de « personnes ayant exercé un emploi à un moment quelconque de l'année (précédente) », au lieu du nombre moyen d'actif occupé durant l'année. Compte tenu de ces deux différences, les estimations du nombre d'heures ouvrées par habitant pour le Canada et les États-Unis présentées dans le graphique 1.5 diffèrent des estimations utilisées dans les graphiques 1.1 à 1.3. À titre d'exemple, les données incluses pour les États-Unis dans le graphique 1.5 indiquent que le nombre d'heures annuelles habituellement ouvrées par actif occupé a augmenté de 5.4 % entre 1989 et 2002, tandis que la partie B du graphique 1.3 montre des heures effectives inchangées sur la même période. Cette différence reflète sans doute l'impact, sur les mesures d'heures annuelles retenues dans le graphique 1.5, du travail exercé seulement une partie de l'année seulement. Rones et al. (1997) montre que le nombre d'heures annuelles habituellement travaillées par les actifs ayant exercé un emploi à un moment quelconque de l'année s'est accru aux États-Unis, avec le recul du travail exercé seulement une partie de l'année. Malgré ces sources de non-comparabilité, les résultats pour le Canada et les États-Unis sont néanmoins qualitativement intéressants s'agissant de la ventilation démographique de l'évolution globale du nombre d'heures travaillées par habitant.

11. Ces deux groupes se chevauchent dans une large mesure. De manière générale, la hausse du taux d'emploi explique entièrement ou presque entièrement la hausse du nombre d'heures par habitant pour ces groupes, car elle fait plus que compenser la modeste réduction du nombre d'heures par travailleur. Voir OCDE (2004) pour des résultats détaillés.
12. La Suède fait quelque peu figure d'exception, au sens où la baisse du nombre d'heures par habitant pour les femmes et les personnes d'âge très actif y a apporté une contribution significative au déclin global de l'utilisation de la main-d'œuvre, phénomène qui reflète probablement les problèmes d'emploi provoqués par les chocs macroéconomiques défavorables du début des années 90.
13. Conformément à la Résolution du BIT de 1962 sur les statistiques des heures de travail, les heures effectivement travaillées prennent en compte la durée normale du travail (durée légale ou contractuelle), le nombre d'heures au-delà duquel tout travail effectué est rémunéré au taux des heures supplémentaires, le temps consacré à la préparation du lieu de travail, le temps correspondant à de courtes périodes de repos sur le lieu de travail, mais en sont exclues les heures rémunérées mais non effectuées, telles que les congés annuels, jours fériés, congés de maladie, congés de maternité, etc., payés, les pauses pour les repas et le temps consacré aux trajets entre le domicile et le lieu de travail. Toutefois, pour aligner la définition du BIT sur celle du Système de comptabilité nationale de 1993, il convient d'inclure également dans la durée effective du travail les heures supplémentaires non rémunérées (voir www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/hours.pdf).
14. En outre, la diversification croissante des horaires de travail, étudiée plus à fond dans le présent chapitre, traduit l'adoption de mesures – légales ou convenues dans le cadre de négociations collectives entre partenaires sociaux – destinées à accroître la flexibilité de la main-d'œuvre et du temps de travail pour satisfaire à des exigences de production, ainsi qu'une individualisation grandissante des contrats de travail dans un certain nombre de pays de l'OCDE. En conséquence, le « nombre d'heures ouvrées par semaine » ne correspond pas nécessairement à la durée standard du travail au cours d'une semaine type, mais plutôt au nombre moyen d'heures hebdomadaires ouvrées sur un certain nombre de semaines – correspondant à la « période d'établissement des moyennes » – au-delà duquel les heures travaillées doivent être rémunérées en heures supplémentaires.
15. Elle englobe, outre la durée normale du travail (durée légale ou contractuelle), toutes les heures supplémentaires – rémunérées ou non – effectuées régulièrement, et exclut les principales pauses correspondant aux repas. Elle est considérée comme la « valeur modale des heures effectivement ouvrées par semaine sur une longue période ».
16. Il est surprenant de constater que la corrélation entre une plus grande dispersion du nombre d'heures et un taux d'emploi plus élevé était nettement plus forte en 1990 (0.69) que 12 ans plus tard. Néanmoins, une corrélation positive faible (0.24) a été mise en évidence entre les variations de 1990 à 2002 de l'écart type du nombre d'heures hebdomadaires habituelles de travail et du ratio emploi-population.
17. Selon les définitions utilisées dans l'Enquête communautaire sur les forces de travail de 2001, il s'agit des modalités officielles de travail convenues avec l'employeur qui interviennent de façon régulière ou habituelle, c'est-à-dire plus de la moitié des jours ou des semaines au cours des quatre semaines précédant la semaine de référence considérée dans l'enquête (voir www.eu-datashop.de/download/EN/spezial/lfs/methoden.pdf).
18. Selon les définitions de l'ECFT, le travail du soir commence normalement après l'horaire habituel de travail de jour et dure jusqu'au moment du coucher, tandis que le travail de nuit renvoie aux heures effectuées après l'heure habituelle du coucher.
19. Le graphique 1.8 rend compte de la fréquence des horaires atypiques, tels que recensés dans le tableau 1.8. La fréquence indiquée par l'EECT est sensiblement supérieure, ce qui s'explique au moins partiellement par le fait qu'elle renvoie à des horaires atypiques s'appliquant au moins une fois par mois, mais pas régulièrement.
20. La proportion de travailleurs, dont les horaires de travail changent, représente la somme des trois catégories recensées (à savoir les salariés qui n'en sont pas informés à l'avance, ceux qui en sont informés un jour à l'avance et ceux qui en sont informés plus d'un jour à l'avance), soit 25 % pour les femmes et 27 % pour les hommes.
21. Voir Chenu et Robinson (2002) et Hamermesh (2002) pour des analyses plus détaillées de l'aménagement du temps de travail au sein des familles, et Gornick et Meyers (2003) et OCDE (2002) pour des analyses des mesures permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

22. L'effet est estimé par l'application d'un modèle logit ordonné à des micro-données concernant plus de 20 000 salariés, et tirées de la dernière enquête Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT).
23. Pour l'interprétation de ces effets, il faut noter que la personne de référence pratique des horaires inchangés durant les horaires normaux de travail et a une semaine de travail de longueur moyenne.
24. Souvent, les travailleurs ne peuvent pas choisir les aménagements des horaires de travail les plus compatibles avec leur vie familiale. Au moyen de données de 1997 pour les États-Unis, Golden (2001) conclut que les travailleurs souhaitant avoir quelque liberté de choix de leurs horaires de travail (du début et de la fin de la journée de travail) doivent souvent également accepter des horaires longs, atypiques ou imprévisibles.

ANNEXE 1.A1

Sources, définitions et comparabilité internationale des données pour l'analyse du temps de travail dans l'ensemble de l'économie

Les données concernant le nombre total d'heures ouvrées et les données sur l'emploi utilisées dans ce chapitre pour l'analyse du temps de travail dans l'ensemble de l'économie sont extraites de la base de données de l'OCDE sur la productivité récemment publiée, accessible sur le site de OCDE à l'adresse suivante : www.oecd.org/statistics/productivity¹. La présente annexe donne un aperçu des sources des données et des définitions sur lesquelles elles s'appuient, en s'intéressant plus particulièrement à la question de la comparabilité internationale du nombre moyen d'heures ouvrées par actif occupé par an (pour une analyse plus détaillée de ces questions, voir Ahmad *et al.*, 2003 ; OCDE, 2003d).

Selon le Système de comptabilité nationale de 1993 (Nations unies, 2004), le nombre total d'heures *effectivement* ouvrées est la mesure globale du facteur travail privilégiée pour l'analyse de la productivité, car elle reflète le volume de travail correspondant au travail indépendant et à l'emploi salarié pour la production de biens et services par unité de production résidente. Du point de vue de la mesure, le nombre total d'heures annuelles *effectivement* ouvrées dans l'ensemble de l'économie est le produit du niveau d'emploi moyen sur un an et du nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par actif occupé en équivalent année pleine. Les estimations relatives au nombre annuel d'heures de travail par actif occupé utilisées pour le calcul du volume d'heures travaillées sont elles-mêmes généralement dérivées à partir d'estimations de la durée d'une semaine de travail typique, habituel ou régulière (des travailleurs à plein-temps et à temps partiel) et du nombre moyen de semaines effectivement ouvrées au cours de l'année par les actifs occupés en équivalent année pleine.

En général, la comparabilité internationale des données sur l'emploi est considérée comme assez bonne, étant donné qu'il est le plus souvent possible d'obtenir des estimations conformes aux recommandations du BIT sur les statistiques de l'emploi. En revanche, les statistiques sur le nombre d'heures ouvrées, qui reposent sur une grande diversité de sources et de méthodes, sont moins harmonisées sur le plan international. La présente annexe se poursuit par une analyse des méthodes de mesure utilisées et des principales difficultés susceptibles d'affecter la comparabilité des données entre les pays membres de l'OCDE.

Sources et méthodes utilisées pour estimer le nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par actif occupé

La base de données sur la productivité utilise les estimations du nombre moyen d'heures annuelles effectivement ouvrées par actif occupé recueillies par l'OCDE et publiées une fois par an dans le tableau F de l'annexe statistique des *Perspectives de l'emploi* de l'OCDE depuis quelques années. Ces données sont maintenant disponibles pour 24 pays de l'OCDE dans la base de données de l'OCDE sur la durée annuelle effective du travail². Dans la majorité des cas, les offices nationaux de statistique produisent des estimations de la durée annuelle du travail qu'ils communiquent au Secrétariat de l'OCDE. Cependant, le Secrétariat calcule ces estimations pour sept pays européens (Belgique, Danemark, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas et Portugal) en utilisant les résultats de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (ECFT).

Pour établir leurs estimations du nombre moyen d'heures annuelles effectivement travaillées, les pays utilisent les meilleures sources de données disponibles pour différentes catégories de travailleurs, secteurs d'activité et composantes de la variation par rapport à la durée habituelle ou normale du travail (tels que les jours fériés, les congés annuels, les heures supplémentaires, les absences dues à la maladie ou à la maternité). Du fait que les estimations de la durée annuelle du travail résultent d'une combinaison, souvent complexe, de multiples sources de données, il est difficile d'évaluer aisément la comparabilité internationale de ces estimations. Sont rapportées ci-dessous quelques exemples de pratiques nationales et internationales variées en matière d'estimation du temps de travail :

- Au Japon et aux États-Unis, le nombre d'heures travaillé par actif occupé résulte d'une méthode directe d'estimation à partir des résultats d'enquêtes auprès des établissements qui portent, au Japon, sur les travailleurs réguliers et, aux États-Unis, sur les ouvriers et le personnel non cadre occupant des emplois salariés dans le secteur privé. Ces estimations sont ensuite étendues à l'ensemble des actifs occupés en utilisant les résultats des enquêtes sur la population active et d'autres sources.
- L'Allemagne, la France, la Norvège et la Suisse utilisent une « méthode des composantes » pour mesurer la durée annuelle du travail. Selon cette méthode, on commence par estimer de façon directe la durée normale du travail qui, selon la source retenue, peut renvoyer aux heures offertes (à partir d'enquêtes auprès des établissements), aux heures contractuelles (tirées des sources administratives) ou aux heures normales (provenant d'enquêtes sur la population active). Il est procédé alors à divers ajustements afin de tenir compte des écarts entre la durée normale du travail et les heures effectivement ouvrées, qui consistent à retrancher les absences et à ajouter les heures supplémentaires. L'information recueillie à partir de plusieurs sources est ensuite combinée. À titre d'exemple, on peut calculer le temps consacré aux congés annuels à partir des données d'enquêtes auprès des établissements sur les congés payés ou du nombre de jours de congés réglementaires auxquels peuvent prétendre les salariés. Pareillement, les heures non travaillées pour cause de maladie sont estimées à partir des registres administratifs de la sécurité sociale et/ou extraites des enquêtes sur la santé.
- Pour l'Australie, le Canada, l'Espagne, la Finlande, l'Islande, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suède, les estimations reposent principalement sur les résultats d'enquêtes sur la population active. Le nombre annuel d'heures ouvrées est obtenu par une méthode

directe permettant d'annualiser les heures hebdomadaires effectivement travaillées, qui couvre toutes les semaines de l'année dans le cas d'enquêtes réalisées en continu. S'agissant des enquêtes sur la population active, qui ont une semaine de référence fixe par mois, cette méthode revient à établir une moyenne des heures ouvrées au cours de douze semaines dans l'année, ce qui rend nécessaire des ajustements pour les événements exceptionnels, tels que les jours fériés tombant en dehors des semaines de référence (par exemple au Canada et en Finlande).

- Comme indiqué précédemment, le Secrétariat de l'OCDE procède à des estimations de la durée annuelle du travail pour la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas et le Portugal. Il utilise à cette fin une variante de la méthode des composantes qui s'appuie essentiellement sur les données du printemps de l'Enquête communautaire sur les forces de travail³. Cependant, des résultats qui se fondent sur un seul trimestre ont peu de chances de permettre une estimation précise du nombre de jours non travaillés en raison des congés annuels, qui sont la première cause d'absence. Le nombre de jours de congés annuels par an prévus dans la réglementation et le nombre de jours fériés sont tirés des données de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO)⁴. En outre, le nombre de jours non travaillés pour cause de maladie ou de maternité, la deuxième raison d'absence du travail, est corrigé pour tenir compte d'une sous-estimation de ce type d'absences dans les enquêtes sur la population active, estimée à 50 %, par rapport aux absences rapportées dans les enquêtes sur la santé et les registres administratifs de la sécurité sociale (voir ci-après). Plusieurs causes d'absence sont ainsi prises en compte : intempéries, ralentissement de l'activité pour des raisons techniques ou économiques, conflits sociaux, éducation et formation, maladie, incapacité temporaire, congé de maternité et congé parental, congé spécial pour raisons personnelles ou familiales, et autres. Les estimations du nombre moyen d'heures travaillées par semaine, qui se fondent pour l'essentiel sur le nombre d'heures habituelles ouvrées dans l'emploi principal⁵, tiennent également compte des heures supplémentaires irrégulières et des heures travaillées dans un second ou d'autres emplois en cas de multiactivité.

Comparabilité internationale des estimations de la durée du travail

Quel est le degré de comparabilité des estimations du nombre d'heures travaillées par actif occupé disponibles pour les différents pays de l'OCDE ? Il est difficile de parvenir à une conclusion globale étant donné les disparités qui existent entre les sources de données et les méthodes statistiques utilisées. Les écarts minimes entre pays doivent toutefois être interprétés avec prudence car ils peuvent tenir à des différences de méthode de mesure plutôt qu'à de véritables disparités quant au nombre d'heures travaillées.

La complexité de l'évaluation de la comparabilité internationale des données tient par exemple au fait que les pays de l'OCDE révisent périodiquement leurs méthodes de mesure afin de disposer d'estimations du temps de travail qui reflètent le mieux les situations nationales. À titre d'exemple, l'Allemagne a récemment modifié ses séries historiques de la durée annuelle du travail pour mieux prendre en compte les travailleurs ayant des horaires très réduits. Cette modification permet une couverture plus complète des actifs occupés qui est conforme avec les mesures de la production des comptes nationaux et donc de la productivité). Ce changement a eu pour conséquence apparente d'abaisser le nombre moyen d'heures travaillées par actif occupé. De même, la France a récemment

révisé à la baisse ses séries publiées concernant les heures travaillées pour permettre une continuité historique des séries compte tenu de la modification des concepts à la base du calcul des heures ouvrées depuis l'introduction de la semaine de 35 heures en 1999 : les courtes périodes de repos sur le lieu de travail (pauses) ne sont plus comptabilisées en tant qu'heures travaillées. Cette modification a entraîné sur la période 1990-99 une baisse d'environ 40 heures par an du temps de travail estimé par rapport à la série précédente. Alors que la révision opérée en Allemagne a semble-t-il eu pour effet de rapprocher les estimations des normes internationales préconisées, la révision opérée en France s'éloigne des recommandations du BIT (même s'il est vrai qu'elle permet de rendre plus cohérentes les comparaisons historiques dans un contexte national). Les révisions prévues par l'Office of Productivity and Technology du Bureau of Labor Statistics des États-Unis constituent une troisième initiative qui s'appuient sur des études en vue d'améliorer les séries d'heures ouvrées par différentes catégories de travailleurs non couverts par l'enquête auprès des établissements, qui est la principale source des mesures de la durée annuelle du travail. Il ne semble pas toutefois que ce raffinement méthodologique affecte beaucoup les estimations du nombre d'heures travaillées⁶.

L'une des difficultés à la comparabilité des données entre pays peut aisément être contournée. Selon les pays, les mesures de la durée annuelle du travail sont rapportées soit par emploi soit par actif occupé. Pour harmoniser ces mesures et les présenter par actif occupé, le Secrétariat convertit le nombre d'heures annuelles par emploi en nombre d'heures annuelles par actif occupé, sur la base du taux de multiactivité dans l'emploi total tel qu'il ressort des enquêtes sur la population active (même s'il n'est pas possible d'établir une distinction plus fine entre le second emploi et d'autres emplois)⁷.

D'autres sources de non-comparabilité des données sont impossibles à contourner, et leurs effets difficiles à évaluer avec précision. Le fait que les pays membres de l'OCDE choisissent de préférence les enquêtes auprès des établissements plutôt que les enquêtes sur la population active pour établir leurs estimations du nombre moyen d'heures est une importante source potentielle de non-comparabilité. Il est souvent avancé que les enquêtes auprès des entreprises donnent des informations plus précises sur le nombre d'heures travaillées que ne le font les réponses aux questions posées aux ménages dans le cadre d'enquêtes sur la population active. À titre d'exemple, il est reproché aux réponses données dans ce dernier type d'enquête de surestimer le nombre d'heures travaillées (par rapport aux heures de travail déclarées dans le cadre d'enquêtes sur les budgets-temps, notamment chez ceux qui pratiquent des horaires longs tels que les cadres et les professions intellectuelles supérieures). Cependant, plusieurs études réalisées récemment laissent penser que le biais moyen est faible (Jacobs, 1998 ; Williams, 2004). En outre, les enquêtes auprès des établissements peuvent induire leurs propres biais. Ainsi les estimations fondées sur des enquêtes réalisées auprès des employeurs ne comptabilisent généralement pas les heures supplémentaires non rémunérées et sont suspectées de sous-estimer le nombre d'heures travaillées (Eldridge *et al.*, 2003).

Quels que soient les mérites respectifs des enquêtes auprès des établissements et des enquêtes sur la population active, la mesure du nombre annuel d'heures travaillées s'appuie essentiellement sur les résultats d'enquêtes sur la population active dans bon nombre de pays de l'OCDE. Dans une majorité de pays, les enquêtes sur la population active sont en effet l'unique source à partir de laquelle le nombre annuel d'heures travaillées est calculé. Elles présentent l'avantage de couvrir l'ensemble des travailleurs⁸, alors que les enquêtes auprès des établissements excluent souvent des catégories

importantes d'actifs occupés (qui doivent alors être rajoutés sur la base d'autres sources de données). Étant donné que l'on estime souvent que le nombre d'heures effectivement ouvrées rapporté dans le cadre des enquêtes sur la population active est moins précis que celui qui ressort des enquêtes auprès des employeurs pour les mêmes catégories de travailleurs, il importe de bien évaluer la qualité des données relatives au nombre annuel d'heures effectivement travaillées. En particulier, les diverses composantes du temps de travail doivent être confrontées aux informations recueillies à partir de sources externes – enquêtes sur les budgets-temps, enquêtes sur la santé, enquêtes auprès des établissements, registres administratifs de la sécurité sociale, etc. – afin d'apprécier la fiabilité des données tirées des enquêtes sur la population active.

La confrontation des données, effectuée pour un nombre limité de pays (OCDE, 1998b), a mis en évidence les résultats suivants :

- Le nombre « normal » d'heures de travail tel qu'il ressort des enquêtes auprès des établissements et des enquêtes sur la population active diffèrent varie de 1 à 3 % pour les quatre pays étudiés (Allemagne, France, Pays-Bas et Suisse), les estimations calculées à partir des enquêtes sur la population active étant les plus élevées.
- Le nombre d'heures non travaillées en raison des jours fériés tel qu'il ressort des enquêtes mensuelles sur la population active, même corrigées pour tenir compte de l'irrégularité des jours fériés pendant la période de référence, semble être systématiquement sous-estimé (Canada).
- Le nombre d'heures perdues pour cause de maladie, d'accidents du travail et de congé maternité tel qu'il ressort des enquêtes sur la population active semble être sous-estimé d'environ 45 à 60 % par rapport aux estimations obtenues à partir de sources administratives (en Allemagne, en France et en Suisse). Cette sous-estimation semble être liée à une importante sous-estimation des semaines partielles d'absence.
- Les enquêtes sur la population active semblent également sous-estimer les heures supplémentaires (par exemple en Allemagne). On ne peut en être certain car les heures supplémentaires pratiquées régulièrement peuvent être comprises dans les heures habituelles déclarées dans les enquêtes sur la population active.
- Une deuxième étude (OCDE, 1999) examine l'effet des « heures supplémentaires non rémunérées » effectuées par les cadres et les travailleurs indépendants, c'est-à-dire les heures travaillées en sus des heures effectuées par les travailleurs à temps plein dans d'autres professions, sur les estimations de la durée annuelle du travail obtenues à partir des enquêtes sur la population active par rapport à celles obtenues de source administrative ou à partir d'enquêtes auprès des établissements. L'impact de ces « heures supplémentaires non rémunérées » comptabilisées dans les enquêtes sur la population active varie selon les pays, d'une proportion négligeable à pas moins de 40 heures par an.
- Enfin, globalement, les résultats empiriques obtenus pour deux pays (Allemagne et États-Unis) laissent penser que les estimations du nombre annuel d'heures ouvrées obtenues à partir d'enquêtes sur la population active donnent des résultats qui ne sont que légèrement supérieurs à ceux obtenus à partir d'enquêtes menées auprès des établissements. Cela s'explique en partie par le fait que les biais dans l'estimation des composantes du temps de travail se compensent dans une large mesure.

Ces résultats suggèrent que la diversité des sources et méthodes employées n'aboutissent probablement pas à des écarts importants qui faussent les comparaisons entre pays, mais aussi que l'exactitude et la comparabilité des estimations fondées sur les

enquêtes sur la population active sont renforcées lorsque les données obtenues sont corrigées pour tenir compte d'une sous-estimation systématique des absences pour les raisons les plus courantes (jours fériés, congés annuels payés et congé maladie et maternité). En conséquence, les estimations de la durée annuelle du travail dans certains pays européens établies par le Secrétariat de l'OCDE sur la base de l'ECFT du printemps sont corrigées, d'abord en doublant le nombre d'heures perdues pour cause de maladie ou de maternité qui ressort des enquêtes sur la population active. Ensuite, les jours fériés et les congés annuels auxquels ont droit les salariés sont obtenus à partir de sources externes en partant du principe que tous les travailleurs ont droit à des congés annuels et prennent tous les jours ainsi prévus dans l'année. Étant donné que les résultats suggèrent que les heures supplémentaires non payées dérivées des enquêtes sur la population active, par rapport à d'autres sources de données, sont assez faibles, voire négligeables, il n'a pas été jugé nécessaire de les corriger.

Notes

1. Cette base de données est régulièrement mise à jour par le Secrétariat au fur et à mesure qu'il reçoit des données nouvelles ou actualisées des offices nationaux de statistique. Les données sur les heures ouvrées utilisées dans ce chapitre correspondent aux données disponibles au 30 avril 2004.
2. La base de données de l'OCDE sur la productivité utilise également le nombre annuel d'heures travaillées par salarié pour la Corée et la Hongrie, étant donné que les données sur le nombre annuel d'heures ouvrées ne sont pas disponibles pour tous les actifs occupés. L'hypothèse sur laquelle repose l'estimation du nombre d'heures ouvrées par actif occupé dans ces pays est que le nombre moyen d'heures ouvrées par les travailleurs indépendants est égal au nombre d'heures ouvrées par les salariés.
3. Chagny et al. (2002) examinent la comparabilité internationale des estimations nationales de la durée annuelle du travail et préconisent l'idée de produire des estimations de la durée annuelle du travail dans les pays européens par l'application d'une méthode par composantes aux résultats de l'ECFT et en ayant recours à des sources externes, selon le cas.
4. Les jours de congés annuels sont ceux prévus dans les conventions collectives, compilés par l'Observatoire européen des relations industrielles pour 2002 (voir EIRO, 2002). La méthodologie appliquée part de l'hypothèse que les jours de congés annuels payés prévus s'appliquent à l'ensemble des salariés (et aux travailleurs indépendants) et que tous les jours de vacances sont pris.
5. Étant donné que la base de données de l'OCDE sur la productivité ne contient que des estimations de la durée annuelle moyenne du travail pour l'ensemble des actifs occupés, sans aucune autre ventilation, la même méthode est utilisée dans ce chapitre pour tous les pays européens compris dans les analyses de décomposition de la durée annuelle du travail selon différents groupes démographiques (cf. graphiques 1.4 et 1.5), entre les travailleurs à plein-temps et à temps partiel (cf. tableau 1.5), et entre les diverses composantes de la durée annuelle du travail (cf. tableau 1.6).
6. Aux États-Unis, les estimations officielles du nombre annuel d'heures ouvrées se basent essentiellement sur des estimations du nombre d'heures hebdomadaires rémunérées effectuées par les salariés fournies par la Current Employment Statistics (CES), enquête mensuelle auprès des employeurs sur les établissements non agricoles. Les heures rémunérées sont ensuite converties en heures travaillées à l'aide des données de l'enquête sur la durée du travail (Hours at Work Survey) jusqu'à l'année 2000 et depuis, de l'enquête nationale sur les rémunérations (National Compensation Survey Program). Les données ne couvrent toutefois que les ouvriers du secteur manufacturier et les salariés non cadres des secteurs de services. La Current Population Survey (CPS), enquête mensuelle auprès des ménages, et d'autres sources sont utilisées pour calculer le nombre d'heures effectuées par les travailleurs non couverts par la CES, à l'exclusion des salariés non ouvriers et des cadres dans les secteurs de biens et de services. Pour ces deux dernières catégories de salariés, les estimations officielles du nombre annuel d'heures ouvrées partent de l'hypothèse que la durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés non ouvriers et des cadres est la même que celle des ouvriers et des salariés non cadres. Une étude récente a testé la validité de cette hypothèse et construit une série du nombre moyen d'heures hebdomadaires corrigée sur

la base de la CPS pour obtenir une nouvelle série du nombre total d'heures travaillées dans le secteur des entreprises non agricoles. Les estimations officielles et la nouvelle série du nombre d'heures effectuées mettent en évidence des tendances comparables, mais la dernière série devrait remplacer les séries utilisées actuellement étant donné qu'elle se fonde sur des données d'enquêtes et non sur des hypothèses (Eldridge *et al.*, 2003).

7. À titre d'exemple, les estimations du nombre annuel d'heures de travail aux États-Unis, qui sont établies par l'Office of Productivity and Technology du Bureau of Labor Statistics, sont des estimations par emploi qui sont ensuite converties par le Secrétariat de l'OCDE en estimations par actif occupé en multipliant le nombre annuel d'heures de travail basé sur l'emploi par $(1 + \text{le taux de multiactivité dans l'emploi total tiré du CPS})$.
8. Hormis le petit nombre de travailleurs exclu du champ des enquêtes en raison des exclusions géographiques, institutionnelles, des ménages collectifs et de certains groupes d'âge.

Bibliographie

- Ahmad, N., F. Lequiller, P. Marianna, P. Pilat, P. Schreyer et A. Wöfl (2003), « Comparing Labour Productivity Growth in the OECD Area: the role of measurement », Statistics Directorate Working Paper, n° 2003/5, OCDE, Paris.
- Bell, L. et R.B. Freeman (2000), « The Incentive for Working Hard: Explaining Hours Worked Differences in the US and Germany », NBER Working Paper, n° 8051.
- Blanchard, O. (2004), « The Economic Future of Europe », *Journal of Economics Perspective*, forthcoming.
- Chagny O. et M. Bruyère (2002), « Comparaisons internationales de durée et de productivité – une tentative de construction d'un indicateur synthétique de durée du travail », *Document d'études n° 60*, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), septembre 2002, Paris.
- Chenu, A. et J.P. Robinson (2002), « Synchronicity in the Work Schedules of Working Couples », *Monthly Labor Review*, avril, pp. 55-63.
- Commission européenne (1997), *Directive du Conseil 97/81/CE*, Bruxelles.
- EIRO (2002), « Working Time Developments – 2002 », Rapport établi par C. Mark, SPIRE Associates (voir www.eiro.eurofound.ie/2003/03/update/trn0303103u.html).
- Eldridge, L.P., M.E. Manser et P.F. Otto (2003), « Alternative Hours Data and their Impact on Productivity Change », Office of Productivity and Technology, Bureau of Labor Statistics, US Department of Labor, Document présenté à la réunion du Groupe de Paris, 4-5 septembre 2003.
- Golden, L. (2001), « Flexible Work Schedules: What are we trading off to get them? », *Monthly Labor Review*, mars, pp. 50-67.
- Gordon, R.J. (2002), « Two Centuries of Economic Growth: Europe Chasing the American Frontier », article rédigé pour l'Atelier d'histoire économique, Northwestern University, 17 octobre.
- Gornick, J.C. et M.K. Meyers (2003), *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*, Russell Sage Foundation, New York.
- Hamermesh, D. (2002), « Timing, Togetherness and Time Windfalls », *Journal of Population Economics*, novembre, pp. 601-623.
- Heisz, A. et S. LaRoche-Côté (2003), « Working Hours in Canada and the United States », *Statistique Canada*, 11F0019MIE n° 209.
- Jacobs, J.A. (1998), « Measuring Time at Work: are self-reports accurate », *Monthly Labor Review*, décembre, pp. 42-53.
- Jaumotte, F. (2003), « Female Labour Force Participations: past trends and main determinants in OECD countries », OECD Economics Department Working Paper, n° 376, OCDE, Paris.
- Nations Unies (2004), « About the System of National Accounts 1993 », ST/ESA/STAT/SER.F/2REV.4 with amendments of 1 May 2001, <http://unstats.un.org/unsd/sna1993/introduction.asp>.
- OCDE (1994), *L'Étude de l'OCDE sur l'emploi : Faits, analyse, stratégies*, Paris.
- OCDE (1998a), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1998b), « Durée annuelle effective du travail : Problèmes de définitions et de comparabilité », Note du Secrétariat, DEELSA/ELSA/WP7(98)2, Paris.
- OCDE (1999), « La comparabilité et la polarisation des heures de travail », Note du Secrétariat, DEELSA/ELSA/WP7(99)8, Paris.
- OCDE (2001a), *La nouvelle économie – Mythe ou réalité : Rapport de l'OCDE sur la croissance*, Paris.
- OCDE (2001b), *Perspectives de l'emploi*, Paris.

- OCDE (2002), *Bébés et employeurs : Comment réconcilier travail et vie de famille*, vol. 1 – Australie, Danemark et Pays-Bas, Paris.
- OCDE (2003a), *Communiqué des ministres de l'Emploi et du Travail des pays de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2003b), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2003c), *Les sources de la croissance économique dans les pays de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2003d), « Measuring Hours Worked in OECD Countries », Note du Secrétariat, DSTI/EAS/IND/SWP(2003)10, 3 novembre, Paris (en anglais seulement).
- OCDE (2004), « Sources of Changes in Per Capita Hours Worked in OECD Countries, 1990-2002 », informations complémentaires du chapitre 1 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* de 2004, Paris (www.oecd.org/els/employmentoutlook).
- Prescott, E.C. (2004), « Why Do Americans Work So Much More Than Europeans? », NBER Working Paper, n° 10316.
- Presser, H.B. (2003), *Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families*, Russell Sage Foundation, New York.
- Rones, P.L., R.E. Ilg et J.M. Gardner (1997), « Trends in Hours of Work since the Mid-1970s », *Monthly Labor Review*, avril, pp. 3-31.
- Schettkat, R. (2003), « Differences in US-German Time Allocation: Why Do Americans Work Longer Hours than Germans? », IZA Discussion Paper, n° 697.
- Schettkat, R et R.B. Freeman (2002), « Marketization of Production and the US-Europe Employment Gap », NBER Working Paper, n° 8797.
- Williams, R.D. (2004), « Investigating Hours Worked Measurements », *Labour Market Trends*, février, pp. 71-79.

Chapitre 2

Réglementation relative à la protection de l'emploi et performance du marché du travail

Les coûts et avantages des réglementations gouvernant les licenciements et, plus généralement, de la protection de l'emploi, ont donné lieu à d'âpres débats. La question centrale est de savoir comment concilier d'une part, la nécessité pour les entreprises de s'adapter à la constante évolution de leur environnement économique, et d'autre part, une certaine sécurité de l'emploi pour les travailleurs. Les réglementations relatives à la protection de l'emploi ont-elles un impact sur la politique de recrutement et de licenciement des entreprises et cet impact est-il différent selon les groupes démographiques ? L'existence de telles réglementations explique-t-elle l'importance du recours au travail temporaire dans certains pays ? Comment donner du dynamisme au marché du travail tout en protégeant les travailleurs contre les pertes d'emploi et de revenu ?

Introduction	66
Principaux résultats	67
1. La réglementation en matière de protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE.	68
2. Liens entre la LPE, la dynamique du marché du travail et ses effets sur les perspectives d'emploi de diverses catégories de population.	83
3. Tirer le meilleur parti de la LPE : considérations préliminaires.	98
Conclusions	110
Annexe 2.A1. Calcul des indicateurs synthétiques de la rigueur de la LPE.	114
Annexe 2.A2. Indices relatifs à la législation de protection de l'emploi	119
Annexe 2.A3. Définition des données.	134
Bibliographie	136

Introduction

Comme la plupart des réglementations du marché du travail, la législation sur la protection de l'emploi (LPE) a été introduite dans le but d'améliorer les conditions d'emploi et d'accroître le bien-être des travailleurs. Toutefois, ces avantages accordés aux salariés ont un coût pour les entreprises, lequel est susceptible de freiner les décisions d'embauche. Les travaux existants suggèrent en effet que la LPE est un instrument à double tranchant. Au titre des bénéfices que l'on pourrait en attendre, sont par exemple cités les avantages présentés par des relations d'emploi durables entre employeurs et salariés, devant notamment favoriser la formation en emploi. Parmi les effets pervers évoqués, figure la crainte que les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée bénéficient d'une plus grande sécurité de l'emploi au détriment des catégories de main-d'œuvre restées en dehors du « noyau dur » du marché du travail. En outre, la protection de l'emploi peut réduire la capacité des entreprises de s'adapter à un environnement en proie à des mutations rapides sous l'effet de la mondialisation, des évolutions technologiques et des changements organisationnels qui en résultent. L'incidence de la LPE sur les performances du marché du travail est ainsi sujette à controverse, tant au niveau de la recherche théorique que de la recherche appliquée.

La plupart des études existantes ont assimilé la protection de l'emploi à un facteur venant renchérir le coût du travail et ont examiné les effets sur l'emploi et le chômage de ce coût additionnel. Deux aspects importants et étroitement liés ont souvent été laissés de côté : i) la raison d'être de la protection de l'emploi et ii) l'analyse de ses effets en termes de bien-être. Un certain nombre de travaux récents se sont engagés dans cette voie, considérant la protection de l'emploi non plus seulement comme un coût exogène pour les entreprises, mais comme un instrument de politique économique à part entière, permettant notamment de résoudre certaines imperfections de marché. A ce titre, la LPE pourrait avoir des implications positives en termes de bien-être. Les recommandations de politique, formulées par différents organismes à l'intention des pouvoirs publics, tendent elles aussi à envisager de façon plus équilibrée le dilemme opposant le besoin de flexibilité exprimé par les entreprises et le besoin de protéger les travailleurs contre les aléas du marché du travail. Ainsi, la Commission européenne a récemment inscrit dans ses lignes directrices que « les États membres réexamineront et, le cas échéant, réformeront les conditions trop restrictives de la législation en matière d'emploi », cela « en tenant compte de la nécessité de disposer à la fois de flexibilité et de sécurité » (Commission européenne, 2003a). L'OIT a fixé des objectifs comparables, tendant à promouvoir la stabilité de l'emploi tout en maintenant un niveau suffisant de flexibilité du marché du travail.

Dans le contexte de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, il importait de réexaminer la question de la protection de l'emploi à la lumière de ces développements récents. Le présent chapitre dresse tout d'abord un panorama des réglementations relatives à la protection de l'emploi en vigueur dans les pays de l'OCDE. Dans la deuxième section, sont étudiés les effets de la LPE sur les performances du marché du travail, l'objectif étant de repérer les groupes sociodémographiques qui semblent en tirer profit et

ceux qui, *a contrario*, semblent pénalisés. La troisième partie aborde la question des motivations économiques pouvant soutenir la protection de l'emploi. Elle examine le rôle de cette dernière en tant qu'instrument dont disposent les pouvoirs publics pour protéger les travailleurs contre les aléas du marché du travail, parallèlement aux régimes d'assurance-chômage et aux politiques actives du marché du travail.

Principaux résultats

- *Au cours des 15 dernières années, une certaine convergence en matière de rigueur de la LPE a été observée entre les différents pays de l'OCDE.* Cette évolution a pour une large part consisté en un assouplissement des réglementations dans les pays où la LPE était relativement stricte à la fin des années 80. Dans la plupart des cas, les réformes ont visé à faciliter le recours à des formes d'emploi temporaire mais n'ont pratiquement pas affecté les dispositions relatives à l'emploi régulier ou permanent. Malgré cette convergence, la position relative des pays en matière de rigueur de la LPE, telle qu'elle est définie et évaluée par l'OCDE, a peu évolué depuis la fin des années 80. Globalement, les normes de protection de l'emploi continuent d'offrir un tableau très contrasté, les écarts entre les pays résultant encore, dans une large mesure, de différences sensibles concernant les réglementations relatives à l'emploi temporaire.
- *La réglementation relative à la protection de l'emploi remplit l'objectif pour lequel elle a été conçue, à savoir protéger les emplois existants.* En effet, les évaluations présentées dans ce chapitre suggèrent que la LPE affecterait les décisions des entreprises en matière de licenciement. Mais la LPE tend également à endommager les perspectives de retour à l'emploi des chômeurs, allongeant ainsi la durée des épisodes de chômage. En effet, lors des décisions d'embauche, les employeurs tiennent compte du fait qu'ils pourraient, dans le futur, avoir à supporter des coûts de licenciement. Au total, la LPE a donc des effets sur la dynamique du marché du travail qui vont dans deux directions opposées : elle réduit les taux d'entrée dans le chômage, tout en rendant plus difficile l'accès ou le retour à l'emploi (elle réduit donc également les taux de sortie du chômage).
- *L'effet net de la LPE sur le chômage est par conséquent ambigu a priori, et sa détermination repose essentiellement sur les travaux empiriques.* Toutefois, les nombreuses évaluations auxquelles cette question a donné lieu conduisent à des résultats mitigés, parfois contradictoires et dont la robustesse n'est pas toujours assurée. Néanmoins, il est possible d'établir un lien entre la LPE et les taux d'emploi de différentes catégories de population. Certaines études, dont l'analyse présentée dans ce chapitre, suggèrent qu'une LPE stricte réduirait les taux d'emploi des jeunes et des femmes d'âge très actif, alors qu'elle pourrait avoir des effets positifs sur l'emploi de certaines autres catégories de population. Ces résultats sont cohérents avec les effets, décrits précédemment, de la LPE sur la dynamique du marché du travail. En effet, les jeunes et les femmes sont probablement plus directement concernés que d'autres groupes par les problèmes qui se posent à l'entrée du marché du travail, et pourraient donc être affectés de manière disproportionnée par les effets que la LPE peut avoir sur les décisions d'embauche des entreprises.
- *Des différences de rigueur de la LPE entre emplois permanents et temporaires pourraient contribuer à expliquer l'augmentation de l'emploi temporaire au sein des populations jeunes et/ou peu qualifiées (ce qui semble moins vrai pour d'autres groupes, notamment les hommes d'âge très actif).* En d'autres termes, faciliter le recours aux contrats temporaires, sans

modifier les réglementations existantes pour les emplois à durée indéterminée, pourrait conduire à une accentuation de la dualité du marché du travail. Cela pourrait endommager les perspectives de carrière et affecter la productivité de certains travailleurs, enchaînant différents contrats temporaires et connaissant sur le marché du travail une trajectoire caractérisée par un faible attachement à l'emploi et des possibilités limitées d'accumulation de capital humain.

- *Toute évaluation globale de la LPE doit tenir compte à la fois de ses avantages et de ses inconvénients.* La LPE peut favoriser l'établissement de relations d'emploi durables et par là même, inciter les travailleurs à s'investir davantage dans leur travail, coopérer et se former. Elle peut ainsi avoir des répercussions positives en termes d'emploi et d'efficacité économique. En outre, en impliquant la responsabilité sociale des entreprises lorsqu'elles ajustent leurs effectifs en réponse à une dégradation de la conjoncture économique, un degré *raisonnable* de protection de l'emploi pourrait avoir un effet positif sur le bien-être social. La LPE pourrait ainsi contribuer à un juste équilibre entre le souci d'assurer la sécurité de l'emploi des travailleurs et les besoins du marché du travail en termes d'adaptabilité et de dynamisme. A cet égard, certains travaux récents suggèrent qu'une politique optimale devrait s'appuyer, à la fois, sur un certain degré de protection de l'emploi, des services de réemploi efficaces et des politiques actives du marché du travail devant contrecarrer les effets négatifs que la LPE pourrait avoir sur les décisions d'embauche des entreprises.
- *L'équilibre précis à instaurer entre les différents moyens d'action (LPE, indemnisation du chômage et politiques actives du marché du travail) dépend de la situation et du contexte institutionnel propres à chaque pays.* Le Danemark conjugue par exemple, dans le cadre d'une approche dite de « flexicurité », une LPE modérée à des services de l'emploi relativement efficaces en matière d'« activation » des bénéficiaires de prestations chômage. Un tel dosage des politiques a contribué à garantir un dynamisme suffisant du marché du travail, tout en assurant une sécurité de l'emploi adéquate aux travailleurs. Aux États-Unis, les cotisations versées par les entreprises au système d'assurance-chômage dépendent de leurs pratiques antérieures en matière de licenciement. Ce système de modulation des cotisations patronales a été introduit afin de limiter les recours excessifs aux licenciements temporaires, effectués par les entreprises suite à une baisse temporaire de leur activité. Certaines évaluations mettent en évidence les aspects positifs de cette initiative qui aurait permis de réduire le chômage et d'accroître la stabilité des emplois, en réduisant notamment les fluctuations cycliques de l'emploi. De façon plus générale, un examen plus approfondi des interactions entre les différentes composantes des politiques visant à protéger les actifs contre les aléas du marché du travail devrait être conduit dans le cadre de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi.

1. La réglementation en matière de protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE

Depuis la parution de l'étude fondatrice de Lazear en 1990, les évaluations empiriques des effets de la LPE sur les performances du marché du travail se sont multipliées. Dans ce contexte, l'élaboration d'une mesure satisfaisante de la rigueur de ces réglementations s'est révélée indispensable. L'OCDE s'est attaquée à cette tâche en 1999, mettant à jour les travaux réalisés par Grubb et Wells (1993) et les étendant afin d'intégrer de nouvelles dimensions de la réglementation relative à la protection de l'emploi, dont notamment, les dispositions concernant les licenciements collectifs. Malgré certaines limitations, l'indicateur de l'OCDE représente une amélioration par rapport à la simple mesure des

indemnités de licenciement sur laquelle se fondaient les premières analyses¹. En outre, cet indicateur se révèle compatible avec plusieurs autres mesures fondées sur des enquêtes auprès des employeurs et cherchant à évaluer « la capacité de l'entreprise à moduler la sécurité de l'emploi en fonction des réalités économiques », ou sur des indices plus généraux de liberté économique (Addison et Teixeira, 2003).

A. Mesurer la rigueur de la réglementation relative à la protection de l'emploi

La réglementation relative à la protection de l'emploi, c'est-à-dire l'ensemble des normes qui régissent les processus de recrutement et de licenciement, peut résulter à la fois de la législation du travail et d'accords de conventions collectives. En outre, il est important de distinguer ces normes de la *pratique*, et donc de considérer différents autres aspects liés à la mise en œuvre de ces normes. De ce fait, la jurisprudence et l'interprétation par les tribunaux des dispositions législatives et contractuelles doivent être également prises en compte. L'indicateur de protection de l'emploi élaboré dans le présent chapitre se fonde essentiellement sur les dispositions législatives, mais intègre également certains aspects des dispositions contractuelles et de la jurisprudence. Néanmoins, les conventions collectives et les décisions judiciaires relevant souvent d'un large ensemble de règles énoncées au cas par cas, leur rôle est sans doute sous-estimé dans l'information présentée ici.

Les trois principales composantes de l'indicateur

L'indicateur de la protection de l'emploi dont il est question dans le présent chapitre reprend l'approche adoptée dans le chapitre 2 de l'édition de 1999 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, autorisant ainsi des comparaisons dans le temps. Il se réfère à la protection de l'*emploi régulier* et à la réglementation du *travail temporaire* et vise à mesurer la *rigueur* de la LPE. Plus précisément, la plupart des travaux réalisés sur le sujet soulignant une certaine analogie entre la LPE et une taxe que paieraient les entreprises sur l'ajustement des effectifs qu'elles emploient, l'objectif général est de refléter les coûts que peuvent représenter pour les employeurs diverses dispositions réglementaires (des dispositions plus rigoureuses étant jugées plus coûteuses). L'indicateur synthétique de rigueur globale de la LPE s'appuie sur trois principales composantes, à savoir la protection des travailleurs réguliers ou permanents contre les licenciements (individuels), les procédures particulières concernant les licenciements collectifs et la réglementation touchant l'emploi temporaire² :

- Les mesures de protection de l'emploi dont bénéficient les travailleurs titulaires de contrats de travail réguliers sont décrites à travers trois principales dimensions : i) les difficultés de licenciement, à savoir les contraintes imposées par les dispositions législatives qui fixent les conditions dans lesquelles un licenciement est « justifié » ou « juste » ; ii) les difficultés occasionnées par les procédures que l'employeur doit respecter lorsqu'il entame le processus de licenciement ; iii) les dispositions relatives aux délais de préavis et aux indemnités de licenciement. En général, les contrats de travail réguliers ne spécifient pas la durée de la relation d'emploi. Le rôle de la LPE est donc, en partie, de définir les « motifs valables » ou « raisons sérieuses » justifiant la rupture du contrat de travail, ainsi que les sanctions applicables à l'employeur en cas de non-respect de ce principe de licenciement pour motifs valables. En d'autres termes, elle fixe les conditions dans lesquelles il est possible pour un employeur de licencier un salarié. Les difficultés occasionnées par les procédures que l'employeur doit ensuite respecter peuvent être vues comme un complément à ce premier ensemble de dispositions.

En effet, ces procédures peuvent donner au salarié la possibilité de contester la décision de licenciement à un stade précoce du processus. Elles peuvent également prévoir l'intervention d'une tierce partie (par exemple un comité d'entreprise ou encore, l'administration compétente), qui n'est généralement pas habilitée à arrêter le processus mais qui peut néanmoins contribuer à éviter le licenciement. Lorsque le licenciement est certain, les dispositions relatives aux délais de préavis et aux indemnités de licenciement forment les derniers coûts que l'employeur doit supporter.

- Les licenciements collectifs pouvant avoir un coût social, des dispositions supplémentaires ont été mises en place dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE afin de réduire ce coût. La composante correspondante de l'indice de la LPE présenté dans ce chapitre concerne uniquement les délais et procédures s'ajoutant à ceux qui s'appliquent en cas de licenciements individuels. Cette composante ne reflète donc pas la rigueur globale de la réglementation visant les licenciements collectifs. En effet, quel que soit le nombre de dispositions supplémentaires prévues dans le cas de licenciements collectifs, ces derniers seront *de facto* soumis à des normes contraignantes lorsque la réglementation des licenciements individuels est elle-même relativement stricte.
- Enfin, les dispositions réglementaires concernant les contrats à durée déterminée et les possibilités de recours aux agences de travail temporaire sont également considérées. Cette composante de l'indice de la LPE rend compte des restrictions imposées aux entreprises en termes de motifs ou de types de travail pour lesquels le recours aux emplois temporaires est autorisé et des limitations prévues en ce qui concerne la durée des contrats concernés.

La protection des contrats réguliers contre les licenciements (individuels) constitue la composante centrale de l'indice synthétique de rigueur globale de la LPE présenté dans ce chapitre. De fait, bien que les formes de travail temporaire se soient développées dans beaucoup de pays de l'OCDE au cours des 20 dernières années, les contrats réguliers constituent toujours le type de contrat de travail le plus répandu (OCDE, 2002a, chapitre 3). L'emploi temporaire est parfois considéré comme un moyen de contourner la réglementation régissant les contrats réguliers. S'agissant de la composante relative aux licenciements collectifs, la situation est tout autre : par construction, elle ne concerne que la réglementation s'ajoutant à celle appliquée en cas de licenciement individuel et par conséquent, elle ne peut pas être considérée de manière isolée.

Limites de l'indicateur : le rôle des dispositions contractuelles et de la jurisprudence

Certains aspects potentiellement importants de la protection de l'emploi se révèlent difficiles à prendre en compte dans l'indicateur de la LPE. C'est par exemple le cas des périodes d'essai ou probatoires, qui souvent n'ont pas un caractère obligatoire aux termes de la législation mais qui sont autorisées. La durée de la période d'essai constitue un élément important car, au cours de cette période, les contrats réguliers ne sont pas totalement couverts par les dispositions relatives à la protection de l'emploi et généralement, les recours pour licenciement abusif ne sont pas possibles. Les dispositions législatives peuvent fixer une durée maximale mais, dans la pratique, la durée de la période d'essai est convenue dans les contrats de travail individuels ou dans le cadre de négociations collectives. Il existe des périodes probatoires dans la plupart des pays de l'OCDE et, dans de nombreux cas, l'indice correspondant de la LPE se réfère aux dispositions contractuelles les concernant.

Pour prendre un autre exemple, dans certains pays, les délais de préavis et/ou le versement d'indemnités de licenciement ne sont pas régis par des dispositions légales. Ils peuvent, en revanche, être prévus dans le cadre de conventions collectives et/ou de clauses de contrats individuels. En outre, même dans les nombreux pays où elles font l'objet de dispositions légales, les indemnités de licenciement peuvent être majorées en vertu de dispositions contractuelles (encadré 2.1). Cela étant, dans les pays pour lesquels des données sont disponibles, la couverture de ces dispositions supplémentaires est très faible par rapport à celle des dispositions légales qui sont en général applicables à l'ensemble des travailleurs titulaires de contrats réguliers. Qui plus est, dans de nombreux cas, il n'existe tout simplement pas d'informations précises disponibles sur les pratiques contractuelles. De ce fait, les indices synthétiques de la rigueur de la LPE élaborés dans le cadre du présent chapitre se fondent essentiellement sur les seules obligations définies par les dispositions législatives.

En ce qui concerne les contrats réguliers, les réglementations en matière de protection de l'emploi fixe les conditions dans lesquelles un salarié peut être licencié et les sanctions applicables à l'employeur en cas de non-respect de ces conditions. Cela étant, ces dispositions font l'objet d'interprétations de la part des tribunaux, ce qui peut constituer une source importante (mais difficile à cerner) de variation de la rigueur de la LPE, à la fois entre les pays et dans le temps. De fait, certaines études récentes suggèrent que la jurisprudence peut dépendre de l'état général du marché du travail : ainsi par exemple, les décisions des juges tendraient à être particulièrement défavorables aux employeurs en cas de chômage élevé (Ichino *et al.*, 2003 ; Bertola *et al.*, 1999). En outre, les indemnités accordées par les tribunaux en cas de licenciement abusif peuvent dépasser largement les minima fixés par la législation, les juges pouvant décider le versement de dommages et intérêts correspondant à la perte financière encourue ainsi qu'au préjudice moral subi par les intéressés. Les indicateurs de rigueur de la LPE correspondants (à savoir les deux indices de premier niveau « indemnisation en cas de licenciement abusif » et « possibilités de réintégration ») tentent de refléter ces pratiques judiciaires, au moins dans une certaine mesure et à condition que l'information soit disponible.

Si les décisions judiciaires sont potentiellement importantes pour évaluer le caractère contraignant, dans la pratique, des normes de protection de l'emploi, il semblerait que ces décisions constituent avant tout un point de menace. En effet, relativement peu de cas semblent être portés devant les tribunaux chaque année³ (tableau 2.1). Lorsqu'ils exercent un recours en justice, les travailleurs ne sont pas dans une situation particulièrement favorable, bien qu'ils bénéficient souvent de l'assistance des syndicats. Dans plusieurs pays, la procédure judiciaire peut être très longue, allant de six mois à plus d'une année, et le pourcentage de décisions rendues en faveur des travailleurs s'établit autour de 50 %, ce qui accroît l'incertitude aussi bien des salariés que des employeurs quant à l'issue de tout recours. Cette incertitude et la longueur de la procédure peuvent inciter les intéressés à conclure un accord bilatéral par le biais de la médiation et de la conciliation. A cet égard, le fait le plus marquant qui émerge du tableau 2.1 est sans doute que, dans les pays pour lesquels l'information est disponible, la plupart des conflits du travail sont résolus au moyen de la conciliation. L'accord peut intervenir entre les parties avant même qu'un recours ait été formé, ou bien être passé en cours d'instruction, le différent étant ainsi réglé à l'amiable avant que le tribunal ait rendu un jugement. Cette observation est cependant difficile à généraliser car les pays concernés (Australie, Irlande, Italie, Royaume-Uni et

Encadré 2.1. **Le rôle des dispositions contractuelles : données préliminaires**

Les dispositions contractuelles peuvent jouer un rôle essentiel dans les pays où la législation sur la protection de l'emploi est très souple, et en particulier, en ce qui concerne le versement d'indemnités de licenciement. Ainsi, bien qu'il n'existe pas au Japon d'obligations légales en matière d'indemnités de licenciement, celles-ci font pratiquement toujours l'objet d'arrangements privés. Selon des enquêtes auprès des entreprises, le montant moyen des indemnités de licenciement peut représenter jusqu'à trois mois de salaire pour un travailleur ayant 20 ans d'ancienneté⁷. Cette pratique étant à la fois largement répandue et bien documentée, il a été possible de l'inclure dans l'indicateur de rigueur de la LPE correspondant. Le cas du Japon constitue néanmoins une exception car, dans la plupart des autres pays, il est difficile de prendre en considération les contrats individuels ou les conventions collectives prévoyant des indemnités de licenciement.

Tout comme au Japon, la législation sur la protection de l'emploi en Nouvelle-Zélande ou aux États-Unis ne comprend pas de dispositions relatives au versement d'indemnités de licenciement, lesquelles peuvent néanmoins être prévues dans le cadre des conventions collectives ou des manuels de l'entreprise. Cela étant, la part des salariés couverts par ce type de dispositions contractuelles n'est pas suffisante pour qu'elles soient incluses dans l'indice de la LPE correspondant. De fait, en 2000, 20 % seulement de l'ensemble des travailleurs du secteur privé aux États-Unis étaient couverts par des dispositifs prévoyant le versement d'indemnités de licenciement (d'après la National Compensation Survey du ministère du Travail des États-Unis). En Nouvelle-Zélande, bien que près de 90 % des salariés du secteur privé couverts par des accords de conventions collectives soient protégés par des dispositions contractuelles prévoyant des indemnités de licenciement ou des délais de préavis, au total, seulement 13 % environ de l'ensemble des travailleurs du secteur privé sont couverts par de tels accords (Harbridge *et al.*, 2003).

En outre, même dans les pays dans lesquels la couverture conventionnelle est élevée, le rôle des conventions collectives dans la fixation d'indemnités de licenciement, en l'absence de règles législatives en la matière, n'est pas nécessairement aussi important qu'on pourrait le penser. En Allemagne, pays dans lequel le taux de couverture conventionnel est d'environ 70 % et qui n'a pas institué de dispositions légales concernant les indemnités de licenciement, seules des conventions collectives spéciales prévoient le versement de ces indemnités aux travailleurs âgés ayant une grande ancienneté dans leur emploi. Ces conventions spéciales, mises en place il y a 40 ans, protègent environ 35 % de l'ensemble des salariés couverts par les conventions collectives.

Par ailleurs, même lorsqu'il existe des dispositions législatives, les accords de conventions collectives peuvent prévoir des indemnités de licenciement plus généreuses. En Australie, par exemple, environ 24 % des conventions collectives du secteur privé contiennent des dispositions fixant des indemnités supérieures à ce que la loi propose. Globalement, environ 20 % de l'ensemble des salariés du secteur privé (couverts par des dispositions fédérales) seraient protégés par ce type d'accords.

Enfin, les contrats individuels ou les conventions collectives peuvent aussi comprendre des dispositions en matière de protection de l'emploi allant au-delà de la question des indemnités de licenciement. En Allemagne, des conventions collectives spéciales peuvent restreindre les conditions de licenciement des travailleurs âgés ayant une grande d'ancienneté. En fait, ce type de mesure complémentaire de protection de l'emploi est plus

Encadré 2.1. **Le rôle des dispositions contractuelles : données préliminaires** (suite)

répandu que les dispositions contractuelles relatives aux indemnités de licenciement puisqu'elles portent sur environ 46 % de l'ensemble des salariés couverts par des conventions collectives (alors que les dispositions relatives aux indemnités de licenciement n'en concernent que 35 %).

* Ce chiffre tient compte de la différence entre les montants des indemnités versées en cas de licenciement et en cas de départ volontaire. En fait, une indemnité de départ est versée aux salariés dans les deux cas, mais elle est un peu plus élevée en cas de licenciement.

États-Unis) tendent à promouvoir la médiation en tant que principal mécanisme de règlement des conflits, en y associant le soutien institutionnel ou administratif approprié.

Enfin, le système néerlandais mérite une mention particulière. Aux Pays-Bas, les tribunaux interviennent à un stade précoce du processus de licenciement et modèlent plus directement la protection de l'emploi dont bénéficient les travailleurs permanents. En fait, la législation sur les licenciements est gouvernée par un « système dual », dans lequel un employeur peut licencier un travailleur soit en demandant une autorisation préalable auprès d'une instance administrative publique – le Centre pour le travail et le revenu (CWI) – soit, depuis les années 70, en demandant à un tribunal civil la dissolution du contrat de travail (voir aussi l'EIRO *Observer*, 2003). Le recours aux tribunaux s'est beaucoup développé dans les années 90. En 2003, le CWI a traité 85 881 demandes, dont 84 % d'entre elles ont été approuvées, et les tribunaux civils ont reçu 78 491 demandes de dissolution de contrat de travail. Ces deux modalités de rupture du contrat de travail sont assez différentes. Les tribunaux civils dissolvent en général le contrat de travail mais exigent le versement au salarié d'une indemnité de licenciement relativement élevée. En outre, il n'y a aucun moyen de faire appel de leurs décisions. En revanche, aucune indemnité n'est exigée lorsque la procédure de licenciement passe par le CWI, mais son issue est plus incertaine. De plus, lorsque le licenciement a été approuvé et que le délai de préavis s'est écoulé, le salarié licencié a encore la possibilité de demander aux tribunaux une indemnité pour licenciement abusif et sa réintégration. Ces différences expliquent peut-être pourquoi dans la pratique les grandes entreprises préfèrent la procédure judiciaire, malgré son coût (monétaire) plus élevé. En revanche, les petites entreprises préfèrent souvent passer par le CWI pour avoir un avis préventif sur le caractère abusif ou non du licenciement prévu. Ce faisant, elles se protègent contre le risque d'avoir à payer une forte indemnité pour licenciement abusif.

En ce qui concerne l'emploi temporaire, il est difficile de savoir dans quelle mesure les dispositions réglementaires sont effectivement appliquées. Les travailleurs temporaires ont encore moins de chances de saisir la justice que leurs homologues permanents, étant donné qu'ils ne bénéficient probablement pas du même appui de la part des syndicats. De plus, dans une majorité de pays, il n'existe pas d'organisme impartial chargé d'effectuer des visites et des contrôles aléatoires sur les lieux de travail afin de vérifier que la réglementation régissant le recours aux contrats à durée déterminée et au travail intérimaire est respectée. En cas de non-respect de ces réglementations, l'accent est généralement mis sur la dénonciation des entreprises contrevenantes par l'un de leurs (ex)employés. En outre, même dans les pays dotés d'une inspection du travail diligente,

Tableau 2.1. **Données préliminaires concernant les litiges soumis aux tribunaux dans certains pays de l'OCDE**

	Instances compétentes	Assistance	Charge de la preuve	Nombre de litiges soumis aux instances compétentes (en pourcentage des licenciements) ^a	Pourcentage de litiges gagnés par les travailleurs	Durée de la procédure
Australie	Australian Industrial Relations Commission	Les travailleurs peuvent se faire aider pour les demandes et les recours par le syndicat auquel ils appartiennent ou par un mandataire désigné.	Le salarié	7 700 (1.1) par an (moyenne 1997-2002)	90 % des litiges ont été résolus par la conciliation et seulement 4.7 % par un arbitrage formel. 57 % des arbitrages formels ont été rendus en faveur du salarié.	Généralement 6 à 7 mois.
Finlande	Tribunal du travail et tribunal ordinaire	Dans les tribunaux du travail, les juges sont des représentants des organisations syndicales et patronales. Par ailleurs, les syndicats fournissent une assistance aux travailleurs et peuvent les représenter en justice.	L'employeur	17 (5.1) en 2002 – tribunaux du travail	30 % des litiges portés devant les tribunaux.	Généralement 6 à 8 mois.
France	Tribunal du travail (Conseil de prud'hommes)	Les syndicats peuvent fournir une assistance juridique et des conseils au salarié. Ils peuvent aussi le représenter au tribunal.	L'employeur et le salarié	92 000 (25.3) en 2001	75 % des litiges soumis aux prud'hommes (moyenne pour tous les types de litige).	Environ un an (moyenne pour tous les types de litige).
Allemagne	Tribunal du travail	Les syndicats peuvent représenter le salarié au tribunal.	L'employeur	265 000 (22.6) litiges tranchés par les tribunaux du travail par an (moyenne 1999-2002)	Non disponible	3 à 4 mois en moyenne.
Irlande	Rights Commissioners Service (RCS) ^b Employment Appeals Tribunal (EAT)	Le salarié peut se présenter lui-même ou se faire représenter par un délégué syndical.	L'employeur	RCS : 650 (3.5) par an EAT : 1 000 (4.8) par an (moyennes 2000-2002)	RCS : jusqu'à 2/3 des litiges peuvent se résoudre en faveur du salarié. EAT : 17 % des litiges annulés (y compris les plaintes retirées avant ou pendant leur audition) ; 53 % des litiges examinés ; près de 70 % des litiges annulés correspondent à des plaintes retirées avant ou pendant l'audition.	RCS : environ 2-3 mois entre le dépôt de la plainte et la notification écrite de la décision. EAT : 5 à 6 mois en moyenne ^c
Italie	Bureau provincial du travail ^d Tribunal du travail	Les syndicats sont habilités à représenter les salariés et peuvent les assister au cours de la procédure de conciliation.	L'employeur (en général)	3 864 (1.6) litiges soumis aux tribunaux du travail en 2001	55 % des litiges examinés par les tribunaux. La majorité des litiges ont été réglés par les parties elles-mêmes, sans être portés devant les tribunaux.	Environ 2 ans (durée moyenne des procédures).
Nouvelle-Zélande	Services de médiation ^e (MS) Employment Relations Authority (ERA) Employment Court	Les services de médiation sont à la disposition des employeurs, des salariés et des syndicats pour les aider à résoudre rapidement et efficacement tout problème de relations professionnelles. Les salariés peuvent toujours se faire représenter par leur syndicat.	L'employeur, mais le salarié doit fournir un commencement de preuve	Première moitié de 2003 : MS : 3 600 (5.8) demandes résolues ; ERA : 1 500 (2.0) demandes reçues	ERA : en 2002, environ 50 % des litiges tranchés l'ont été en faveur du salarié.	ERA (moyennes pour tous les types de demandes) : Les demandes de médiation aboutissent généralement en six semaines ; Décisions rendues dans les huit mois du dépôt de la demande (généralement deux à trois mois après la première audience).

Tableau 2.1. **Données préliminaires concernant les litiges soumis aux tribunaux dans certains pays de l'OCDE (suite)**

	Instances compétentes	Assistance	Charge de la preuve	Nombre de litiges soumis aux instances compétentes (en pourcentage des licenciements) ^a	Pourcentage de litiges gagnés par les travailleurs	Durée de la procédure
Norvège	Tribunal ordinaire	Les syndicats peuvent fournir une assistance juridique à leurs membres	L'employeur et le salarié	170 (n.d.) par an Moyenne sur 12 ans	51 % des litiges soumis aux tribunaux en 2003.	Non disponible
Royaume-Uni	Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS) Employment Tribunals (ET)	Les deux parties peuvent se faire représenter au tribunal.	L'employeur (généralement)	42 000 (7.1) par an, tout compris (ACAS et ET)		
			(moyenne 2001-2003) En 2002/2003, 3 800 (0.8) litiges ont été portés devant les tribunaux du travail.	En 2002/03 : 46 % des litiges ont été réglés <i>via</i> l'ACAS ; 27 % des plaintes ont été retirées ; 22 % ont été soumis aux tribunaux du travail et 44 % d'entre eux tranchés en faveur du salarié.	En 2002/03, 86 % des décisions des tribunaux du travail ont été rendues dans les quatre semaines suivant la dernière audience.	(moyenne 2001-2003) En 2002/2003, 3 800 (0.8) litiges ont été portés devant les tribunaux du travail.
États-Unis	Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) Arbitrage privé National Labour Relations Board (NLRB) Tribunaux fédéraux	Les plaintes pour discrimination portées devant un tribunal fédéral <i>via</i> l'EEOC bénéficient de l'assistance de l'Office of General Commission L'EEOC, le FMCS, et les systèmes d'arbitrage privés (dans le cadre des conventions collectives du secteur privé) sont des mécanismes qui permettent aux parties d'arriver à un accord sans aller en justice. (En 2002, l'EEOC a entendu en 80 000 plaintes pour discrimination, et 364 seulement ont été portées devant un tribunal fédéral)	L'employeur, mais le salarié doit fournir un commencement de preuve	En 2002, le NLRD a examiné 4 708 (0.03) plaintes pour licenciements abusifs liés à des activités syndicales. Les tribunaux fédéraux ont examiné 217 (0.0) plaintes pour licenciements abusifs liés à la discrimination (présentées par l'EEOC).	19.45 % des litiges examinés par le NLRB 83 % des litiges examinés par les tribunaux fédéraux	Trois ans en moyenne pour la notification des décisions du NLRB 192 jours en moyenne pour le traitement d'une plainte de l'EEOC

Tableau 2.1. **Données préliminaires concernant les litiges soumis aux tribunaux dans certains pays de l'OCDE (suite)**

- a) Ces pourcentages sont à considérer comme des approximations, car le numérateur (nombre de litiges soumis à un tribunal) et le dénominateur (nombre de licenciements) ne sont pas mesurés la même année. En particulier, les données relatives aux licenciements proviennent de différentes sources : chapitre 5 du présent document (Union européenne, taux moyen 1994-2000), Farber 2003 (États-Unis, 1998-2001), Borland *et al.* 1999 (Australie, 1997), Herzog 1996 (Nouvelle-Zélande, 1985-1994). Aucun chiffre n'a été trouvé pour la Norvège.
- b) Irlande : le Rights Commissioners Service est un service de la Commission des relations professionnelles. Les commissaires sont nommés par le ministre des Entreprises, du Commerce et de l'Emploi, mais ils sont indépendants dans leur fonction d'investigation. Ils mènent ces investigations essentiellement en privé et leurs recommandations ou leurs décisions peuvent faire l'objet d'un recours par l'une ou l'autre partie auprès de la cour d'appel du travail.
- c) Irlande : EAT : trois à quatre mois en moyenne jusqu'à la date de l'audience. Pour une plainte pour licenciement abusif, l'audience peut durer un certain nombre de jours ; une fois l'affaire jugée, le greffier rédige la sentence et la transmet au président pour approbation et signature. En général, la décision est notifiée dans un délai de six à huit semaines à compter du moment où elle est prise.
- d) Italie : le salarié peut porter le litige devant les tribunaux du travail, mais il doit d'abord y avoir tentative de conciliation auprès du Bureau provincial du travail. Les parties peuvent aussi essayer de résoudre le litige par une procédure qui passe par les syndicats ou par une procédure arbitrale informelle. Seul un petit nombre de litiges du travail aboutit effectivement devant les tribunaux et même dans ce cas, les parties sont tenues de faire une dernière tentative de conciliation avant que le tribunal se saisisse de l'affaire.
- e) Nouvelle-Zélande : la Loi sur les relations professionnelles préconise la médiation comme mécanisme premier de résolution des litiges. Le but de la médiation est que les parties arrivent à un règlement mutuellement acceptable ; à défaut, elles peuvent accepter que le médiateur prenne une décision qui aura force exécutoire. Si elles ne parviennent pas à résoudre le problème par la médiation, elles peuvent le porter devant l'autorité compétente pour les relations professionnelles. Cette autorité est un organisme qui instruit les affaires de façon informelle, en examinant les faits et en prenant une décision sur le fond et non sur la base des détails juridiques. Lorsqu'un litige lui est soumis, elle doit examiner s'il faut ordonner aux parties d'avoir recours à la médiation, si elles ne l'ont pas déjà fait. Si la médiation échoue, les parties reviendront alors devant l'autorité. Toute partie qui n'accepte pas la décision de l'autorité peut en appeler au tribunal du travail.

Source : Secrétariat de l'OCDE, sur la base des informations fournies directement par les autorités nationales.

celle-ci se borne essentiellement à vérifier l'existence de contrats écrits et à contrôler les conditions de travail et les salaires, dans une logique de respect du principe d'égalité des traitements. Ainsi, les employeurs bénéficient probablement d'une assez grande liberté dans l'application des règles définissant les activités pour lesquelles l'emploi temporaire est autorisé, au moins dans le cadre du premier contrat signé. En effet, la jurisprudence joue sans doute un rôle plus important en cas de renouvellements répétés de contrats à durée déterminée. De fait, dans la plupart des pays, lorsque ces contrats font l'objet de renouvellements répétés sans raison objective, les tribunaux risquent de les déclarer nuls et non avenue. L'indicateur correspondant de la rigueur de la LPE tient compte de ce dernier point lorsqu'il s'agit d'évaluer dans quelle mesure le nombre de renouvellements autorisés est effectivement limité.

B. Rigueur de la réglementation relative à la protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE

Il existe désormais, pour un grand nombre de pays de l'OCDE, des indicateurs synthétiques de rigueur de la LPE correspondant à trois dates différentes : la fin des années 80, la fin des années 90 et l'année 2003. Les obligations spéciales concernant les licenciements collectifs n'ayant été prises en considération qu'à partir de la fin des années 90, l'analyse de la rigueur globale de LPE se fonde sur deux indicateurs synthétiques différents. Le premier (version 1) permet d'étudier les changements intervenus à partir de la fin des années 80, mais présente l'inconvénient de ne pas prendre en compte la réglementation sur les licenciements collectifs. Le second (version 2) permet une mesure plus large de la LPE en intégrant les dispositions particulières applicables aux licenciements collectifs, mais offre un tableau limité des évolutions dans le temps.

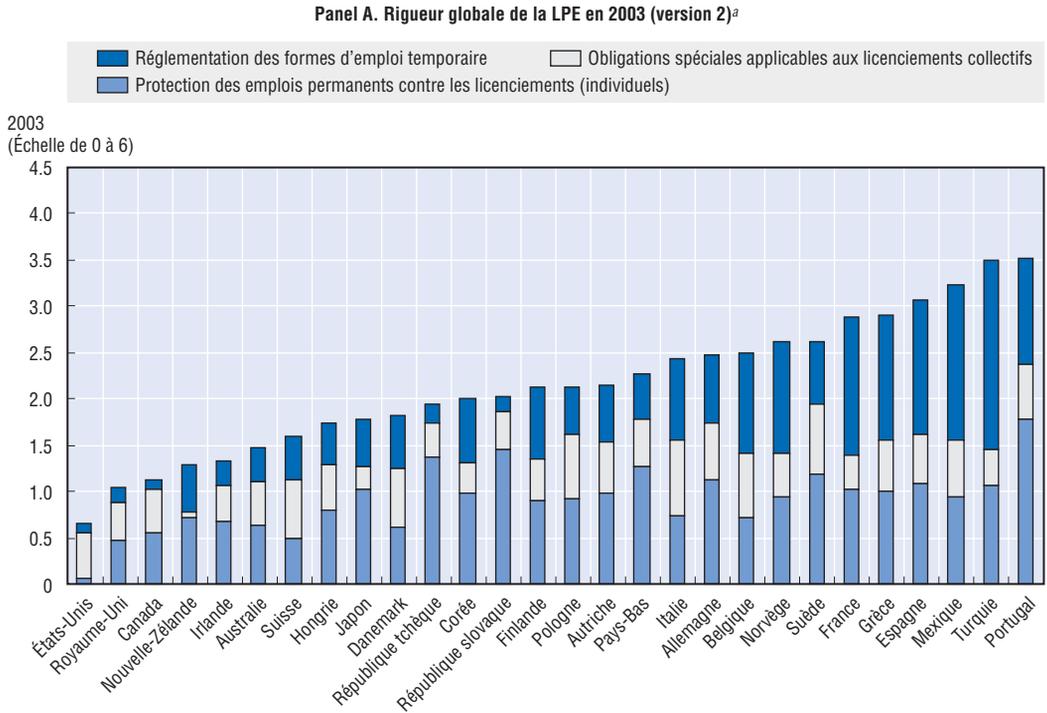
La situation actuelle : des différences encore importantes en matière de réglementation relative au travail temporaire

La rigueur globale de la protection de l'emploi continue de présenter de fortes différences d'un pays à l'autre (graphique 2.1, partie A). A cet égard, les obligations spéciales relatives aux licenciements collectifs ne jouent pas un rôle majeur. En effet, la prise en compte de ces obligations dans l'indicateur synthétique de la rigueur globale de la LPE n'a qu'une faible incidence sur les comparaisons internationales (graphique 2.1, partie C). En revanche, la réglementation applicable à l'emploi temporaire semble expliquer une part importante des différences entre pays. Ainsi, la France, la Grèce, l'Espagne, le Mexique et la Turquie offrent une protection de l'emploi parmi les plus strictes au sein de la zone OCDE alors que dans ces pays, les dispositions relatives aux contrats réguliers ne sont pas particulièrement contraignantes (graphique 2.1, partie A). Et dans l'ensemble, en comparaison internationale, on observe une plus forte dispersion de la rigueur de la réglementation au niveau du travail temporaire qu'en ce qui concerne les contrats réguliers⁴ (graphique 2.1, partie B).

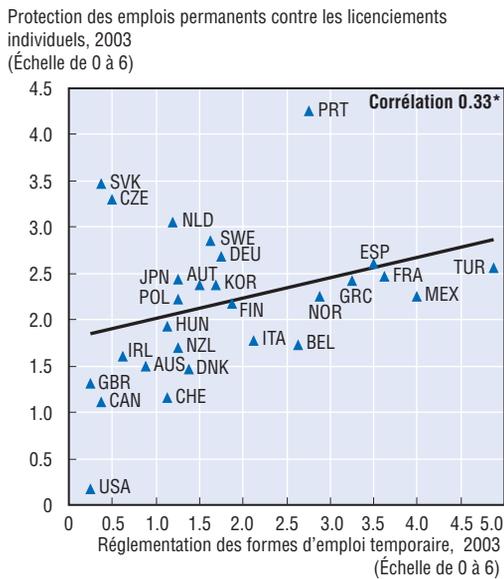
Cependant, certaines relations de complémentarité entre les différentes composantes de la réglementation relative à la protection de l'emploi demeurent :

- Malgré quelques exceptions notables, la réglementation relative aux contrats temporaires tend à être plus stricte lorsque la réglementation concernant les contrats permanents est elle-même plus stricte (graphique 2.1, partie B). Dans le cas contraire, les employeurs pourraient être incités à remplacer des contrats réguliers bénéficiant d'une

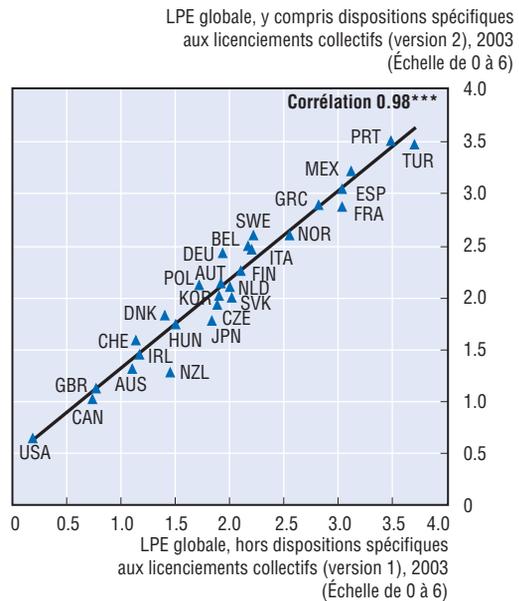
Graphique 2.1. L'indice synthétique global et ses trois principales composantes



Panel B. Protection des emplois permanents contre les licenciements individuels et réglementation des formes d'emploi temporaire



Panel C. Rigueur globale de la LPE : version 1 et version 2



***, **, * statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Partie B : sans le Portugal, la République slovaque et la République tchèque, le coefficient de corrélation de Pearson est de 0.568 ***.

a) Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de rigueur globale de la LPE.

Source : Voir annexe, tableau 2.A2.4.

forte protection par des contrats de travail intérimaire ou des contrats à durée déterminée.

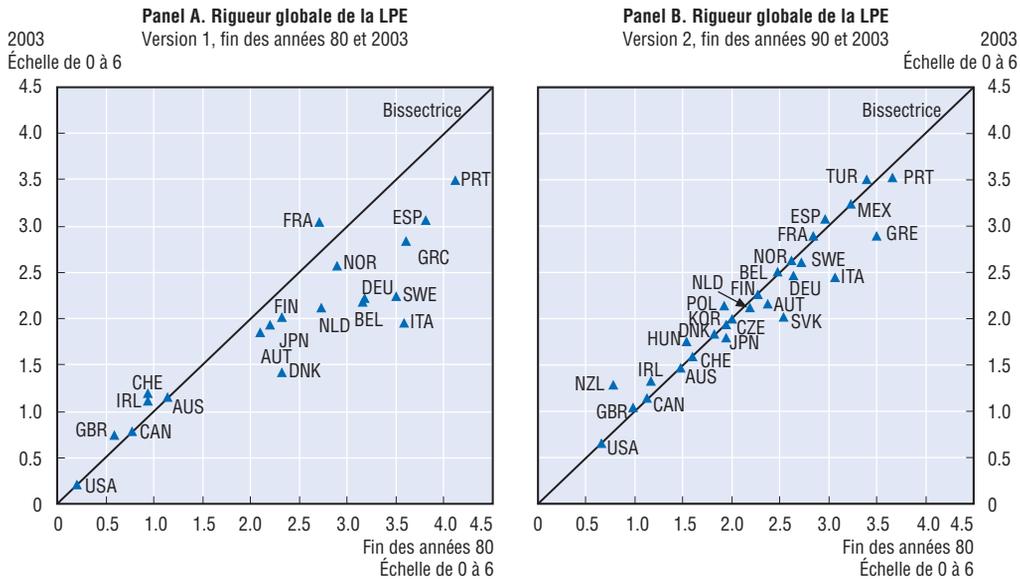
- Les diverses dispositions participant de la rigueur de la réglementation relative au licenciement de travailleurs permanents semblent être complémentaires les unes des autres. En effet, disposer de règles exigeantes en matière de délais de préavis et d'indemnités de licenciement semble aller de pair avec des procédures plus lourdes et des difficultés de licenciement relativement marquées (on observe une corrélation positive entre ces différentes composantes, voir tableau 2.A2.5 en annexe). L'application effective de règles contraignantes en ce qui concerne les délais de préavis et les indemnités de licenciement exige sans doute un contrôle plus étroit du comportement des employeurs (ce qui suppose davantage de procédures et de sanctions). Faute de quoi, les employeurs pourraient être incités à ne pas invoquer le véritable motif du licenciement (et à alléguer, par exemple, la faute du salarié) pour éviter les conséquences financières de celui-ci.
- On observe aussi une corrélation fortement positive entre la rigueur des réglementations portant sur le recours aux contrats à durée déterminée et celles régissant l'utilisation de contrats conclus avec une agence de travail temporaire (tableau 2.A2.5 en annexe). On peut facilement expliquer cette situation par le fait que pour les employeurs, ces deux types de contrat peuvent, du moins en partie, se substituer l'un à l'autre. Par ailleurs, l'imposition de restrictions plus nombreuses sur le type d'activités pour lesquelles ces contrats sont autorisés va de pair avec une durée maximale autorisée plus courte des contrats concernés. La raison en est simple : si l'on fixe des règles qui limitent le recours à ce type de contrats pour des activités saisonnières ou occasionnelles, il est logique d'exiger également que leur durée soit relativement courte.

Évolution dans le temps : entre convergence et inertie relative

Lorsqu'on examine les valeurs passées et actuelles des indicateurs synthétiques globaux, deux faits retiennent l'attention⁵. Premièrement, depuis une quinzaine d'années, on observe une certaine convergence au sein des pays de l'OCDE en termes de rigueur de la LPE. La plupart des changements sont intervenus au cours des années 90 et ont conduit pour l'essentiel à un assouplissement des dispositions relatives la protection de l'emploi dans les pays dans lesquels la législation était particulièrement stricte. En d'autres termes, la rigueur de la réglementation a eu tendance à diminuer dans les pays dotés d'une LPE très contraignante⁶ (graphique 2.2, parties A et B). Deuxièmement, malgré cette tendance, la position relative des différents pays en matière de rigueur de la LPE n'a que très peu évoluée depuis la fin des années 80 (graphique 2.2, partie A). Les États-Unis, le Royaume-Uni et le Canada sont toujours les pays les moins régulés tandis que les pays du sud de l'Europe restent ceux où la protection de l'emploi est souvent la plus stricte. La France, et à l'opposé, l'Italie, sont les principales exceptions à ce tableau général⁷. En effet, l'Italie qui était l'un des pays dont la réglementation était la plus contraignante à la fin des années 80, s'est aujourd'hui approchée d'une position médiane, tandis que la France a suivi un parcours inverse.

Le graphique 2.3 permet d'examiner plus précisément les évolutions intervenues en matière de réglementation relative de protection de l'emploi. Il distingue en effet les changements imputables aux dispositions concernant les contrats réguliers de ceux qui portent sur la réglementation relative aux contrats temporaires. En outre, les pays sont classés selon un degré croissant de rigueur globale de la LPE à la fin des années 80 (ou à la

Graphique 2.2. Évolution de la LPE dans le temps : une certaine convergence mais quelque inertie dans le positionnement relatif des pays



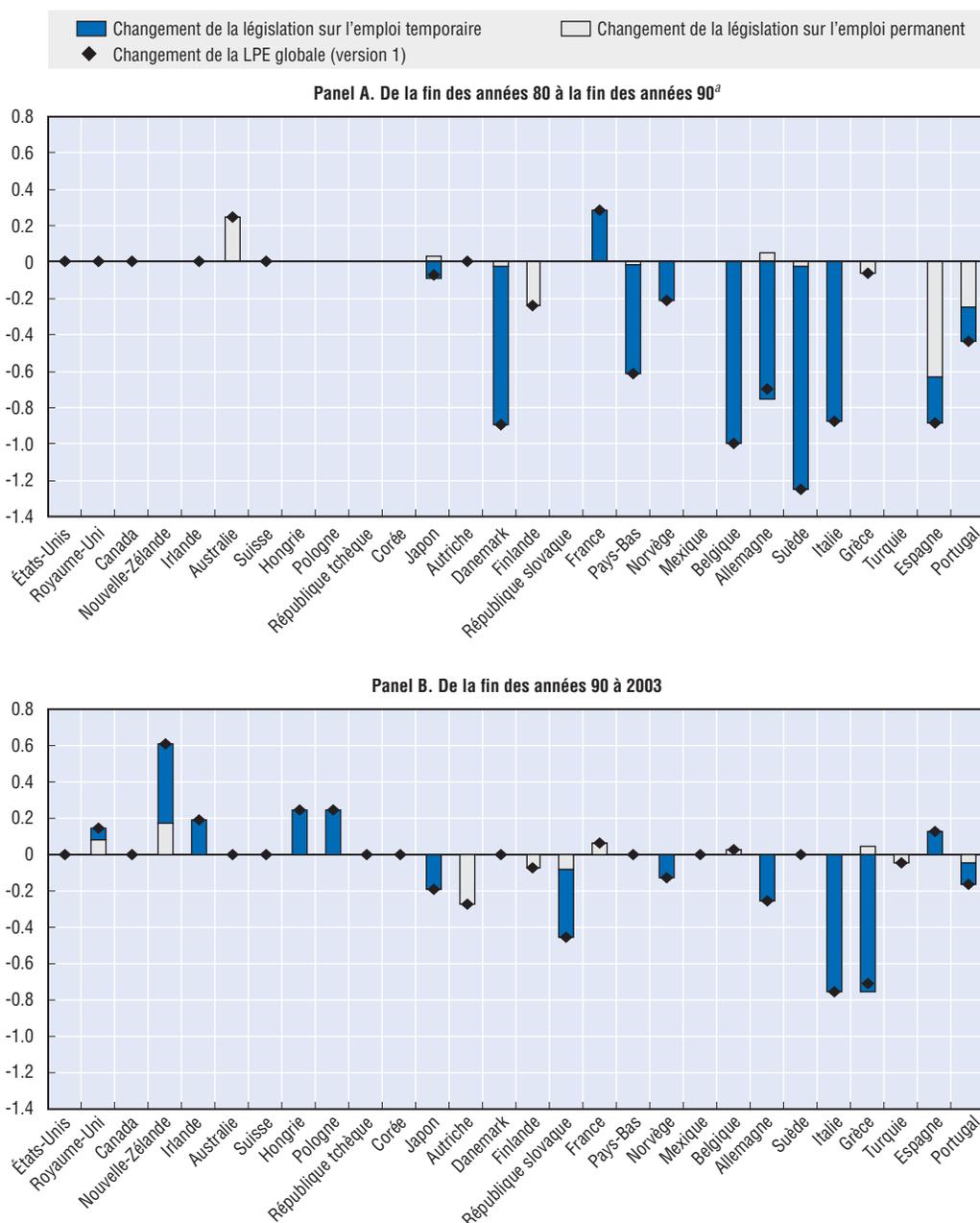
Note : Dans les pays situés sous la bissectrice, la LPE a été assouplie ; dans les pays situés au-dessus, elle a été renforcée.

Source : Voir annexe, tableau 2.A2.4.

fin des années 90 lorsque les données concernant la fin des années 80 n'étaient pas disponibles). La tendance convergente au sein des différents pays considérés apparaît ainsi encore plus clairement. Trois aspects méritent d'être soulignés :

- Les changements intervenus entre la fin des années 80 et la fin des années 90 ont surtout pris la forme d'une déréglementation dans les pays appliquant les normes de protection globale les plus strictes (graphique 2.3, partie A).
- Les réformes mises en œuvre au cours des dernières années sont moins uniformes. Un petit nombre de pays dotés d'une LPE relativement souple ont adopté des dispositions plus restrictives, tandis que d'autres, dont la réglementation était plus contraignante, ont poursuivi leur processus de déréglementation (graphique 2.3, partie B).
- Dans la plupart des cas, le niveau global de la rigueur de la LPE a évolué sous l'effet de changements apportés aux dispositions relatives à l'emploi temporaire (voir également annexe, tableau 2.A3.1). Les réformes ont en effet surtout consisté à faciliter le recours aux contrats à durée déterminée et/ou aux travailleurs recrutés par le biais d'agences d'intérim. Dans les années 90, près des deux tiers des pays dont la rigueur globale de la LPE a été modifiée, ont assoupli la réglementation concernant l'emploi temporaire. Au cours des dernières années, la moitié des réformes introduites ont suivi la même orientation, tandis qu'un petit nombre de pays faiblement régulés ont imposé de nouvelles restrictions à l'utilisation de l'emploi temporaire. Quelques pays seulement ont réformé de manière significative la réglementation relative à l'emploi permanent. Les réformes mises en œuvre dans ce domaine ont surtout consisté à assouplir les procédures et/ou à réduire les difficultés de licenciement, exceptions faites de l'Autriche et de la Nouvelle-Zélande (voir encadré 2.2).

Graphique 2.3. Les réformes de la LPE prennent le plus souvent la forme d'une déréglementation du travail temporaire



Note : Les pays sont classés de gauche à droite par ordre croissant de la rigueur globale de la LPE à la fin des années 80 (ou des années 90 lorsque cette dernière n'est pas disponible).

a) Les données de la fin des années 80 ne sont pas disponibles pour la Corée, la Hongrie, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, la République slovaque, la République tchèque et la Turquie.

Source : Voir annexe, tableau 2.A2.4.

Au total, le niveau global de rigueur de la LPE a évolué sous l'effet de réformes partielles. De fait, ces dernières ont souvent concerné, soit les dispositions relatives à l'emploi temporaire, soit les réglementations concernant l'emploi permanent, mais rarement les deux. En particulier, de nombreux pays ont choisi d'accroître la flexibilité de

Encadré 2.2. Les réformes de la LPE en Autriche et en Nouvelle-Zélande

Au cours des dernières années, plusieurs pays ont réformé leur législation sur la protection de l'emploi, mais dans la plupart des cas, les réformes appliquées ne remettaient pas en cause les principes généraux à la base des dispositions réglementaires déjà en vigueur. Les modifications apportées ont essentiellement consisté à assouplir ou à rendre plus rigoureuse la réglementation existante. A l'inverse, les réformes entreprises en Autriche et en Nouvelle-Zélande ont un caractère plus fondamental.

L'Autriche a récemment réformé le dispositif de versement d'indemnités de licenciement pour le transformer en un système de comptes d'épargne individuels. Le montant des indemnités de licenciement était précédemment fonction de la *durée* de la relation d'emploi entre *un travailleur* et *une entreprise*. La législation stipulait que des indemnités de licenciement devaient être versées aux salariés du secteur privé en cas de rupture du contrat de travail par l'employeur à condition que le salarié ait travaillé pour ce dernier depuis trois ans au minimum. Les indemnités s'élevaient à un mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de trois ans, et atteignaient un maximum d'une année de salaire au bout de 25 ans d'ancienneté.

Depuis 2003, les employeurs doivent verser 1.5377 % du salaire sur un compte d'épargne individuel (géré par un fond qui investit les montants correspondants sur les marchés de capitaux privés), à compter du premier jour de travail jusqu'à la cessation des fonctions. En cas de licenciement, un salarié ayant au moins trois années d'ancienneté a le choix entre percevoir immédiatement une indemnité prélevée sur son compte d'épargne individuel, ou transférer ses droits sur un régime de pension. Le montant épargné ne peut pas être versé au salarié en cas de départ volontaire ou si son ancienneté est inférieure à trois ans. Cependant, les droits à indemnités sont maintenus et le capital constitué est transmis à l'emploi suivant. Dans ce nouveau système, les indemnités de départ dépendent ainsi des montants épargnés et accumulés *tout au long de la vie professionnelle* du salarié. Du point de vue de l'employeur, ce système supprime le coût monétaire direct d'un licenciement, mais tend à accroître le coût du travail en général. Du point de vue des salariés, il réduit le coût de la mobilité professionnelle dans la mesure où les travailleurs ne perdent plus l'intégralité de leurs droits à indemnités de licenciement lorsqu'ils prennent un nouvel emploi. Dans le nouveau système, ces droits commencent à courir dès le premier jour de travail et ne dépendent pas de la façon dont le contrat de travail est résilié.

En Nouvelle-Zélande, l'Employment Relations Act (ERA – Loi sur les relations professionnelles), entré en vigueur en 2000, a radicalement modifié les principes généraux sur lesquels reposait la législation en préconisant le recours aux négociations collectives comme base fondatrice des relations professionnelles (Forster et McAndrew, 2003). L'ERA fait obligation de négocier de « bonne foi », selon des principes établis dans le cadre d'un Code de bonne foi. Il impose également que la médiation soit le premier recours envisagé en cas de litige (voir tableau 2.1). L'application du principe de bonne foi suppose qu'avant de pouvoir licencier un salarié, l'employeur notifie de manière explicite aux syndicats et/ou au salarié concerné les motifs et un délai de préavis raisonnables. Mais l'ERA ne définit pas clairement le sens attribué au terme *raisonnable*. En outre, tous les contrats de travail doivent énoncer, en langage clair, les procédures à suivre pour résoudre les problèmes de relations professionnelles, lesquelles peuvent inclure une procédure de notification.

Dans l'ensemble, si l'ERA comprend certaines dispositions légales explicites concernant la protection de l'emploi, il impose surtout la mise en place de procédures de licenciement complémentaires devant être définies dans le cadre des contrats de travail individuels ou

Encadré 2.2. **Les réformes de la LPE en Autriche et en Nouvelle-Zélande** (suite)

par le biais de négociations collectives. En ce sens, il tend à alourdir les procédures de licenciement. L'ERA tend également à limiter le recours aux contrats à durée déterminée, en imposant que l'emploi temporaire soit fondé sur des motifs *sérieux* reposant sur des justifications *acceptables*. Là encore, il ne définit pas expressément ce que sont des motifs *sérieux* reposant sur des justifications *acceptables*. En revanche, l'ERA précise clairement que l'utilisation de contrats temporaires comme période d'essai ou pour contourner les dispositions prévues dans le cadre des contrats permanents ne constituent pas des motifs légitimes.

la main-d'œuvre en facilitant le recours au travail temporaire, sans toucher aux dispositions applicables aux salariés réguliers ou permanents (voir aussi OCDE, 1999, chapitre 2). Seuls quatre pays, le Portugal, l'Espagne, la République slovaque et la Nouvelle-Zélande, ont entrepris des réformes globales portant à la fois sur l'emploi permanent et l'emploi temporaire. Les trois premiers ont assoupli les réglementations portant sur les emplois temporaires comme sur les emplois permanents, tandis que la Nouvelle-Zélande s'est engagée dans la voie opposée.

2. Liens entre la LPE, la dynamique du marché du travail et ses effets sur les perspectives d'emploi de diverses catégories de population

Nombreux sont ceux qui estiment que la réglementation sur la protection de l'emploi est un facteur important de rigidité du marché du travail. Cette réglementation est souvent citée comme étant, en partie, à l'origine des écarts de performance du marché du travail observés entre différents pays, et en particulier, entre les États-Unis et l'Europe. Au cours des dix dernières années, de nombreuses études théoriques et empiriques ont été menées dans le but de conforter ou d'infirmer ces vues. L'OCDE s'est elle-même penchée plusieurs fois sur cette question par le passé. Reste que dans la littérature, les avis concernant les effets de la LPE sur les performances du marché du travail sont encore assez partagés. Si certains économistes considèrent comme une « perte de temps » de se préoccuper de la rigueur de la LPE (Nickell et Layard, 1999), bien d'autres avancent qu'une LPE contraignante pourrait nuire au bon fonctionnement du marché du travail (voir par exemple, Heckman et Pagès, 2000).

A. Une plus grande sécurité de l'emploi mais des périodes de chômage plus longues

La législation relative aux licenciements et les dispositions réglementant le recours aux contrats à durée déterminée et aux agences de travail temporaire peuvent être associées à des restrictions placées sur la capacité des employeurs à ajuster leurs effectifs et à maîtriser les coûts du travail. Dans cette perspective, les analyses théoriques suggèrent qu'une plus forte protection de l'emploi réduirait les licenciements en période de ralentissement économique, mais aussi les embauches en période de reprise (pour une revue récente de la littérature, voir Young, 2003). En effet, pour décider si elle va ou non embaucher de nouveaux salariés, l'entreprise tient compte des coûts de licenciement qu'elle risque d'avoir à supporter dans le futur. Et si l'ajustement des salaires ne permet pas de compenser ce risque, les décisions d'embauche vont s'en trouver affectées⁸. La

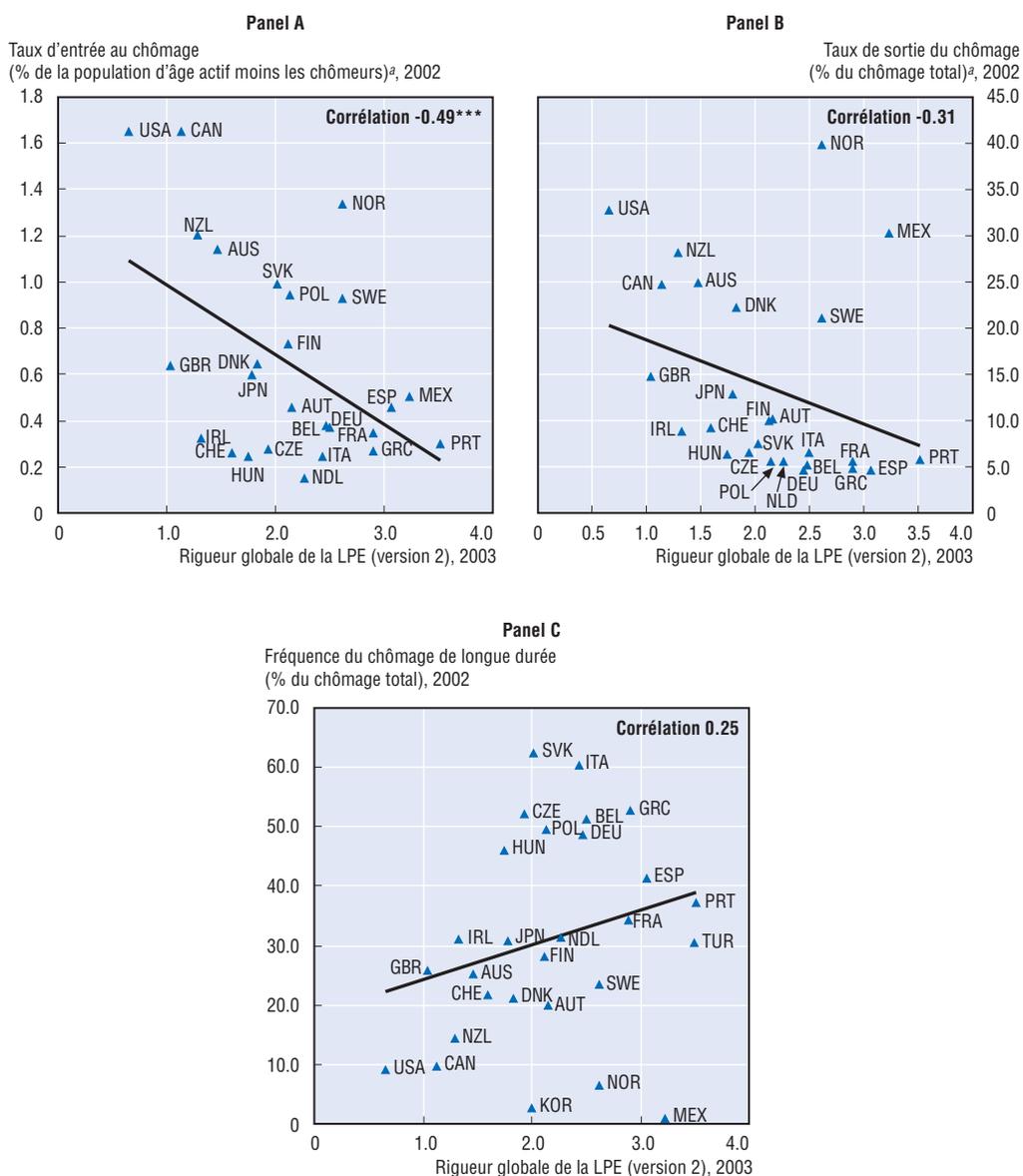
protection de l'emploi aurait donc tendance à réduire les fluctuations conjoncturelles de l'emploi, augmentant à la fois la stabilité de l'emploi et la durée des périodes de chômage.

Bien que l'effet dépressif de la LPE sur les taux de licenciement et de recrutement semble bien établi au niveau des études théoriques, les travaux empiriques sur ce point, menés en comparaison internationale, restent relativement peu nombreux. Cela tient pour l'essentiel au manque de données comparables au plan international concernant les licenciements et les recrutements. En outre, les résultats auxquels ces travaux aboutissent ne sont pas toujours aussi nets que dans les études théoriques⁹.

Cela dit, quelques études récentes ont montré que, lorsque les questions de comparabilité des données sont résolues, la validité empirique des études théoriques sur l'effet de la LPE se confirme. Blanchard et Portugal (2001) soulignent par exemple que pour comparer le Portugal et les États-Unis, il faut tenir compte de la taille des entreprises et considérer les flux d'emplois non sur une base annuelle mais sur une base trimestrielle. Cette correction leur permet de montrer que les taux trimestriels de création et de destruction d'emplois sont nettement plus faibles au Portugal (où la LPE est assez stricte) qu'aux États-Unis (où la LPE est la moins stricte de tous les pays de l'OCDE). De même, à partir de données comparables sur les créations et destructions d'emplois dans les pays de l'Union européenne, Gomez-Salvador et al. (2004) montrent que les caractéristiques des entreprises et des secteurs d'activité sont des déterminants importants des flux d'emplois. Une fois ces caractéristiques prises en compte, les auteurs constatent que la LPE réduit sensiblement les créations d'emplois tandis que son effet sur les destructions d'emplois n'est pas statistiquement significatif.

Par ailleurs, il est empiriquement assez bien établi qu'une protection de l'emploi stricte réduit les flux d'entrée et de sortie du chômage (OCDE, 1999, chapitre 2)¹⁰. Le graphique 2.4 présente des corrélations simples entre la LPE et différentes variables mesurant les flux d'entrée et de sortie du chômage ainsi que l'incidence du chômage de longue durée. Ces graphiques tendent à montrer que la LPE pourrait ralentir les ajustements du marché du travail. En accord avec la théorie, à une LPE stricte correspond un taux plus faible d'entrée dans le chômage. De même, la relation entre rigueur de la LPE et sorties du chômage est négative, mais le coefficient de corrélation n'est pas statistiquement significatif (graphique 2.4, partie B). En fait, les pays nordiques tendent à présenter des taux de sortie du chômage relativement élevés malgré un degré de LPE modéré, voir élevé. Cela peut tenir à une utilisation intensive des politiques actives du marché du travail, susceptible de limiter l'effet potentiellement négatif de la LPE sur les retours à l'emploi¹¹.

Plus généralement, la LPE s'inscrit dans le cadre d'un vaste ensemble de politiques et de facteurs institutionnels qui influent sur le fonctionnement du marché du travail. Certains de ces éléments, comme les politiques actives du marché du travail, pourraient limiter les effets négatifs de la LPE sur les taux de d'embauche. D'autres, telle qu'une gestion passive de l'assurance-chômage, sont susceptibles d'affecter les incitations des chômeurs à chercher un emploi. Ne pas prendre en compte l'environnement politique et institutionnel au sein duquel agit la LPE pourrait ainsi conduire à une estimation biaisée de la relation entre LPE et performances du marché du travail. Il importe donc de vérifier si les corrélations présentées dans le graphique 2.4 résistent à la prise en compte de ces facteurs supplémentaires (voir l'encadré 2.3 en ce qui concerne les questions méthodologiques).

Graphique 2.4. **Corrélations simples entre LPE, dynamique du marché du travail et fréquence du chômage de longue durée**

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

a) Le taux d'entrée dans le chômage est donné par le nombre de personnes qui sont au chômage depuis moins d'un mois en pourcentage de la population source (population d'âge actif hors chômeurs), le taux de sortie du chômage est le pourcentage moyen de chômeurs qui trouvent un emploi ou se retirent de la vie active en moyenne mensuelle.

Source et définitions : Voir annexe, tableaux 2.A2.4 et 2.A3.1.

L'analyse recouvre la période 1985-2002 et 19 pays de l'OCDE ; elle s'appuie sur des données *annuelles* et une mesure *variable dans le temps* de la protection de l'emploi. Pour chaque pays, partant de l'indicateur de la LPE (version 1) correspondant à la fin des années 80 (ou à la fin des années 90 s'il s'agit de la première date renseignée), chaque changement législatif modifie la valeur de l'indicateur, la nouvelle valeur étant appliquée

Encadré 2.3. Questions méthodologiques

Pour estimer les liens entre la LPE et les performances du marché du travail, différentes méthodes peuvent être utilisées. A cet égard, les choix méthodologiques sont largement fonction du type de données disponibles ainsi que de leurs variations dans le temps et d'un pays à l'autre. En ce qui concerne la LPE, la plupart de la variabilité de l'indice tient à des différences entre pays plutôt qu'à des évolutions de la LPE dans le temps. En effet, bien que l'analyse s'appuie sur une série chronologique annuelle plus longue, les changements institutionnels sont, par nature, relativement peu fréquents.

Si estimer les liens entre LPE et performances du marché du travail par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) permettrait de tenir pleinement compte des variations entre pays, l'information temporelle ne serait que partiellement exploitée, car pour chaque pays, les observations successives seraient traitées comme des observations indépendantes. Ce dernier point peut être corrigé de deux manières : en supposant que les différences entre pays peuvent être entièrement expliquées par un « effet pays » égal à une constante propre à chaque pays (modèle à effets fixes), ou en considérant que ces « effets pays » suivent une distribution aléatoire (modèle à effets aléatoires). Comme l'ont souligné Heckman et Pagès (2000), les estimations conduites à partir de modèles à effets fixes sont susceptibles d'être imprécises dans la mesure où elles s'appuient uniquement sur les variations temporelles observées au sein de chaque pays. En d'autres termes, ces estimations présentent l'inconvénient de ne pas utiliser une grande partie de l'information contenue dans l'échantillon, à savoir les variations du degré de rigueur de la LPE entre les pays. En revanche, les estimations réalisées à partir de modèles à effets aléatoires ou les estimations par les MCO, qui utilisent à la fois les variations transversales et longitudinales comprises dans l'échantillon, peuvent conduire à des résultats plus précis. Ces derniers pourraient toutefois être biaisés si les variables de contrôle utilisées sont corrélées avec les termes d'erreurs propres aux pays.

Le modèle à effets aléatoires offrant un bon compromis pour ce qui est d'exploiter pleinement l'information contenue dans les données (à savoir les variations transversales et longitudinales), les résultats obtenus à partir de cette méthode sont pris comme point de référence. Toutefois, les estimations obtenues via les MCO groupés ou le modèle à effets fixes sont également présentées afin de vérifier si ces différentes méthodologies produisent des estimations concordantes (comme on l'a vu plus haut, chaque méthode a ses avantages et ses inconvénients). En outre, les résultats des tests statistiques suivants sont reportés afin d'étayer le choix du modèle à effets aléatoires comme référence : i) un test destiné à déterminer la présence d'effets pays non observables (F-test), afin de s'assurer que les modèles incluant des effets spécifiques pays sont effectivement préférables aux MCO ; ii) un test destiné à vérifier l'hypothèse d'effets spécifiques pays aléatoires (LM-test de Breush et Pagan) ; iii) un test destiné à vérifier que les effets aléatoires spécifiques aux pays ne sont pas corrélés avec les autres variables explicatives (test de Hausman).

à partir de la date d'introduction de la nouvelle législation et jusqu'à ce qu'un autre changement législatif intervienne. La dernière valeur obtenue correspond ainsi à la législation en vigueur en 2003 (pour la construction de la série chronologique, voir l'annexe 2.A2). Enfin, à côté de la LPE, différentes variables permettent de tenir compte de l'environnement politique et institutionnel propre à chaque pays : le taux de couverture

Tableau 2.2. **La LPE ralentit la dynamique du marché du travail^a**

	Taux d'entrée au chômage ^b	Taux de sortie du chômage ^b	Fréquence du chômage de longue durée
LPE	-0.165 *** (0.05)	-5.030 *** (1.07)	3.271 *** (1.26)
Centralisation/coordination	-0.015 (0.04)	0.003 (0.94)	-0.904 (1.10)
Couverture des négociations collectives	0.001 (0.00)	-0.053 (0.06)	0.105 (0.08)
Programmes actifs du marché du travail (PAMT) ^c		0.761 ** (0.31)	-1.327 *** (0.43)
Coin fiscal	0.002 (0.01)	-0.143 (0.14)	0.980 *** (0.15)
Taux de remplacement des prestations de chômage			0.187 ** (0.09)
Écarts de production	-0.037 *** (0.01)	1.064 *** (0.14)	-0.574 *** (0.16)
Test de Fisher ^d	36.4 ***	41.8 ***	59.8 ***
Test de Breusch et Pagan ^d	892.3 ***	838.8 ***	1117.0 ***
Test de Hausman ^d	10.6 *	5.6	0.9
Coefficients de la LPE estimés par d'autres méthodes			
Modèle à effets fixes	-0.092 * (0.05)	-3.106 ** (1.27)	1.763 (1.53)
MCO, régression groupée	-0.390 *** (0.03)	-6.558 *** (0.76)	5.992 *** (1.04)
Nombre d'observations	295	276	270
Nombre de pays ^e	19	19	19

***, **, * statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Toutes les régressions comprennent un terme constant ; les écarts types sont en italiques.

- a) Les variables explicatives ne permettant pas de prendre en compte totalement l'augmentation rapide des taux de chômage en Finlande et en Suède au début des années 90 (13 et 7.4 points entre 1990 et 1993 respectivement), les données relatives à la Finlande et à la Suède en 1991 et 1992 ne sont pas incluses dans la régression. L'Allemagne est incluse seulement après la réunification (à partir de 1991). Le signe et la valeur des coefficients ne changent pas lorsqu'on remplace l'écart de production par des variables indicatrices de temps, dans le modèle à effets aléatoires.
- b) La variable d'entrée dans le chômage se définit comme les personnes au chômage depuis moins d'un mois en pourcentage de la population source (c'est-à-dire la population d'âge actif hors chômeurs) et la variable de sortie du chômage comme le pourcentage de chômeurs qui retournent à l'emploi ou sortent la vie active en moyenne mensuelle.
- c) Dans le modèle à effets aléatoires, la variable correspondant aux politiques actives du marché du travail est instrumentée par sa moyenne sur la période d'estimation.
- d) Test de Fischer de l'hypothèse d'absence d'effets fixes spécifiques aux pays. Test de Breusch et Pagan de l'hypothèse d'effets aléatoires, distribué comme un $\chi^2_{(1)}$. Test structurel de Hausman (1978), statistique du χ^2 .
- e) Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Italie, Japon, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède et Suisse.

Source et définitions : Voir annexe, tableau 2.A3.1.

des conventions collectives, un indicateur du degré corporatisme dans le processus de négociation salariale, le taux de remplacement des indemnités de chômage, les dépenses de politiques actives du marché du travail par chômeur, et le coin fiscal¹².

Le tableau 2.2 montre que la LPE tend à réduire à la fois les taux d'entrée et de sortie du chômage, et qu'elle accroît le chômage de longue durée. Par ailleurs, il confirme que les politiques actives du marché du travail facilitent la sortie du chômage et réduisent le chômage de longue durée. La générosité de l'indemnisation du chômage accroît la fréquence du chômage de longue durée, et il semble qu'il en aille de même des taxes pesant sur le coût du travail.

B. Qui paie pour des emplois plus stables ?

Les effets de la LPE sur les taux d'emploi et de chômage agrégés sont ambigus car ils dépendent de la mesure dans laquelle les effets positifs de la LPE sur les licenciements sont

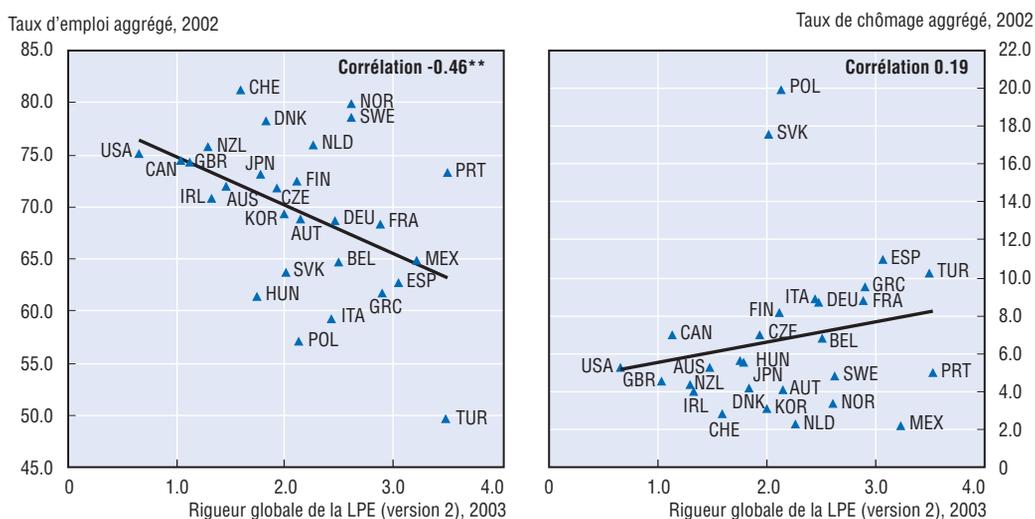
contrebalancés par la réduction des taux d'embauche. Toutefois, un moindre dynamisme du marché du travail pourrait freiner la réallocation des ressources de secteurs en déclin vers des secteurs industriels en expansion, avec pour conséquence une moindre efficacité économique, et par suite, des performances du marché du travail dégradées (Hopenhayn et Rogerson, 1993). Une LPE stricte pourrait en particulier constituer un obstacle à l'adoption de nouvelles technologies et à l'innovation, en particulier lorsque celle-ci suppose une certaine rotation de la main-d'œuvre (OCDE, 2003b).

Cela étant, la LPE peut avoir des implications plus larges sur l'emploi et les relations professionnelles que celles de gouverner les flux d'entrée et de sortie du marché du travail. Elle peut par exemple renforcer la position des travailleurs protégés (dits « insiders ») dans les négociations salariales. Le pouvoir de négociation ainsi conféré par la LPE à certains travailleurs peut avoir une incidence négative sur l'emploi en accroissant indirectement le coût du travail. Bentolila et Dolado (1994) suggèrent que cet effet pourrait être amplifié lorsqu'il existe des formes de travail temporaire, dès lors que les travailleurs permanents occupent une position dominante au sein des syndicats et déterminent les salaires de l'ensemble des travailleurs. En effet, dans la mesure les travailleurs temporaires supportent probablement l'essentiel de la charge des ajustements de l'emploi au sein des entreprises, le pouvoir de négociation des *insiders*, titulaires de contrat permanent, tend à augmenter avec la proportion de travailleurs temporaires employés. Il pourrait s'ensuivre une augmentation générale des salaires, susceptible de dégrader les performances du marché du travail¹³.

Mais la LPE peut également avoir des effets allant dans le sens contraire. Ainsi, en encourageant l'effort productif et la coopération des travailleurs dans le cadre de relations de travail stables, les dispositions prévoyant le versement d'indemnités de licenciement pourraient avoir des effets positifs sur l'emploi (Fella, 2004). En outre, la sécurité de l'emploi peut accroître la productivité en encourageant l'investissement en capital humain, toute formation devant engendrer davantage de bénéfices dans le cadre d'un emploi s'inscrivant dans la durée. A cet égard, Belot *et al.* (2002) suggèrent qu'en l'absence de protection de l'emploi, les travailleurs tendraient à sous-investir en capital humain spécifique à l'entreprise dans la mesure où ils pourraient être licenciés sur le champ, même après avoir fait l'effort d'améliorer leurs qualifications et en avoir supporté le coût. La mise en place d'indemnités de licenciement inciterait par conséquent les salariés à investir dans des compétences spécifiques à l'entreprise et les gains de productivité attendus compenseraient ainsi, au moins partiellement, l'effet négatif que ces indemnités tendent à avoir sur les créations d'emploi. S'ils ne sont pas trop élevés, les coûts de licenciement pourraient ainsi contribuer à réduire le chômage (et à améliorer l'efficacité économique). Cependant, dans la mesure où il peut être dans l'intérêt même des individus, employeurs comme salariés, de faire figurer dans les contrats de travail une clause relative au versement d'indemnités de licenciement, l'intervention de l'État en la matière – sous forme de législation – ne va pas complètement de soi¹⁴.

Dans l'ensemble, les travaux théoriques n'apportent pas de réponse tranchée quant aux effets de la protection de l'emploi sur le chômage et l'emploi agrégés. Et les économistes se sont de plus en plus tournés vers les analyses empiriques pour répondre à cette question. En première analyse, l'examen de simples corrélations en comparaison internationale offre un tableau mitigé, avec une relation négative entre LPE et taux d'emploi mais rien de concluant en ce qui concerne la relation entre LPE et taux de chômage (voir graphique 2.5). Bien évidemment, il n'est pas possible de tirer des

Graphique 2.5. LPE et performances du marché du travail : corrélations simples en comparaison internationale



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

Source et définitions : Voir annexe, tableaux 2.A2.4 et 2.A3.1.

conclusions définitives à partir de ces simples corrélations et différents travaux, plus approfondis et reposant sur des analyses multivariées, ont été conduits. Mais là encore, aucun consensus fort n'émerge véritablement. Si la plupart des études présentées dans le tableau 2.3 suggèrent que la LPE réduirait les taux d'emploi agrégés, les conclusions quant aux effets de la LPE sur le chômage restent beaucoup plus mitigées. Par ailleurs, à l'instar de Baker *et al.* (2004), il importe de souligner que le sens comme l'ampleur des effets estimés de la LPE sur les taux d'emploi et de chômage varient beaucoup d'une étude à l'autre.

Un petit nombre d'études suggère que la protection de l'emploi pourrait avoir quelques répercussions sur le chômage. Tenant compte de possibles *interactions* entre la LPE et d'autres institutions, certains travaux concluent en effet qu'une protection de l'emploi restrictive tendrait à accroître le taux de chômage structurel dans les pays caractérisés par un fort taux de syndicalisation et/ou un niveau intermédiaire de coordination des négociations. Ce résultat est conforme à l'idée suivant laquelle la LPE pourrait nuire au bon fonctionnement du marché du travail en augmentant indirectement les coûts de main-d'œuvre *via* l'effet qu'elle exerce sur le pouvoir de négociation des *insiders*. Cela étant, d'autres travaux ne parviennent pas à mettre en évidence de tels effets ou font valoir que ces résultats ne résistent pas à de légères modifications concernant les données utilisées, la méthode d'estimation ou la spécification des équations estimées (Backer *et al.*, 2003, 2004).

Enfin, certaines études examinent les possibilités d'interaction entre la LPE et différents chocs économiques. A cet égard, Blanchard et Wolfers (2000) suggèrent que les évolutions du chômage dépendraient avant tout des évolutions de long terme de la croissance de la productivité totale des facteurs, de la demande de travail et du taux d'intérêt réel, ces facteurs ayant toutefois un effet plus marqué sur le chômage dans les

Tableau 2.3. Synthèse des résultats de quelques études empiriques

	Variable dépendante	Fréquence des données	Variation des variables institutionnelles	Variables de contrôle des chocs conjoncturels et des caractéristiques institutionnelles	Résultats	Observations	Méthode d'estimation
Baker <i>et al.</i> (2004)	Chômage	Moyenne sur cinq ans	Caractéristiques Institutionnelles variables dans le temps	Variation de l'inflation. LPE, taux de remplacement et durée des indemnités de chômage, taux de syndicalisation, couverture conventionnelle, indice de coordination, coin fiscal.	La LPE n'a pas d'effet sur les taux de chômage, sauf pour la sous-période 1980-1999, où l'on constate qu'elle les réduit.	Les auteurs utilisent plusieurs spécifications différentes pour illustrer le manque de robustesse des estimations de données de panel existant dans la littérature. Certaines spécifications comprennent les interactions entre la durée et les taux de remplacement des indemnités de chômage, le taux de syndicalisation et la coordination des négociations salariales, le coin fiscal et la coordination.	Effets aléatoires et effets fixes
Belot et van Ours (2000)	Chômage structurel	Annuelle	Caractéristiques institutionnelles variables dans le temps	Variation de l'inflation. LPE, taux de remplacement des indemnités de chômage, taux de syndicalisation, couverture conventionnelle, indice de coordination, taux de prélèvement.	La LPE n'a pas d'effet sur le chômage structurel lorsque le taux de syndicalisation, le taux de couverture conventionnelle et le degré de coordination des négociations s'établissent à des valeurs moyennes. Elle augmente le chômage structurel lorsque la couverture conventionnelle est supérieure à la moyenne.	Cette étude comprend les interactions entre institutions. Le fondement théorique est solide, car les complémentarités des interventions publiques ont des chances de jouer un rôle important dans la performance du marché du travail. Un inconvénient de ce modèle est qu'il est statique, de sorte qu'il ne prend pas en compte la persistance du chômage dans le pays.	Effets fixes
Bertola <i>et al.</i> (2002)	Chômage	Moyenne sur cinq ans	Caractéristiques institutionnelles constantes et variables dans le temps	Croissante de la PTF ; chocs de la demande de main-d'œuvre ; taux d'intérêt réel. Plus : proportion de jeunes (15-24 ans) dans la population. LPE, PAMT, taux de remplacement et durée des indemnités de chômage, taux de syndicalisation, couverture conventionnelle, indice de coordination, coin fiscal.	Une LPE constante augmente sensiblement l'effet des chocs sur le chômage. Ce n'est plus le cas lorsque la LPE varie dans le temps.	Les auteurs constatent que les changements institutionnels augmentent le chômage légèrement plus que les chocs et la démographie. Les interactions entre institutions (variant dans le temps ou constantes) et les chocs restent importants pour expliquer les divergences des taux de chômage selon les pays.	Effets fixes

Tableau 2.3. Synthèse des résultats de quelques études empiriques (suite)

	Variable dépendante	Fréquence des données	Variation des variables institutionnelles	Variables de contrôle des chocs conjoncturels et des caractéristiques institutionnelles	Résultats	Observations	Méthode d'estimation
Blanchard et Wolfers (2000)	Chômage	Moyenne sur cinq ans	Caractéristiques institutionnelles constantes	Croissance de la PTF ; chocs de la demande de main-d'œuvre ; chocs des taux d'intérêt réels. LPE, PAMT, taux de remplacement et durée de l'indemnisation du chômage, taux de syndicalisation, couverture institutionnelle, indice de coordination, taux de prélèvement.	La LPE renforce sur le long terme l'effet négatif des chocs sur le chômage.	Cette étude s'efforce d'expliquer les variations de long terme du chômage par les interactions entre variables institutionnelles constantes et variations de long terme du niveau de croissance de la PTF, de la demande de main-d'œuvre et des taux d'intérêt réels.	Effets fixes
Elmeskov <i>et al.</i> (1998)	Chômage structurel	Annuelle	Caractéristiques institutionnelles variables dans le temps	Écart de production. LPE, PAMT, taux de remplacement des indemnités de chômage, taux de syndicalisation, indice de coordination, indice de corporatisme, coin fiscal, salaire minimum.	La LPE accroît le chômage structurel et son effet est renforcé aux niveaux intermédiaires de coordination des négociations salariales.	Le résultat concernant la LPE corrobore l'idée que lorsque les salariés permanents ont un fort pouvoir de négociation, ils peuvent plus facilement résister aux tentatives des employeurs de réduire les salaires face à l'augmentation des coûts de licenciement, mais au détriment des « outsiders ».	Effets aléatoires
Heckman et Pagès (2000)	Emploi et chômage (par sexe et par âge) et fréquence du chômage de longue durée	Annuelle	Caractéristiques institutionnelles variables dans le temps (deux périodes seulement)	Niveau du PIB, croissance du PIB. Plus : taux d'activité des femmes et proportion de la population de 15 à 24 ans. Indice de sécurité des emplois (d'après les délais de préavis et les indemnités de licenciement), salaire minimum, centralisation syndicale.	La LPE a un effet négatif significatif sur le taux d'emploi global. L'effet de la LPE sur l'emploi des hommes d'âge très actif est plus faible que l'effet global, tandis que c'est le contraire pour l'effet sur le chômage des jeunes. L'effet de la LPE sur le chômage n'est pas significatif dans la plupart des spécifications. Aucun effet n'est constaté sur le chômage de longue durée.	Les auteurs utilisent un échantillon de pays de l'OCDE et d'Amérique latine et leurs propres mesures de la LPE. Ils appliquent les méthodes des effets fixes, des effets aléatoires et des moindres carrés ordinaires, et seuls les résultats de l'emploi pour les hommes et les jeunes restent les mêmes quelle que soit la méthode. L'effet de la LPE sur l'emploi des femmes d'âge très actif varie beaucoup selon les méthodes d'estimation. Les effets sur le chômage sont presque toujours positifs et plus marqués pour les pays de l'OCDE.	Effets aléatoires, effets fixes, moindres carrés regroupés
Nickell (1997)	Chômage, chômage de longue durée, rapport emploi/population (global et pour les hommes d'âge très actif)	Moyennes sur cinq ans	Certaines caractéristiques institutionnelles variables dans le temps (LPE constante)	Variation de l'inflation ; variables indicatrices pour la deuxième période. LPE, PAMT, taux de remplacement et durée des indemnités de chômage, taux de syndicalisation, couverture conventionnelle, indices de coordination, coin fiscal.	Pas d'effet significatif de la LPE sur le chômage total, mais elle augmente notablement le chômage de longue durée ; en outre, elle réduit les rapports emploi/population et les taux d'activité. Pas d'effet sur les taux d'emploi des hommes de 25 à 54 ans.	Cette étude utilise des moyennes sur cinq ans, y compris pour certaines caractéristiques institutionnelles variables dans le temps, afin de lisser les facteurs conjoncturels. Le résultat sur les taux d'emploi dépend de l'effet de la LPE sur la situation des groupes sous-représentés sur le marché du travail.	Effets aléatoires

Tableau 2.3. Synthèse des résultats de quelques études empiriques (suite)

	Variable dépendante	Fréquence des données	Variation des variables institutionnelles	Variables de contrôle des chocs conjoncturels et des caractéristiques institutionnelles	Résultats	Observations	Méthode d'estimation
Nickell <i>et al.</i> (2001, 2003)	Chômage structurel et taux d'emploi (dans une autre étude)	Annuelle	Caractéristiques institutionnelles variables dans le temps	Variables indicatrices temporelles, choc de l'offre monétaire, variation de la croissance de la PTF, choc de la demande de main-d'œuvre, chocs des prix réels d'importation, taux d'intérêt réels. LPE, taux de remplacement et durée des indemnités de chômage, taux de syndicalisation, indice de coordination, coin fiscal, taux de propriétaires occupants.	Impact sur le chômage structurel, essentiellement au travers de l'incidence sur l'augmentation de la persistance du chômage (mesurée par l'interaction de la variable LPE avec le chômage retardé). Une étude complémentaire applique la même structure au taux d'emploi et trouve un effet non significatif de la LPE.	Cette étude estime un modèle dynamique où le chômage réel est expliqué par les facteurs institutionnels qui ont une incidence sur le chômage d'équilibre et par les chocs qui font dévier temporairement le chômage de son taux d'équilibre. Les variations des caractéristiques institutionnelles du marché du travail expliquent environ 55 % de la variation du chômage, tandis qu'il n'y a pas d'effet complémentaire significatif des interactions entre institutions constantes et chocs.	Effets fixes + variable dépendante retardée
OCDE (1999, chapitre 2)	Taux de chômage et d'emploi (en logarithme et par sexe, âge et qualification)	Moyenne sur six ans	Caractéristiques institutionnelles variables dans le temps	Écart de production. LPE, PAMT, taux de remplacement et durée des indemnités de chômage, taux de syndicalisation, couverture conventionnelle, indice de coordination, indice de centralisation, coin fiscal.	La plupart du temps, l'impact de la LPE sur les taux de chômage et d'emploi est négatif mais non statistiquement significatif. Effet négatif et statistiquement significatif uniquement sur le chômage des hommes d'âge très actif. Effet positif mais non statistiquement significatif sur l'emploi des hommes d'âge très actif et le chômage des jeunes.	Ce chapitre utilise des régressions sur données de panels pour deux sous-périodes pour estimer l'effet de la LPE sur diverses performances du marché du travail. Ces dernières sont des moyennes pour les périodes 1985-90 et 1992-97. La LPE diminue les taux d'entrée et de sortie du chômage et augmente la durée moyenne de l'emploi. Elle accroît la proportion de travail indépendant. Tous ces effets sont statistiquement significatifs.	Effets aléatoires
OCDE (2002a, chapitre 5)	Taux d'emploi	Annuelle	Caractéristiques institutionnelles variables dans le temps	Écart de production. LPE, taux de remplacement des indemnités de chômage, taux de syndicalisation, indice de réglementation des marchés des produits.	La LPE diminue le taux d'emploi global.	L'effet négatif et statistiquement significatif de la LPE se rencontre essentiellement dans les pays à niveau intermédiaire de corporatisme.	Effets fixes
Scarpetta (1996)	Chômage structurel	Annuelle	Caractéristiques institutionnelles variables dans le temps	Écart de production. LPE, PAMT, taux de remplacement des indemnités de chômage, taux de syndicalisation, indice de coordination, indice de corporatisme, coin fiscal.	La LPE augmente le chômage structurel et le non-emploi, surtout pour les jeunes et les chômeurs de longue durée.	Cette étude estime un modèle dynamique – et un statique – et montre que la LPE ralentit l'ajustement du chômage, probablement en augmentant la rigidité des salaires réels.	Effets aléatoires + variable dépendante retardée

Note : PAMT : politique active du marché du travail ; LPE : législation sur la protection de l'emploi ; PTF : productivité totale des facteurs.

pays caractérisés par un cadre institutionnel « rigide ». En d'autres termes, la protection de l'emploi pourrait influencer sur le chômage, essentiellement en amplifiant l'impact de chocs exogènes. Dans le même esprit, Nickell et al. (2001, 2003) tentent d'expliquer le chômage observé par des facteurs institutionnels (qui influent sur le taux de chômage d'équilibre) et par des chocs *temporaires*¹⁵ (faisant dévier le chômage de son niveau d'équilibre). Ils concluent que les fluctuations du chômage dans l'ensemble des pays de l'OCDE s'expliquent essentiellement par l'évolution des institutions du marché du travail, tandis que les interactions entre ces institutions et les chocs économiques ne semblent guère contribuer à expliquer le chômage sur le long terme. La protection de l'emploi paraît avoir pour principal effet sur le chômage d'en accroître la persistance¹⁶.

D'une façon générale, si les conclusions quant au rôle de la LPE sur les taux d'emploi et de chômage agrégés restent mitigées, aussi bien dans les études théoriques que dans les études empiriques, l'idée que la LPE n'influerait pas de la même façon sur les possibilités d'emploi de divers groupes démographiques est plus largement partagée. Alors que la LPE ne semble avoir que peu ou pas d'effets sur les taux d'emploi des hommes d'âge très actif, plusieurs études suggèrent que des dispositions très strictes en la matière tendraient à abaisser les taux d'emploi des jeunes et des femmes (voir tableau 2.3). De fait, les jeunes, en tant que nouveaux venus sur le marché du travail, et les femmes, connaissant des périodes d'activité discontinues, pourraient être les premiers touchés par l'effet dépressif que la LPE tend à avoir sur les embauches. Et pour les mêmes raisons, ils seraient également moins en mesure que d'autres groupes de tirer profit du frein que la LPE exerce sur les licenciements. La protection de l'emploi aurait par conséquent une incidence négative sur leurs perspectives d'emploi. A l'opposé, les catégories de population faisant parti du « noyau dur » du marché du travail, essentiellement les hommes d'âge très actif, bénéficieraient dans une large mesure de la plus grande stabilité des emplois induite par la LPE. Les résultats présentés dans le tableau 2.4 corroborent en partie ce point de vue (pour plus de précisions sur les estimations, voir l'encadré 2.4). Si les résultats concernant les jeunes ne sont pas tous significatifs, la LPE semble réduire sensiblement les perspectives d'emploi des femmes d'âge très actif. Cela tient probablement au fait qu'elles sont plus susceptibles que les hommes de faire des allers-retours entre emploi et inactivité, en particulier face aux exigences contradictoires de la vie professionnelle et de la vie familiale (OCDE, 2002a, chapitre 2). En revanche, la LPE ne semble pas avoir d'effet significatif sur l'emploi des hommes d'âge très actif.

Par ailleurs, les résultats mitigés concernant les travailleurs âgés suggèrent que les effets de la LPE sur les embauches et les licenciements pourraient se compenser. De fait, licencier un travailleur ayant acquis beaucoup d'ancienneté a un coût très élevé, pouvant inciter les entreprises à maintenir les travailleurs âgés dans leurs effectifs ; quant à l'effet de la LPE sur les embauches, il pourrait être limité dans le cas des travailleurs âgés, dans la mesure où ces derniers sont susceptibles de prendre leur retraite à plus ou moins brève échéance.

Pour les travailleurs peu qualifiés, les résultats sont également mitigés, même si certaines spécifications indiquent un effet positif de la LPE sur les taux d'emploi. Cette catégorie de main-d'œuvre occupant en général des emplois peu productifs, elle est probablement plus touchée que d'autres par les retournements défavorables de la conjoncture, venant réduire la demande de travail. La protection de l'emploi pourrait donc jouer un rôle particulièrement important pour les travailleurs non qualifiés titulaires de contrats permanents ou réguliers, en limitant les licenciements en période de faible

Tableau 2.4. **Les effets de la LPE sur l'emploi varient selon les groupes de population considérés^a**

Coefficient de la LPE

	Variable dépendante : taux d'emploi				
	Hommes d'âge très actifs	Femmes d'âge très actif	Jeunes	Travailleurs âgés	Travailleurs peu qualifiés
Modèle à effets aléatoires ^b	0.107 (0.29)	-1.381** (0.60)	-2.062*** (0.68)	-0.296 (0.54)	-0.051 (0.58)
Modèle à effets fixes	0.543 (0.36)	-1.498** (0.65)	-0.339 (0.81)	-0.066 (0.54)	1.183* (0.64)
MCO, régression groupée	0.662*** (0.20)	-3.039*** (1.11)	-3.769*** (0.45)	4.119*** (0.63)	1.955*** (0.57)
Test de Fisher ^c	45.6***	233.5***	57.3***	208.4***	72.4***
Test de Breusch et Pagan ^c	838.8***	113.5***	518.4***	308.4***	623.7***
Test de Hausman ^c	8.4	0.1	57.0***	52.0***	23.7***
Nombre d'observations	286	142	278	193	224
Nombre de pays ^d	19	16	19	18	19

***, **, * statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Les trois séries d'estimations correspondent à trois méthodologies différentes, à savoir effets aléatoires, effets fixes et moindres carrés généralisés (voir le détail de ces méthodologies dans l'encadré 2.3). Toutes les régressions comprennent comme variables de contrôle : l'écart de production, le coin fiscal, une variable indicatrice d'un fort degré de coordination des négociations, une variable indicatrice d'un faible degré de coordination, les dépenses de PAMT par chômeur, le taux de remplacement des indemnités de chômage. Les régressions concernant les femmes d'âge très actif comprennent, comme variables de contrôle additionnelles : le taux d'imposition relatif du deuxième apporteur de revenu, les allocations familiales, les dépenses publiques de garde d'enfant et les journées de congés payés. Pour les jeunes et les personnes peu qualifiées, les régressions comprennent, comme variables de contrôle additionnelles : le salaire minimum en pourcentage du salaire moyen. Pour les travailleurs âgés, les régressions comprennent, comme variables de contrôle additionnelles : l'âge légal moyen de départ à la retraite, le taux implicite d'imposition de la poursuite de l'activité. Les résultats détaillés peuvent être fournis sur demande. Les écarts types sont en italiques.

- a) Les variables explicatives ne permettant pas de rendre totalement compte de la baisse rapide des taux d'emploi en Finlande et en Suède au début des années 90 (13 et 10 points respectivement entre 1990 et 1993), la régression ne comprend pas les données pour la Finlande et la Suède en 1991 et 1992. L'Allemagne n'est incluse que pour la période consécutive à la réunification (à partir de 1991). Pour les femmes et les jeunes, les régressions comprennent une tendance pour tenir compte de la forte augmentation du taux d'activité des femmes et du fait que des jeunes poursuivent plus longtemps leurs études et entrent plus tard sur le marché du travail.
- b) La variable relative aux PAMT est instrumentée par sa moyenne sur la totalité de la période d'estimation. Le signe et la significativité du coefficient pour les femmes et les jeunes ne varient pas lorsqu'on remplace l'écart de production par des variables indicatrices temporelles. L'effet de la LPE sur les taux d'emploi des travailleurs âgés et peu qualifiés devient positif et significatif lorsqu'on remplace l'écart de production par des variables indicatrices temporelles.
- c) Test de Fischer de l'hypothèse d'absence d'effets pays. Test de Breusch et Pagan de l'hypothèse d'effets aléatoires, statistique distribuée comme un $\chi^2_{(1)}$. Test structurel de Hausman (1978), statistique du χ^2 .
- d) Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark (sauf pour les travailleurs âgés), Espagne, États-Unis, Finlande, France, Italie (sauf pour les femmes), Japon (sauf pour les femmes), Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède et Suisse (sauf pour les femmes).

Source et définitions : Voir annexe, tableau 2.A3.1.

croissance économique. Sur le plan des recrutements, les travailleurs peu qualifiés sont surreprésentés dans les emplois temporaires (voir OCDE 2002a, chapitre 3). Si les employeurs tendent à les recruter sur des contrats temporaires, surtout lorsque la LPE est restrictive, cela peut favoriser l'emploi des travailleurs peu qualifiés restés en dehors du « noyau dur » du marché du travail. Cela risque toutefois de se traduire par des parcours professionnels moins stables pour une partie des travailleurs peu qualifiés¹⁷.

Encadré 2.4. **Les effets de la LPE sur l'emploi de divers groupes sociodémographiques : les spécifications utilisées et leurs limitations**

Les spécifications utilisées au tableau 2.4 diffèrent de celles retenues pour les tableaux précédents, car elles comprennent le cas échéant quelques variables supplémentaires spécifiques au groupe considéré. En effet, certains facteurs peuvent être déterminants dans les décisions de participation au marché du travail et les taux d'emploi de certains groupes sociodémographiques. Pour les femmes d'âge très actif, la spécification comprend le taux d'imposition relatif du deuxième apporteur de revenu, le supplément de revenu disponible correspondant aux allocations familiales versées à une famille ayant deux enfants, les dépenses publiques relatives au système de garde des enfants, et le nombre total de semaines de congé de maternité et de congé parental payé. Pour les jeunes et les peu qualifiés, la spécification tient compte du rapport entre le salaire minimum et le salaire moyen. Enfin, pour les travailleurs âgés, quelques variables de contrôle supplémentaires permettent de tenir compte des différences d'âge légal de départ à la retraite selon les pays, et des taux d'imposition marginaux implicites de la poursuite d'activité (voir Duval, 2003 ; et Jaumotte, 2003, pour plus de précisions sur la construction de ces variables).

L'analyse souffre évidemment de plusieurs limitations. Mis à part les problèmes de méthodologie évoqués dans l'encadré 2.3, un certain nombre de variables de contrôle importantes sont laissées de côté (essentiellement parce que des séries chronologiques à jour n'étaient pas disponibles). Par exemple, la réglementation du marché des produits n'est pas prise en compte, bien que différents aspects de cette réglementation peuvent avoir des effets sur les performances du marché du travail – essentiellement sur les niveaux d'emploi et les salaires de branche (voir Nicoletti et Scarpetta, 2002). Qui plus est, la spécification de base n'inclut aucune interaction entre les institutions et les chocs économiques, ni entre différents types d'institution.

Les résultats des estimations présentées dans cette section sont donc à considérer avec prudence. En particulier, le signe des coefficients estimés est certainement plus fiable que leur valeur (lorsque toutefois ces coefficients sont statistiquement significatifs). Des tests complémentaires de la robustesse des résultats s'imposent avant que l'on puisse tirer des conclusions sur la politique à suivre. Une étude plus complète des liens entre performances du marché du travail et contexte institutionnel (y compris la LPE) sera réalisée dans le cadre de la réévaluation de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi.

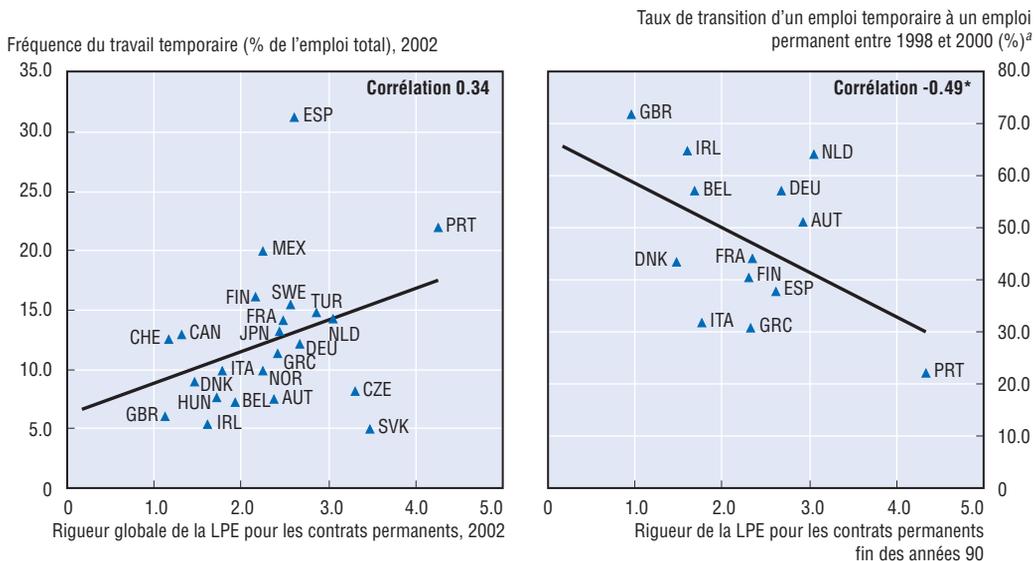
C. Contrats temporaires ou réguliers : quels sont les groupes les mieux protégés ?

Depuis le milieu des années 80, beaucoup de pays membres de l'OCDE ont autorisé plus largement le recours à des formes d'emploi temporaire, ce qui a sans doute contribué au développement de ce type d'emplois en donnant aux entreprises la possibilité de contourner les réglementations en vigueur pour les contrats permanents, restées relativement strictes¹⁸. Ce type de réforme partielle pourrait avoir accentué la dualité du marché du travail. En effet, de telles réformes pourraient avoir pour principale conséquence d'engendrer une forte rotation des emplois temporaires, de nombreux travailleurs traversant alors plusieurs épisodes de chômage avant d'obtenir un emploi régulier (voir Blanchard et Landier, 2002 ; Cahuc et Postel-Vinay, 2002). De fait, les coûts de licenciement élevés associés aux contrats permanents peuvent inciter les employeurs à avoir recours à des contrats temporaires successifs plutôt que de transformer ces derniers en contrats réguliers. Dans ces conditions, l'assouplissement des règles d'utilisation des formes

d'emploi temporaire encouragerait à la fois les embauches et les séparations, ce dernier effet étant d'autant plus marqué que les coûts de licenciement des salariés en contrat permanent sont élevés. Les implications en termes de chômage agrégé n'apparaissent donc pas clairement. A cet égard, l'expérience espagnole a fait l'objet de nombreuses études empiriques, lesquelles semblent conforter l'idée que des réformes partielles peuvent conduire à une certaine dualité ou segmentation du marché du travail, tout en ayant des effets neutres ou limités sur le chômage (voir Dolado et al., 2002).

D'une manière générale, à partir du moment où la loi permet le recours à des formes d'emploi temporaire, la mesure dans laquelle les employeurs y ont effectivement recours, comme la mesure dans laquelle ces emplois peuvent constituer une passerelle vers des emplois réguliers, dépend probablement beaucoup de la réglementation en vigueur pour les contrats permanents. Le graphique 2.6 donne en effet à penser que des règles plus restrictives pour les contrats réguliers peuvent avoir tendance à accroître l'incidence du travail temporaire et à limiter leur conversion en contrats permanents. A cet égard, l'existence de difficultés importantes occasionnées par les procédures de licenciement des travailleurs réguliers est probablement la principale raison qui conduit les employeurs à préférer les contrats à durée déterminée aux contrats permanents. De fait, les indemnités de licenciement sont en général relativement faibles pour les travailleurs permanents ayant peu d'ancienneté (voir annexe, tableau 2.A2.1). Ainsi, Autor (2000) suggère qu'aux États-Unis la remise en cause de la doctrine de « l'employment at will » pourrait expliquer jusqu'à 20 % de la croissance des emplois temporaires aidés, observée entre 1973 et 1995.

Graphique 2.6. **Rigueur de la protection de l'emploi et fréquence du travail temporaire**



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

a) Proportion des travailleurs de 25 à 64 ans en contrat de durée déterminée en 1998 qui ont un contrat permanent en 2000.

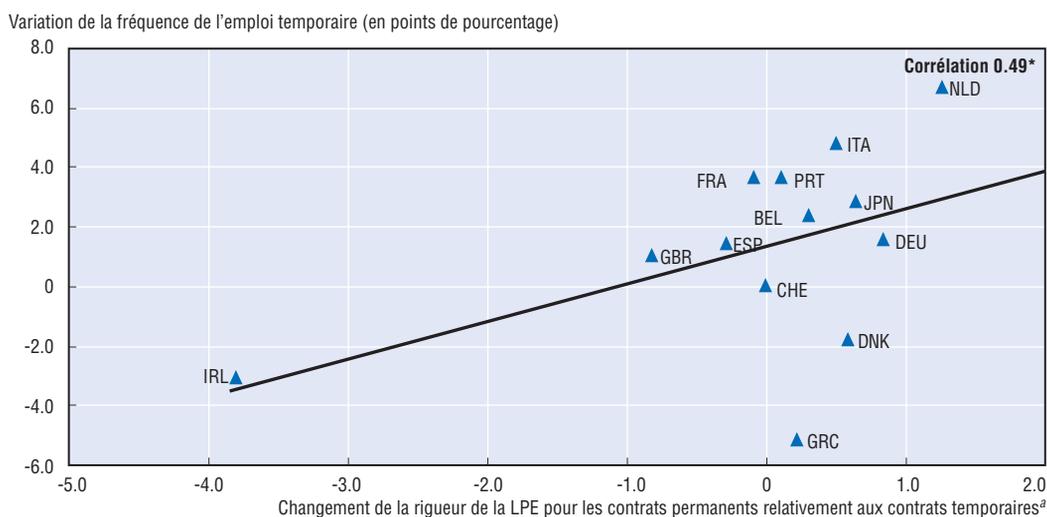
Source et définitions : Voir annexe, tableaux 2.A2.4 et 2.A3.1 ; pour les taux de transition, Panel communautaire des ménages, Eurostat, vagues 5 et 7.

Cela dit, lorsque l'on considère la relation *dans le temps* entre LPE et emplois temporaires, les changements apportés à la réglementation du travail temporaire ont probablement joué un rôle important, étant donné que les dispositions applicables aux contrats réguliers sont dans la plupart des cas restées inchangées¹⁹. A cet égard, la différence relative de protection de l'emploi entre contrats réguliers et contrats temporaires peut être une bonne mesure de l'incitation qui s'offre aux employeurs à recruter sur contrats temporaires²⁰. Cette mesure permet effectivement de tenir compte du fait que l'assouplissement de la réglementation des contrats temporaires augmente d'autant plus l'incitation à recruter sur ce type de contrat que la réglementation des contrats permanents est stricte²¹.

Globalement, le graphique 2.7 et les résultats des régressions présentées au tableau 2.5 tendent à confirmer qu'au cours de la décennie 90 la fréquence de l'emploi temporaire a augmenté plus rapidement dans les pays où la réglementation des contrats temporaires a été sensiblement assouplie par rapport à celle des contrats permanents. Peu d'études en comparaison internationale ont abordé l'effet de la LPE sur la fréquence des emplois temporaires pour l'ensemble de la zone de l'OCDE. Dans l'une des rares qui existent, Nunziata et Staffolani (2002) montrent que les entreprises tendent à recruter sur contrats permanents lorsque la législation relative au travail intérimaire est plus stricte. En revanche, ils constatent un impact limité de la réglementation des contrats de durée déterminée sur le type de contrat utilisé par les entreprises.

Par ailleurs, les différences relatives de LPE entre les contrats permanents et les contrats temporaires peuvent avoir des répercussions variables selon les catégories de population considérées. Comme le montre le tableau 2.5, plus les différences relatives de protection de l'emploi entre contrats réguliers et temporaires sont grandes, plus la

Graphique 2.7. Réformes de la LPE et évolution de la fréquence du travail temporaire entre 1990 et 2003



***, **, * statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Sans l'Irlande, le coefficient de corrélation de Pearson est égal à 0.30.

a) Différence entre 2003 et 1990 du ratio (LPER-LPET)/LPET, où LPER est l'indice de rigueur de la LPE pour les contrats permanents et LPET l'indice pour les contrats temporaires.

Source et définitions : Voir annexe, tableaux 2.A2.4 et 2.A3.1.

Tableau 2.5. La déréglementation du travail temporaire a contribué à la dualité du marché du travail^a

Impact de la différence relative de la LPE en matière de contrats réguliers et de contrats temporaires sur la fréquence du travail temporaire

	Hommes d'âge très actif	Femmes d'âge très actif	Jeunes	Travailleurs âgés	Travailleurs peu qualifiés	Total
Modèle à effets aléatoires	0.718 (0.87)	0.531 (0.94)	7.196*** (2.32)	0.296 (0.62)	3.341*** (0.95)	1.640* (0.87)
Modèle à effets fixes	0.951 (0.93)	0.748 (1.00)	9.261*** (2.45)	0.517 (0.75)	3.497*** (0.98)	2.444** (0.97)
MCO, régression groupée	-0.764 (0.77)	-0.119 (0.84)	-4.957** (1.97)	0.101 (0.39)	-3.293*** (1.18)	-0.361 (0.70)
Test de Fisher ^b	97.77***	103.77***	91.39***	31.68***	149.45***	96.95***
Test de Breusch et Pagan ^b	772.86***	749.77***	645.03***	464.93***	472.51***	893.38***
Test de Hausman ^b	3.87	57.01***	8.37	4.57	5.52	6.47
Nombre d'observations	168	168	168	168	122	190
Nombre de pays ^c	14	14	14	14	14	16

***, **, * statistiquement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. La différence relative est représentée par le rapport (LPER-LPET)/LPET où LPER est l'indice de rigueur de la LPE pour les contrats permanents et LPET l'indice pour les contrats temporaires. Les trois séries d'estimations correspondent à trois méthodologies différentes, à savoir effets aléatoires, effets fixes et moindres carrés généralisés (voir l'explication de ces méthodologies dans l'encadré 2.3). Toutes les régressions comprennent, comme variables de contrôle : l'écart de production, le coin fiscal, une variable indicatrice d'un fort degré de coordination des négociations, une variable indicatrice d'un faible degré de coordination, les dépenses de PAMT par chômeur. Les résultats détaillés peuvent être fournis sur demande. Les écarts types sont en italiques.

- a) Les variables explicatives ne permettant pas de rendre totalement compte de la baisse rapide des taux d'emploi en Finlande et en Suède au début des années 90 (13 et 10 points respectivement entre 1990 et 1993), les données relatives à la Finlande et à la Suède en 1991 et 1992 ne sont pas incluses dans la régression. L'Allemagne n'est incluse que pour la période consécutive à la réunification (à partir de 1991).
- b) Test de Fischer de l'hypothèse d'absence d'effets pays. Test de Breusch et Pagan de l'hypothèse d'effets aléatoires, statistique distribuée comme un $\chi^2_{(1)}$. Test structurel de Hausman (1978), statistique du χ^2 .
- c) Allemagne, Autriche, Belgique, Canada (total seulement), Danemark, Espagne, Finlande, France, Italie, Japon (total seulement), Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède et Suisse.

Source et définitions : Voir annexe, tableau 2.A3.1.

fréquence du travail temporaire est élevée pour les jeunes et les peu qualifiés. En revanche, cela ne semble pas valable pour les hommes d'âge très actif, les femmes et les travailleurs âgés (les coefficients estimés sont non significatifs). Ce résultat est d'autant plus important qu'une réglementation souple du travail temporaire tend à affaiblir les liens contractuels entre employeurs et travailleurs, ce qui est préjudiciable à la formation et à l'accumulation de capital humain, lesquelles contribuent fortement à l'employabilité des jeunes et des travailleurs peu qualifiés.

3. Tirer le meilleur parti de la LPE : considérations préliminaires

La réglementation sur la protection de l'emploi semble remplir l'objectif pour lequel elle a été conçue, à savoir protéger les emplois existants. Cela étant, en regard des performances globales du marché du travail, les raisons de poursuivre un tel objectif n'apparaissent pas de manière évidente. De fait, tout en freinant les destructions d'emploi, la LPE limite les créations d'emploi et en définitive, ses effets sur l'emploi sont ambigus. En outre, la plupart des travaux sur la protection de l'emploi s'inscrivent dans un cadre d'analyse qui ne permet pas d'en justifier l'existence. Ces travaux introduisent en général des coûts de licenciement exogènes dans des modèles d'équilibre du marché du travail et

dérivent ensuite les effets de ces coûts sur l'emploi. Comme l'a noté Pissarides (2001), « dans un tel cadre d'analyse, il est difficile de percevoir un quelconque effet bénéfique de la protection de l'emploi, si ce n'est d'allonger la durée des emplois ». A cet égard, les études qui se sont intéressées à la question de l'existence même de la LPE, suggèrent en général qu'il faut, pour lui trouver une justification économique, l'envisager dans un cadre plus large, permettant notamment de conduire une analyse en termes de bien-être. Par ailleurs, certaines interactions s'exercent entre les normes de protection de l'emploi et d'autres institutions ou politiques gouvernant le fonctionnement du marché du travail. Les systèmes d'assurance-chômage et les politiques actives peuvent également aider à sécuriser les trajectoires sur le marché du travail et la contribution de la LPE doit être mise en regard avec le rôle que peuvent jouer ces différents instruments, alternatifs ou complémentaires.

A. Pourquoi la protection de l'emploi existe-t-elle ?

La littérature suggère deux principales justifications économiques à l'existence de la protection de l'emploi. La première fait surtout intervenir la notion d'assurance, en montrant que la protection de l'emploi peut améliorer le bien-être en garantissant le revenu des travailleurs contre les aléas du marché du travail. La seconde voit dans la protection de l'emploi un moyen d'engager la responsabilité sociale des entreprises lorsqu'elles doivent procéder à des ajustements de main-d'œuvre en raison d'une situation économique défavorable, ce qui peut également contribuer à l'amélioration du bien-être.

Selon certaines études, les dispositions relatives à la protection de l'emploi peuvent être justifiées par le fait que les travailleurs ont de l'aversion pour le risque et qu'ils n'ont pas la possibilité de s'assurer à titre privé contre les aléas du marché du travail (Pissarides, 2001 ; Bertola, 2004). Ces dispositions offrent aux travailleurs la possibilité de lisser les fluctuations de leur revenu en cas d'éventuelles périodes de chômage. Dans un tel contexte, les salariés comme les entreprises auraient intérêt à faire figurer expressément dans les contrats de travail des dispositions protégeant les travailleurs contre la perte de revenu en cas de licenciement. En effet, si les entreprises, contrairement aux salariés, sont neutres face au risque et ont librement accès aux marchés des capitaux, il est optimal pour les travailleurs comme pour les employeurs de prévoir le versement d'indemnités de licenciement dans les contrats de travail (Pissarides, 2001). En fait, les entreprises jouent un rôle de banquier et/ou de compagnie d'assurance. De leur côté, les employés acceptent des salaires plus faibles en échange des indemnités qu'ils percevront en cas de mise à pied. Il existe ainsi un degré optimal de protection de l'emploi, différent de zéro et fixé au moyen de *contrats privés*. Dans un tel cadre d'analyse, le rôle premier de la protection de l'emploi n'est pas de prolonger la durée de vie des emplois ; elle permet essentiellement d'assurer une certaine continuité des revenus entre les périodes d'emploi et de chômage. En effet, qu'il y ait ou non des dispositions prévoyant le versement d'indemnités en cas de licenciement, les emplois sont détruits lorsqu'ils sont affectés par un choc de productivité suffisamment négatif pour rendre leur maintien non rentable. On perd donc là un aspect important de la protection de l'emploi, à savoir une plus grande stabilité des emplois²².

Si les indemnités de licenciement peuvent servir à garantir la continuité des *revenus* des travailleurs face aux aléas du marché du travail, les délais de préavis recouvrent des propriétés plus complètes en matière d'assurance (Pissarides, 2001). Lorsque les emplois sont menacés du fait de chocs de productivité négatifs et deviennent non rentables, l'existence d'un délai de préavis prolonge *de facto* leur durée de vie²³. Évidemment,

l'obligation d'accorder aux salariés un délai de préavis a un coût pour l'employeur. En théorie, afin que ce coût n'ait pas de retentissement sur le comportement d'embauche des entreprises, les salariés doivent accepter de percevoir des salaires plus faibles. De ce fait, si les travailleurs licenciés ont par ailleurs droit à des prestations d'assurance-chômage, il existe une relation optimale entre le niveau de ces prestations et la longueur du délai de préavis. En effet, plus ce dernier est long et plus les salaires doivent être ajustés à la baisse, en contrepartie. En ce sens, l'assurance-chômage et la protection de l'emploi semblent pouvoir se substituer l'une à l'autre, et la durée optimale du délai de préavis décroît lorsque les prestations de chômage deviennent plus généreuses.

Dans l'ensemble, il semble que salariés et entreprises aient intérêt à mettre en place un certain degré de protection de l'emploi, quelle que soit la forme qu'elle prenne (indemnités de licenciement ou délais de préavis). La condition essentielle pour parvenir à ce résultat est que les salariés acceptent de payer en partie pour les bénéfices qu'ils peuvent retirer de la protection de l'emploi (sous forme d'assurance contre les aléas du marché du travail), en acceptant des salaires plus faibles. Les travailleurs ne sont prêts à consentir à cela que si la clause d'assurance de leur contrat a force exécutoire. A cet égard, en l'absence de dispositions législatives, les employeurs pourraient manquer à leurs engagements et ne pas verser, lors du licenciement, les indemnités contractuelles prévues (Pissarides, 2001). Dans cette perspective, l'État interviendrait donc pour garantir les droits des salariés vis-à-vis de leur employeur. Si cet aspect des choses peut justifier l'intervention des pouvoirs publics, il semble qu'il en fixe également les limites. En particulier, ce type de justification s'accorde mal avec certaines procédures de licenciement prévues par la loi, telles que les procédures de consultation et d'autorisation, qui n'ont pas explicitement un caractère exécutoire. Ces procédures peuvent certes avoir pour effet d'éviter des licenciements, mais leur issue reste en général difficile à prévoir.

Quoi qu'il en soit, la justification de la protection de l'emploi en tant que moyen d'assurer les travailleurs contre les aléas du marché du travail repose essentiellement sur des arguments s'inscrivant dans une optique *contractuelle*. Les salariés, de même que les employeurs, auraient un intérêt *privé* à stipuler dans le contrat de travail certaines formes de protection de l'emploi. Fondamentalement, dans ce type d'analyse, les pouvoirs publics ne servent qu'à garantir l'exécution d'accords conclus au niveau privé. Certaines études récentes apportent une justification plus forte à leur intervention en matière de protection de l'emploi, montrant que la LPE peut être bénéfique pour la collectivité en influant sur des décisions individuelles qui sinon, seraient socialement inefficaces.

L'argument central sur lequel se fondent ces dernières analyses est que la valeur sociale d'un emploi peut être supérieure à sa valeur privée. Cela peut tenir à diverses distorsions microéconomiques et en particulier, au fait que les pouvoirs publics utilisent les taxes sur la masse salariale ou l'impôt sur le revenu pour financer les prestations de chômage ou autres biens publics. Ainsi, un emploi peut devenir improductif pour un employeur, tout en continuant à générer des ressources pour la société. Sans l'intervention des pouvoirs publics, il y aurait donc trop de licenciements par rapport à ce qui est souhaitable pour la société et l'économie. Dans un tel contexte, l'objectif essentiel de la LPE est d'inciter les entreprises à internaliser le coût social de leurs licenciements afin d'accroître l'efficacité économique. Les indemnités de licenciement n'ont aucune fonction directe d'assurance et c'est davantage au système d'assurance-chômage qu'il revient de garantir un revenu minimum en cas de perte d'emploi. Les coûts de licenciement peuvent cependant remplir indirectement une telle fonction s'ils contribuent, sous forme de taxes

prélevées par l'État, au financement de l'assurance-chômage. Dans cette optique, ces taxes tendraient à augmenter avec la générosité des prestations d'assurance-chômage, dans la mesure où des prestations plus généreuses créent des distorsions fiscales plus importantes, à même d'être corrigées par les coûts de licenciement.

La protection de l'emploi pourrait donc avoir des effets positifs sur le bien-être collectif, à condition toutefois que les effets négatifs qu'elle est susceptible d'exercer sur les créations d'emploi puissent être neutralisés d'une façon ou d'une autre. A cet égard, l'une des possibilités envisagées est que les pouvoirs publics subventionnent les recrutements tout en taxant les licenciements (Cahuc et Jolivet, 2003 ; Blanchard et Tirole, 2004). Cette taxe prendrait alors la forme d'un transfert de l'entreprise au profit des pouvoirs publics et contribuerait ainsi au financement des subventions à l'embauche. D'un autre côté, si comme le suggèrent Belot *et al.* (2002), la stabilité des relations d'emploi engendrée par les coûts de licenciement incite les travailleurs à investir davantage dans l'acquisition de compétences spécifiques à l'entreprise, les gains de productivité induits pourraient compenser l'effet dépressif de ces coûts sur les créations d'emploi, sans qu'une nouvelle intervention des pouvoirs publics soit nécessaire. Dans ce cas, la configuration optimale des coûts de licenciement correspondrait à un transfert de l'entreprise au profit du travailleur, venant ainsi renforcer l'incitation que ce dernier aurait à se former.

B. Garantir la sécurité de l'emploi et des revenus : le rôle de la LPE vis-à-vis des autres instruments possibles

Comme on l'a vu à la section précédente, certains analystes attribuent surtout à la LPE une fonction d'assurance contre le *risque de perte de revenu*, les indemnités de licenciement et/ou les délais de préavis garantissant une certaine continuité des revenus en cas de perte d'emploi. A cet égard, le rôle de la LPE doit être envisagé parallèlement à celui de l'assurance-chômage, qui vise également à garantir la sécurité des revenus des chômeurs.

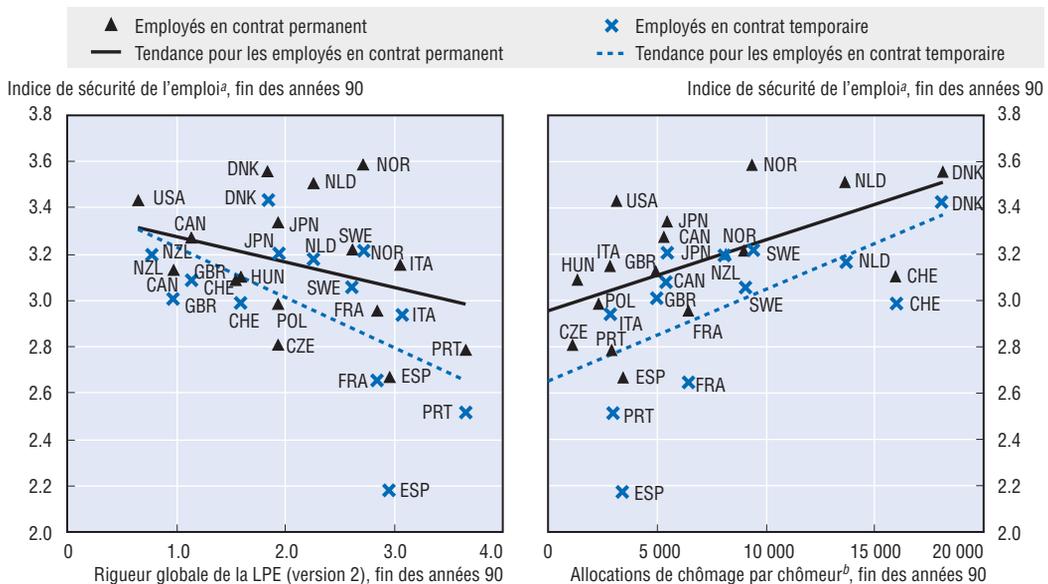
Sécurité des revenus : protection de l'emploi et assurance-chômage

Bien que dans une certaine mesure, l'assurance-chômage et la LPE puissent se substituer l'une à l'autre, il existe d'importantes différences dans la façon dont elles protègent les individus contre les aléas du marché du travail²⁴. En fait, les indemnités de licenciement ne sont probablement pas le meilleur instrument pour garantir une sécurité de revenu adéquate. Au niveau agrégé, la LPE ne permet pas d'assurer tous les individus contre les risques de fluctuation de revenu et n'autorise aucune redistribution entre les individus. En tant qu'assurance contre la perte de revenu liée à un épisode de chômage, les indemnités de licenciement présentent par exemple l'inconvénient majeur de ne pas couvrir les personnes qui sortent de l'emploi au terme d'un contrat à durée déterminée. En outre, les droits à indemnités sont indépendants de caractéristiques individuelles appelées à jouer un rôle essentiel dans la détermination du degré nécessaire de protection des revenus. Le montant des indemnités peut se révéler insuffisant pour des personnes devant faire face à un chômage de longue durée ; il risque en revanche d'être excessif pour les personnes bénéficiant d'une situation relativement favorable sur le marché du travail, comme par exemple, les travailleurs qualifiés. A cet égard, un organisme centralisé – tel qu'un système d'assurance-chômage – peut se révéler plus efficace au niveau de la prise en compte des situations individuelles ainsi que de l'accompagnement et du suivi à mettre en place dans le cadre de la recherche d'un emploi. Enfin, une autre caractéristique des systèmes d'indemnités de licenciement est que les droits sont fonction de la *durée* de la

relation d'emploi entre un travailleur et une entreprise. Les travailleurs perdant en général la plupart de leurs droits à indemnités de licenciement lorsqu'ils prennent un nouvel emploi, un tel système de protection du revenu peut réduire la mobilité professionnelle volontaire des travailleurs.

Le graphique 2.8 conforte l'idée selon laquelle la LPE constituerait une garantie moins efficace que l'assurance-chômage contre le risque de perte de revenu. Il existe en effet une corrélation positive entre des prestations de chômage généreuses et l'impression générale qu'ont les travailleurs de bénéficier d'une certaine sécurité de l'emploi, alors que la relation inverse semble se dessiner entre une LPE contraignante et ce sentiment de sécurité des travailleurs. Et comme attendu, le sentiment de sécurité de l'emploi est en moyenne plus fort chez les travailleurs réguliers que chez les travailleurs temporaires. Fait plus surprenant, non seulement une LPE contraignante donne un sentiment de sécurité moindre aux travailleurs temporaires, mais elle semble avoir le même effet sur les travailleurs qu'elle a pour but de protéger. Toutefois, cela pourrait simplement signifier que la LPE est plus stricte dans les pays où les travailleurs tendent à être « naturellement » plus anxieux quant à leur emploi (en d'autres termes, certaines caractéristiques particulières des pays pourraient expliquer des différences de LPE). Reste que ces résultats demeurent lorsque la perception qu'ont les individus de la sécurité de leur emploi est mesurée de

Graphique 2.8. **L'indemnisation du chômage rassure les travailleurs, la LPE les inquiète**



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

Note : Pour la LPE, le coefficient de corrélation de Pearson est de -0.35 pour les contrats permanents et de -0.57^{**} pour les contrats temporaires. Pour les allocations de chômage par chômeur, il est de 0.58^{***} pour les contrats permanents et de 0.59^{**} pour les contrats temporaires.

- a) Réponse moyenne par pays à la question de l'ISSP « Êtes-vous inquiet quant à l'éventualité de perdre votre emploi ? » sur une échelle allant de 1 (très inquiet) à 4 (pas inquiet du tout).
- b) Total des dépenses au titre de l'indemnisation du chômage divisé par le nombre de chômeurs d'après les enquêtes de population active.

Source : Données sur la sécurité de l'emploi tirées de l'International Social Survey Program (ISSP), 1997 ; base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail ; base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

manière plus fine, en tenant compte de différentes caractéristiques individuelles, observées ou inobservées (Clark et Postel-Vinay, 2004).

La LPE peut néanmoins jouer un rôle supplémentaire par rapport à celui de l'assurance-chômage (voir la section 3.A de ce chapitre). En particulier, elle fait peser en partie sur les employeurs la responsabilité du financement des coûts engendrés par leurs décisions en matière de licenciement (et leur impact sur les finances du système d'assurance-chômage). Dans cet ordre d'idée, un système de modulation des cotisations patronales à l'assurance-chômage (*Experience Rating*) a été mis en place aux États-Unis afin de limiter les recours abusifs aux licenciements temporaires. Les entreprises pouvaient en effet licencier temporairement certains de leurs salariés, puis faire appel ultérieurement à leurs services, en étant de ce fait implicitement subventionnées par le régime d'assurance-chômage pendant les périodes de baisse temporaire d'activité. En réponse à cela, le système actuel de modulation engage plus directement la responsabilité sociale des employeurs en leur imposant de financer les coûts engendrés par les licenciements dont ils sont à l'origine, c'est-à-dire les prestations de chômage versées aux salariés licenciés. D'une manière générale, ce système consiste à moduler les cotisations de sécurité sociale patronales en fonction des antécédents de l'entreprise en matière de licenciements et à utiliser les fonds ainsi rassemblés pour couvrir, du moins en partie, le coût de l'assurance-chômage des travailleurs licenciés (voir encadré 2.5).

De nombreuses études ont examiné les conséquences que ce système de modulation des cotisations patronales pouvait avoir sur le chômage et le bien-être. Feldstein (1976) a été l'un des premiers à proposer une analyse théorique. Cette analyse, parmi d'autres, suggère que la modulation des cotisations patronales induirait un transfert des emplois allant des entreprises à forte rotation de main-d'œuvre vers des entreprises qui offrent des emplois plus stables, réduisant ainsi le chômage frictionnel²⁵. En général, les travaux empiriques confirment l'analyse de Feldstein. Nombre d'études empiriques suggèrent en effet que le système d'assurance-chômage en vigueur, dans lequel la modulation des cotisations reste *partielle*, serait responsable d'une part importante des licenciements temporaires et permanents. Topel (1983) estime que de tels systèmes seraient à l'origine de plus d'un quart des licenciements temporaires et d'autres études situent cette proportion entre 20 et 30 %. La part des licenciements permanents concernés est en général plus faible et s'établit entre 5 et 20 % (voir Card et Levine, 1994). Anderson et Meyer (1993, 1994, 2000) ont également examiné les effets de la modulation des cotisations patronales aux États-Unis, sous différents angles. L'étude publiée en 2000 offre un intérêt particulier car les auteurs y proposent une analyse détaillée du passage en 1984, dans l'État de Washington, d'un système de taxes sur la masse salariale à un système de modulation des cotisations patronales, expérience naturelle qui a permis de comparer les effets des deux systèmes. Les résultats suggèrent que le passage d'un système « traditionnel » de prélèvements à un système de modulation complète des cotisations patronales pourrait entraîner une diminution des demandes de prestations de chômage de l'ordre de 10 à 30 %. Dans le même temps, le nombre de rejets de demande d'indemnités de chômage passerait de 51 à 66 %, du fait principalement de l'augmentation du nombre des employeurs contestant les motifs de séparation, c'est-à-dire les licenciements.

Bien que les États-Unis soient le seul pays à avoir adopté un système de modulation des cotisations patronales en tant que dispositif général reliant licenciements et financement de l'assurance-chômage, d'autres pays de l'OCDE ont mis en place, parallèlement à une LPE « traditionnelle », des systèmes de modulation pour les

Encadré 2.5. Le système de modulation des cotisations patronales à l'assurance-chômage aux États-Unis (*Experience Rating*)

Les États-Unis sont le seul pays de l'OCDE ayant largement recours à une taxe sur les licenciements pour financer les indemnités d'assurance-chômage versées aux travailleurs licenciés. Les cotisations de sécurité sociale des entreprises sont en partie modulées en fonction de leurs pratiques antérieures ou de leurs antécédents en matière de licenciements : au niveau de chaque État, le taux de cotisation d'une entreprise est déterminé sur la base des prestations de chômage versées aux salariés qu'elle a récemment licenciés. Cela étant, la façon dont sont précisément déterminés les taux de cotisation patronale peut varier considérablement d'un État à l'autre. Tous les ans, la caisse d'assurance-chômage de chaque État fixe un barème de taux de cotisations en fonction de la situation de ses comptes. En conséquence, les taux de cotisation patronale, qu'il s'agisse du minimum, du maximum ou des taux intermédiaires, varient assez largement entre les États. En fait, la seule règle établie au niveau fédéral concerne le taux maximum de cotisation patronale, qui dans tous les États, doit être au moins égal à 5.4 %.

Une fois le barème établi, la détermination du taux de cotisation devant être appliqué à chaque entreprise repose dans la plupart des États, soit sur la formule du « ratio de versements », soit sur le système du « ratio de réserves » (voir Fougère et Margolis, 2000). Dans le cadre du système du « ratio de versements », les entreprises versent des cotisations en proportion du ratio entre les moyennes calculées sur les trois à cinq années précédentes 1) des allocations qui leur sont facturées (versées à leurs salariés licenciés) et 2) des salaires imposables. Dans le système de « ratio de réserves », les entreprises versent des cotisations qui sont fonction du ratio entre 1) leurs réserves, à savoir les cotisations versées antérieurement, diminuées des allocations versées, le tout calculé sur la totalité de leur période d'activité, et 2) la moyenne des salaires imposables, calculée sur les trois années précédentes. Chaque approche permet d'évaluer combien les salariés licenciés par une entreprise ont coûté au système d'assurance-chômage au cours des trois années précédentes. Les taux de cotisation augmentent à mesure que ce montant s'accroît.

Depuis l'instauration de ce système, les taux de cotisation semblent avoir toujours suivi les fluctuations économiques avec un certain décalage. Celui-ci est dû au fait que les caisses d'assurance-chômage définissent leurs barèmes en fonction de l'état de leurs comptes de l'année précédente. Au début d'une période de récession, les versements effectués par les caisses d'assurance-chômage augmentent, mais les taux de cotisation restent constants. Cette situation se poursuit jusqu'à ce que les bilans des caisses d'assurance-chômage se détériorent et qu'un nouveau barème de cotisations, plus élevé, soit alors mis en place. Lorsque les comptes des caisses deviennent négatifs, le gouvernement leur consent un prêt. Le remboursement de ce prêt peut justifier que les taux de cotisation restent élevés pendant un certain temps après la période de récession.

Dans tous les États, la modulation des cotisations patronales n'est que partielle dans la mesure où les cotisations versées par une entreprise n'augmentent pas dans les mêmes proportions que les allocations versées aux travailleurs qu'elle a licenciés. Il y a trois raisons principales à cela. Premièrement, la décision d'une entreprise de licencier des salariés n'influe pas sur le montant de ses cotisations lorsque ces dernières correspondent déjà au taux maximum ou sont bien au-dessous du taux minimum. Deuxièmement, pour les entreprises situées entre ces deux extrémités, l'augmentation des taux de cotisation sous l'effet d'une modification des ratios de réserves/versements est en général insuffisante pour couvrir l'intégralité du coût additionnel des indemnités à verser à la suite de licenciements. Troisièmement, dans plusieurs États, les entreprises ne participent pas au

Encadré 2.5. Le système de modulation des cotisations patronales à l'assurance-chômage aux États-Unis (*Experience Rating*) (suite)

financement des indemnités de chômage dans un certain nombre de cas, dont notamment : les indemnités versées aux salariés ayant peu d'ancienneté, aux étudiants qui ont repris leurs études ou aux personnes dont les employeurs ont fait faillite. De fait, en 2002, les employeurs n'ont financé que partiellement les dépenses engendrées par leurs licenciements, le solde étant implicitement financé par les recettes fiscales générales. La part prise en charge par les employeurs varie considérablement d'un État à l'autre, allant de 72 % dans le New Hampshire à 14 % en Géorgie, ces différents degrés de participation étant par ailleurs relativement indépendants du système de ratio utilisé pour calculer les taux de cotisation*.

* Source : www.workforcesecurity.doleta.gov/dmstree/uipl/uipl2k3/uipl_2603a1.htm.

travailleurs âgés ou les personnes handicapées. Les entreprises contribuent ainsi plus directement au coût social de leurs licenciements, en particulier lorsque ces derniers touchent des personnes susceptibles de se heurter à d'importantes difficultés pour retrouver un emploi. En Finlande, par exemple, le financement des prestations d'invalidité et des indemnités de chômage versées aux travailleurs de plus de 60 ans s'appuie sur un système de cotisations patronales modulées (OCDE, 2004a). Ce système ne s'applique qu'aux entreprises comptant plus de 50 salariés et le degré de modulation augmente avec la taille de l'entreprise. Les grandes entreprises (comptant 800 salariés et plus) peuvent supporter jusqu'à 80 % des coûts engendrés par leur recours à des formes implicites de préretraite, pour ajuster leurs effectifs. Afin de limiter l'effet négatif que ce système pourrait avoir sur le recrutement des travailleurs âgés, les contrats de travail ayant duré moins de trois ans et conclus après l'âge de 50 ans, n'y sont pas soumis. En France, lorsque les entreprises licencient des travailleurs de plus de 50 ans recrutés avant l'âge de 45 ans, elles doivent verser une cotisation spéciale, appelée contribution « Delalande », au régime d'assurance-chômage. Selon certaines études récentes, cette mesure n'aurait que très peu d'impact sur les licenciements de travailleurs âgés (Behaghel *et al.*, 2004; Bommier *et al.*, 2003). Ses effets sur les embauches restent en revanche très difficiles à cerner du fait de l'existence de nombreux dispositifs ciblés sur les travailleurs âgés, telles que des subventions à l'embauche, et dont les effets peuvent interférer avec ceux de la contribution « Delalande ».

Quoi qu'il en soit, la possibilité d'une application plus large d'un système de modulation des cotisations dans des pays autres que les États-Unis doit être envisagée avec prudence. Rappelons tout d'abord que ce système a été mis en place aux États-Unis afin d'éviter que le système d'assurance-chômage subventionne implicitement les entreprises via le système de licenciements temporaires. Comme l'a souligné Feldstein (1976), la modulation des cotisations patronales à l'assurance-chômage se justifie d'autant mieux que les licenciements temporaires sont relativement fréquents, comme c'est le cas dans le secteur manufacturier aux États-Unis. Mais dans la plupart des pays européens, ce type de licenciement est moins courant et il n'est donc pas certain que dans ces pays, les effets d'un tel système de financement de l'assurance-chômage seraient du même ordre que ceux observés aux États-Unis.

Par ailleurs, l'existence d'un marché du travail dual, caractérisé par une proportion non négligeable d'emplois temporaires coexistant avec des emplois permanents

relativement bien protégés, rend l'introduction d'un système de modulation des cotisations patronales à l'assurance-chômage assez délicate dans un certain nombre de pays de l'OCDE. Dans un tel contexte, l'introduction d'un système de modulation impliquerait que la fin des contrats temporaires soit traitée sur le même plan que la rupture d'un contrat permanent (comme suggéré par Blanchard et Tirole, 2003). En pratique, cette règle semble difficile à mettre en place car elle suppose de pouvoir clairement distinguer les cas où le travailleur temporaire ne souhaite pas continuer à travailler dans l'entreprise après expiration de son contrat (départ volontaire), des cas où l'entreprise refuse de convertir le contrat temporaire en contrat à durée indéterminée (licenciement). Pour éviter ce type de problème, une solution possible serait d'exclure les contrats temporaires du système de modulation, mais cela pourrait avoir des effets pervers. En particulier, la modulation des cotisations patronales à l'assurance-chômage risquerait alors de créer une incitation forte pour les employeurs à se tourner vers l'emploi temporaire – et les entreprises qui continueraient d'embaucher majoritairement en offrant des contrats à durée indéterminée subventionneraient implicitement celles recourant plus massivement à l'emploi temporaire²⁶.

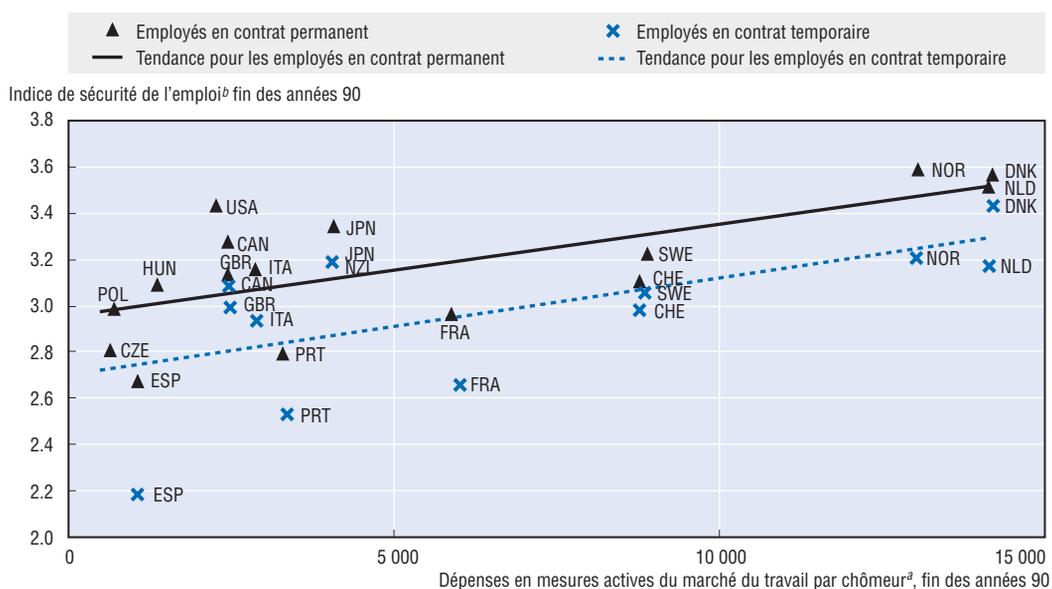
Dans l'ensemble, le système de modulation des cotisations patronales semble *a priori* offrir certaines améliorations par rapport à la simple coexistence de l'assurance-chômage et de la LPE. Reste toutefois qu'il faudrait disposer d'études plus nombreuses et plus approfondies avant de conclure qu'un tel système – dont la conception a d'abord été envisagée dans le cadre du marché du travail des États-Unis et en lien avec certains aspects de son fonctionnement – puisse être appliqué avec succès dans des pays dont le marché du travail présente des aspects différents.

Sécurité de l'emploi : protection de l'emploi et politiques actives du marché du travail

La sécurité de l'emploi recouvre deux aspects : la pérennité des relations d'emploi – c'est-à-dire la stabilité de l'emploi – et, en cas de perte d'emploi, la possibilité de retrouver rapidement du travail – c'est-à-dire l'employabilité. La LPE renforce essentiellement la stabilité des emplois en faisant supporter aux employeurs des coûts de licenciement. Les politiques actives du marché du travail (PAMT) peuvent quant à elles faciliter les transitions du chômage vers l'emploi de différentes façons, *via* notamment : les services de placement, les mesures actives tels que les programmes de formation à la recherche d'un emploi, la formation professionnelle des chômeurs, les subventions à l'embauche et les mesures de création directe d'emplois. En outre, ces politiques étant dirigées vers les personnes dont les liens avec le marché du travail sont les plus fragiles, elles peuvent jouer un rôle important pour ce qui relève de l'aspect employabilité de la sécurité de l'emploi. A cet égard, le graphique 2.9 montre que des dépenses plus élevées au titre des politiques actives du marché du travail tendent à accroître le sentiment de sécurité dans l'emploi exprimé par les travailleurs.

A première vue, les politiques actives du marché du travail et la législation sur la protection de l'emploi pourraient ainsi être perçues comme des moyens d'action complémentaires. Cela étant, on pourrait également arguer du fait que la sécurité ou stabilité de l'emploi assurée par la LPE devrait pouvoir compenser en partie un manque d'initiatives publiques en matière d'employabilité. Inversement, les efforts consentis au titre des PAMT devraient permettre d'assouplir la protection de l'emploi. En outre, dans la mesure où la LPE tend à limiter les créations d'emploi alors que les PAMT visent à faciliter les transitions du chômage vers l'emploi, la LPE est susceptible de réduire l'efficacité

Graphique 2.9. Les politiques actives du marché du travail accroissent le sentiment de sécurité dans l'emploi



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

Note : Pour la LPE, le coefficient de corrélation de Pearson est de 0.69*** pour les contrats permanents, 0.58** pour les contrats temporaires.

- a) Total des dépenses au titre des mesures actives du marché du travail, divisé par le nombre de chômeurs d'après les enquêtes de population active.
- b) Réponse moyenne, par pays, à la question suivante de l'ISSP « Êtes-vous inquiet quant à l'éventualité de perdre votre emploi ? », sur une échelle allant de 1 (très inquiet) à 4 (pas inquiet du tout).

Source : Données sur la sécurité de l'emploi tirées de l'International Social Survey Program (ISSP), 1997 ; base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail ; base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

potentielle des PAMT. Dans l'ensemble, aucune relation entre ces deux types d'instrument ne se dégage donc clairement.

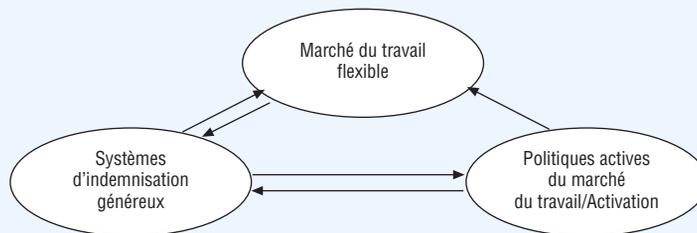
Une fois encore, la coexistence de la LPE et des PAMT peut être analysée à la lumière des arguments développés dans les sections précédentes. De la même façon que les systèmes d'assurance-chômage, les PAMT peuvent créer des distorsions microéconomiques au détriment des entreprises à faible rotation d'effectifs. En effet, toutes les entreprises contribuent au financement de ces politiques alors que seules les entreprises à forte rotation d'effectifs les rendent nécessaires. La LPE pourrait ainsi contribuer à responsabiliser les employeurs face à la gestion de leur main-d'œuvre, les PAMT pouvant de leur côté compenser au moins en partie l'impact négatif que ces réglementations tendent à avoir sur les décisions d'embauche. A cet égard, le Danemark offre l'exemple d'un pays qui a choisi avec un certain succès d'associer un niveau élevé de dépenses au titre des PAMT, en particulier au niveau des politiques d'activation en faveur des chômeurs, et une LPE modérée. Cette formule est aujourd'hui connue sous le nom de « Flexicurité » (voir encadré 2.6)²⁷.

Du fait, en partie, du caractère relativement libéral de la LPE en vigueur au Danemark, la mobilité des travailleurs entre différents emplois et les taux de création comme de destruction d'emplois sont relativement élevés : d'après une étude récente, le taux de

Encadré 2.6. Le système danois de flexicurité

Le Danemark a adopté une approche intéressante associant un fort dynamisme du marché du travail et une protection sociale relativement élevée – approche dite de *flexicurité*. Le succès du modèle danois repose sur une formule conjuguant *flexibilité* (niveau élevé de mobilité de l'emploi grâce à une LPE peu contraignante), *sécurité sociale* (régime généreux d'indemnisation du chômage) et *programmes actifs du marché du travail*. Le modèle danois de *flexicurité* fait donc apparaître une troisième voie entre la flexibilité souvent attribuée aux pays anglo-saxons ayant eu recours à la déréglementation, et une protection de l'emploi stricte caractérisant les pays d'Europe du Sud. Le graphique ci-dessous présente le modèle danois sous la forme de ce que l'on a appelé le triangle d'or. Les flèches représentent les flux de personnes entre différentes positions au regard de l'emploi, de la protection sociale et des programmes actifs du marché du travail (adapté de Arbejdsministeriet, 1999, figure 1.6). Les deux flèches reliant le marché du travail flexible et les systèmes d'indemnisation généreux indiquent qu'un grand nombre de travailleurs sont touchés par le chômage tous les ans, mais que la plupart d'entre eux trouvent un emploi après une courte période de chômage. Ceux qui restent plus longtemps sans emploi bénéficient du soutien de programmes actifs du marché du travail, avant d'être réembauchés.

Le « triangle d'or » de la flexicurité



La grande majorité des chômeurs affiliés à une caisse d'assurance-chômage perçoit des indemnités représentant 90 % du revenu antérieur à compter du premier jour de chômage et pour une durée maximum de quatre ans, y compris pendant les périodes d'activation. Pour les catégories de population à bas revenus, ces indemnités, combinées à diverses prestations soumises à des conditions de ressources et au fait que l'impôt sur le revenu est relativement élevé, conduisent à des taux de remplacements nets élevés (OCDE, 2002b). Par exemple, au niveau du salaire ouvrier moyen, le taux de remplacement net varie entre 63 % et 78 % selon la situation familiale. Pour les salariés à bas revenus, ce taux est plus élevé, allant de 89 % pour un célibataire à 96 % pour un parent isolé ayant deux enfants à charge. Pour lutter contre l'effet potentiellement démobilisateur de ces taux de remplacement élevés, obligation est faite aux chômeurs de rechercher activement un emploi et de suivre des programmes d'activation à temps complet. L'activation est ainsi censée répondre à un double objectif de qualification et de motivation.

La réforme du marché du travail, introduite en 1994, a instauré l'obligation de participer à des programmes d'activation pour les chômeurs adultes sans emploi depuis plus de douze mois et les jeunes de moins de 25 ans après six mois de chômage. A la suite de la période dite passive, pendant laquelle le chômeur ne fait que percevoir des indemnités de chômage, débute par conséquent une période d'activation dont la durée maximum est de trois ans et qui peut comprendre : des formations professionnelles privée et publique, une formation à la recherche d'emploi et des formations ciblées encadrées par les services publics de l'emploi. Si après la période d'activation à plein-temps, la personne n'a toujours

Encadré 2.6. **Le système danois de flexicurité (suite)**

pas trouvé d'emploi, elle perd ses droits aux indemnités de chômage mais peut encore bénéficier d'une aide sociale soumise à des conditions de ressources. La réforme « plus de personnes en emploi », entrée en vigueur en 2003, a supprimé la distinction qui était faite jusque-là entre périodes active et passive. Cette réforme met l'accent sur les activités de recherche d'emploi et de placement, plutôt que sur les mesures plus générales d'activation, en vue d'un retour à l'emploi plus rapide et plus direct, soutenu par des plans d'action individuels et un lien étroit avec les services publics de l'emploi (voir également, Commission européenne, 2003 ; OCDE, 2003c).

rotation de la main-d'œuvre serait, en moyenne, d'environ 30 % (Bingley *et al.*, 1999)²⁸. La même étude indique que les emplois créés dans les entreprises nouvelles ou en expansion (créations d'emplois) et les emplois détruits en raison du déclin ou de la fermeture d'entreprises (destructions d'emplois) représenteraient environ 12 % de l'emploi total. Enfin, le Danemark est l'un des pays de l'OCDE dans lesquels la durée d'occupation moyenne des emplois est la plus faible, aux côtés de pays tels que le Royaume-Uni et les États-Unis (OCDE, 2001, chapitre 3). On pourrait s'attendre à ce qu'un niveau aussi élevé de mobilité dans l'emploi, associé à un faible niveau de protection de l'emploi, se traduise par un sentiment généralisé d'insécurité chez les salariés danois. Mais tel n'est pas le cas et l'indicateur de sécurité de l'emploi présenté dans ce chapitre place le Danemark dans une position nettement plus favorable que d'autres pays pour lesquels ces données sont disponibles. Il n'y a donc pas d'indication claire que les travailleurs éprouvent un fort sentiment d'insécurité face au niveau élevé de flexibilité qui semble caractériser le marché du travail danois.

Globalement, le modèle danois de « flexicurité » s'est révélé relativement efficace pour garantir un dynamisme suffisant du marché du travail, tout en maintenant le chômage à un faible niveau et en facilitant les transitions vers l'emploi. Par ailleurs, ce modèle ne repose pas uniquement sur l'association d'une LPE relativement modérée et de PAMT volontaristes : il comprend également des prestations de chômage généreuses qui contribuent pour beaucoup à assurer une sécurité de revenu adéquate et un faible coût du chômage aux personnes dont l'emploi est supprimé. En contrepartie, les programmes d'activation visent à faire en sorte que les chômeurs cherchent activement un emploi. Toutefois, comme l'a souligné Madsen (2002), le système de « flexicurité » danois est l'aboutissement d'une longue série de réformes entamée en 1994, et la mise au point du système actuel a nécessité de nombreux ajustements. Au départ, la période d'activation à plein-temps, qui comportait des activités de formation et de requalification, ne débutait qu'à la suite de quatre années de mesures passives au cours desquelles la personne au chômage ne faisait que percevoir des indemnités. Par la suite, les réformes introduites ont pour l'essentiel consisté à raccourcir la période passive et à mettre en place des dispositions particulières à l'intention des jeunes chômeurs non qualifiés. Reste que dans sa forme actuelle, ce système est coûteux : les pouvoirs publics consacrent environ 5 % du PIB danois au financement des programmes du marché du marché (en tenant compte à la fois des mesures actives et passives).

Conclusions

Un certain nombre des conclusions qui émergent de ce chapitre peuvent être rapprochées des recommandations formulées dans le cadre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi au sujet de la LPE. La Stratégie pour l'emploi plaidait en faveur de réformes allant dans deux directions, à savoir l'assouplissement des réglementations concernant les emplois réguliers ou permanents et l'élargissement des possibilités de recours aux contrats temporaires. Plusieurs pays de l'OCDE ont suivi cette dernière direction et l'utilisation des formes d'emploi temporaire a été facilitée tandis que les réglementations portant sur les contrats permanents n'ont pas été modifiées. Ce chapitre suggère que de telles réformes, partielles, pourraient être à la source d'une certaine dualité du marché du travail. Si les emplois temporaires peuvent constituer un pont vers les emplois permanents, il n'en est pas toujours ainsi. Certains actifs peuvent alterner durablement entre emplois temporaires et épisodes de chômage, avant que cette situation ne débouche sur un emploi plus stable (voir aussi OCDE, 2002a, chapitre 3). De plus, le travail temporaire n'offre qu'un accès très limité à la formation et de ce fait, assez peu d'opportunités d'améliorer les perspectives de carrière. Faciliter le recours aux emplois temporaires semble par conséquent difficile à concilier avec l'une des autres recommandations formulées dans la Stratégie pour l'emploi, à savoir « améliorer les incitations propres à encourager les entreprises et les travailleurs à investir dans la formation continue ». Cet aspect est important, le chapitre 5 montrant en effet que la formation et l'apprentissage à l'âge adulte tendent à accroître la probabilité de participation au marché du travail et réduisent le risque de chômage.

Quant aux réformes des réglementations portant sur les contrats permanents, ce chapitre plaide en faveur d'une approche équilibrée. La Stratégie pour l'emploi suggérait déjà que toute mesure prise dans ce domaine devait tenir compte des répercussions financières sur le système d'assurance-chômage. A cet égard, il était recommandé de « faire supporter par les employeurs une partie du coût des indemnités de chômage en cas de licenciement en exigeant qu'ils prennent en charge les premiers versements de prestation [d'assurance-chômage], en veillant à ce que les dispositions concernant l'indemnité de licenciement soient respectées ou en modulant les cotisations patronales d'assurance-chômage en fonction des pratiques de l'entreprise ». La LPE permettrait donc d'amener les employeurs à internaliser, au moins en partie, le coût social de leurs licenciements, aspect qui devrait être davantage pris en compte au niveau des recommandations de base en matière de LPE, lesquelles prônent un assouplissement général. Plus largement, ce chapitre souligne la nécessité d'établir une meilleure cohérence entre les différentes orientations de politique proposées dans la Stratégie pour l'emploi.

En effet, la notion de sécurité sur le marché du travail recouvre plusieurs dimensions : la stabilité de l'emploi, la possibilité de trouver facilement et rapidement un nouvel emploi après une période d'inactivité ou de chômage et enfin, la sécurité des revenus pour ceux qui participent au marché du travail. La LPE semble contribuer à la première de ces différentes dimensions, à savoir la stabilité des relations d'emploi. De fait, elle tend à réduire le risque de perte d'emploi. Mais la protection de l'emploi a également un effet pervers sur les taux de sortie du chômage et de ce fait, tend à prolonger les épisodes de chômage. La LPE rend ainsi la frontière entre chômage et emploi plus difficile à franchir : en ce sens, elle contribue à une certaine forme d'insécurité sur le marché du travail. Par ailleurs, les dispositions relatives à l'indemnité de licenciement n'offrent qu'une solution très partielle pour ce qui est de garantir un revenu minimum aux chômeurs.

Assurer les individus contre les aléas du marché du travail impliquerait par conséquent de mobiliser plusieurs instruments à la fois, ce qui rend difficile l'analyse du rôle spécifique de la LPE, considérée de manière isolée. La LPE devrait être envisagée comme l'une des composantes potentielles d'une stratégie globale, devant s'appuyer sur des prestations d'assurance-chômage adaptées et des politiques d'activation efficaces. Ce chapitre propose quelques pistes de réflexion sur cette question. Il suggère que la combinaison de certaines mesures de protection de l'emploi, destinées à éviter les licenciements qui seraient socialement inefficaces, avec des politiques actives du marché du travail et des services de réemploi efficaces, capables d'améliorer les perspectives d'embauche, pourrait contribuer à un meilleur fonctionnement du marché du travail. Certains pays semblent avoir réussi à réduire leur taux de chômage et à maintenir leur taux d'emploi élevé, en utilisant conjointement de tels instruments. D'autres paraissent avoir obtenu des résultats comparables, en réduisant à la fois la LPE et les prestations chômage, avec un recours limité aux mesures de politiques actives. Dans le cadre de la réévaluation de la Stratégie pour l'emploi, il apparaît important d'approfondir cette question et différents travaux vont être menés, devant permettre de mieux comprendre les interactions entre ces différents instruments de politique et comment différentes combinaisons peuvent conduire à des résultats apparemment comparables en termes d'emploi.

Notes

1. Les limitations présentées par l'indicateur de l'OCDE sont inhérentes à la plupart des indices synthétiques et ont été soulignées par différentes études (Addison et Teixeira, 2003) : le fait que sa construction se ressente manifestement de problèmes de subjectivité, la difficulté d'attribuer des valeurs numériques à des dispositions légales susceptibles d'être appliquées différemment ainsi que le choix du système de pondération utilisé pour calculer l'indicateur synthétique à partir de ses diverses composantes.
2. Chacune de ces trois composantes correspond elle-même à plusieurs aspects de la réglementation en vigueur, qui sont décrits à l'annexe 2.A1, en même temps que les méthodes d'attribution de valeurs et d'agrégation. Une description détaillée des réglementations en vigueur dans les différents pays de l'OCDE peut être consultée en ligne à l'adresse : www.oecd.org/els/perspectivesemploi.
3. Il existe cependant d'importantes variations entre les pays en ce qui concerne le nombre de cas soumis aux instances compétentes chaque année en pourcentage des licenciements. Cette situation s'explique en partie par le manque de comparabilité des données, les pays indiquant soit le nombre total de cas dont sont saisis les tribunaux, soit le nombre de cas instruits par les tribunaux, soit encore le nombre de cas jugés.
4. Alors que l'indice de la LPE relatif aux contrats temporaires varie entre 0.3 et 5.0 selon les pays, l'indice de la LPE pour les travailleurs réguliers présente des valeurs beaucoup plus rapprochées, allant de 1.0 à 3.5 (graphique 2.1, partie B ; si l'on exclut le Portugal et les États-Unis).
5. Bien que le présent chapitre soit centré sur la mise à jour de l'indicateur de l'OCDE relatif à la rigueur de la LPE afin de prendre en compte de nouvelles données concernant 2003, l'indice de 1999 présenté ici ne correspond pas exactement à celui publié par l'OCDE à la fin des années 90 (OCDE, 1999, chapitre 2). En fait, des modifications ont été apportées lorsque des informations nouvelles ou plus précises permettant d'évaluer la rigueur de la LPE sont devenues disponibles. On trouvera à l'annexe 2.A2 du chapitre la description détaillée des changements les plus importants qui ont été apportés.
6. Cela est clairement mis en évidence par le graphique 2.2, partie A : en dehors de certains pays anglophones et de la Suisse, tous les pays se situent nettement au-dessous de la droite à 45° (la France constituant un cas atypique).
7. En effet, la corrélation entre la rigueur globale de la LPE à la fin des années 80 et l'année 2003 est très élevée et significative (le coefficient de Pearson est égal à 0.91 et est statistiquement significatif au seuil de 1 %).

8. L'effet de la protection de l'emploi sur les décisions de recrutement peut être neutralisé par un ajustement des salaires (Layard *et al.*, 1991). Si les travailleurs tiennent à la protection de l'emploi et si du fait des imperfections du marché les possibilités d'arbitrage ne sont pas épuisées, les salaires s'ajustent en conséquence et l'effet de la protection de l'emploi s'annule (puisque la courbe de l'offre de main-d'œuvre s'infléchit en même temps que celle de la demande).
9. Quelques études examinent l'effet d'une LPE stricte à partir de données relatives aux créations d'emploi (augmentations de l'emploi dans les entreprises en expansion) et aux destructions d'emploi (baisse de l'emploi dans les entreprises en restructuration). Sur la base de ces données, l'OCDE (1999, chapitre 2) et Nickell et Nunziata (2000) ne constatent pas d'effet important sur la rotation des emplois (c'est-à-dire la somme des créations et des destructions d'emploi).
10. Les flux d'entrée et de sortie du chômage ne mesurent pas la même chose que les destructions et les créations d'emplois. Les entrées dans le chômage peuvent comprendre des personnes qui viennent de l'inactivité et les sorties peuvent inclure des chômeurs découragés qui quittent la vie active. Cela signifie que l'effet estimé de la LPE sur les sorties du chômage est probablement plus faible que son impact sur les décisions de recrutement, car si elle réduit le nombre de nouvelles embauches, il est probable qu'elle augmente le nombre de chômeurs découragés qui quittent la vie active.
11. Les interactions entre cette série et les flux d'entrée et de sortie de l'inactivité rendent difficile l'étude des entrées et sorties par groupes démographiques et catégories de compétences, surtout pour les jeunes, les femmes mariées avec enfants et les travailleurs âgés.
12. Le chapitre 1 de l'édition 2003 des *Perspectives de l'emploi* (OCDE, 2003a) examine comment ces facteurs sont susceptibles d'influer sur le chômage d'équilibre. Les données relatives à la couverture des négociations salariales et au corporatisme sont présentées au chapitre 3 de la présente édition.
13. Cependant, si les entreprises peuvent verser des salaires plus faibles aux travailleurs temporaires, cela peut compenser en partie les fortes hausses de salaire concédées aux insiders, les possibilités de compensation étant d'autant plus importantes que la proportion de travailleurs temporaires est élevée.
14. La raison la plus couramment évoquée est que le contrat privé efficace prévoit le paiement d'indemnités de licenciement dont le coût n'est supporté que par les entreprises et n'est qu'en partie compensé (selon les entreprises) par l'accroissement de productivité résultant de l'investissement des salariés en capital humain spécifique. L'exécution de ce type de contrats suppose par conséquent des transferts préalables du travailleur vers l'entreprise (permettant de financer ensuite les coûts de licenciement), ce qui est sans doute irréaliste, en particulier si les travailleurs n'ont qu'un accès imparfait aux marchés du crédit.
15. Par exemple, tandis que Blanchard et Wolfers utilisent la croissance de la PTF comme variable explicative, Nickell *et al.* (2001, 2003) utilisent l'évolution de la croissance de la PTF car ils se concentrent sur les chocs qui font dévier seulement temporairement le chômage de son niveau d'équilibre.
16. Voir Baker *et al.* (2003, 2004) pour une critique des effets de la LPE mis en évidence par Blanchard et Wolfers, et Nickell *et al.*
17. Une autre explication a été avancée, selon laquelle la LPE peut être endogène au taux d'emploi des travailleurs peu qualifiés. Boeri *et al.* (2003) montrent qu'une forte proportion de travailleurs peu qualifiés semble avoir pour effet d'infléchir les décisions politiques en faveur de dispositions très contraignantes destinées à garantir la sécurité de l'emploi. Ce résultat se fonde sur une hypothèse forte, selon laquelle les travailleurs peu qualifiés tendent à attribuer plus de poids à l'effet de la LPE sur leur probabilité de licenciement qu'à son incidence sur les embauches et sont par conséquent plus favorables à une législation stricte. Cette hypothèse est en partie confortée par la distribution de la LPE et de la part des travailleurs peu qualifiés dans les pays européens.
18. D'autres facteurs que la LPE peuvent évidemment expliquer l'accroissement de la fréquence du travail temporaire. On observe par exemple que les emplois temporaires ont progressé à l'occasion de périodes de récession prolongées qui ont sans doute accru la demande de main-d'œuvre flexible (Holmlund et Storrie, 2002). Par ailleurs, la part élevée des emplois agricoles dans certains pays de l'OCDE – notamment la Grèce, le Mexique et la Turquie – pourrait expliquer en partie les différences constatées entre les pays en ce qui concerne l'utilisation des contrats temporaires.
19. Il importe néanmoins de prendre en compte le fait que l'assouplissement de la réglementation des contrats temporaires peut avoir des conséquences différentes sur la fréquence des formes d'emploi temporaire selon le degré de rigueur de la réglementation applicable aux contrats permanents.

20. Cette mesure se définit comme le rapport (LPER-LPET)/LPET où LPER et LPET représentent les degrés de rigueur respectifs applicables aux contrats réguliers et temporaires.
21. Inversement, un resserrement de la réglementation des contrats permanents augmentera à la fois ce ratio et l'incitation à recruter sur contrats temporaires – l'effet étant d'autant plus important que la réglementation des contrats temporaires est moins stricte.
22. On observera que dans certains pays, les réformes de la législation concernant les indemnités de licenciement correspondent, dans une certaine mesure, à cette vision de la protection de l'emploi. De fait, celle-ci pourrait être, au moins en partie, à la base de l'idée de substituer aux indemnités de licenciement un système de comptes individuels d'épargne chômage, alimentés en partie par les employeurs. Plusieurs pays d'Amérique latine ont remplacé leur régime traditionnel d'indemnités de licenciement par de tels systèmes. D'après une étude récente portant sur la réforme mise en œuvre en Colombie, une part importante du coût des indemnités de licenciement a été répercutée sur les travailleurs dont les salaires ont été baissés (Kugler, 2002). Parmi les pays de l'OCDE, seule l'Autriche a réformé dans ce sens sa législation concernant les indemnités de licenciement (voir encadré 2.2). Globalement, dans le cadre des réformes opérées, on passe du versement d'une indemnité au moment du licenciement à un système de paiements réguliers effectués par l'employeur et/ou le salarié sur un compte d'épargne individuel. Ce système limite en général la portée des dispositions touchant la protection de l'emploi tout en assurant les revenus du salarié contre les aléas du marché du travail.
23. En admettant que les salariés aient la possibilité de commencer à chercher un nouvel emploi pendant le délai de préavis, celui-ci réduit la probabilité de connaître un épisode de chômage. La durée du chômage sera plus courte et les salariés seront rémunérés, du moins en partie, pendant la période où ils rechercheront un emploi.
24. Bien que Boeri et al. (2003) aient souligné qu'au sein des pays d'Europe continentale la rigueur de la LPE tendait à diminuer lorsque le système d'assurance-chômage était plus généreux, cette relation n'est pas vérifiée sur l'ensemble de la zone OCDE. En effet, un certain nombre de pays, tels que l'Australie, le Canada, le Royaume-Unis et les États-Unis, tendent à combiner des régimes de protection de l'emploi très souples avec des systèmes d'assurance-chômage relativement peu généreux.
25. Voir Baily (1977) et Brechling (1977) pour des travaux supplémentaires allant dans le même sens.
26. La mesure dans laquelle un système de modulation des cotisations patronales peut être contourné par le recours à des contrats temporaires ne pose pas de problème majeur aux États-Unis – où le principe de l'emploi « par accord mutuel » (*employment at will*) rend sans objet la distinction entre les contrats temporaires et permanents.
27. Les mesures d'activation représentent 60 à 70 % de l'ensemble des dépenses relatives aux PAMT, selon que les dépenses relatives aux services publics de l'emploi et les dépenses administratives sont ou non prises en compte.
28. En d'autres termes, pour une année donnée, 30 % environ de l'ensemble des salariés ne sont pas employés dans le même établissement que l'année précédente (nouveaux recrutements) et les séparations (départs volontaires et licenciements) se situent approximativement au même niveau.

ANNEXE 2.A1

Calcul des indicateurs synthétiques de la rigueur de la LPE

Pour chaque pays, la législation de protection de l'emploi est décrite par 18 indicateurs de premier niveau, qui peuvent se classer en trois grands domaines : i) protection de l'emploi des travailleurs réguliers contre les licenciements individuels ; ii) conditions particulières applicables aux licenciements collectifs ; et iii) réglementation des formes temporaires d'emploi. A partir de ces 18 indicateurs de premier niveau, une procédure en quatre étapes a été mise au point pour construire des indicateurs synthétiques cardinaux de la rigueur de la LPE permettant d'effectuer des comparaisons valables entre des pays et des années différentes (voir la description détaillée de cette procédure dans OCDE, 1999, chapitre 2, annexe 2.B).

Les 18 indicateurs de premier niveau ont été exprimés au départ soit en unités de temps (par exemple délai de préavis ou nombre de mois de préavis et d'indemnité de licenciement), soit en quantité (par exemple nombre maximum de contrats de durée déterminée successifs autorisés), ou en score sur une échelle ordinale spécifique pour chaque élément (0 à 2, 3, 4 ou simplement oui/non). La première étape de la procédure a consisté à établir les scores pour tous ces indicateurs de premier niveau de la LPE en unités comparables, que l'on a ensuite converties en scores cardinaux ajustés à une échelle allant de 0 à 6, les scores attribués augmentant avec la rigueur de la réglementation (voir tableau 2.A1.1). Les trois étapes suivantes ont consisté à appliquer des pondérations successives, de façon à construire trois séries d'indicateurs synthétiques correspondant à des mesures de plus en plus globales de la rigueur de la LPE (voir tableau 2.A1.2).

A la dernière étape de la procédure, lors du calcul pour chaque pays de l'indicateur de la rigueur globale à partir des trois indicateurs intermédiaires de la rigueur de la réglementation applicable aux contrats permanents, aux contrats temporaires et aux licenciements collectifs, on a attribué à l'indicateur synthétique des licenciements collectifs un poids égal à 40 % de celui affecté aux contrats permanents et temporaires. Ce choix se justifie par le fait que l'indicateur des licenciements collectifs rend compte uniquement de la protection *supplémentaire* liée au caractère collectif du licenciement. Dans la plupart des pays, cette protection supplémentaire est assez modeste.

Par ailleurs, les indicateurs des licenciements collectifs n'existent que depuis la fin des années 90. On a donc calculé un indice global de remplacement, appelé version 1, qui est la moyenne pondérée des indicateurs synthétiques correspondant aux contrats permanents et temporaires seulement. Si elle est plus restrictive que la précédente (dite

version 2), cette mesure alternative de la rigueur globale de la LPE permet la comparaison sur une durée plus longue (depuis la fin de années 80 jusqu'à 2003, au lieu de la fin des années 90 jusqu'à 2003).

**Tableau 2.A1.1. Première étape de la procédure :
les 18 indicateurs de premier niveau de la rigueur de la LPE**
Partie A. Licenciements individuels de salariés en contrat régulier

Unité d'origine – brève description		Attribution de scores numériques du degré de rigueur							
		Scores attribués							
		0	1	2	3	4	5	6	
Indicateur 1 Procédures de notification	Échelle 0-3 0 une notification verbale suffit ; 1 une notification écrite des motifs de licenciement doit être adressée au salarié ; 2 un tiers (comité d'entreprise ou administration compétente) doit être avisé ; 3 l'employeur ne peut procéder au licenciement sans autorisation d'une tierce partie.	Échelle (0 – 3) × 2							
Indicateur 2 Délai à respecter avant que le préavis entre en vigueur	Jours Délai estimé selon les hypothèses suivantes : six jours, lorsqu'une procédure d'avertissement est obligatoire, un jour lorsque le licenciement peut être notifié verbalement ou par lettre remise directement au salarié, deux jours lorsque la lettre de licenciement doit être envoyée par la poste et trois jours lorsqu'elle doit l'être par recommandé.	≤ 2	< 10	< 18	< 26	< 35	< 45	≥ 45	
Indicateur 3 Durée du préavis pour	9 mois d'ancienneté 4 ans d'ancienneté 20 ans d'ancienneté	Mois Mois Mois	0 0 < 1	≤ 0.4 ≤ 0.75 ≤ 2.75	≤ 0.8 ≤ 1.25 < 5	≤ 1.2 < 2 < 7	< 1.6 < 2.5 < 9	< 2 < 3.5 < 11	≥ 2 ≥ 3.5 ≥ 11
Indicateur 4 Indemnité de licenciement pour	9 mois d'ancienneté 4 ans d'ancienneté 20 ans d'ancienneté	Mois de salaire Mois de salaire Mois de salaire	0 0 0	≤ 0.5 ≤ 0.5 ≤ 3	≤ 1 ≤ 1 ≤ 6	≤ 1.75 ≤ 2 ≤ 10	≤ 2.5 ≤ 3 ≤ 12	< 3 < 4 ≤ 18	≥ 3 ≥ 4 > 18
Indicateur 5 Définition du licenciement justifié ou abusif	Échelle 0-3 0 l'inaptitude du salarié ou la suppression de poste constitue une raison suffisante de licenciement ; 1 des considérations sociales, d'âge ou d'ancienneté doivent, lorsque c'est possible, être prises en compte dans le choix des salariés à licencier ; 2 une mutation et/ou une reconversion doit être tentée avant le licenciement ; 3 l'inaptitude du travailleur ne peut constituer un motif de licenciement.	Échelle (0 – 3) × 2							
Indicateur 6 Durée de la période d'essai	Mois Période durant laquelle les contrats réguliers ne sont pas totalement couverts par les dispositions de protection de l'emploi et où les recours pour licenciement abusif ne sont en général pas possibles.	≥ 24	> 12	> 9	> 5	> 2.5	≥ 1.5	< 1.5	
Indicateur 7 Indemnisation pour licenciement abusif	Mois de salaire	≤ 3	≤ 8	≤ 12	≤ 18	≤ 24	≤ 30	> 30	
Indicateur 8 Possibilité de réintégration suite à un licenciement abusif	Échelle 0-3 La mesure de la réintégration dépend du point de savoir si lorsqu'un licenciement est jugé abusif le salarié a la possibilité d'être réintégré dans son emploi précédent, même contre le gré de l'employeur.	Échelle (0-3) × 2							

**Tableau 2.A1.1. Première étape de la procédure :
les 18 indicateurs de premier niveau de la rigueur de la LPE (suite)**
Partie B. Emploi temporaire

Unité d'origine – brève description		Attribution des scores numériques de la rigueur						
		Scores attribués						
		0	1	2	3	4	5	6
Indicateur 9 Cas autorisés de recours aux contrats de durée déterminée (CDD)	Échelle 0-4 0 CDD autorisés uniquement pour raison « objective » ou « circonstance matérielle », <i>c'est-à-dire</i> pour effectuer une tâche de durée limitée ; 1 des exemptions particulières s'appliquent en fonction des besoins de l'employeur (lancement d'une nouvelle activité) ou du salarié (travailleur à la recherche du premier emploi) ; 2 exemptions possibles aussi bien pour l'employeur que pour le salarié ; 3 pas de restriction à l'utilisation de CDD.	6 – Échelle (0 – 3) × 2						
Indicateur 10 Nombre maximum de CDD successifs	Nombre	Pas de limite	≥ 5	≥ 4	≥ 3	≥ 2	≥ 1.5	< 1.5
Indicateur 11 Durée cumulée maximum de CDD successifs	Mois	Pas de limite	≥ 36	≥ 30	≥ 24	≥ 18	≥ 12	< 12
Indicateur 12 Types de travail pour lesquels un contrat d'intérim est légal	Échelle 0-4 0 contrats d'intérim illégaux ; 1-3 1 à 3 selon le degré de restrictions ; 4 Pas de restriction.	6 – Échelle (0 – 4) × 6/4						
Indicateur 13 Restrictions au nombre de renouvellements	Oui/Non	–	Non	–	Oui	–	–	
Indicateur 14 Durée cumulée maximum des contrats d'intérim	Mois	Pas de limite	≥ 36	≥ 24	≥ 18	≥ 12	> 6	≤ 6

Tableau 2.A1.1. **Première étape de la procédure :**
les 18 indicateurs de premier niveau de la rigueur de la LPE (suite)

Partie C. Licenciements collectifs

Unité d'origine – brève description		Attribution des scores numériques de rigueur						
		Scores attribués						
		0	1	2	3	4	5	6
Indicateur 15 Définition du licenciement collectif	<p>Échelle 0-4</p> <p>0 pas de réglementation supplémentaire pour licenciement collectif ;</p> <p>1 réglementation particulière à partir de 50 licenciements ;</p> <p>2 réglementation particulière à partir de 20 licenciements ;</p> <p>3 réglementation particulière à partir de 10 licenciements ;</p> <p>4 réglementation particulière en dessous de 10 licenciements ;</p>	Échelle (0 – 4) × 6/4						
Indicateur 16 Obligations de notification supplémentaires	<p>Échelle 0-2</p> <p>Il peut y avoir obligation de notification au <i>comité d'entreprise</i> (ou aux représentants des salariés) et à l'<i>administration</i> (service public de l'emploi). Les scores sont attribués selon qu'il existe des obligations supplémentaires par rapport à celles qui s'appliquent au licenciement individuel pour suppression de poste.</p> <p>0 pas d'obligation supplémentaire ;</p> <p>1 notification à un acteur supplémentaire ;</p> <p>2 notification à deux acteurs supplémentaires.</p>	Échelle (0 – 2) × 3						
Indicateur 17 Délai supplémentaire à respecter avant que le préavis entre en vigueur	<p>Jours</p>	0	< 25	< 30	< 50	< 70	< 90	≥ 90
Indicateur 18 Autres coûts spécifiques incombant aux employeurs	<p>Échelle 0-2</p> <p>Existence légale ou de pratique courante d'obligations supplémentaires en matière d'<i>indemnités de licenciement</i> et de <i>plans sociaux</i> (mesures de réemploi, de reconversion, de reclassement, etc.).</p> <p>0 pas d'obligation supplémentaire ;</p> <p>1 une obligation supplémentaire ;</p> <p>2 les deux obligations s'appliquent.</p>	Échelle (0 – 2) × 3						

– Sans objet.

Tableau 2.A1.2. Indicateurs synthétiques de rigueur de la LPE à quatre niveaux successifs d'agrégation (et système de pondération)

Niveau 4 Échelle 0-6	Niveau 3 Échelle 0-6	Niveau 2 Échelle 0-6	Niveau 1 Échelle 0-6	
Indicateur synthétique global	Contrats permanents (version 2 : 5/12) (version 1 : 1/2)	Difficultés procédurales (1/3)	1. Procédures de notification (1/2) 2. Délai à respecter avant que le préavis entre en vigueur (1/2)	
		Préavis et indemnités de licenciement pour licenciement individuel sans faute (1/3)	3. Durée du préavis après 9 mois (1/7) 4 ans (1/7) 20 ans (1/7)	
			4. Indemnité de licenciement après 9 mois (4/21) 4 ans (4/21) 20 ans (4/21)	
				5. Définition du licenciement abusif (1/4)
		Difficulté de licenciement (1/3)	6. Période probatoire (1/4)	
			7. Indemnisation (1/4)	
			8. Réintégration (1/4)	
		Contrats temporaires (version 2 : 5/12) (version 1 : 1/2)	Contrats de durée déterminée (1/2)	9. Cas où les CDD sont autorisés (1/2) 10. Nombre maximum de contrats successifs (1/4) 11. Durée cumulée maximum (1/4)
			Contrats d'intérim (1/2)	12. Types de travail pour lesquels l'intérim est légale (1/2) 13. Restrictions au nombre de renouvellements (1/4) 14. Durée cumulée maximum (1/4)
		Licenciements collectifs (version 2 : 2/12) (version 1 : 0)		15. Définition du licenciement collectif (1/4) 16. Obligations supplémentaires de notification (1/4) 17. Délais supplémentaires (1/4) 18. Autres coûts spécifiques pour les employeurs (1/4)

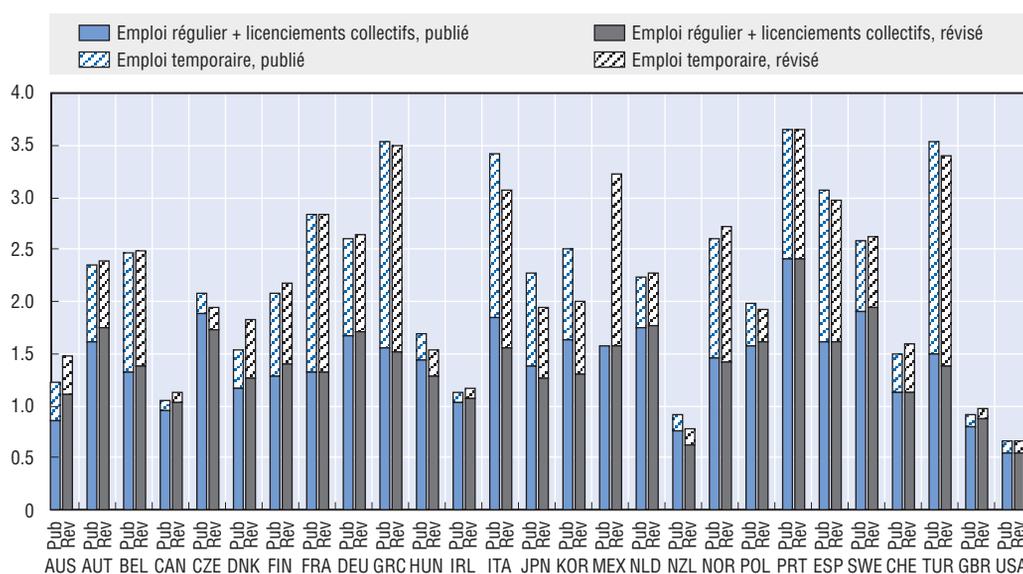
ANNEXE 2.A2

Indices relatifs à la législation de protection de l'emploi

Indicateurs actualisés de la rigueur de la LPE et modifications apportées pour certains pays aux valeurs antérieures (fin des années 80 et fin des années 90)

On trouvera dans le graphique 2.A2.1 et les tableaux suivants les valeurs et scores utilisés pour calculer les indicateurs actualisés de la LPE (2003) ; ils présentent et expliquent les modifications apportées pour certains pays aux valeurs antérieures des indicateurs de la LPE (fin des années 80 et fin des années 90) et les dates des réformes retenues pour la construction de la série chronologique utilisée dans la section 2 de ce chapitre. Les descriptions détaillées des pratiques des différents pays concernant la LPE présentée dans les tableaux 2.A2.1 à 2.A2.5 peuvent être consultées en ligne à l'adresse : www.oecd.org/els/perspectivesemploi.

Graphique 2.A2.1. Indicateurs de la LPE pour la fin des années 90 (version 2), publiés et révisés



Source : OCDE.

Description détaillée des modifications significatives apportées à l'indice de rigueur de la LPE de 1999* :

- **Australie** : les procédures de notification et délais à respecter avant le démarrage du préavis ont été revus. En fait, depuis le Workplace Relations Act de 1996, les salariés peuvent présenter un recours auprès de l'Australian Industrial Relations Commission (AIRC) s'ils considèrent que leur licenciement est abusif. La loi précise aussi que pour déterminer si le licenciement est abusif, l'AIRC doit tenir compte de différents facteurs, notamment le point de savoir si le salarié a été avisé que son comportement n'était pas satisfaisant, si on lui a laissé le temps de réagir, et s'il y a un motif valable de licenciement. Cela allonge implicitement le délai avant que le préavis entre en vigueur, du fait de l'obligation d'un entretien avec le salarié en cas de licenciement individuel pour faute. Les nouvelles dispositions introduisent aussi implicitement l'obligation de justifier les licenciements pour suppression de poste ou raisons personnelles.
- **Autriche** : de nouvelles informations confirment le droit du salarié à réintégration. Si le tribunal compétent se prononce en faveur du salarié, il y a annulation rétroactive du licenciement et rétablissement de la relation d'emploi. D'autre part, la question relative à l'existence de restrictions au renouvellement des contrats d'intérim avait été mal comprise, en réalité, l'Autriche n'impose aucune restriction.
- **République tchèque** : les nouvelles informations disponibles – notamment la traduction en anglais du Code du travail tchèque, comme modifié en 2000 – ont été intégrées dans les indicateurs de la LPE concernant les licenciements individuels et collectifs de salariés réguliers.
- **Danemark** : la question relative aux périodes d'essai a été mal comprise en 1999 et les corrections nécessaires ont été apportées. La durée cumulée maximum des contrats de durée déterminée a également été modifiée pour tenir compte du fait que, d'après la jurisprudence, deux à trois ans d'emploi temporaire imposent d'appliquer des procédures de préavis (constat fait par la Confédération danoise des syndicats).
- **Hongrie** : le délai avant que le préavis entre en vigueur a été ajusté en fonction des valeurs attribuées aux autres pays qui appliquent des procédures similaires (entretien préalable – six jours – puis lettre envoyée par courrier ou remise directement au salarié – un jour).
- **Italie** : le *Trattamento di Fine Rapporto* n'est plus traité comme une indemnité de licenciement, qui est maintenant ramenée à zéro. Ce paiement est dû à tout salarié qui quitte son entreprise (volontairement ou non) et ne peut donc être considéré comme un coût de licenciement pour l'employeur. L'indemnisation en cas de licenciement abusif a été amendée en conséquence.
- **Japon** : de nouvelles informations confirment que la réintégration est un droit du salarié. Si le tribunal juge le licenciement abusif, celui-ci est déclaré nul et non avenue et le salarié est en droit de reprendre son emploi et de percevoir les arriérés de salaire. En outre, la jurisprudence des tribunaux en ce qui concerne le renouvellement des contrats de durée déterminée a été clarifiée et les modifications nécessaires ont été apportées selon les directives des autorités japonaises : après des renouvellements successifs, le salarié est

* Les plus petites modifications du graphique 2.A2.1 ne sont pas présentées ici. Elles ne découlent pas de modifications de conception ou d'interprétation de la loi mais de l'application de lignes directrices uniformes pour les trois vagues de données pour les éléments qui présentent un caractère plus subjectif.

en droit d'escompter le renouvellement de son contrat et l'employeur doit avoir un motif valable pour ne pas le faire.

- **Corée** : les nouvelles informations ont clarifié et confirmé que ce que l'on appelait « indemnité de licenciement » était en fait versé à tout travailleur quittant l'entreprise (volontairement ou non) ; l'indemnité de licenciement a donc été ramenée à zéro. En outre, pour tenir compte d'une jurisprudence relativement libérale, le délai avant que le préavis entre en vigueur a été ramené des 60 jours imposés par la loi à 40 jours (en cas de licenciement pour raisons de gestion) et le nombre de contrats de durée déterminée successifs a été porté à « cinq ou davantage ».

Pays-Bas : l'évolution du système néerlandais de licenciement entre la fin des années 80 et la fin des années 90 a été prise en compte dans les deux sous-composantes mesurant les difficultés de procédure et l'indemnité de licenciement. Comme elles s'annulent mutuellement, aucun changement n'apparaît dans le graphique 2.A2.1. La Loi néerlandaise sur les licenciements est régie par un « système dual » (voir l'EIRO Observer, 5.03, 2003 et le tableau 2.A2.1 en annexe). D'un côté, l'employeur peut licencier un salarié sans indemnité, pour autant qu'il ait obtenu l'accord préalable d'une instance administrative publique – le Centre pour le travail et le revenu. De l'autre, depuis les années 70, l'employeur peut demander à un tribunal local de dissoudre un contrat d'emploi aux termes du Code civil (pour « raison contraignante » ou « modification de la situation »). Le tribunal vérifie la validité de la demande et, si le contrat est dissous, il impose en général une indemnisation par l'employeur. Les recours aux tribunaux se sont beaucoup multipliés dans les années 90 et, en 2002, environ 50 % des demandes de dissolution leur ont été soumises, alors que ce pourcentage n'était que de 10 % à la fin des années 80. Il semble donc que les employeurs se soient naturellement orientés vers une procédure plus coûteuse, du moins en termes d'indemnité de licenciement. Pour en rendre compte dans l'indicateur de la LPE, il faut procéder à quelques ajustements : le recours plus fréquent aux tribunaux est pris en compte dans les calculs de l'indemnité de licenciement moyenne (avec un poids de 50 %). S'agissant des difficultés de procédure, les procédures de licenciement par la voie judiciaire sont plus simples et plus courtes (pas de préavis) que les procédures qui passent par le service public de l'emploi, et ce fait est pris en compte dans la mesure des difficultés occasionnées par les procédures (avec un poids de 50 %).

- **Mexique** : de nouvelles informations ont permis de construire la composante relative au travail intérimaire et de calculer un indicateur synthétique de la LPE pour le travail temporaire et de la LPE globale.

Pour finir, dans tous les cas, les valeurs des indices de la LPE à la fin des années 80 ont été ajustées en fonction des amendements apportés aux indicateurs à la fin des années 90.

Tableau 2.A2.1. Indicateurs de la rigueur des normes de protection de l'emploi permanent

Partie A. Valeurs des indicateurs

Difficultés occasionnées par les procédures normales				Difficultés de licenciement														
Procédures			Attente avant le début du préavis			Définition du licenciement abusif			Période d'essai avant le début de l'éligibilité			Indemnités en cas de licenciement abusif après 20 ans d'ancienneté			Degré de la réintégration			
Échelle de 0 à 3			Jours			Échelle de 0 à 3			Mois						Échelle de 0 à 3			
Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	
Australie	0.5	1	1	1	4	4	0	0	0	..	3	3	..	6	6	1.5	1.5	1.5
Autriche	2	2	2	9	9	9	1	1	1	1	1	1	15	15	6	3	3	3
Belgique	0.5	0.5	0.5	7	7	7	0	0	0	3.3	3.3	3.3	12.5	13	14	0	0	0
Canada	1	1	1	1	1	1	0	0	0	3	3	3	1	1	1
République tchèque	..	2	2	..	19	19	..	2	2	..	3	3	..	8	8	..	3	3
Danemark	1	1	1	1	1	1	0	0	0	10.5	10.5	10.5	9	9	9	1	1	1
Finlande	1.75	1.75	1.75	56	11	11	0	2	2	4	4	4	14	14	14	0	0	0
France	1.5	1.5	1.5	14	14	14	2	2	2	1.5	1.5	1.5	15	15	16	0	0	0
Allemagne	2.5	2.5	2.5	15	15	15	2	2	2	6	6	6	18	18	18	1.5	1.5	1.5
Grèce	2	2	2	1	1	1	0.5	0.5	0.5	2	3	2	12	12	12	2	2	2
Hongrie	..	1	1	..	7	7	..	0	0	..	3	3	..	10	10	..	2	2
Irlande	1.5	1.5	1.5	4.5	4.5	4.5	0	0	0	12	12	12	24	24	24	1	1	1
Italie	1.5	1.5	1.5	1	1	1	0	0	0	0.8	0.8	0.8	15	15	15	2	2	2
Japon	1.5	1.5	1.5	3	3	3	1	1	1	..	3	3	10	10	9	3	3	3
Corée	..	1.75	1.75	..	20	20	..	1	1	6	6	..	3	3
Mexique	..	1	1	..	1	1	..	3	3	16	16	..	1	1
Pays-Bas	3	2	2	38	31	31	1.5	1.5	1.5	2	2	2	6	18	18	1	1	1
Nouvelle-Zélande	0.8	0.8	1.5	7	7	7	..	0	0	..	2	0	1	1
Norvège	1	1	1	17	17	17	2.5	2.5	2.5	3	3	3	12	12	12	2	2	2
Pologne	..	2	2	..	13	13	..	0	0	..	1.8	1.8	..	3	3	..	2	2
Portugal	2.5	2	2	21	21	20	3	2	2	1	2	3	20	20	20	3	2.5	2
République slovaque	..	2	2	..	50	50	..	0	0	..	1	3	..	7	10	..	3	2.5
Espagne	2.25	2	2	40	1	1	2	2	2	1.7	2.5	2.5	35	22	22	0	0	0
Suède	2	2	2	14	14	14	2	2	2	3	3	3	32	32	32	1	1	1
Suisse	0.5	0.5	0.5	1	1	1	0	0	0	2	2	2	6	6	6	0	0	0
Turquie	2	2	2	1	1	1	..	0	0	..	2	3	..	26	26	..	0	0
Royaume-Uni	1	1	1	2	2	2	0	0	0	24	24	12	8	8	8	1	1	1
États-Unis	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0.5	0.5	0.5

Tableau 2.A2.1. **Indicateurs de la rigueur des normes de protection de l'emploi permanent (suite)**
Partie A. Valeurs des indicateurs

Préavis et indemnités applicables aux licenciements individuels sans faute professionnelle, selon la durée de l'ancienneté																		
Délai de préavis après									Indemnité de licenciement après									
9 mois			4 ans			20 ans			9 mois			4 ans			20 ans			
Mois																		
	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003
Australie	0.2	0.2	0.2	0.7	0.7	0.7	1.2	1.2	1.2	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Autriche	1	1	1	1.2	1.2	1.2	2.5	2.5	2.5	0	0	0	2	2	0	9	9	0
Belgique	2	2	2.1	2.7	2.7	2.8	10	10	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Canada	0.24	0.24	0.24	0.8	0.8	0.8	1.9	1.9	1.9	0	0	0	0.42	0.42	0.42	2.1	2.1	2.1
République tchèque	..	2.5	2.5	..	2.5	2.5	..	2.5	2.5	..	1	1	..	1	1	..	1	1
Danemark	1.6	1.8	1.8	2.8	3	3	5	4.25	4.25	0	0	0	0	0	0	1.5	1.5	1.5
Finlande	2	1	0.5	2	2	1	6	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
France	1	1	1	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0.4	0.4	0.6	2.7	2.7	4
Allemagne	1	1	1	1	1	1	4.5	7	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Grèce	0.6	0.5	0.5	1.7	1.5	1.5	9	8	8	0.3	0.3	0.3	0.9	1	1	4.6	5.75	5.9
Hongrie	..	1	1	..	1.2	1.2	..	3	3	..	0	0	..	1	1	..	5	5
Irlande	0.2	0.3	0.3	0.5	0.5	0.5	2	2	2	0	0	0	0.18	0.18	0.42	0.74	0.74	1.89
Italie	0.3	0.3	0.3	1.1	1.1	1.1	2.2	2.2	2.2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Japon	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0.4	1.5	1.5	1.4	4	4	2.9
Corée	..	1	1	..	1	1	..	1	1	..	0	0	..	0	0	..	0	0
Mexique	..	0	0	..	0	0	..	0	0	..	3	3	..	3	3	..	3	3
Pays-Bas	0.6	0.5	0.5	1	0.5	0.5	5.3	1.5	1.5	0	0	0	0	3	3	0	9	9
Nouvelle-Zélande	..	0.5	0.7	..	0.5	0.7	..	0.5	0.7	..	0	0	..	0	0	..	0	0
Norvège	1	1	1	1	1	1	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pologne	..	1	1	..	3	3	..	3	3	..	0	0	..	0	0	..	0	0
Portugal	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	20	20	20
République slovaque	..	2.5	2	..	2.5	2	..	2.5	3	..	1	1	..	1	1	..	1	1
Espagne	1	1	1	3	1	1	3	1	1	0.5	0.5	0.5	2.6	2.6	2.6	12	12	12
Suède	1	1	1	4	3	3	6	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Suisse	1	1	1	2	2	2	3	3	3	0	0	0	0	0	0	2.5	2.5	2.5
Turquie	..	1	1	..	2	2	..	2	2	..	0	0	..	4	4	..	20	20
Royaume-Uni	0.24	0.24	0.24	0.9	0.9	0.9	2.8	2.8	2.8	0	0	0	0.5	0.5	0.5	2.4	2.4	2.4
États-Unis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 2.A2.1. Indicateurs de la rigueur des normes de protection de l'emploi permanent (suite)

Partie B. Scores synthétiques par domaine principaux

	Difficultés occasionnées par les procédures normales			Préavis et indemnités applicables aux licenciements individuels sans faute professionnelle			Difficultés de licenciement			Rigueur globale de la réglementation des licenciements		
	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003
Australie	0.5	1.5	1.5	1.0	1.0	1.0	1.5	2.0	2.0	1.0	1.5	1.5
Autriche	2.5	2.5	2.5	2.0	2.0	0.9	4.3	4.3	3.8	2.9	2.9	2.4
Belgique	1.0	1.0	1.0	2.3	2.3	2.4	1.8	1.8	1.8	1.7	1.7	1.7
Canada	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.3	1.3	1.3
République tchèque	..	3.5	3.5	..	2.7	2.7	..	3.8	3.8	..	3.3	3.3
Danemark	1.0	1.0	1.0	2.0	1.9	1.9	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
Finlande	4.8	2.8	2.8	1.9	1.4	1.0	1.8	2.8	2.8	2.8	2.3	2.2
France	2.5	2.5	2.5	1.5	1.5	1.9	3.0	3.0	3.0	2.3	2.3	2.5
Allemagne	3.5	3.5	3.5	1.0	1.3	1.3	3.3	3.3	3.3	2.6	2.7	2.7
Grèce	2.0	2.0	2.0	2.4	2.2	2.2	3.0	2.8	3.0	2.5	2.3	2.4
Hongrie	..	1.5	1.5	..	1.8	1.8	..	2.5	2.5	..	1.9	1.9
Irlande	2.0	2.0	2.0	0.8	0.8	0.8	2.0	2.0	2.0	1.6	1.6	1.6
Italie	1.5	1.5	1.5	0.6	0.6	0.6	3.3	3.3	3.3	1.8	1.8	1.8
Japon	2.0	2.0	2.0	1.8	1.8	1.8	3.3	3.5	3.5	2.4	2.4	2.4
Corée	..	3.3	3.3	..	0.9	0.9	..	3.0	3.0	..	2.4	2.4
Mexique	..	1.0	1.0	..	2.1	2.1	..	3.7	3.7	..	2.3	2.3
Pays-Bas	5.5	4.0	4.0	1.0	1.9	1.9	2.8	3.3	3.3	3.1	3.1	3.1
Nouvelle-Zélande	1.3	1.3	2.0	..	0.4	0.4	..	2.3	2.7	..	1.4	1.7
Norvège	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	3.8	3.8	3.8	2.3	2.3	2.3
Pologne	..	3.0	3.0	..	1.4	1.4	..	2.3	2.3	..	2.2	2.2
Portugal	4.0	3.5	3.5	5.0	5.0	5.0	5.5	4.5	4.0	4.8	4.3	4.2
République slovaque	..	5.0	5.0	..	2.7	2.7	..	3.3	2.8	..	3.6	3.5
Espagne	4.8	2.0	2.0	3.1	2.6	2.6	3.8	3.3	3.3	3.9	2.6	2.6
Suède	3.0	3.0	3.0	1.7	1.6	1.6	4.0	4.0	4.0	2.9	2.9	2.9
Suisse	0.5	0.5	0.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.2	1.2	1.2
Turquie	2.0	2.0	2.0	..	3.4	3.4	..	2.5	2.3	..	2.6	2.6
Royaume-Uni	1.0	1.0	1.0	1.1	1.1	1.1	0.8	0.8	1.3	0.9	0.9	1.1
États-Unis	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5	0.2	0.2	0.2

.. Données non disponibles.

Source : Fin des années 80 et 90 : voir les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 1999, chapitre 2 ; année 2003 : voir OCDE (2004b) pour une description détaillée de la réglementation sur la protection de l'emploi et l'annexe 2.A1 pour la méthode de calcul de l'indicateur.

Tableau 2.A2.2. **Régulation de l'emploi temporaire**
Partie A. Valeurs des indicateurs

	Contrats de durée déterminée								
	Cas valables autres que les cas <i>objectifs</i> habituels			Nombre maximum de contrats successifs			Durée cumulée maximale		
	Échelle de 0 à 3			Nombre			Mois		
	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003
Australie	3	3	3	1.5	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Autriche	2.5	2.5	2.5	1.5	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Belgique	0	2.5	2.5	1	4	4	24	30	30
Canada	3	3	3	Illimité	Illimité	Illimité	Illimitée	Illimitée	Illimitée
République tchèque	..	2.5	2.5	..	Illimité	Illimité	..	Illimitée	Illimitée
Danemark	2.5	2.5	2.5	1.5	1.5	1.5	30	30	30
Finlande	1	1	1	1.5	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	Illimitée
France	1	1	1	3	2	2	24	18	18
Allemagne	2	2.5	2.5	1	4	4	18	24	24
Grèce	0	0	0	2.5	2.5	3	Illimitée	Illimitée	24
Hongrie	..	2.5	2.5	..	Illimité	2.5	..	60	60
Irlande	3	3	2.5	Illimité	Illimité	Illimité	Illimitée	Illimitée	48
Italie	0.5	1	2	1.5	2	1	9	18	Illimitée
Japon	2.5	2.5	2.5	Illimité	Illimité	Illimité	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Corée	..	2.5	2.5	..	5	5	..	Illimitée	Illimitée
Mexique	..	0.5	0.5	..	Illimité	Illimité	..	Illimitée	Illimitée
Pays-Bas	3	3	3	1	3	3	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Nouvelle-Zélande	..	3	2	..	5	4	..	Illimitée	Illimitée
Norvège	1	1	1	1.5	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Pologne	..	3	3	..	2	Illimité	..	Illimitée	Illimitée
Portugal	2	2	2	3	3	4	30	30	48
République slovaque	..	2.5	3	..	2	Illimité	..	44	60
Espagne	2	2	1.5	6	3	3	24	24	24
Suède	2	2.5	2.5	2	Illimité	Illimité	..	12	12
Suisse	3	3	3	1.5	1.5	1.5	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Turquie	0	0	0	..	1.5	1.5	..	Illimitée	Illimitée
Royaume-Uni	3	3	3	Illimité	Illimité	Illimité	Illimitée	Illimitée	48
États-Unis	3	3	3	Illimité	Illimité	Illimité	Illimitée	Illimitée	Illimitée

Tableau 2.A2.2. **Régulation de l'emploi temporaire (suite)**
Partie A. Valeurs des indicateurs

	Agences de travail temporaire (ATT)								
	Types de travail pour lesquels l'emploi en ATT est légal			Limitation au renouvellement			Durée maximale cumulée des contrats d'emploi temporaire		
	Échelle de 0 à 4			Oui/Non			Mois		
	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003
Australie	4	4	4	Non	Non	Non	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Autriche	3	3	3	Non	Non	Non	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Belgique	2	2	2	Oui	Oui	Oui	2	9	11
Canada	4	4	4	Non	Non	Non	Illimitée	Illimitée	Illimitée
République tchèque	0	4	4	S/o	Non	Non	0	Illimitée	Illimitée
Danemark	2	4	4	Oui	Non	Non	3	Illimitée	Illimitée
Finlande	4	4	4	..	Non	Non	..	Illimitée	Illimitée
France	2.5	2	2	Oui	Oui	Oui	24	18	18
Allemagne	2	3	3	Oui	Oui	Oui	6	12	Illimitée
Grèce	0	0	4	S/o	S/o	Oui	0	0	16
Hongrie	0	4	4	S/o	Non	Non	0	Illimitée	Illimitée
Irlande	4	4	4	Non	Non	Non	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Italie	0	1	3	S/o	Oui	Oui	0	Illimitée	Illimitée
Japon	1.5	2	3	Oui	Oui	Oui	36	36	36
Corée	..	2.5	2.5	..	Oui	Oui	..	24	24
Mexique	..	0	0	..	S/o	S/o	..	6	6
Pays-Bas	3	3.5	3.5	Oui	Oui	Oui	6	42	36
Nouvelle-Zélande	..	4	4	..	Non	Oui	..	Illimitée	Illimitée
Norvège	1.5	2	2	Oui	Oui	Oui	..	24	Illimitée
Pologne	0	4	2	S/o	Non	Non	0	Illimitée	24
Portugal	1	2	2	Oui	Oui	Oui	9	9	9
République slovaque	..	4	4	..	Non	Non	..	Illimitée	Illimitée
Espagne	0	2	2	S/o	Oui	Oui	0	6	6
Suède	0	4	4	S/o	Non	Non	0	12	12
Suisse	4	4	4	Oui	Oui	Oui	Illimitée	Illimitée	Illimitée
Turquie	0	0	0	S/o	S/o	S/o	0	0	0
Royaume-Uni	4	4	4	Non	Non	Non	Illimitée	Illimitée	Illimitée
États-Unis	4	4	4	Non	Non	Non	Illimitée	Illimitée	Illimitée

Tableau 2.A2.2. Régulation de l'emploi temporaire (suite)

Partie B. Scores synthétiques par domaine principaux

	Contrats de durée déterminée			Agences de travail temporaire (ATT)			Rigueur globale de la réglementation des emplois temporaires		
	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003
Australie	1.3	1.3	1.3	0.5	0.5	0.5	0.9	0.9	0.9
Autriche	1.8	1.8	1.8	1.3	1.3	1.3	1.5	1.5	1.5
Belgique	5.3	1.5	1.5	4.0	3.8	3.8	4.6	2.6	2.6
Canada	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5	0.3	0.3	0.3
République tchèque	..	0.5	0.5	5.5	0.5	0.5	..	0.5	0.5
Danemark	2.3	2.3	2.3	4.0	0.5	0.5	3.1	1.4	1.4
Finlande	3.3	3.3	3.3	0.5	0.5	0.5	1.9	1.9	1.9
France	3.5	4.0	4.0	2.6	3.3	3.3	3.1	3.6	3.6
Allemagne	3.5	1.8	1.8	4.0	2.8	1.8	3.8	2.3	1.8
Grèce	4.0	4.0	4.5	5.5	5.5	2.0	4.8	4.8	3.3
Hongrie	..	0.8	1.8	5.5	0.5	0.5	..	0.6	1.1
Irlande	0.0	0.0	0.8	0.5	0.5	0.5	0.3	0.3	0.6
Italie	5.3	4.0	2.5	5.5	3.3	1.8	5.4	3.6	2.1
Japon	0.5	0.5	0.5	3.1	2.8	2.0	1.8	1.6	1.3
Corée	..	0.8	0.8	..	2.6	2.6	..	1.7	1.7
Mexique	..	2.5	2.5	..	5.5	5.5	..	4.0	4.0
Pays-Bas	1.5	0.8	0.8	3.3	1.6	1.6	2.4	1.2	1.2
Nouvelle-Zélande	..	0.3	1.5	..	0.5	1.0	..	0.4	1.3
Norvège	3.3	3.3	3.3	3.8	3.0	2.5	3.5	3.1	2.9
Pologne	..	1.0	0.0	5.5	0.5	2.5	..	0.8	1.3
Portugal	2.3	2.3	1.8	4.5	3.8	3.8	3.4	3.0	2.8
République slovaque	..	1.8	0.3	..	0.5	0.5	..	1.1	0.4
Espagne	2.0	2.5	3.0	5.5	4.0	4.0	3.8	3.3	3.5
Suède	2.7	1.8	1.8	5.5	1.5	1.5	4.1	1.6	1.6
Suisse	1.3	1.3	1.3	1.0	1.0	1.0	1.1	1.1	1.1
Turquie	..	4.3	4.3	5.5	5.5	5.5	..	4.9	4.9
Royaume-Uni	0.0	0.0	0.3	0.5	0.5	0.5	0.3	0.3	0.4
États-Unis	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5	0.3	0.3	0.3

.. Données non disponibles.

S/o Sans objet.

Source : Fin des années 80 et 90 : voir les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 1999, chapitre 2 ; année 2003 : voir OCDE (2004b) pour une description détaillée de la réglementation sur la protection de l'emploi et l'annexe 2.A1 pour la méthode de calcul de l'indicateur.

Tableau 2.A2.3. **Réglementation des licenciements collectifs**

Obligations s'ajoutant à celles applicables aux licenciements individuels

	Définition du licenciement collectif		Obligations de notifications supplémentaires		Délais supplémentaires (en jours)		Autres coûts spéciaux incombant aux employeurs		Rigueur globale de la réglementation par rapport aux normes applicables aux licenciements individuels	
	Fin des années 90	2003	Fin des années 90	2003	Fin des années 90	2003	Fin des années 90	2003	Fin des années 90	2003
Australie	3	3	2	2	5	5	0	0	2.9	2.9
Autriche	4	4	1	1	21	21	1	1	3.3	3.3
Belgique	3	3	2	2	38	38	1	1	4.1	4.1
Canada	1	1	2	2	69	69	0	0	2.9	2.9
République tchèque	3	3	1	1	8	8	0	0	2.1	2.1
Danemark	3	3	2	2	29	29	1	1	3.9	3.9
Finlande	3	3	1	1	32	32	0	0	2.6	2.6
France	3	3	0	0	20	20	1	1	2.1	2.1
Allemagne	4	4	1	1	28	31	1	1	3.5	3.8
Grèce	4	4	1	1	19	19	1	1	3.3	3.3
Hongrie	3	3	2	2	23	23	0	0	2.9	2.9
Irlande	3	3	1	1	29	29	0	0	2.4	2.4
Italie	4	4	1.5	1.5	44	44	2	2	4.9	4.9
Japon	2	2	1	1	0	0	0	0	1.5	1.5
Corée	3	3	1	1	0	0	0	0	1.9	1.9
Mexique	4	4	2	2	0	0	1	1	3.8	3.8
Pays-Bas	2	2	1	1	30	30	1	1	3.0	3.0
Nouvelle-Zélande	0	0	0.5	0.5	0	0	0	0	0.4	0.4
Norvège	3	3	2	2	13	13	0	0	2.9	2.9
Pologne	3	3	1	1	32	32	2	2	4.1	4.1
Portugal	4	4	0.5	0.5	62	62	1	1	3.6	3.6
République slovaque	2	2	1	1	55	24	1	1	3.3	2.5
Espagne	3	3	1	1	29	29	1	1	3.1	3.1
Suède	4	4	2	2	113	113	0	0	4.5	4.5
Suisse	3	3	2	2	29	29	1	1	3.9	3.9
Turquie	3	3	0	0	29	29	0	1	1.6	2.4
Royaume-Uni	2	2	1.5	1.5	57	57	0	0	2.9	2.9
États-Unis	1	1	2	2	59	59	0	0	2.9	2.9

.. Données non disponibles.

Source : Fin des années 80 et 90 : voir les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 1999, chapitre 2 ; année 2003 : voir OCDE (2004b) pour une description détaillée de la réglementation sur la protection de l'emploi et l'annexe 2.A1 pour la méthode de calcul de l'indicateur.

Tableau 2.A2.4. Indicateurs synthétiques de la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi

	Emploi permanent			Emploi temporaire			Licenciements collectifs		Rigueur globale de la réglementation					
									Version 1			Version 2		
	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 90	2003	Fin des années 80	Fin des années 90	2003	Fin des années 90	2003	
Australie	1.0	1.5	1.5	0.9	0.9	0.9	2.9	2.9	0.9	1.2	1.2	1.5	1.5	
Autriche	2.9	2.9	2.4	1.5	1.5	1.5	3.3	3.3	2.2	2.2	1.9	2.4	2.2	
Belgique	1.7	1.7	1.7	4.6	2.6	2.6	4.1	4.1	3.2	2.2	2.2	2.5	2.5	
Canada	1.3	1.3	1.3	0.3	0.3	0.3	2.9	2.9	0.8	0.8	0.8	1.1	1.1	
République tchèque	..	3.3	3.3	..	0.5	0.5	2.1	2.1	..	1.9	1.9	1.9	1.9	
Danemark	1.5	1.5	1.5	3.1	1.4	1.4	3.9	3.9	2.3	1.4	1.4	1.8	1.8	
Finlande	2.8	2.3	2.2	1.9	1.9	1.9	2.6	2.6	2.3	2.1	2.0	2.2	2.1	
France	2.3	2.3	2.5	3.1	3.6	3.6	2.1	2.1	2.7	3.0	3.0	2.8	2.9	
Allemagne	2.6	2.7	2.7	3.8	2.3	1.8	3.5	3.8	3.2	2.5	2.2	2.6	2.5	
Grèce	2.5	2.3	2.4	4.8	4.8	3.3	3.3	3.3	3.6	3.5	2.8	3.5	2.9	
Hongrie	..	1.9	1.9	..	0.6	1.1	2.9	2.9	..	1.3	1.5	1.5	1.7	
Irlande	1.6	1.6	1.6	0.3	0.3	0.6	2.4	2.4	0.9	0.9	1.1	1.2	1.3	
Italie	1.8	1.8	1.8	5.4	3.6	2.1	4.9	4.9	3.6	2.7	1.9	3.1	2.4	
Japon	2.4	2.4	2.4	1.8	1.6	1.3	1.5	1.5	2.1	2.0	1.8	1.9	1.8	
Corée	..	2.4	2.4	..	1.7	1.7	1.9	1.9	..	2.0	2.0	2.0	2.0	
Mexique	..	2.3	2.3	..	4.0	4.0	3.8	3.8	..	3.1	3.1	3.2	3.2	
Pays-Bas	3.1	3.1	3.1	2.4	1.2	1.2	3.0	3.0	2.7	2.1	2.1	2.3	2.3	
Nouvelle-Zélande	..	1.4	1.7	..	0.4	1.3	0.4	0.4	..	0.9	1.5	0.8	1.3	
Norvège	2.3	2.3	2.3	3.5	3.1	2.9	2.9	2.9	2.9	2.7	2.6	2.7	2.6	
Pologne	..	2.2	2.2	..	0.8	1.3	4.1	4.1	..	1.5	1.7	1.9	2.1	
Portugal	4.8	4.3	4.2	3.4	3.0	2.8	3.6	3.6	4.1	3.7	3.5	3.7	3.5	
République slovaque	..	3.6	3.5	..	1.1	0.4	3.3	2.5	..	2.4	1.9	2.5	2.0	
Espagne	3.9	2.6	2.6	3.8	3.3	3.5	3.1	3.1	3.8	2.9	3.1	3.0	3.1	
Suède	2.9	2.9	2.9	4.1	1.6	1.6	4.5	4.5	3.5	2.2	2.2	2.6	2.6	
Suisse	1.2	1.2	1.2	1.1	1.1	1.1	3.9	3.9	1.1	1.1	1.1	1.6	1.6	
Turquie	..	2.6	2.6	..	4.9	4.9	1.6	2.4	..	3.8	3.7	3.4	3.5	
Royaume-Uni	0.9	0.9	1.1	0.3	0.3	0.4	2.9	2.9	0.6	0.6	0.7	1.0	1.1	
États-Unis	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	2.9	2.9	0.2	0.2	0.2	0.7	0.7	

.. Données non disponibles.

Source : Fin des années 80 et 90 : voir les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 1999, chapitre 2 ; année 2003 : voir OCDE (2004b) pour une description détaillée de la réglementation sur la protection de l'emploi et l'annexe 2.A1 pour la méthode de calcul de l'indicateur.

Tableau 2.A2.5. **Les dispositions réglementaires sont souvent complémentaires les unes des autres**

Coefficients de corrélation

Protection de l'emploi permanent contre le licenciement individuel			Réglementation des formes d'emploi temporaire	
	Préavis et indemnités de licenciement	Difficultés de licenciement		Agences de travail temporaire (ATT)
Période d'essai	0.37**	0.61***	Contrats de durée déterminée (CDD)	0.55***
Préavis et indemnités de licenciement ^d		0.40**		Durée maximale autorisée ^c
			Types de travail pour lesquels l'emploi en CDD ou en ATT est autorisé ^b	0.68***

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

a) Moyenne des scores pour les trois durées d'ancienneté considérées.

b) Moyenne des scores donnés à la description des cas autorisant l'emploi en CDD (indicateur 9) et ceux pour lesquels le recours à une ATT est légal (indicateur 12).

c) Moyenne des scores mesurant le nombre et la durée des CDD et de l'emploi en ATT (indicateurs 10, 12, 13, 14).

Source : Voir les tableaux d'annexes 2.A1 et 2.A2.

Série chronologique des changements intervenus dans la législation sur la protection de l'emploi : détails de la construction

Le tableau qui suit indique les années où sont intervenus des changements à la législation dans les différents pays. A chacun de ces points de rupture, la valeur de l'indice de la LPE est recalculée et appliquée par la suite jusqu'à ce qu'un nouveau changement intervienne, ce qui donne la série chronologique utilisée dans le présent chapitre.

Tableau 2.A2.6. **Série chronologique de la LPE : points de rupture**^{a, b}
Version 1 de l'indicateur LPE

		Objet de la réforme	LPE globale	LPE contrats permanents	LPE contrats temporaires
Australie	1996	Le Workplace Relations Act de 1996 précise les facteurs que l'Australian Industrial Relations Commission doit prendre en compte pour déterminer si un licenciement est abusif	+	+	=
	2004	Le barème pour les entreprises de 15 salariés et plus est relevé en mars 2004. (Suppression de l'exonération de l'indemnisation du licenciement pour les petites entreprises ; les entreprises comptant moins de 15 salariés doivent désormais payer.)	+	+	=
Autriche	2003	La loi sur la garantie de revenu des salariés supprime les indemnités de licenciement et les intègre dans des comptes d'épargne individuels accessibles en période de chômage.	-	-	=
Belgique	1997	Assouplissement des restrictions au travail intérimaire et autorisation du renouvellement des contrats de durée déterminée.	-	=	-
	2000	Resserrement des règles concernant la durée du préavis et l'indemnisation en cas de licenciement abusif pour les ouvriers.	=	=	=
	2002	Allongement de la durée totale maximum du travail intérimaire pour les contrats justifiés par une augmentation temporaire de la charge de travail (décembre 2001).	=	=	=
Canada		Pas de changement.			
République tchèque		Pas de changement.			
Danemark	1995	Le rôle des contrats d'intérim est reconnu depuis le milieu des années 90 par les partenaires sociaux, et leur champ d'application est élargi.	-	=	-
Finlande	1991	Le délai à respecter avant que le préavis entre en vigueur est ramené de deux mois (loi sur la procédure de licenciement) à une/deux semaines (Loi sur les contrats de travail).	-	-	=
	1996	La durée du préavis est divisée par deux pour les travailleurs ayant moins d'un an d'ancienneté.	-	-	=
	2001	Entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les contrats de travail, qui réduit encore la durée des préavis.	-	-	=
France	1986	Suppression de l'autorisation administrative préalable applicable aux licenciements pour raison économique.	-	-	=
	1990	Rétablissement des conditions restrictives de recours aux agences de travail temporaire et aux CDD, et raccourcissement de la durée cumulée des contrats.	+	=	+
	2001	Augmentation des droits à indemnités de licenciement.	=	+	=
Allemagne	1985	Possibilité de recourir aux CDD sans donner de raison objective.			
	1993	Harmonisation des durées légales de préavis applicables aux ouvriers et aux employés, par allongement de la durée de préavis applicable aux ouvriers.	=	+	=
	1994	Assouplissement de la législation applicable aux agences de travail temporaire.	-	=	-
	1996	Augmentation du nombre de renouvellements autorisés et de la durée cumulée des CDD et des contrats d'intérim.	-	=	-
	2002	Allongement à 24 mois de la durée totale maximum des contrats d'intérim.	-	=	-
	2004	Suppression de la limite de durée totale maximum des contrats d'intérim (à compter du 1 ^{er} janvier 2004).	-	=	-
Grèce	1990	Réduction de la durée de préavis ou des droits à indemnité de licenciement (Loi de 1989 amendant la loi 3198/55 de 1955).	-	-	=
	2003	La convention collective générale nationale (2002-2003) change les règles de licenciement et augmente légèrement les droits à indemnité.	-	-	=
	2003	Le Décret présidentiel 81/2003 modifie la réglementation des contrats de durée déterminée et des agences d'intérim.	-	=	-

Tableau 2.A2.6. **Série chronologique de la LPE : points de rupture^{a, b} (suite)**

Version 1 de l'indicateur LPE

		Objet de la réforme	LPE globale	LPE contrats permanents	LPE contrats temporaires
Hongrie	2003	Le Code du travail amendé réglemente de façon plus stricte le renouvellement des contrats de durée déterminée.	+	=	+
Irlande	2003	La Loi sur la protection des salariés introduit des conditions plus restrictives quant aux raisons valables de recours aux contrats de durée déterminée et en limite la durée cumulée maximum à quatre ans.	+	=	+
	2003	La Loi sur les indemnités de licenciement augmente les droits à indemnisation.	=	=	=
Italie	1987	Élargissement des possibilités de recours aux CDD aux termes de conventions collectives définissant les groupes cibles et la part des effectifs concernés.	=	=	=
	1997	Élargissement du nombre de motifs valables de recours aux contrats de durée déterminée.	-	=	-
	1998	Autorisation des contrats d'intérim.	-	=	-
	2000	Libéralisation du recours aux agences d'intérim et suppression des restrictions concernant les travailleurs non qualifiés.	-	=	-
	2001	Le Décret législatif n° 368/2001 libéralise le recours aux contrats de durée déterminée.	-	=	-
	2003	Nouvel élargissement des possibilités de recours au travail intérimaire (Loi n° 30/2003).	-	=	-
Japon	1985	Les agences d'intérim sont autorisées pour 13 métiers seulement.			
	1996	Le recours au travail intérimaire est élargi à 26 métiers.	-	=	-
	1999	Le recours au travail intérimaire est élargi à tous les métiers, moyennant quelques exclusions.	-	=	-
Corée	1998	Libéralisation du travail intérimaire.	-	=	-
	1998	Autorisation de licencier pour « motifs de gestion » (suppression de postes et restructuration économique). Si l'on peut invoquer cette loi pour licencier une seule personne pour des raisons urgentes liées à l'activité de l'entreprise, elle vise surtout les licenciements collectifs.	-	-	=
Mexique		Pas de changement.			
Pays-Bas	1999	La Loi flexibilité et sécurité augmente le nombre maximum de contrats de durée déterminée successifs et allonge la durée totale maximum des contrats d'intérim.	-	=	-
	2001	Entrée en vigueur de la Directive européenne sur le travail temporaire, qui réduit la durée cumulée maximum des contrats d'intérim.	=	=	=
Nouvelle-Zélande	2000	La loi sur les relations d'emploi resserre les conditions de licenciement individuel et collectif.	+	+	=
	2000	La nouvelle Loi resserre les conditions applicables aux contrats de durée déterminée et aux contrats d'intérim.	+	=	+
Norvège	1995	Assouplissement de la législation applicable aux contrats d'intérim.	-	=	-
	2000	Nouvel assouplissement de la législation applicable aux contrats d'intérim.	-	=	-
Pologne	2002	Le nouveau Code du travail lève certaines restrictions au recours aux contrats à durée déterminée (le nombre de renouvellements autorisés, qui était de deux, devient illimité jusqu'à titularisation).	-	=	-
	2003	Une nouvelle loi limite les possibilités de recours à des contrats d'intérim et en réduit la durée cumulée.	+	=	+
Portugal	1989	Assouplissement des restrictions au licenciement (autorisation des licenciements pour motif économique).	-	-	=
	1991	Ultime assouplissement des restrictions au licenciement (autorisation des licenciements pour incompétence professionnelle).	-	-	=
	1996	Approbation d'un plan social stratégique entre les partenaires sociaux assouplissant le recours aux contrats à durée déterminée et aux contrats d'intérim.	-	=	-
	2004	Entrée en vigueur du nouveau Code du travail en décembre 2003.	-	=	-

Tableau 2.A2.6. **Série chronologique de la LPE : points de rupture^{a, b} (suite)**
Version 1 de l'indicateur LPE

	Objet de la réforme	LPE globale	LPE contrats permanents	LPE contrats temporaires
République slovaque	2003			
	Approbation d'un nouveau Code du travail qui assouplit la réglementation relative aux licenciements de salariés sous contrat régulier et aux licenciements collectifs.	-	-	=
	2003			
	Élargissement par ce même Code du travail du nombre de raisons valables de recours aux contrats à durée déterminée, augmentation du nombre de renouvellements possibles et de la durée cumulée maximum.	-	=	-
Espagne	1984			
	Assouplissement sensible des restrictions aux contrats à durée déterminée.			
	1994			
	Simplification des procédures pour les licenciements économiques, raccourcissement des durées de préavis.	-	-	=
	1994			
	Resserrement des conditions de renouvellement des contrats à durée déterminée et autorisation des agences d'intérim.	-	=	-
	1997			
	Réduction de l'indemnité maximum pour licenciement abusif et modifications à la définition des licenciements légitimes.	-	-	=
	2001			
	La Loi 12/2001 resserre les conditions de recours aux contrats de durée déterminée.	+	=	+
Suède	1993			
	Les agences d'intérim sont autorisées.	-	=	-
	1997			
	Autorisation de recourir aux CDD sans avoir à donner de raison objective.	-	=	-
Suisse				
	Pas de changement.			
Turquie				
	Pas de changement.			
Royaume-Uni	1985			
	L'ancienneté requise pour prétendre à une indemnité en cas de licenciement abusif est portée à deux ans.			
	2000			
	La période d'essai est réduite de moitié.	+	+	=
	2002			
	La durée cumulée maximum des CDD est ramenée à quatre ans (auparavant elle était illimitée).	=	=	+
États-Unis				
	Pas de changement.			

a) L'indice de base est celui de 1985 pour tous les pays sauf la Hongrie, la Corée, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, la Turquie (1990) et les Républiques tchèque et slovaque (1993).

b) Le signe égal ne signifie pas que le changement n'est pas pris en compte mais indique qu'il n'est pas suffisamment important pour être visible dans le score global (LPE globale, contrats permanents et travail temporaire).

ANNEXE 2.A3

Définition des données

Tableau 2.A3.1. Détail des variables

Définition de la variable	Définition	Source	Pays	Année
Centralisation/ Coordination des négociations salariales	Degré de centralisation/ coordination des négociations salariales	OCDE, <i>Perspectives de l'emploi</i> (2004), chapitre 3	OCDE	1970-2002 (constante à partir de 2000)
Couverture conventionnelle	Degré de couverture des conventions collectives salariales	OCDE, <i>Perspectives de l'emploi</i> (2004), chapitre 3	OCDE, moins ISL, LUX	1970-2002 (constante à partir de 2000)
Coin fiscal	Ratio entre les cotisations patronales et salariales, plus impôt sur le revenu des personnes physiques et gains bruts moyens	OCDE (2004), <i>Les impôts sur les salaires</i>	OCDE	1985-2002 sauf (année de début) : CZE (93), HUN (91), POL (90)
Programmes actifs du marché du travail	Dépenses consacrées aux programmes actifs du marché du travail par chômeur (milliers) (en dollars EU constants en PPA pour le PIB)	Base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail	OCDE moins ISL, TUR	1985-2002 sauf (année de début) : CZE, HUN (92), ITA (98), JPN (87), KOR, MEX (90), POL (93), PRT (86), SVK (94)
Taux de remplacement des prestations de chômage	Taux de remplacement bruts, moyennes pour deux niveaux de gain, trois types de famille et trois catégories de durée de chômage	OCDE (2004), <i>Prestations et salaires</i>	OCDE moins CZE, HUN, ISL, KOR, LUX, MEX, POL, SVK, TUR	1985-2002, années impaires seulement (années paires interpolées), 2002 égale à 2001
Écart de production	Différence en pourcentage entre la production réelle et la tendance à long terme	Base de données analytique du Département des affaires économiques de l'OCDE	OCDE moins CZE, HUN, KORE, LUX, MEX, POL, SVK, TUR	1985-2002
Taux d'imposition relatif du deuxième apporteur de revenu	Rapport du taux d'imposition du deuxième apporteur de revenu au taux d'imposition d'une personne seule	OCDE (2003), Département des affaires économiques, document de travail n° 376	OCDE moins ISL, LUX	1981-2001 sauf (année de début) : AUT, BEL, CZE, GRC, HUN, IRL, JPN, MEX, NZL, POL, PRT, CHE, TUR (95), KOR (96), SVK (00)
Allocations familiales	Majoration du revenu disponible des ménages due aux allocations familiales pour deux enfants	OCDE (2003), Département des affaires économiques, document de travail n° 376	OCDE, moins ISL, LUX	1981-2001 sauf (année de début) : AUT, BEL, CZE, GRC, HUN, IRL, JPN, MEX, NZL, POL, PRT, CHE, TUR (95), KOR (96), SVK (00)
Dépenses publiques pour la garde des enfants	Dépenses publiques pour la garde des enfants, par enfant (crèche et école maternelle)	OCDE (2003), Département des affaires économiques, document de travail n° 376	OCDE, moins ISL, LUX, GCR, HUN, JPN, POL	1985-1999 sauf (année de début) : IRL (87), NLD (98) AUT (90), CHE (91), CAN, DEU, KOR, MEX (93), FRA (95), TUR (96), CZE (97), FIN (98)

Tableau 2.A3.1. **Détail des variables (suite)**

Définition de la variable	Définition	Source	Pays	Année
Variables de contrôle				
Congés payés	Nombre total de semaines de congé payé de maternité, parental et de garde d'enfant	OCDE (2003), Département des affaires économiques, document de travail n° 376	OCDE, moins ISL, LUX, KOR, CHE	1981-1999 sauf (année de début) : AUT (86), CZE, HUN, MEX, POL, SVK TUR (95)
Salaires minimum	Salaires minimum en pourcentage du salaire moyen (0 lorsqu'il n'y a pas de salaire minimum)	OCDE, Base de données sur les salaires minimums	OCDE, moins SVK	1981-2002 sauf (année de début-fin) : HUN (91-02), POL (91-99), TUR (81-98)
Âge moyen de départ à la retraite	Âge moyen de départ à la retraite des hommes et des femmes	OCDE (2003), Département des affaires économiques, document de travail n° 370	OCDE, moins ISL, LUX, CZE, DNK, GRC, HUN, MEX, POL, SVK, TUR	1967-1999 sauf (année de début) : NZL (84), KOR (87), CHE (89), BEL (95), AUT (99), JPN (93)
Taux implicite d'imposition implicite de la poursuite d'activité	Taux marginal implicite d'imposition de la poursuite d'activité (moyenne du taux à 55 ans et du taux à 60 ans, avec des poids respectifs de 0.8 et 0.2).	OCDE, Département des affaires économiques, document de travail n° 370	OCDE, moins ISL, LUX, CZE, DNK, GRC, HUN, KOR, MEX, POL, SVK, TUR	1967-1999 sauf (année de début) : CHE (89), BEL (95), AUT (99), JPN (93).
Variables dépendantes				
Taux d'emploi	Rapport emploi/population	OCDE, Base de données sur les statistiques de population active	OCDE	1985-2002, sauf (année de début) : CHE, MEX (91), CZE (93), HUN, POL (92), KOR (89), NZL (86), TUR (88), SVK (94) ^a
Taux d'emploi des personnes peu qualifiées ^b	Rapport emploi/population des personnes à faible niveau d'instruction	OCDE, Base de données sur les statistiques de population active	OCDE moins LUX, ISL	1989-2002 sauf CAN, DEU, ESP, FRA, IRL, KOR, TUR (91), DNK, NZL (92), CZE, GRC, SVK (94), MEX, POL (95), HUN (96), JPN (97), TUR (91)
Taux de chômage	Rapport chômage/population active	OCDE, Base de données sur les statistiques de population active	OCDE	1985-2002 sauf (année de début) : CHE, MEX (91), CZE (93), HUN, POL (92), KOR (89), NZL (86), TUR (88), SVK (94)
Fréquence du chômage de longue durée	Fréquence du chômage de longue durée (un an et plus)	OCDE, Base de données sur les statistiques de population active	OCDE	1985-2002 sauf (année de début) : AUT, SVK (94), CZE (93), FIN (95), HUN, POL (92), NOR, TUR (88), CHE, KOR (91), MEX (96), NZL, PRT (86)
Fréquence du travail temporaire	Pourcentage des salariés sous contrat temporaire	OCDE, Base de données sur les travailleurs temporaires	AUT, BEL, CAN, DNK, FIN, FRA, DEU, ITA, JPN, NLD, NOR, PRT, ESP, SWE, CHE, GBR	1985-2002 ^c sauf (année de début) : AUT, FIN, NOR, SWE (95), CZE, POL (97), ESP, PRT (86), HUN, CHE (96), SVK (98)
Taux d'entrée dans le chômage	Nombre de personnes au chômage depuis moins d'un mois divisé par la population totale moins les chômeurs	OCDE, Base de données sur le chômage en fonction de la durée	OCDE moins KOR, TUR	1982-2002 sauf (année de début) : AUT, SVK (94), CZE (93), HUN, POL (92), MEX (95), NZL, PRT (86), POL (92), CHE (91)
Taux de sortie du chômage	Différence entre le taux mensuel moyen d'entrées et la variation mensuelle moyenne du chômage sur un an, divisée par le chômage total	OCDE, Base de données sur le chômage en fonction de la durée	OCDE moins KOR, TUR	1985-2002 sauf (année de début) : AUT, SVK (95), CZE (94), HUN, POL (93), MEX (96), NZL, PRT (87), POL (93), CHE (92)

a) Les données pour la Suisse sont manquantes pour les jeunes travailleurs avant 1999.

b) Le groupe des peu qualifiés correspond à un niveau d'instruction inférieur au diplôme de fin d'études secondaires.

c) Pour les travailleurs à faible niveau d'instruction, les données débutent au plus tôt à 1992, 1993 pour la France et 1996 pour les Pays-Bas et la Norvège.

Bibliographie

- Addison, J.T. et P. Teixeira (2003), « The Economics of Employment Protection », *Journal of Labor Research*, vol. 24, n° 1, pp. 85-129.
- Anderson, P. et B. Meyer (1993), « Unemployment Insurance in the United States: layoff incentives and cross subsidies », *Journal of Labour Economics*, vol. 11, pp. 70-95.
- Anderson, P. et B. Meyer (1994), « The Effects of Unemployment Insurance Taxes and Benefits on Layoffs using Firm and Individual Data », NBER Working Paper, n° 4960.
- Anderson, P. et B. Meyer (2000), « The Effects of Unemployment Insurance Payroll Taxes on Wages, Employment, Claims and Denials », *Journal of Public Economics*, vol. 78, pp. 81-106.
- Arbejdsministeriet (1999), *Arbejdsmarkedsreformerne – ét statusbillede*, Copenhague.
- Autor, D. (2000), « Outsourcing at Will: Unjust Dismissal Doctrine and the Growth of Temporary Help Firm », NBER Working Paper, n° 7557.
- Baily, M. (1977), « On the theory of layoffs and unemployment », *Econometrica*, vol. 45, pp. 1043-1063.
- Baker, D., A. Glyn, D. Howell et J. Schmitt (2003), « Unemployment and Labour Market Institutions: the failure of the empirical case for deregulation », document préparé pour l'OIT, Genève.
- Baker, D., A. Glyn, D. Howell et J. Schmitt (2004), « Labour Market Institutions and Unemployment: a critical assessment of cross-country evidence », à paraître dans D. Howell (ed.), *Fighting Unemployment: the limits of free market orthodoxy*, Oxford University Press, Oxford.
- Behaghel, L., B. , Crépon et B. Sédillot (2004), « Contribution Delalande et transitions sur le marché du travail », document interne, CREST-INSEE, Paris (www.crest.fr/seminaires/recherche/20032004/delalande.pdf).
- Belot, M. et J. van Ours (2000), « Does the Recent Success of some OECD Countries in Lowering their Unemployment Rates Lie in the Clever Design of their Labour Market Reforms », IZA Discussion Paper, n° 147, April.
- Belot, M., J. Boone et J. van Ours (2002), « Welfare Effects of Employment Protection », CEPR Discussion Paper, n° 3396.
- Bentolila, S. et J. Dolado (1994), « Spanish Labour Markets », *Economic Policy*, avril, pp. 53-99.
- Bertola, G. (2004), « A Pure Theory of Job Security and Labor Income Risk », *Review of Economic Studies*, vol. 71, pp. 43-61.
- Bertola, G., F. Blau et L. Kahn (2002), « Comparative Analysis of Labour Market Outcomes: Lessons for the US from International long-run evidence », in A. Krueger et R. Solow (dir. pub.), *The Roaring Nineties: Can Full Employment Be Sustained?*, Russell Sage and Century Foundations, pp. 159-218.
- Bertola, G., T. Boeri et S. Cazes (1999), « Employment Protection and Labour Market Adjustment in OECD Countries: Evolving institutions and variable enforcement », *Cahiers de l'emploi et de la formation*, n° 48, BIT, Genève.
- Bingley, P., T. Eriksson, A. Werwatz et N. Westergaard-Nielsen (1999), « Beyond "Manucentrism": some fresh facts about job and worker flows », Centre for Labour Market and Social Research, Working Paper n° 99-09, Aarhus.
- Blanchard, O. et A. Landier (2002), « The Perverse Effect of Partial Labour Market Reform: Fixed Term Contracts in France », *Economic Journal*, vol. 112, n° 480, pp. F214-244.
- Blanchard, O. et P. Portugal (2001), « What Hides Behind an Unemployment Rate. Comparing Portuguese and US unemployment », *American Economic Review*, vol. 91-1, pp. 187-207.
- Blanchard, O. et J. Tirole (2003), « Contours of Employment Protection Reform », document interne, Massachusetts Institute of Technology, Department of Economics.
- Blanchard, O. et J. Tirole (2004), « The Optimal Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: a first pass », document interne, Massachusetts Institute of Technology, Department of Economics.

- Blanchard, O. et J. Wolfers (2000), « The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence », *Economic Journal*, vol. 110, n° 462, pp. C1-33.
- Boeri, T., J.I. Conde-Ruiz et V. Galasso (2003), « Protecting Against Labour Market Risk: Employment Protection or Unemployment Benefits? », IZA Discussion Paper, n° 834.
- Bommier, A., T. Magnac, et M. Roger (2003), « Le marché du travail à l'approche de la retraite », à paraître dans la *Revue française d'économie*.
- Borland, J., P. Gregg, G. Knight et J. Wadsworth (1999), « They Get Knocked Down. Do They Get up Again? Displaced workers in Britain and Australia », Canadian International Labour Network Conference: *Labour Market Institutions and Labour Market Outcomes: International Perspectives*, Université McMaster, Canada.
- Brechling, F. (1977), « The Incentive Effects of the US Unemployment Insurance tax », *Research in Labor Economics*.
- Cahuc, P. et G. Jolivet (2003), « Do We Need More Stringent Employment Protection Legislations? », document interne, Université Paris 1, Paris.
- Cahuc, P. et F. Postel-Vinay (2002), « Temporary Jobs, Employment Protection and Labour market Performance », *Labour Economics*, vol. 9, n° 1, pp. 63-91.
- Card, D. et P. Levine (1994), « Unemployment Insurance Taxes and the Cyclical and Seasonal Properties of Unemployment », *Journal of Public Economics*, vol. 53, pp. 1-29.
- Clark, A., et F. Postel-Vinay (2004), « Job Security and Job Protection », Document pour le Séminaire international sur la macroéconomie, Reykjavik, Islande.
- Commission européenne (2003a), « 2003 lignes directrices pour les politiques de l'emploi » (http://europa.eu.int/eur-lex/fr/oj/dat/2003/l_197/l_19720030805fr00130021.pdf).
- Commission européenne (2003b), « 2003 NAP – The Government: Denmark's national action plan for employment 2003 » (http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2003/nap_da_en.pdf).
- Dolado J.J., C. Garcia et J.F. Jimeno (2002), « Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain », *Economic Journal*, vol. 112, n° 480, pp. F270-295.
- Duval, R. (2003), « The Retirement Effects of Old-age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries », Economics Department Working Paper, n° 370, OCDE, Paris.
- EIRO Observer (2003), « Netherlands – Social Partners Oppose Changes to Dismissals Laws », European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, update 5'03.
- Elmeskov, J., J.-P. Martin et S. Scarpetta (1998), « Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experience », *Swedish Economic Policy Review*.
- Farber, H.S. (2003), « Job Loss in the United States », NBER Working Paper, n° 9707.
- Feldstein, M. (1976), « Temporary Layoffs in the Theory of Unemployment », *Journal of Political Economy*, vol. 84, pp. 937-957.
- Fella, G. (2004), « Efficiency Wage and Efficient Redundancy Pay », *European Economic Review*, vol. 44, pp. 1473-1490.
- Foster, B. et I. Mc Andrew (2003), Introduction to the Conference Collection: « Growth and Innovation through Good Faith Collective Bargaining: An Introduction », *New Zealand Journal of Industrial Relations*, vol. 28.
- Fougere, D. et D. Margolis (2000), « Moduler les cotisations employeurs à l'assurance-chômage : les expériences de bonus-malus aux États-Unis », *Revue française d'économie*.
- Gomez-Salvador, R., J. Messina et G. Vallanti (2004), « Gross Job Flows and Institutions in Europe », à paraître dans *Labour Economics*.
- 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, Hiver, pp. 7-58.
- Harbridge, R., R. May et G. Thickett (2003), « The Current State of Play: collective bargaining and union membership under the Employment Relations Act 2000 », *New Zealand Journal of Industrial Relations*, vol. 28, pp. 140-149.
- Heckman, J. et C. Pages (2000), « The Cost of Job Security Regulation: evidence from Latin American labour markets », NBER Working Paper, n° 7773.

- Herzog, H.W. (1996), « Job-loss and Labour Market Outcomes under Rapid Structural Adjustment: the case for New Zealand », *Labour Market Bulletin*, vol. 1, pp. 19-44.
- Holmlund, B. et D. Storrie (2002), « Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience », *Economic Journal*, vol. 112, n° 480, pp. F189-213.
- Hopenhayn, H. et R. Rogerson (1993), « Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis », *Journal of Political Economy*, vol. 101, pp. 915-938.
- Ichino, A., M. Polo et E. Rettore (2003), « Are Judges Biased by Labour Market Conditions », *European Economic Review*, vol. 47(5), pp. 913-944.
- Jaumotte, F. (2003), « Female Labour Force Participation: past trends and main determinants in OECD countries », *Economics Department Working Paper*, n° 370, OCDE, Paris.
- Kugler, A. (2002), « From Severance Pay to Self-Insurance: Effects of Severance Payments Savings Accounts in Colombia », *IZA Discussion Paper*, n° 434.
- Layard, R., S. Nickell et R. Jackman (1991), *Unemployment: Macroeconomic performance and the labour market*, Oxford University Press, Oxford.
- Lazear, E.P. (1990), « Job Security Provisions and Employment », *The Quarterly Journal of Economics*, août, pp. 699-726.
- Madsen, P. (2002), « The Danish Model of Flexicurity – A paradise with some snakes », *Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*, Bruxelles.
- Nickell, S. (1997), « Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, n° 3, Été, pp. 55-74.
- Nickell, S. et R. Layard (1999), « Labor Market Institutions and Economic Performance », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.) *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, pp. 3029-3084.
- Nickell, S. et L. Nunziata (2000), « Employment Patterns in OECD Countries », *LSE Discussion Paper* n° 448, CEP.
- Nickell, S., L. Nunziata et W. Ochel (2003), « Unemployment in the OECD since the 1960s: What do we know? », document interne, Banque d'Angleterre.
- Nickell, S., L. Nunziata, W. Ochel et G. Quintini (2001), « The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD », *CEP Discussion Paper*, n° 502.
- Nicoletti, G. et S. Scarpetta (2002), « Interactions between Product and Labour Market Regulations: Do They Affect Employment? Evidence from OECD Countries », document interne, OCDE, Paris.
- Nunziata, L. et S. Staffolani (2002), « The Employment Effects of Short Term Contracts Regulations in Europe », document interne, Nuffield College, Oxford.
- OCDE (1999), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2001), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2002a), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2002b), *Prestations et salaires : Les indicateurs de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2003a), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2003b), *Les sources de la croissance économique*, Paris.
- OCDE (2003c), *Études économiques de l'OCDE : Danemark*, vol. 2003, n° 10, Paris.
- OCDE (2004a), *Vieillesse et politiques de l'emploi – Finlande*, Paris.
- OCDE (2004b), « Detailed Description of Current Employment Protection Legislation », Informations complémentaires du chapitre 2 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE de 2004* (www.oecd.org/els/perspectivesemploi).
- Pissarides, C. (2001), « Employment Protection », *Labour Economics*, vol. 8, pp. 131-159.
- 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, 1996/1.
- Topel, R. (1983), « On Layoffs and Unemployment Insurance », *American Economic Review*, vol. 73, pp. 541-559.
- Young, D. (2003), « Employment Protection Legislation: its economic impact and the case for reform », *Direction générale des affaires économiques et financières, Commission européenne, Economic Paper* n° 186.

Chapitre 3

La fixation des salaires : aspects institutionnels et résultats

La Stratégie de l'OCDE pour l'emploi recommande l'adoption de politiques visant à accroître la flexibilité des salaires, notamment d'initiatives visant à décentraliser les négociations salariales. C'est pourtant l'un des domaines où les gouvernements des pays membres se sont montrés le plus réticents à mettre en œuvre les réformes proposées et où les désaccords entre chercheurs ont été les plus profonds. Les mécanismes institutionnels de fixation des salaires favorisent-ils davantage des taux d'emploi élevés et une prospérité partagée par le plus grand nombre ? Dans quelle mesure la tendance à un recul des taux de syndicalisation et à une plus grande décentralisation des négociations collectives contribue-t-elle à la modération salariale et à la plus grande inégalité des gains observée dans certains pays de l'OCDE ? Le fait que les écarts de salaire soient insuffisants limite-t-il les perspectives d'emploi des jeunes, des femmes ou des travailleurs faiblement instruits ?

Introduction	140
Principaux résultats	141
1. Un état des lieux	143
2. Mécanismes de fixation des salaires : la structure des négociations collectives	157
3. Mécanismes institutionnels de fixation des salaires et performance économique	172
Conclusions	182
Annexe 3.A1. Sources des données sur les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle	190
Bibliographie	195

Introduction

Travailleurs comme économistes reconnaissent l'importance des salaires. On peut s'attendre à ce que la plupart des travailleurs soulignent l'importance de leur rémunération pour le revenu de leur famille, alors que la majorité des économistes ajouteront que les salaires fonctionnent aussi comme des signaux de prix dans une économie de marché, influant ainsi sur l'efficacité allocative dans la production. Les deux groupes conviendront, toutefois, que la performance du marché du travail – et de l'économie en général – est étroitement liée au bon fonctionnement des mécanismes institutionnels de fixation des salaires. Malheureusement, la complexité des liens entre ces mécanismes et les structures salariales qu'ils génèrent, d'une part, et l'incidence correspondante sur l'efficacité allocative et la distribution du revenu, de l'autre, fait qu'il est difficile de choisir les politiques les mieux adaptées pour assurer de bons résultats sur le marché du travail. En outre, ces choix font en général intervenir la question difficile des arbitrages entre l'objectif d'efficacité et l'objectif d'équité. Les mécanismes institutionnels de fixation des salaires peuvent aussi faire partie intégrante de systèmes bi ou tripartites de consultation et de codétermination, qui ont d'importantes fonctions sociales et économiques, au-delà de leur influence sur la fixation des salaires. Malgré ces complexités, des choix doivent être faits et ils doivent être faits dans toute la mesure du possible en connaissance de cause, c'est-à-dire en tenant compte de l'expérience passée et de la recherche économique. Dans cet esprit, la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi* – qui a été formulée à la lumière des observations qui étaient disponibles il y a presque dix ans – recommande l'adoption de mesures visant à accroître la flexibilité des salaires et à réduire les coûts de main-d'œuvre non salariaux (OCDE, 1994a).

L'objet du présent chapitre est de réexaminer certaines des observations qui sous-tendent les recommandations de la *Stratégie pour l'emploi* relatives à la fixation des salaires, sans procéder toutefois à un réexamen complet de ces recommandations. On s'intéressera surtout ici à la mise à jour et à l'élargissement des indicateurs de l'organisation des négociations collectives établis par l'OCDE, eu égard à l'évolution récente de ces négociations et aux progrès des recherches comparatives internationales (voir, notamment, Ebbinghaus et Visser, 2000 ; Golden *et al.*, 2002 ; Iversen, 1998, 1999 ; Kenworthy, 2001a, b, 2003 ; Ochel, 2000a, b ; Traxler *et al.*, 2001). Ces indicateurs sont ensuite utilisés pour procéder à un réexamen *préliminaire* de l'incidence des mécanismes institutionnels de négociation salariale sur le niveau global des rémunérations, la structure des salaires relatifs et les divers résultats non salariaux. L'une des principales raisons pour lesquelles il faut considérer ce réexamen comme préliminaire et partiel est que les interactions entre les négociations collectives et les autres politiques qui influent sur les salaires (par exemple les politiques fiscales et de transfert qui ont une incidence sur les coûts de main-d'œuvre non salariaux ou sur les prestations sociales dont bénéficient les chômeurs, et les salaires minimums prévus par la loi) ne sont que brièvement abordées. Le présent chapitre ne contient pas non plus une analyse exhaustive de l'influence économique des syndicats, bien que les négociations collectives y occupent une place de

choix. Par exemple, le rôle de porte-parole des syndicats (et des institutions apparentées comme les comités d'entreprise), qui représentent les intérêts des travailleurs, recouvre, outre les négociations salariales, un large éventail de sujets importants qui ne sont pas abordés ici (Addison et Belfield, 2003).

Le chapitre est structuré de la façon suivante. La section 1 dresse un état des lieux en passant en revue les évolutions les plus pertinentes intéressant l'élaboration des politiques, les ouvrages de recherche et les résultats salariaux – notamment les tendances des salaires moyens et des écarts de salaires – et la manière dont ces deux paramètres ont covarié avec l'emploi. Sur la base de cette étude, il est avancé qu'une question essentielle à laquelle il faut répondre afin de mieux évaluer les avantages et les inconvénients relatifs des différents systèmes nationaux de détermination des salaires est celle de savoir si certaines formes d'organisation des négociations collectives nuisent à la performance de l'emploi parce qu'elles tendent à se traduire : i) par un niveau moyen de salaire trop élevé par rapport à la productivité ; ou ii) par une structure salariale comprimée qui ne rend pas compte de manière adéquate des différences de productivité entre travailleurs et entre régions. La section 2 présente ensuite une analyse comparative détaillée de l'organisation des négociations collectives dans les pays de l'OCDE et de la façon dont ces systèmes ont évolué depuis 1970. Cette section met à jour les indicateurs de l'OCDE concernant le taux de syndicalisation, la couverture des négociations collectives, la centralisation et la coordination des négociations (OCDE, 1994c, 1997a) et examine les évolutions étroitement liées, à savoir le recours à l'extension administrative et aux clauses de renégociation, l'expérience des arrangements tripartites/pactes sociaux et la « gouvernabilité » des négociations. Enfin, la section 3 utilise les indicateurs mis à jour pour réexaminer l'incidence de ces mécanismes institutionnels de fixation des salaires sur le fonctionnement du marché du travail, telle qu'elle ressort à la fois des résultats salariaux et des résultats non salariaux. Diverses mesures de la performance sont prises en compte dans cette analyse largement descriptive, qui vérifie la solidité des conclusions des recherches passées, tout en identifiant les pistes les plus prometteuses pour approfondir les recherches.

Principaux résultats

- *L'évolution des salaires globaux donne à penser qu'il existe une tendance à la modération salariale dans la majorité des pays membres de l'OCDE depuis la fin des années 70, comme en témoignent la décélération de l'inflation des salaires nominaux et la contraction de la part des salaires dans le revenu total généré par le secteur des entreprises. Toutefois, il n'est pas certain que celle-ci se soit accompagnée d'une évolution générale vers une réduction des pressions à la hausse s'exerçant sur le niveau des salaires réels par rapport à la productivité, pour un taux de chômage inchangé, qui est théoriquement la mesure la plus pertinente de la modération salariale.*
- *L'évolution de l'inégalité des revenus et des écarts de salaires depuis 1970 a considérablement varié entre les pays de l'OCDE, mais une tendance globale à une plus grande dispersion des salaires peut être observée, en particulier dans les pays où les salaires sont plus sensibles aux mécanismes du marché. Les tendances de l'emploi et du chômage – en particulier de la part relative de l'emploi des jeunes et des personnes plus âgées d'âge actif – ont en général été moins bonnes dans les pays dans lesquels l'inégalité des gains a progressé plus lentement depuis 1970 (voire a diminué) que dans les pays où cette inégalité a progressé plus rapidement. En outre, l'opposition apparente entre une bonne*

performance de l'emploi et une distribution plus égale des gains semble s'être accentuée, ce qui est compatible avec l'augmentation de la part relative des travailleurs très qualifiés dans la demande de main-d'œuvre.

- *On a observé un net recul du taux de syndicalisation* dans la plupart des pays de l'OCDE au cours des décennies passées. Seuls quatre des vingt pays pour lesquels on dispose de données complètes ont enregistré une augmentation du taux de syndicalisation depuis 1970 : la Belgique, le Danemark, la Finlande et la Suède, c'est-à-dire les pays du système dit de « Gand », où les indemnités de chômage sont en règle générale administrées par des institutions affiliées aux syndicats. En revanche, ce taux a diminué de plus de moitié dans deux pays (Portugal et Nouvelle-Zélande) et de plus d'un tiers dans sept autres.
- *Par comparaison avec le taux de syndicalisation, il y a eu une plus grande stabilité de la couverture des conventions collectives* pour l'ensemble de la zone OCDE. Cela tient en grande partie au fait que la mesure dans laquelle les employeurs appliquent à leurs salariés non syndiqués les termes des contrats négociés avec les syndicats, que ce soit de leur plein gré ou en réponse aux mécanismes d'extension administratifs, a relativement peu évolué. En ce qui concerne aussi bien le taux de syndicalisation que la couverture conventionnelle, la situation s'est diversifiée dans les pays de l'OCDE pendant les dernières décennies.
- *Le niveau où les conventions collectives sont négociées et formalisées constitue l'un des aspects les plus évidents de la structure des négociations.* La classification des pays sur la base de cet indicateur est compliquée par le fait que, dans plusieurs pays, les négociations peuvent intervenir à plusieurs niveaux. Le classement en cinq catégories utilisé dans le présent chapitre tient compte des négociations à plusieurs niveaux, tout en maintenant la classification habituelle à trois niveaux, à savoir niveau de l'entreprise, niveau sectoriel et niveau national. Il importe de noter que lorsqu'on compare les années 70 aux années 90, pas un seul pays de l'OCDE n'est passé à la centralisation, alors qu'un nombre considérable s'est orienté vers une plus grande décentralisation – qui pourrait théoriquement se traduire par une plus grande différenciation des salaires selon les entreprises.
- *Le degré de coordination des négociations peut être distingué du point de vue conceptuel du niveau auquel les salaires sont formellement établis.* Le présent chapitre distingue cinq degrés de coordination. Un grand nombre de pays sont classés à un plus haut niveau pour ce qui est de la coordination que de la centralisation, en raison de l'existence de négociations de référence fondées sur des accords pilotes, de différentes formes de coordination à haut niveau ou d'une intervention de l'État dans les accords tripartites ou pactes sociaux.
- *Des taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle élevés et la centralisation/coordination des négociations salariales tendent à aller de pair avec une moindre inégalité globale des salaires.* D'autres éléments d'information, moins concluants, amènent aussi à penser que ces facettes des négociations collectives sont positivement associées aux salaires relatifs des jeunes, des travailleurs âgés et des femmes. Par ailleurs, le présent chapitre relève peu d'éléments démontrant que l'emploi de ces groupes en soit pénalisé.
- *Aucune association solide n'est évidente entre, d'une part, les indicateurs des négociations salariales établis dans ce chapitre et, d'autre part, le taux de croissance des salaires réels globaux ou encore les variables non salariales, y compris les taux de chômage.* Cela est compatible avec les résultats obtenus en utilisant la version précédente des indicateurs de l'organisation des négociations collectives établis par l'OCDE. Ces « résultats négatifs » ne veulent pas dire nécessairement que des analyses plus sophistiquées ne mettront pas en évidence

de tels effets, par exemple en identifiant les interactions entre l'organisation des négociations salariales et d'autres politiques (entre autres, la protection de l'emploi) ou l'incidence des différentes formes de négociation salariale sur la dynamique des ajustements du marché du travail face à des chocs. Ils pourraient cependant indiquer que des mécanismes institutionnels très différents sont capables d'induire des niveaux similaires de performance au niveau macroéconomique.

1. Un état des lieux

A. Les moyens d'action

Les mécanismes institutionnels de fixation des salaires laissant trop peu de place au fonctionnement des mécanismes du marché ont-ils été responsables de la dégradation des performances en matière d'emploi observée dans nombre de pays de l'OCDE après le premier choc pétrolier ? Ce point de vue est reflété dans la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi, formulée en 1994, bien que la flexibilité insuffisante des salaires ne soit qu'un des nombreux facteurs mentionnés comme ayant entraîné la tendance à la hausse des taux de chômage. C'est sur la base de ce diagnostic qu'une des dix grandes recommandations formulées dans la Stratégie pour l'emploi à l'intention des autorités a été d'adopter des réformes pour maîtriser les coûts de main-d'œuvre globaux et permettre aux salaires relatifs de mieux refléter les différences individuelles dans la productivité ainsi que les conditions du marché du travail local (voir encadré 3.1). À quelques nuances près, la Commission européenne préconise aussi, dans ses Orientations de politique économique, des réformes pour améliorer la flexibilité des salaires globaux et relatifs (Commission européenne, 2003a). De même, plusieurs pays de l'OCDE ont engagé des réformes destinées à accroître la flexibilité des salaires et des coûts de main-d'œuvre. Par exemple, l'Employment Contracts Act de la Nouvelle-Zélande de 1991 et une série de lois sur la réforme du marché du travail en Australie (1988, 1993, 1996) ont décentralisé la négociation des salaires pour arriver à une plus grande flexibilité des salaires. Adoptant une approche quelque peu différente, les gouvernements d'un certain nombre de pays européens ont appuyé les pactes sociaux destinés à encourager la modération dans la fixation des salaires (Fajertag et Pochet, 2000) ou ont introduit des exonérations des prélèvements sur les salaires pour les employeurs de travailleurs faiblement rémunérés ou défavorisés (OCDE, 2003a).

Dans l'évaluation de la Stratégie pour l'emploi à laquelle elle a procédé cinq années après l'approbation de cette stratégie par les pays membres, l'OCDE a conclu que les réformes des mécanismes institutionnels de fixation des salaires étaient l'un des domaines où les gouvernements des pays membres s'étaient montrés le plus réticents à mettre en œuvre les recommandations générales de l'OCDE (OCDE, 1999)¹. Les préoccupations d'équité et de cohésion sociale semblent expliquer pour une large part cette réticence (OCDE, 1997b). Les préoccupations d'équité méritent notamment d'être soulignées. Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, la plus grande dispersion des salaires est associée à une plus forte incidence de l'emploi faiblement rémunéré et à une plus grande persistance des faibles rémunérations (OCDE, 1996 ; 2003a). En outre, il existe une forte association entre l'emploi faiblement rémunéré et l'incidence de la pauvreté dans la population d'âge actif, bien que le lien entre chômage et pauvreté soit encore plus fort (OCDE, 2001a). Un deuxième obstacle à la mise en œuvre de ces réformes est peut-être que les structures et pratiques en vigueur dans chaque pays en matière de relations professionnelles sont profondément ancrées dans le tissu

Encadré 3.1. La fixation des salaires dans l'Étude originale de l'OCDE sur l'emploi

La version originale de l'Étude de l'OCDE sur l'emploi, publiée en 1994, recommandait, parmi les principaux éléments d'une stratégie, que les responsables accroissent la flexibilité des coûts salariaux et de main-d'œuvre en supprimant les contraintes qui empêchent les salaires de refléter les conditions locales et le niveau de qualification de chacun et/ou en réduisant les coûts de main-d'œuvre non salariaux (OCDE, 1994a). Plus particulièrement, les recommandations détaillées sous-tendant cette stratégie étaient les suivantes :

- Réévaluer le rôle des salaires minimums légaux et soit s'orienter vers des types différents d'instruments de redistribution soit réduire le plus possible leurs effets négatifs sur l'emploi en modulant suffisamment les taux de salaire et/ou en les indexant sur les prix plutôt que sur les salaires moyens.
- Dans les négociations collectives sectorielles, s'orienter vers la conclusion d'accords-cadres qui laissent les entreprises libres de réagir avec souplesse à l'évolution du marché dès lors qu'elles respectent les normes générales.
- Introduire des clauses de renégociation qui permettent de renégocier les accords sectoriels.
- Renoncer progressivement à la pratique de l'extension administrative des accords qui imposent des normes rigides.
- Réduire les coûts de main-d'œuvre non salariaux qui entraînent une aggravation du chômage sauf s'ils sont compensés par des concessions salariales ; en particulier en Europe, cette mesure exige l'allègement des prélèvements au titre du facteur travail et/ou le remplacement de ce type de prélèvements par d'autres impôts.
- Réduire les prélèvements directs et les cotisations de sécurité sociale pesant sur les bas salaires, ce qui aurait pour effet de modifier la structure de la demande de main-d'œuvre en faveur des travailleurs faiblement rémunérés.

L'étude analytique sur les « ajustements de salaires », servant de base aux recommandations, présentait de nombreux éléments d'information descriptifs et analytiques concernant les ajustements de prix sur le marché du travail et l'incidence des systèmes de relation du travail (OCDE, 1994b). En particulier, elle insistait sur le rôle d'ajustements appropriés des salaires aux chocs extérieurs dans l'équilibre du marché et mettait en garde contre une trop grande compression de la distribution des salaires, qui conduit à un assèchement de la demande de travailleurs peu qualifiés. Pour ce qui est du comportement institutionnel, l'étude tendait à privilégier l'hypothèse de Calmfors/Driffill quant aux effets pervers des négociations sectorielles (Calmfors et Driffill, 1988), mais se montrait aussi sceptique à propos des avantages supposés de la négociation centralisée et des accords tripartites ou pactes sociaux.

économique et social et ne sont pas faciles à changer². Une dernière explication de la réticence à mettre en œuvre les réformes destinées à accroître la flexibilité des salaires est probablement qu'il existe des doutes quant à l'efficacité de ces mesures pour la progression de l'emploi (Howell, 2004 ; Teulings et Hartog, 1998).

Dans quelle mesure est-il justifié de soutenir les réformes visant à accroître la flexibilité des salaires globaux et relatifs ? La théorie économique apporte beaucoup d'éléments permettant de penser que les mécanismes institutionnels de fixation des salaires qui établissent les salaires globaux³ à un niveau trop élevé par rapport à la

productivité augmentent le chômage d'équilibre⁴. Le cadre théorique proposé dans les travaux fondateurs de Layard et al. (1991) rapporte le chômage d'équilibre aux caractéristiques structurelles du marché du travail, comme représenté par l'interaction de deux courbes : i) une courbe des salaires représentant la mesure dans laquelle les mécanismes institutionnels génèrent des pressions à la hausse sur les salaires et les rendent plus ou moins sensibles aux conditions du marché ; et ii) une courbe en U-V ou courbe de Beveridge représentant l'efficience dans l'appariement entre les chômeurs et les postes vacants. Parmi le grand nombre de politiques et d'institutions pouvant susciter une inflexion de la courbe des salaires à la hausse et générer un plus fort chômage, on peut citer les dispositifs de négociations collectives qui conduisent à de hauts salaires négociés et à des salaires minimums qui sont élevés par rapport au salaire moyen (Nickell et al., 2003). Depuis 1991, de nombreux ouvrages théoriques et empiriques ont appliqué ce cadre de base afin d'expliquer les différences internationales de la performance globale du marché du travail ainsi que les modifications dans le temps de la performance au sein des pays⁵. Bien que ce cadre théorique soit largement accepté par les chercheurs, les opinions divergent sur le point de savoir quels types de dispositifs institutionnels sont les plus susceptibles d'exercer une pression à la hausse excessive sur le salaire global et la mesure dans laquelle des exigences salariales excessives ont nui aux résultats de l'emploi.

Les conclusions à tirer concernant les écarts de salaires et les résultats de l'emploi sont tout aussi complexes. On s'accorde largement à reconnaître que les salaires relatifs représentent pour les salariés et les employeurs d'importants « signaux » de prix, les aidant ainsi à faire des choix d'allocation, par exemple combien de temps consacrer à un emploi rémunéré, quels sont les travailleurs qui sont les mieux équipés pour réaliser quelles tâches (et dans quelles entreprises) et dans quelle mesure les investissements prévus dans la formation doivent-ils être poursuivis. Ainsi, des salaires fixés à un niveau inapproprié peuvent se traduire par des inefficiences. Par exemple, les recommandations de l'*Étude sur l'emploi* traduisent l'inquiétude que l'implication des syndicats dans la fixation des salaires et/ou des règlements publics n'ait comprimé la structure salariale au point d'exclure de l'emploi un grand nombre de travailleurs peu qualifiés. La difficulté rencontrée pour répondre à ces questions est que les économistes ne sont pas tous d'accord pour considérer que la structure relative des salaires qui émergerait d'un marché compétitif « au comptant » constitue la référence appropriée. Parmi les raisons qui appellent à la prudence dans l'adoption de cette référence, on peut citer les suivantes : i) les employeurs peuvent exercer un important pouvoir de monopsonne (Manning, 2003 ; 2004) ; ii) les salaires peuvent avoir d'importants effets sur la productivité, par exemple en raison de leur impact sur le moral des travailleurs, la rotation des effectifs ou les niveaux d'effort (Akerlof et Yellen, 1986) ; iii) la compression des différences de qualification peut faciliter l'investissement des employeurs dans les qualifications générales dans le cadre de contrats incomplets et de dysfonctionnements du marché du crédit (Acemoglu et Pischke, 1998 ; Bassanini et Brunello, 2003) ; et iv) la compression des salaires et la stabilisation salariale peuvent exercer d'importantes fonctions d'assurance (Agell, 1999 ; Bertola et Koeniger, 2004)⁶. Bien que l'importance potentielle de ces déviations (et d'autres) par rapport aux hypothèses du modèle concurrentiel ait été démontrée, il n'y a pas de consensus concernant l'intégration empirique de ces modes de raisonnement et, par conséquent, leur intérêt pour orienter les choix publics.

Les deux sous-sections ci-après examinent d'abord les conclusions de travaux de recherche récents concernant l'incidence de l'organisation de négociations collectives sur

les résultats macroéconomiques, puis l'évolution des salaires dans les pays de l'OCDE depuis 1970. Ces éléments apportent un éclairage supplémentaire pour l'analyse de fond qui est ensuite présentée dans les sections 2 et 3 du chapitre.

B. Comment l'organisation de négociations collectives influe-t-elle sur les salaires et l'emploi ?

Négociations collectives et résultats globaux

Un corpus important de recherches empiriques rattache les différents systèmes nationaux de négociations collectives à un ou plusieurs indicateurs et analyse les associations entre ces indicateurs et la performance macroéconomique. La Banque mondiale a fait réaliser récemment un inventaire de ces ouvrages de recherche qui fait la synthèse des observations tirées de plus d'un millier d'études directes et indirectes (Aidt et Tzannatos, 2002). Les conclusions qui se dégagent de cet inventaire sont notamment les suivantes : i) une densité syndicale et une couverture conventionnelle élevées semblent être liés à un certain nombre d'effets négatifs que prédisent les modèles de monopole des syndicats, (notamment, les salaires réels, l'inflation et le chômage ont tendance à augmenter et l'emploi à se contracter), ces effets étant manifestement plus importants pour la couverture que pour la densité ; cependant, ii) les estimations de l'ampleur de ces effets diffèrent considérablement d'une étude à l'autre et des négociations coordonnées semblent neutraliser nombre d'entre eux ; qui plus est, iii) un nombre considérable d'études ont démontré qu'il y a eu un lien entre les négociations coordonnées et les performances macroéconomiques supérieures enregistrées dans les années 70 et 80, bien que cela ne semble pas avoir été le cas dans les années 90 ; ce qui donne à penser que iv) l'impact de la coordination (et de l'organisation de négociations collectives en général) est subordonné à un certain nombre d'autres facteurs, parmi lesquels figurent probablement l'environnement économique au sens large et les interactions entre les mécanismes institutionnels de négociation proprement dits et entre ces mécanismes et d'autres institutions économiques et politiques (par exemple, le degré d'autonomie exercé par les autorités monétaires – voir Iversen, 1998, 1999).

La fragilité d'ensemble des éléments établissant un lien entre les négociations collectives et la performance macroéconomique incite à beaucoup de prudence lorsque l'on tente de tirer de ces travaux des conclusions destinées à orienter les choix politiques, comme les auteurs de l'étude de la Banque mondiale le soulignent (Aidt et Tzannatos, 2002). Flanagan (1999) insiste aussi sur le manque de robustesse des observations économétriques et estime que les recherches devraient surtout tendre à identifier à l'avenir les effets d'interaction les plus importants qui expliquent le caractère aléatoire de l'influence des négociations collectives sur les résultats macroéconomiques. Malheureusement, les essais de ce genre n'ont eu qu'un succès limité à ce jour, du fait probablement de la complexité des mécanismes institutionnels de négociation collective et de leurs interactions avec l'environnement économique et politique dans son ensemble. Une deuxième piste prometteuse pour la recherche est d'améliorer la mesure des mécanismes institutionnels de négociation collective. D'ailleurs, les recherches dans ce domaine ont été très actives récemment et plusieurs études importantes ont enrichi la somme d'informations descriptives dont on dispose pour évaluer les différences au niveau international dans la portée et l'organisation des négociations collectives (voir, notamment, Ebbinghaus et Visser, 2000 ; Golden et al., 2002 ; Iversen, 1998, 1999 ; Kenworthy, 2001a, b, 2003 ; Ochel, 2000a, b ; Traxler et al., 2001) depuis la dernière mise à jour par l'OCDE de ses indicateurs de l'organisation de négociations collectives (OCDE, 1997a). Toutefois, il ne

semble pas que les progrès aient été comparables pour ce qui est de clarifier les problèmes conceptuels que pose le choix de la meilleure méthode pour définir le degré effectif de centralisation/coordination dans les négociations et on a assisté à une multiplication des différents indicateurs de la centralisation, de la coordination et du corporatisme⁷.

L'étude bien connue de Calmfors et Driffill (1988) et le grand nombre d'ouvrages qu'elle a inspirés illustrent à la perfection les points forts de ce domaine de recherche, mais aussi certaines de ses limitations. Depuis cette étude, il est largement accepté qu'il n'y a pas nécessairement une relation monotone entre les déviations de plus en plus grandes par rapport à un marché compétitif idéalisé et la diminution de la réactivité des salaires aux facteurs de l'offre et de la demande. Plus précisément, Calmfors et Driffill ont avancé que les négociations collectives centralisées facilitent la réactivité des exigences salariales globales aux conditions macroéconomiques, surtout lorsqu'on les compare aux négociations salariales au niveau industriel ou sectoriel, car les participants syndicaux sont davantage conscients des effets macroéconomiques des salaires fixés. Suivant un raisonnement plus conventionnel, ils ont aussi avancé que les négociations décentralisées peuvent aboutir à une bonne performance de l'emploi, puisque les syndicats exerceraient un pouvoir de monopole relativement limité. Ce raisonnement suppose une relation formant une « courbe en cloche » entre le degré de centralisation et le chômage, les systèmes à la fois décentralisés et centralisés donnant de meilleurs résultats que les systèmes intermédiaires. Des études ultérieures ont fait état de données appuyant l'hypothèse de la courbe en cloche (par exemple, Elemeskov et al., 1998), mais d'autres n'ont pas mis en évidence une telle relation (Aidt et Tzannatos, 2002 ; OCDE, 1997a). Soskice (1990) a contesté la priorité accordée par Calmfors et Driffill à la centralisation des négociations collectives au détriment des mécanismes de coordination. Il a avancé qu'un système coordonné de négociations sectorielles peut être aussi efficace qu'un système de négociations centralisées pour ce qui est de l'adaptation aux conditions économiques globales, vue qui a été examinée ensuite en détail pour le cas néerlandais par Teulings et Hartog (1998) et reprise largement dans les ouvrages récents. Pour résumer, plus d'une décennie de travaux de recherche n'a pas permis d'apporter des éléments décisifs confortant ou infirmant l'hypothèse de Calmfors et Driffill, ce qui montre bien les difficultés auxquelles les chercheurs se sont heurtés pour obtenir des résultats robustes, voire se mettre d'accord sur la meilleure définition à donner du degré effectif de coordination dans les négociations.

Négociations collectives, écarts de salaires et taux d'emploi relatifs

On dispose de données assez solides montrant que les syndicats réduisent l'inégalité des salaires et que cet effet de compression est plus fort dans les pays où le taux de syndicalisation et le taux de couverture conventionnelle sont élevés, et où les négociations sont centralisées et/ou concertées (Aidt et Tzannatos, 2002 ; Blau et Khan, 1999, 2002 ; OCDE, 1997a). Des systèmes de négociations salariales plus « corporatistes » semblent aussi réduire la réactivité des salaires au niveau sectoriel et au niveau des entreprises face aux évolutions sectorielles des prix et de la productivité (Holmlund et Zetterberg, 1991 ; Teulings et Hartog, 1998) et se traduisent par des majorations de salaires moins importantes pour les travailleurs syndiqués (Blanchflower et Bryson, 2002 ; Hartog et al., 2000). Les primes de qualification et la plus grande réactivité des salaires relatifs aux conditions locales, qui sont observées sur les marchés du travail nationaux caractérisés par la négociation décentralisée des salaires, donnent à penser que les mécanismes de prix

contribuent plus activement à acheminer les facteurs de production vers leur utilisation ayant la plus haute valeur dans ces pays. Cependant, certains analystes ont avancé que ce schéma reflète plutôt de plus grandes possibilités de recherche de rentes au niveau local, lorsque la négociation est décentralisée, ce qui ne contribue pas à l'efficacité allocative (Teulings, 1998).

Les données sont partagées sur le point de savoir si la compression des salaires qui est associée à l'implication des syndicats dans la fixation des salaires affecte les taux d'emploi relatifs de groupes de travailleurs dont les membres tendent à être surreprésentés dans les emplois faiblement rémunérés, comme les jeunes, les femmes et les travailleurs moins qualifiés. Les données les plus convaincantes alimentant les craintes que les systèmes centralisés de fixation des salaires réduisent les écarts de salaires, jusqu'au point où les travailleurs peu qualifiés sont poussés en dehors du marché du travail. Ces données sont tirées des études de cas d'épisodes passés en Norvège (Khan, 1998) et en Suède (Edin et Topel, 1997), durant lesquels les syndicats ont délibérément comprimé la structure salariale, en particulier à l'extrémité inférieure de la distribution des gains. Dans ces deux pays, les travailleurs faiblement instruits et faiblement qualifiés ont enregistré une forte réduction de l'emploi, en particulier dans le secteur privé, à mesure que les salaires minimaux ont été relevés. En Suède, l'emploi s'est aussi fortement contracté dans les secteurs à bas salaires (Davis et Henrekson, 2000). Les régressions fondées sur des données en panel pour les pays de l'OCDE ont aussi corroboré dans une certaine mesure l'hypothèse selon laquelle un plus fort taux de syndicalisation et la centralisation/coordination ont été associés à un emploi relatif plus faible pour les travailleurs peu qualifiés (Khan, 2000 ; Bertola et al., 2002b). Cependant, ces études se sont appuyées sur des observations indirectes (une régression des résultats d'emploi directement sur les mesures de la négociation collective), sans vérifier si les salaires relatifs étaient en fait comprimés d'une façon qui pouvait expliquer le lien apparent entre l'organisation de la négociation salariale et la performance de l'emploi⁸.

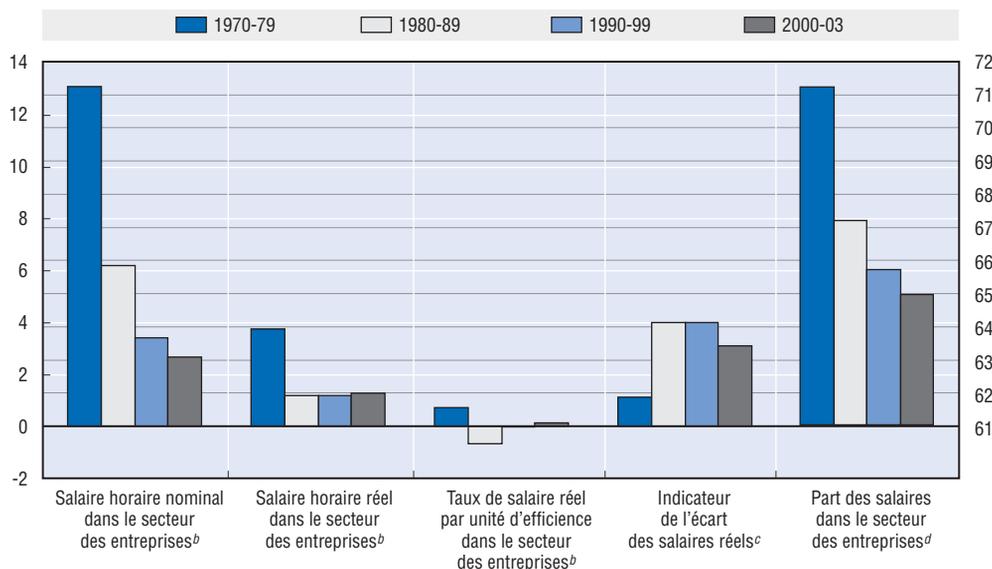
C. Comment les salaires ont-ils évolué et quelles ont été les répercussions sur l'emploi ?

Salaires globaux et emploi

Le taux de progression de la rémunération nominale s'est ralenti peu à peu depuis le milieu des années 70, le plus fort ralentissement se produisant entre les années 70 et les années 80 (graphique 3.1)⁹. La rémunération nominale par heure travaillée dans le secteur des entreprises a augmenté en rythme annuel moyen de 13 % en 1970-79, mais s'est ralentie depuis pour tomber à un peu moins de 3 % en 2000-03¹⁰. Une grande partie de ce ralentissement a reflété les politiques réussies de désinflation mises en œuvre dans nombre de pays de l'OCDE, après une aggravation générale des pressions inflationnistes à la fin des années 60 et durant la première moitié des années 70¹¹. Toutefois, le taux de croissance des salaires réels s'est aussi ralenti, aussi bien dans l'absolu que – ce qui est d'un plus grand intérêt pour l'analyse présentée ici – par rapport à la progression de la productivité (voir encadré 3.2 pour un examen des problèmes de mesure qui se posent pour déterminer si la progression des salaires réels est excessive). La croissance de la rémunération horaire moyenne est tombée de 4 % entre 1970 et 1979 à un peu plus de 1 % par an depuis 1990. Fait encore plus révélateur de la modération croissante des salaires, la part des salaires dans le secteur des entreprises a aussi enregistré une baisse tendancielle depuis le début des années 80¹² et le taux de croissance du salaire réel par unité d'efficacité du travail a en fait

Graphique 3.1. Les tendances récentes des gains cumulés indiquent une importante modération des salaires

Moyennes pondérées par l'emploi pour quelques pays de l'OCDE^a, 1970-2003



a) Moyennes pour l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche (part des salaires uniquement), la Belgique, le Canada, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande (salaire horaire nominal, salaire horaire réel et part des salaires uniquement), la France, la Grèce (part des salaires uniquement), l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède.

b) Taux de croissance annuel en pourcentage (échelle de gauche).

c) Valeur de l'indice normalisée à zéro en 1970 (échelle de gauche).

d) Part en pourcentage du revenu total du secteur des entreprises (échelle de droite).

Source : OCDE (2004a).

été négatif pendant les années 80 et proche de zéro depuis. Toutefois, un simple indicateur de l'écart des salaires réels donne à penser que la pression des salaires ne s'est pas autant relâchée qu'on aurait pu l'espérer compte tenu des taux de chômage généralement plus élevés enregistrés pendant les dernières décennies. En résumé, la période écoulée depuis la fin des années 70 semble avoir été caractérisée par une tendance générale à la modération des salaires dans la zone OCDE, d'après la plupart des mesures, mais il n'est pas certain qu'il s'agisse d'un changement structurel dans la fixation des salaires qui a réduit la tendance à la hausse des salaires à un niveau donné de chômage.

On a observé des différences importantes dans le calendrier et l'ampleur du mouvement de maîtrise des salaires apparu dans les différents pays de l'OCDE (voir OCDE, 2004a). Par exemple, la part des salaires dans le secteur des entreprises a régulièrement diminué en Irlande et aux États-Unis tout au long de la période examinée (fortement en Irlande d'ailleurs), tandis que la croissance du salaire réel par unité d'efficacité a été modérée (même souvent négative)¹³. Des signes de maîtrise des salaires sont apparus plus tard dans la plupart des autres pays de l'OCDE, souvent après une augmentation de la part salariale durant les années 70 ou au début des années 80. Ce schéma vaut pour l'Allemagne, la Belgique, la France, la Grèce, l'Italie et les Pays-Bas pour ce qui est de l'UE, ainsi que pour l'Australie, le Canada et le Japon. Parmi ces pays, les Pays-Bas ont accusé une très nette baisse du salaire réel par unité d'efficacité dans la première moitié des années 80 (période marquée par l'accord Wassenaar de 1982, qui est à l'origine d'une série de pactes sociaux nationaux visant à freiner la croissance des salaires)¹⁴. Les pressions à la hausse sur les salaires et les coûts de

Encadré 3.2. Mesurer une pression excessive des salaires réels

Pour déterminer si la croissance des salaires réels est excessive, il est souhaitable de tenir compte de la croissance de la productivité et du niveau du chômage.

Le taux de croissance de la productivité détermine la rapidité avec laquelle les salaires peuvent augmenter sans nuire aux résultats de l'emploi. Un instrument couramment utilisé pour apprécier la pression globale des salaires est la « formule de la marge de redistribution », qui détermine la pression des salaires en comparant l'excédent de croissance des salaires au taux de croissance de la productivité de la main-d'œuvre (voir notamment Commission européenne, 2003b). Il existe de nombreux équivalents de cette démarche empirique (par exemple, déterminer si la part salariale augmente ou si le taux de progression des coûts unitaires de main-d'œuvre est supérieur à la hausse des prix). Toutefois, tous ces critères résistent mal à l'argument selon lequel les variations du salaire global réel influent sur l'intensité du capital et du même coup sur la productivité de la main-d'œuvre, en particulier si l'on prend un horizon temporel plus lointain. Blanchard (1997) estime qu'on dispose d'un meilleur indicateur pour savoir si le salaire global augmente plus rapidement que les gains de productivité ne le justifient avec les variations au fil du temps du salaire réel par « unité d'efficacité » du travail (c'est-à-dire les coûts salariaux totaux divisés par le nombre d'heures de travail « majoré » pour tenir compte de l'incidence des progrès technologiques sur la productivité humaine). Les variations du taux du salaire réel par unité d'efficacité constituent un critère séduisant du point de vue conceptuel pour évaluer les pressions des salaires réels, mais son application soulève des difficultés à la fois théoriques et empiriques qui tiennent à la nécessité de construire un indice de productivité approprié. En conséquence, nous utilisons dans ce chapitre les critères tant de la marge de redistribution que du salaire par unité d'efficacité pour déterminer comment le salaire global corrigé en fonction de la productivité a évolué depuis 1970.

De nombreux travaux de recherche empiriques ont confirmé la prédiction théorique selon laquelle le salaire négocié tend à baisser lorsque le *taux de chômage* augmente (pour la courbe des salaires, voir Blanchflower et Oswald, 1994 ; et Nickell et al., 2003). Il s'ensuit qu'il faut tenir compte du taux de chômage du moment lorsque l'on cherche à déterminer si des exigences salariales excessives nuisent aux résultats de l'emploi. En particulier, une croissance du salaire réel *ex post* suffisamment faible pour être conforme aux gains de productivité ne signifierait pas que les mécanismes des négociations salariales fonctionnent bien, si un taux de chômage élevé était nécessaire pour obtenir cette « modération ». Traiter cette question de façon rigoureuse est une tâche complexe qui n'entre pas dans le champ du présent chapitre (voir, notamment, Desplatz et al., 2003 ; et Estavão et Nargis, 2002, pour le cas de la France). Cependant, le simple « indicateur de l'écart des salaires réels » récemment utilisé par la Commission européenne (2002) fournit une première évaluation utile. Cet indicateur combine l'ajustement en fonction de la productivité préconisé par Blanchard (1997) à un ajustement approximatif tenant compte de l'effet modérateur du chômage sur la fixation des salaires et il se définit comme la somme du logarithme du taux du salaire réel par unité d'efficacité du travail et du taux de chômage. Le coefficient (implicite) de 1.0 qui est appliqué au taux de chômage est basé sur les hypothèses que l'élasticité de la courbe des salaires par rapport au taux de chômage est de -0.1, ce qui concorde avec une grande partie des études empiriques (Blanchflower et Oswald, 1994) et que le taux de chômage est égal à 10 %, ce qui est plus ou moins exact selon le pays et l'année considérés. En dépit de son caractère quelque peu ponctuel, cet indice est utile pour vérifier si les conclusions relatives aux tendances de l'intensité des pressions salariales (ou de la modération salariale) sont affectées après la prise en compte des variations du taux de chômage.

main-d'œuvre ont fortement diminué pendant les années 90 en Finlande, en Norvège et en Nouvelle-Zélande. Les tendances sont moins claires dans les autres pays, notamment l'Espagne et le Royaume-Uni, pour ce qui est du degré de restriction salariale¹⁵.

Il n'est pas immédiatement évident que ces différences entre les pays dans l'ampleur et le calendrier du mouvement de maîtrise des salaires réels, telles que mesurées ici, se sont traduites par des différences dans la performance en matière d'emploi. Certains des pays connaissant la forte croissance de l'emploi de ces dernières années ont aussi connu un degré assez élevé de restriction salariale (surtout l'Irlande et les États-Unis), alors que d'autres pays ayant une forte croissance de l'emploi n'ont pas suivi la même voie (notamment l'Espagne). Juxtaposer de façon plus systématique les données historiques concernant les salaires globaux et le chômage peut contribuer à déterminer si ces données co-varient d'une manière compatible avec l'hypothèse d'un arbitrage entre salaires élevés et faible chômage¹⁶. Aucune relation de ce type n'apparaît lorsque les données sur le salaire réel global et sur le chômage sont reportées graphiquement côte à côte pour un panel de pays membres de l'OCDE (graphique non indiqué). Mais cela n'est pas surprenant. On peut s'attendre en effet à ce que le salaire réel compatible avec un niveau donné de chômage soit influencé à la fois par des facteurs spécifiques aux pays (par exemple les niveaux de chômage frictionnel et la productivité) et des facteurs spécifiques aux périodes, notamment le progrès technologique et les chocs pétroliers). Si les effets de ces facteurs peuvent être extraits des données, la relation entre salaires et chômage est plus susceptible de devenir évidente, à condition que ces données puissent être interprétées comme des points retraçant l'évolution des facteurs en question sur une courbe descendante de la demande globale de main-d'œuvre, ce qui n'est nullement garanti¹⁷.

Le tableau 3.1 analyse cette possibilité en présentant des coefficients de corrélation entre le salaire global réel résiduel et le taux de chômage résiduel, le terme « résiduel » étant utilisé pour désigner le fait que les effets de pays et de période ont été extraits de ces deux variables¹⁸. Une corrélation positive entre le salaire global et le chômage apparaît maintenant, bien que le coefficient de corrélation soit assez faible (0.20) et seulement marginalement significatif du point de vue statistique (10 %). En d'autres termes, ce simple exercice n'apporte que des preuves peu convaincantes que le chômage a augmenté davantage depuis 1970 dans les pays où le salaire réel global a plus progressé, conformément à l'existence d'un arbitrage entre une croissance plus rapide des salaires et une diminution du chômage¹⁹. La deuxième colonne du tableau 3.1 indique le coefficient entre le ratio emploi-population et le salaire global. On dispose alors d'un indice solide de l'existence d'un arbitrage dynamique entre le salaire réel et la performance de l'emploi, à savoir une corrélation statistiquement significative de -0.42, ce qui permet de supposer que les pays où la progression des salaires est supérieure à la moyenne ont en général enregistré une croissance inférieure à la moyenne du ratio emploi-population. La deuxième ligne du tableau indique les coefficients de corrélation analogues calculés en utilisant une estimation du salaire réel global par unité d'efficacité du travail, au lieu du nombre d'heures de travail. Là encore les signes fournis par les coefficients de corrélation concordent avec l'hypothèse d'un arbitrage entre salaires réels et emploi, mais les corrélations sont moins fortes en valeur absolue et statistiquement non significatives²⁰.

Si l'on part provisoirement de l'hypothèse que ces corrélations reflètent un arbitrage entre salaire et chômage, il est intéressant de se demander si la dégradation générale des résultats en matière de chômage entre 1970 et le milieu des années 90 reflète une évolution le long d'une ligne d'arbitrage donnée, ou bien un déplacement de la ligne elle-même, tout en constatant que ces deux types de variations se retrouvent dans certaines

Tableau 3.1. Les corrélations entre les mesures des salaires et de l'emploi suggèrent un lien possible

Données moyennes sur cinq ans pour 1970-2000 dans certains pays de l'OCDE, après élimination des effets des périodes et des pays^a

Mesures des salaires	Mesures de l'emploi				
	Agrégat		Taux d'emploi relatifs ^b		
	Chômage	Rapport emploi-population	Hommes jeunes (moins de 25 ans)	Hommes âgés (55 à 64 ans)	Femmes d'âge très actif (25 à 54 ans)
Log du salaire horaire réel dans le secteur des entreprises (PPA)	0.20*	-0.42***	-0.48***	-0.03	-0.23**
Log du salaire d'efficacité ^c dans le secteur des entreprises (PPA)	0.12	-0.17	-0.12	-0.01	-0.60***
Dispersion des salaires ^d	-0.44***	0.45***	0.57***	0.44***	0.25*

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

a) Les valeurs des données sont des moyennes sur cinq ans pour les périodes 1970-74 à 1990-94 et sur six ans pour la période 1995-2000 pour les pays suivants : l'Allemagne, l'Australie, la Belgique, le Canada, les États-Unis, la Finlande, la France, l'Irlande, l'Italie, le Japon, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse. Chaque variable a d'abord été régressée sur un ensemble complet de variables indicatrices des pays et des périodes en utilisant les MCO (moindres carrés ordinaires). Ce tableau reporte les coefficients de corrélations bivariés entre les résidus de ces équations.

b) Logarithme du rapport des ratios emploi – population pour le groupe indiqué et les hommes d'âge très actif.

c) Logarithme du taux de salaire réel par unité d'efficacité du travail (voir encadré 3.2).

d) Logarithme du rapport des percentiles 90-10 pour les salaires bruts des hommes à temps plein pour les corrélations avec le chômage agrégé et les taux d'emploi; logarithme du rapport des percentiles 50-10 pour les salaires bruts des hommes à temps plein pour les corrélations avec les taux d'emploi relatifs.

Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE (rémunération totale par employé dans le secteur des entreprises); base de données de l'OCDE sur la productivité (heures moyennes par travailleur) ; *Statistiques de la population active de l'OCDE* (mesures de l'emploi et du chômage); base de données sur les salaires de l'OCDE (dispersion des salaires) ; *Principaux indicateurs économiques de l'OCDE* (PPA).

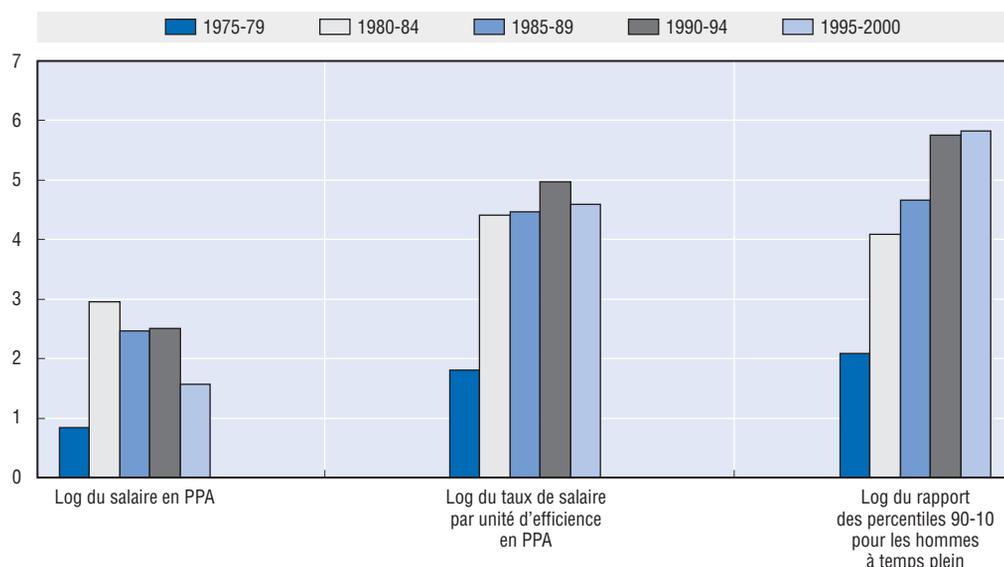
explications qui ont été avancées pour expliquer l'évolution récente des performances macroéconomiques dans les pays de l'OCDE²¹. Le graphique 3.2 présente des estimations de la modification de la droite de régression salaire-chômage après la période 1970-74, qui donne à penser qu'une accentuation de la relation a contribué à l'évolution à la hausse du chômage²². Que l'on utilise le salaire horaire ou le salaire en unités d'efficacité, il apparaît que la modification négative de l'arbitrage – soit une augmentation de trois à cinq points de pourcentage du taux de chômage à un niveau donné de pression des salaires réels globaux – est intervenue au début des années 80, la modification étant légèrement plus marquée pour le salaire en unités d'efficacité. Les résultats fondés sur le salaire horaire donnent à penser qu'environ la moitié de la modification négative a été inversée depuis 1985, alors que les résultats fondés sur le salaire par unité d'efficacité ne montrent pas une telle amélioration.

Écarts de salaire et emploi

Le graphique 3.3 fournit une vue d'ensemble de l'évolution récente des écarts de gains dans les pays de l'OCDE. L'inégalité des gains salariaux – mesurée par l'écart de percentile 90-10 des salaires pour les travailleurs à temps plein de sexe masculin – a commencé à s'accroître depuis les années 70, augmentant en moyenne d'environ 15 % pour les pays pour lesquels on dispose de données. Au cours de cette même période, les gains des jeunes par rapport aux travailleurs d'âge très actif ont diminué, signe évocateur d'une augmentation tendancielle de l'écart salarial lié à l'expérience du marché du travail.

Graphique 3.2. Modifications du « dilemme » entre salaires et chômage, 1970-2000

Augmentation estimée du chômage pour un résultat salarial donné de 1970-74 à la période indiquée^a



a) Changements estimés des coefficients des variables indicatrices de la période dans une régression MCO (moindres carrés ordinaires) du taux de chômage sur la mesure du salaire indiquée et un ensemble complet de variables indicatrices de la période. Avant d'effectuer la régression, les deux variables de chômage et de salaire sont transformées en leurs écarts par rapport aux valeurs moyennes du pays (voir le texte pour plus de détails). Les données sont des moyennes sur cinq ans pour la période indiquée.

Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE pour l'ensemble des variables à l'exception des heures moyennes par travailleur qui proviennent de la base de données sur la productivité de l'OCDE, et les PPA en 2002 qui proviennent des *Principaux indicateurs économiques* de l'OCDE.

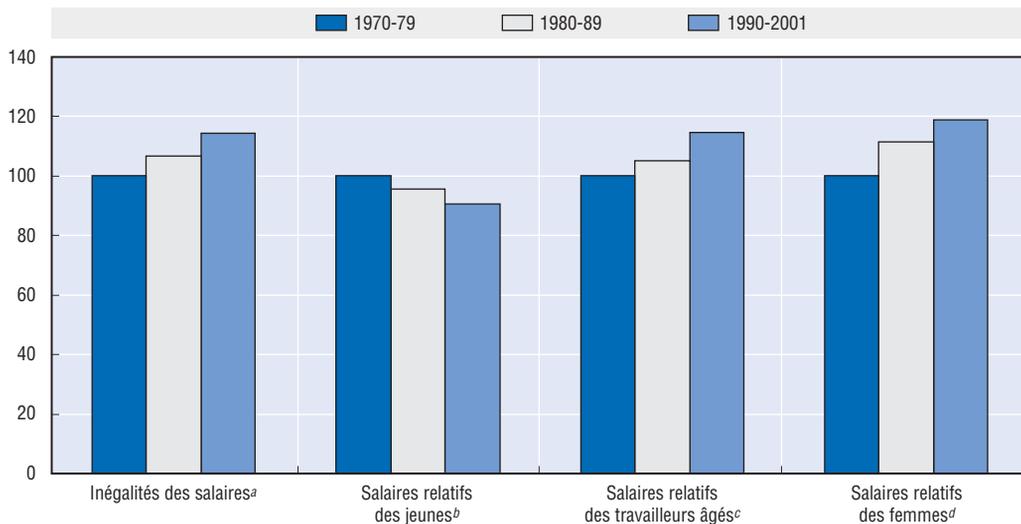
En conséquence, le salaire relatif des travailleurs âgés a augmenté. Le salaire relatif des femmes a aussi progressé. Cette évolution, qui a eu tendance à atténuer l'accentuation globale de l'inégalité des salaires, pourrait être due à l'élévation continu du capital humain – notamment l'accumulation d'expérience sur le marché du travail – dont bénéficient les femmes par rapport aux travailleurs de sexe masculin, ainsi qu'à l'incidence de la législation sur l'égalité des salaires (OCDE, 2002)²³.

Les expériences nationales ont été relativement variées pour ce qui est des tendances récentes de l'inégalité des salaires (tableau 3.2). Comme cela a été largement noté, l'inégalité des salaires s'est notablement accentuée durant les deux dernières décennies au Royaume-Uni et aux États-Unis, alors qu'elle était déjà très forte dans ce dernier pays. Cependant, l'aggravation de l'inégalité s'est arrêtée, voire s'est légèrement inversée à la fin des années 90 dans ces deux pays. La dispersion des salaires a eu également tendance à augmenter en Australie, en Italie, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas et en Suède. Plus récemment, l'inégalité des salaires a fortement progressé dans plusieurs pays d'Europe centrale, ce qui est probablement dû à la transformation des structures salariales peu ouvertes de l'époque de la planification centrale en structures des salaires dictées par le marché. En revanche, l'inégalité salariale est restée à peu près stable, souvent assez faible, dans nombre de pays de l'UE et au Japon et elle a assez fortement diminué en Corée (OCDE, 2000a).

Compte tenu de l'incertitude quant à la référence appropriée, il est fondamentalement difficile de déterminer directement si la structure relative des salaires observée dans un pays donné au cours d'une période donnée est trop resserrée²⁴. Toutefois, la partie

Graphique 3.3. Les tendances récentes des écarts de salaire suggèrent une dispersion des salaires croissante, mais aussi des gains pour les femmes

Moyennes pondérées par l'emploi pour quelques pays de l'OCDE, 1970-79 = 100



- a) Rapport des percentiles 90-10 pour les hommes à temps plein, utilisant les données de l'Allemagne, l'Australie, la Belgique, le Canada, la Corée, les États-Unis, la Finlande, la France, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, le Japon, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse.
- b) Salaires à temps plein des hommes âgés de 15 à 24 ans relatifs à ceux des hommes âgés de 25 à 54 ans, utilisant les données de l'Allemagne, l'Australie, le Canada, la Corée, les États-Unis, la Finlande, la Hongrie, l'Italie, le Japon, la Norvège, les Pays-Bas, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suède.
- c) Salaires à temps plein des hommes âgés de 55 à 64 ans relatifs à ceux des hommes âgés de 25 à 54 ans, utilisant les données de l'Allemagne, l'Australie, le Canada, les États-Unis, la Finlande, la Hongrie, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suède.
- d) Salaires à temps plein des femmes âgées de 25 à 54 ans relatifs à ceux des hommes âgés de 25 à 54 ans, utilisant les données de l'Allemagne, l'Australie, la Belgique, le Canada, la Corée, les États-Unis, la Finlande, la France, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, le Japon, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse.

Source : Base de données de l'OCDE sur les salaires.

inférieure du tableau 3.1 montre qu'il y a eu une corrélation négative assez forte entre les chiffres résiduels du chômage et les résidus du logarithme de l'écart en percentile 90-10 des salaires des travailleurs de sexe masculin à temps plein ainsi qu'une corrélation également fortement positive entre l'emploi et cette mesure de la dispersion des salaires. Autrement dit, les pays dans lesquels l'inégalité des salaires s'est accrue moins que la moyenne (voire a reculé) ont eu tendance à connaître une augmentation relative du chômage et une diminution relative de l'emploi. Cette évolution confirme la relation entre la compression des salaires et la performance de l'emploi global.

Comme cela a été le cas pour la relation estimée entre le salaire global et le chômage, il semble que la relation entre la dispersion des salaires et le chômage se soit accentuée depuis 1970-74 (graphique 3.2). En outre, rien n'indique que cette évolution négative s'est inversée ces dernières années. Une aggravation du taux de chômage associée à des écarts de salaires inchangés est compatible avec le grand nombre de résultats des recherches montrant que la demande relative de travailleurs faiblement qualifiés a diminué, créant des pressions sur le marché en faveur d'une accentuation de l'inégalité des gains (Katz et Autor, 1999). Selon l'hypothèse bien connue de Krugman (1994), l'aggravation du chômage sur les marchés du travail européens plus réglementés et l'inégalité plus grande des gains sur le marché du travail moins réglementé des États-Unis pourraient être les deux facettes

Tableau 3.2. **Évolution de la dispersion des salaires^a, 1980-2001**

	Moyenne annuelle					Évolution sur 10 ans 1985-89 à 1995-99
	1980-84	1985-89	1990-94	1995-99	2000-01	
Allemagne	2.88	2.86	2.79	2.87	..	0.01
Australie	2.88	2.83	2.82	2.94	3.07	0.11
Autriche	3.45	3.49	3.56
Belgique	..	2.40	2.28
Canada	3.65	3.71	..
Corée	4.59	4.25	3.75	3.77	..	-0.48
Danemark	2.17	2.18	2.16
États-Unis	3.91	4.23	4.39	4.59	4.64	0.36
Finlande	2.49	2.50	2.39	2.36	2.41	-0.14
France	3.18	3.19	3.21	3.07	..	-0.12
Hongrie	..	2.83	3.55	4.15	4.92	1.32
Irlande	4.06	3.97
Italie	..	2.29	2.35	2.40	..	0.12
Japon	3.08	3.15	3.07	2.99	..	-0.15
Norvège	1.96	2.03	..
Nouvelle-Zélande	2.89	2.90	3.06	3.28	..	0.38
Pays-Bas	2.47	2.55	2.60	2.85	..	0.30
Pologne	2.59	2.65	3.03	3.50	..	0.85
Portugal	..	3.56	3.76
République tchèque	2.86
Royaume-Uni	3.09	3.30	3.39	3.45	3.40	0.15
Suède	2.01	2.09	2.11	2.23	2.30	0.14
Suisse	2.71	2.69

.. Données non disponibles.

a) Rapport des percentiles 90-10 pour les salaires bruts des salariés à temps plein.

Source : Base de données de l'OCDE sur les salaires.

du même problème : à mesure que la demande relative a évolué au détriment des travailleurs moins qualifiés, le prix en termes de chômage du maintien de la compression des salaires dans (la majorité des) les pays européens a grimpé, tout comme le prix en termes d'inégalité d'une forte croissance de l'emploi aux États-Unis²⁵.

Les trois dernières colonnes du tableau 3.1 donne une autre perspective des arbitrages possibles entre la compression des salaires et la performance de l'emploi, mettant en relief le taux d'emploi relatif des trois groupes de population qui tendent à être sous-représentés dans l'emploi : les jeunes (âgés de 15 à 24 ans), les personnes plus âgées (55-64 ans) et les femmes²⁶. Les jeunes et les femmes ont souvent des niveaux relativement faibles d'expérience du marché du travail et figurent, sans doute, parmi les groupes de la population active qui sont les plus touchés par toute conséquence négative de la compression des salaires sur l'emploi (Bertola et al., 2002b). Les taux d'emploi résiduels relatifs pour ces trois groupes présentent une corrélation significative et positive avec la dispersion résiduelle des salaires, la corrélation étant la plus forte pour les jeunes et la plus faible pour les femmes²⁷. Il apparaît également que l'emploi des jeunes et des femmes a moins progressé (ou davantage diminué) dans les pays où la progression des salaires globaux a été la plus rapide.

Cette analyse descriptive des tendances récentes des salaires tend à confirmer les craintes selon lesquelles les pays de l'OCDE où la fixation des salaires a eu tendance à neutraliser les pressions exercées par le marché pour que les écarts de salaire se creusent en ont payé le prix par une moindre progression de l'emploi. Il faut souligner cependant

que l'argument qui précède était davantage une illustration qu'une démonstration rigoureuse. Plusieurs raisons incitent à la prudence, notamment :

- Des tentatives plus rigoureuses faites pour vérifier l'hypothèse de Krugman selon laquelle une même théorie peut expliquer la divergence des marchés du travail aux États-Unis et en Europe durant les années 90 n'ont guère été concluantes (Blank, 1997). De fait, il semble que la majorité des études nationales utilisant des microdonnées pour vérifier si la performance relative à l'emploi des travailleurs peu qualifiés a été pire dans les pays où les primes de qualification ont été plus rigides n'ont pas permis de vérifier cette thèse (par exemple Card *et al.*, 1999 ; Freeman et Schettkat, 2000 ; Krueger et Pischke, 1997 ; Nickell et Bell, 1995)²⁸. Toutefois, Puhani (2003) explique dans une certaine mesure pourquoi la compression des salaires en Europe a de plus en plus exclu de l'emploi les travailleurs peu qualifiés dans une comparaison récente de l'Allemagne et des États-Unis. Cependant, sa comparaison de l'évolution des salaires relatifs et de l'emploi en Allemagne et au Royaume-Uni corrobore moins cette hypothèse.
- Donner aux salaires des travailleurs peu qualifiés une certaine flexibilité à la baisse risquerait de ne guère contribuer à la croissance de l'emploi si l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre pour ce segment de la population active était forte. Dans un grand nombre de pays de l'OCDE, l'interaction entre le système fiscal et les prestations subordonnées à des critères de ressources est telle que le revenu net du travail est très faible (voire est inexistant) dès lors que le salaire tombe en dessous d'un certain niveau (Carone *et al.*, 2004). Dans un tel contexte, une flexibilité à la baisse des salaires risquerait d'avoir pour principal effet d'aggraver les trappes à inactivité, le chômage et les bas salaires, et la solution la plus efficace pour insérer un plus grand nombre de travailleurs peu qualifiés sur le marché du travail pourrait consister à accorder des aides ou des exonérations fiscales aux employeurs de ces travailleurs (OCDE, 2003a)²⁹.

D. Questions ouvertes

L'argument avancé jusqu'ici corrobore théoriquement et empiriquement le diagnostic de l'*Étude sur l'emploi* selon lequel un salaire global excessivement élevé et une trop grande compression des salaires ont sensiblement contribué à l'augmentation du chômage et aux mauvais résultats de l'emploi. Plus généralement, les signes les plus convaincants tendent à confirmer les craintes que la compression des salaires dans la partie inférieure de l'échelle des salaires n'ait créé des obstacles à l'emploi des groupes de travailleurs dont les membres sont généralement concentrés dans des emplois faiblement rémunérés. Beaucoup d'incertitudes entourent cependant ce diagnostic. Un deuxième facteur d'incertitude est que l'influence de l'action des pouvoirs publics sur la fixation des salaires tend à être indirecte (par exemple, l'incidence des mesures qui influent sur l'organisation des négociations collectives ou les coûts de main-d'œuvre non salariaux), étant donné que les pouvoirs publics ne fixent directement les salaires que dans une mesure limitée. En conséquence, au moment de déterminer si les recommandations de l'*Étude sur l'emploi* sur la fixation des salaires sont toujours pertinentes, il faut également se demander si les changements qui sont préconisés dans les mécanismes et les pratiques de fixation des salaires (par exemple, la décentralisation des négociations collectives), auraient sur les salaires et l'emploi les effets attendus. Une question connexe est la mesure dans laquelle les systèmes nationaux de négociation collective se sont déjà orientés dans la direction recommandée. Les tendances assez générales à une maîtrise des salaires globaux et à une dispersion salariale plus accentuée, qui ont été établies ci-dessus, laissent penser que cela pourrait être le cas ou bien que ce sont des mécanismes institutionnels tout à

fait différents qui ont fini par réagir de façon qualitativement identique à l'évolution de l'environnement économique. Les deux sections ci-après s'efforcent d'apporter des réponses à ces questions.

2. Mécanismes de fixation des salaires : la structure des négociations collectives

A. Introduction

L'évolution des salaires doit être considérée dans le contexte du cadre institutionnel du marché du travail, et plus particulièrement du système de relations professionnelles. Les mécanismes de la formation des salaires diffèrent fortement selon les pays de l'OCDE, et des chercheurs de plus en plus nombreux ont analysé ces dernières années leur incidence tant sur le marché du travail que sur un plan macroéconomique plus large (pour les études les plus récentes, voir Blanchard et Wolfers, 2000 ; Nickell et al., 2003 ; Traxler et al., 2001). Parmi les mécanismes de fixation des salaires examinés ci-après figurent le taux de syndicalisation ou l'implantation syndicale, la couverture des conventions collectives (également appelée couverture conventionnelle), la centralisation et la coordination des négociations de salaires, ainsi qu'un certain nombre de caractéristiques du droit du travail qui influencent le pouvoir des différents intervenants dans ce domaine³⁰. Cette analyse s'inscrit dans la ligne des précédents travaux de l'OCDE publiés dans les éditions 1994 et 1997 des *Perspectives de l'emploi*.

La plupart des pays de l'OCDE régulent les relations professionnelles au moyen d'une ou de plusieurs lois qui déterminent les conditions de base concernant notamment la représentation des salariés, la constitution des syndicats, les négociations collectives et les conflits du travail. Surtout, la législation exempte généralement patronat et syndicats de l'interdiction d'adopter des pratiques commerciales restrictives et un comportement anti-concurrentiel, interdiction qui s'applique aux marchés de produits. La raison en est habituellement le souci de veiller à la stabilité des relations du travail, d'assurer la paix sociale et, dans une certaine mesure, de corriger les asymétries des pouvoirs de négociation des travailleurs et des employeurs.

Comme le soulignait notamment l'analyse faite dans la publication de l'OCDE (1994b), la législation influence le pouvoir potentiel de marché des syndicats et des employeurs en définissant et en modifiant les dispositions statutaires qui peuvent rompre l'équilibre précaire en faveur de l'une ou l'autre des parties. Les principales clauses dans ce contexte, mises en relief ci-après, sont celles qui traitent de la reconnaissance et de la sécurité des syndicats et de l'extension administrative des conventions collectives.

Si, dans la plupart des pays de l'OCDE, la législation sur ces questions a témoigné d'une relative stabilité depuis les années 50 et 60, le droit du travail en la matière a été profondément remanié depuis 1980 en Australie, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni. L'essentiel des modifications opérées dans ces trois pays ont concerné la reconnaissance et la sécurité des syndicats. En outre, les réformes adoptées dans les deux derniers ont consisté à supprimer (Nouvelle-Zélande) ou transformer en profondeur (Australie) le système d'arbitrage obligatoire pour privilégier les négociations collectives au niveau de l'entreprise.

S'agissant des procédures de reconnaissance des syndicats, le Royaume-Uni a supprimé l'obligation statutaire de reconnaissance au début des années 80, décision dont on considère généralement qu'elle a été l'un des principaux facteurs responsables de la réduction de l'implantation syndicale et de la couverture des conventions observée depuis lors (Disney et al.,

1995). En Nouvelle-Zélande, la loi de 1991 sur les contrats de travail a supprimé l'obligation des employeurs de négocier avec les syndicats et a donné le même poids aux acteurs non syndicaux intervenant dans les négociations, mesure qui a été reprise par l'Australie en 1996 (Harbridge et Moulder, 1993 ; OCDE, 2001b). Néanmoins, aussi bien la Nouvelle-Zélande que le Royaume-Uni ont partiellement inversé leur stratégie après l'entrée en fonctions de gouvernements travaillistes à la fin des années 90. La Nouvelle-Zélande, dans sa loi de 2000 sur les relations du travail, a (ré)introduit l'obligation pour les employeurs de négocier « de bonne foi », et a rendu aux syndicats le monopole des négociations collectives (Harbridge *et al.*, 2003 ; OCDE, 2000b). Le Royaume-Uni a réintroduit les procédures de reconnaissance des syndicats dans la loi sur les relations professionnelles (ERA) de 1999, aux termes de laquelle un syndicat peut se voir reconnu sur demande, avec ou sans vote, comme agent de négociation par la Commission de conciliation et d'arbitrage (Wood et Moore, 2003)³¹.

En ce qui concerne les dispositions relatives à la sécurité des syndicats, le droit du travail a joué un rôle important dans la mesure où il autorise ou encourage des conventions d'exclusivité syndicale, caractéristique qui était courante dans le passé dans les pays anglo-saxons. Là encore, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni ont retiré le soutien de la législation à de telles dispositions depuis les années 80, décision déjà prise par les États-Unis et l'Irlande quelques décennies plus tôt. Les « ateliers syndiqués » n'ont jamais été une caractéristique des relations professionnelles en Europe continentale. Néanmoins, ils conservent leur importance au Mexique, alors qu'en Corée, aujourd'hui encore, près d'un tiers des syndicats d'entreprise et la moitié des travailleurs syndiqués sont couverts par des conventions « d'exclusivité syndicale », aux termes desquelles tout nouveau salarié doit adhérer au syndicat local dans un délai déterminé après son embauche (OCDE, 1997c ; OCDE, 2000a)³².

B. Taux de syndicalisation et couverture des conventions collectives

La présente section analyse deux aspects essentiels de la formation des salaires, à savoir le taux de syndicalisation et la couverture des travailleurs par les dispositions des conventions collectives. L'ampleur de la syndicalisation et de la couverture conventionnelle peut bien évidemment être fortement influencée par les caractéristiques réglementaires évoquées plus haut – de même que par, entre autres, le déclin de l'industrie manufacturière et la tertiarisation de l'économie, la diffusion de contrats flexibles et l'ampleur du chômage³³. Un autre facteur institutionnel déterminant du taux de syndicalisation est le système dit « de Gand », dans le cadre duquel le versement des allocations de chômage est, en principe, géré par des mécanismes relevant des syndicats (par exemple en Belgique, au Danemark, en Finlande et en Suède). De même, un important facteur déterminant de la couverture des négociations est l'utilisation (ou non) de l'extension administrative des conventions collectives (voir section C ci-après).

Le tableau 3.3 illustre l'évolution du taux de syndicalisation et de la couverture conventionnelle dans la zone de l'OCDE depuis 1970. Il montre également la mesure dans laquelle ces deux indicateurs ont de tous temps différé – et continuent de différer – selon les pays membres. Le graphique 3.4 récapitule ces différences pour 2000, en faisant apparaître que les deux valeurs ne sont analogues que dans une demi-douzaine de pays de l'OCDE – principalement ceux où les négociations interviennent essentiellement au niveau de l'entreprise ou de l'établissement – et que le taux de couverture dépasse souvent le taux de syndicalisation selon un rapport de 3 à 1, ou même de 9 à 1 (dans le cas de la France, où le taux de syndicalisation est de 10 % alors que le taux de couverture des négociations

Tableau 3.3. Taux de syndicalisation et couverture conventionnelle dans les pays de l'OCDE, 1970-2000

	Taux de syndicalisation (TS)								Couverture conventionnelle ^a (CC)					
	1970 ^b		1980 ^c		1990 ^d		2000 ^e		1980		1990		2000	
	%	Rang	%	Rang	%	Rang	%	Rang	%	Rang	%	Rang	%	Rang
Australie	44	10	48	14	40	15	25	18	80+	7	80+	5	80+	6
Autriche	63	2	57	9	47	12	37	8	95+	1	95+	1	95+	1
Belgique	41	11	54	10	54	8	56	5	90+	2	90+	2	90+	2
Canada	32	16	35	18	33	18	28	14	37	17	38	17	32	20
République tchèque	46	13	27	15	25+	21
Danemark	60	3	79	2	75	3	74	4	70+	9	70+	9	80+	6
Finlande	51	7	69	4	72	4	76	3	90+	2	90+	2	90+	2
France	22	19	18	22	10	30	10	30	80+	7	90+	2	90+	2
Allemagne	32	15	35	17	31	22	25	17	80+	4	80+	5	68	13
Grèce	39	15	32	20	27	16
Hongrie	63	5	20	23	30+	18
Islande	75	3	88	1	84	1
Irlande	53	6	57	8	51	9	38	7
Italie	37	12	50	13	39	17	35	10	80+	4	80+	5	80+	6
Japon	35	14	31	19	25	25	22	22	25+	18	20+	18	15+	23
Corée	13	20	15	23	17	27	11	29	15+	20	20+	18	10+	25
Luxembourg	47	8	52	11	50	11	34	11	60+	14
Mexique	43	14	18	24
Pays-Bas	37	13	35	16	25	24	23	20	70+	9	70+	9	80+	6
Nouvelle-Zélande	56	5	69	5	51	10	23	21	60+	14	60+	14	25+	21
Norvège	57	4	58	7	59	6	54	6	70+	9	70+	9	70+	12
Pologne	33	19	15	27	40+	16
Portugal	61	6	32	21	24	19	70+	9	70+	9	80+	6
République slovaque	57	7	36	9	50+	15
Espagne	7	24	11	29	15	26	60+	14	70+	9	80+	6
Suède	68	1	80	1	80	2	79	2	80+	4	80+	5	90+	2
Suisse	29	17	31	20	24	26	18	25	50+	16	50+	15	40+	16
Turquie	27	23	33	12
Royaume-Uni	45	9	51	12	39	16	31	13	70+	9	40+	16	30+	18
États-Unis	27	18	22	21	15	28	13	28	26	19	18	20	14	24
Moyenne OCDE non pondérée^f	42	-	47 (47)	-	42 (42)	-	34 (36)	-	67	-	66 (66)	-	60 (64)	-
Coefficient de variation^f	34	-	43 (40)	-	48 (48)	-	62 (61)	-	35	-	38 (38)	-	48 (47)	-
Moyenne OCDE pondérée^f	34	-	32 (33)	-	27 (26)	-	21 (21)	-	45	-	38 (44)	-	35 (39)	-

.. Données non disponibles.

a) Les chiffres avec un signe + représentent la limite inférieure des estimations. Pour les besoins du calculs des rangs et des moyennes, les valeurs indiquées sont augmentées de 2.5 points de pourcentage.

b) 1971 pour la Nouvelle-Zélande.

c) 1981 pour l'Espagne et le Luxembourg, 1982 pour l'Australie et le Portugal, 1983 pour l'Islande, 1984 pour le Canada.

d) 1987 pour le Luxembourg, 1991 pour le Mexique, 1993 pour l'Islande, 1995 pour la Hongrie, la Pologne, la République slovaque et la République tchèque.

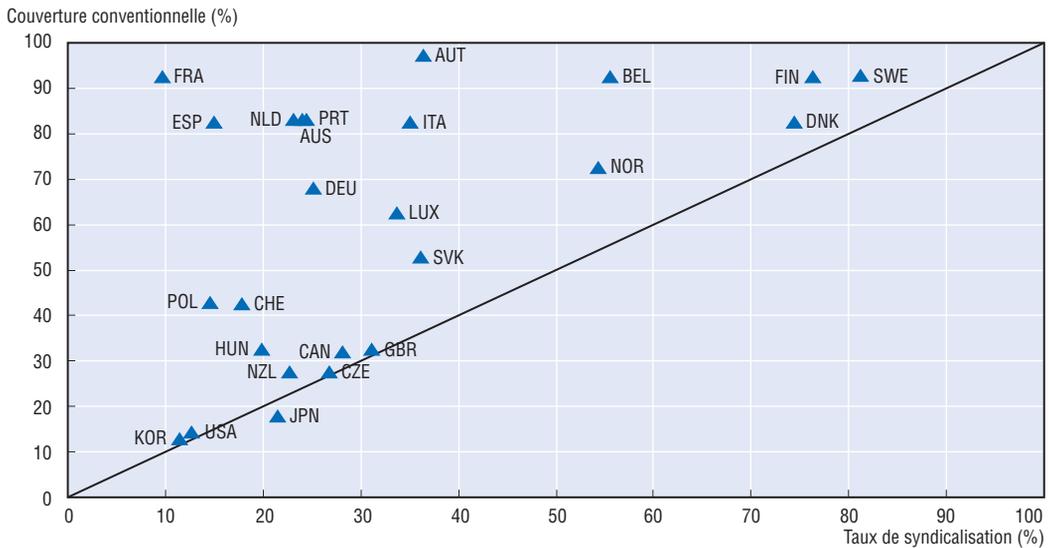
e) 1997 pour le Mexique et le Portugal, 1998 pour l'Espagne et la Grèce, 2001 pour la Hongrie, le Luxembourg, la Pologne, la République tchèque et la Suisse et 2002 pour la République slovaque.

f) Les chiffres entre parenthèses correspondent aux moyennes calculées pour des échantillons invariants de pays pour lesquels les données sont indiquées l'année initiale (1970 pour le TS et 1980 pour la CC).

Source : Voir l'annexe 3.A1.

Graphique 3.4. **Taux de syndicalisation et couverture conventionnelle, 2000**

Pourcentage des salariés



Source : Voir l'annexe 3.A1.

dépasse 90 %). Le Japon est le seul pays où le taux de syndicalisation est inférieur au taux de couverture des négociations, les syndicats japonais comptant un grand nombre de membres qui ne sont pas couverts par des conventions collectives.

En examinant plus en détail les données présentées sur le *taux de syndicalisation*, le tableau 3.3 fait apparaître une baisse régulière de la moyenne pondérée de l'OCDE depuis 1970, et de la moyenne non pondérée depuis 1980, ainsi qu'une augmentation régulière du coefficient de variation entre les taux de syndicalisation des pays de l'OCDE. Il est à noter que ces données se réfèrent (chaque fois que possible) à la syndicalisation « nette » et ne couvrent généralement pas les membres non actifs (voir annexe 3.A1). Seuls quatre des 20 pays pour lesquels on dispose de l'intégralité des données ont vu leur taux de syndicalisation s'élever depuis 1970 : Belgique, Danemark, Finlande et Suède, c'est-à-dire les quatre pays où s'applique le système dit « de Gand » évoqué plus haut. L'Islande est un autre pays nordique où le taux de syndicalisation s'est élevé au cours des dernières décennies, et il a également augmenté en Espagne mais en se maintenant à des niveaux relativement faibles. En Finlande, en Islande et en Suède, plus de trois salariés sur quatre sont aujourd'hui syndiqués, alors que le chiffre est de un sur huit ou moins en Corée, aux États-Unis et en France.

Dans 14 des 24 pays pour lesquels on dispose de données à partir de 1980, le taux de syndicalisation a chuté d'au moins un quart depuis lors. Le tableau met en évidence un certain nombre de reculs encore plus marqués : chute de plus de moitié en Nouvelle-Zélande et au Portugal (où la loi sur les contrats de travail de 1991 a mis un terme à un siècle de protection par l'État des organisations syndicales), et diminution de plus d'un tiers dans sept pays (Australie, États-Unis, France, Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suisse). En termes absolus, le taux de syndicalisation a diminué de 46 points de pourcentage en Nouvelle-Zélande, de 37 points au Portugal et de 23 points en Australie. Dans la plupart des pays où l'implantation syndicale a reculé, le nombre des adhérents a lui aussi diminué malgré la croissance de l'emploi. Enfin, les données présentées permettent de considérer que, de manière générale, les

taux de syndicalisation dans les pays d'Europe sont supérieurs à ceux des pays d'Amérique du Nord, d'Océanie et d'Asie membres de l'OCDE (encore que, il convient de le souligner, ce ne soit pas le cas aujourd'hui des anciens pays socialistes d'Europe centrale et orientale où l'inscription à un syndicat était dans le passé pratiquement obligatoire).

Si le taux de syndicalisation constitue un indicateur du pouvoir potentiel de négociation des syndicats, la *couverture conventionnelle* indique la mesure dans laquelle les travailleurs salariés sont effectivement soumis aux conditions et modalités d'emploi négociées par les syndicats. Elle constitue donc un indicateur complémentaire de l'implantation syndicale (au même titre par exemple que la représentation syndicale aux comités d'entreprise ou aux comités consultatifs tripartites – voir Visser, 2003). Les chiffres de la couverture conventionnelle présentés au tableau 3.3 peuvent être résumés comme suit. Premièrement, à la différence des listes antérieures des taux de couverture présentées dans les éditions 1994 et 1997 des *Perspectives de l'emploi*, il a été décidé de ne faire apparaître que des taux approximatifs (plus précisément les estimations les plus basses suivies d'un signe +) pour les pays où soit les sources disponibles diffèrent, soit les données doivent faire l'objet d'estimations et d'ajustements incertains. Des estimations ponctuelles sont fournies pour l'Allemagne, le Canada et les États-Unis, pays pour lesquels on dispose de données d'enquête à partir d'échantillons représentatifs au plan national³⁴.

Le tableau permet ensuite de tirer au moins quatre conclusions générales : i) comparativement au taux de syndicalisation, la couverture des négociations collectives est beaucoup plus stable. Depuis 1980, sur les 20 pays pour lesquels on dispose de données complètes, la couverture a été stable dans six d'entre eux, s'est élevée dans six autres et a baissé dans huit ; ii) le niveau moyen de couverture des négociations est près de deux fois plus élevé que le taux moyen de syndicalisation (60 % contre 34 %) ; iii) en Europe continentale, la plupart des pays se caractérisent par des taux stables ou croissants de couverture, et en règle générale au moins deux travailleurs sur trois sont couverts par des salaires négociés, les exceptions étant la Suisse et les pays d'Europe centrale et orientale membres de l'OCDE ; enfin iv) lorsque l'on observe des reculs importants de la couverture depuis 1980, il s'agit de pays où les négociations sont essentiellement menées au niveau de l'entreprise, et où les taux de couverture étaient en général assez bas au début de la période considérée.

En moyenne, le niveau de couverture non pondéré a baissé de 3 points de pourcentage (passant de 67 à 64 %) et sa valeur pondérée de 6 points (de 45 à 39 %). Les baisses les plus fortes en pourcentage sont intervenues en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni (plus de la moitié), suivis par les États-Unis et le Japon. C'est en Corée que le taux de couverture est actuellement le plus faible, avant les États-Unis et le Japon. Dans tous ces pays, la couverture des négociations a diminué parallèlement au recul du taux de syndicalisation. En revanche, le pays où le taux de syndicalisation est le plus faible (France) a vu les niveaux de la couverture des négociations augmenter après l'adoption d'une législation encourageant les négociations collectives (lois Auroux de 1982) et se situe désormais parmi les pays où les taux de couverture sont les plus élevés, de l'ordre de 90 % et plus, avec l'Autriche, la Belgique, la Finlande et la Suède. De même, la forte augmentation du coefficient de variation tient principalement aux pays où le taux de couverture a diminué, dans la mesure où le groupe où les taux de couverture se situent entre 80 et 95 % est resté relativement stable au fil du temps. En d'autres termes, les taux de couverture conventionnelle ont suivi des tendances divergentes entre pays à faible couverture et pays à couverture étendue³⁵.

C. L'importance des mécanismes d'extension

Qui plus est, les réglementations légales et les pratiques institutionnelles expliquent là encore dans une large mesure la stabilité relative des taux de couverture, notamment en Europe, et les différences parfois extrêmement importantes entre les taux de syndicalisation et la couverture conventionnelle. Cette dernière ne doit pas être considérée comme une extension naturelle de l'adhésion à un syndicat – on a vu que dans la moitié seulement de la douzaine de pays de l'OCDE où les négociations sont essentiellement menées au niveau de l'entreprise, les deux indicateurs évoluent de manière très proche. En revanche, dans les systèmes où les négociations sont menées au niveau sectoriel, le comportement des employeurs conjugué à la gestion administrative des conventions collectives peut davantage expliquer les taux de couverture que le taux de syndicalisation. Cela dépend d'une part du pourcentage d'employeurs appartenant à l'association patronale particulière signataire d'une convention collective, et de ce fait tenus par cette convention. D'autre part, la grande majorité des employeurs appliquent couramment les conditions et modalités des conventions collectives à l'ensemble de leurs effectifs, qu'ils soient ou non syndiqués.

Cette extension, essentiellement « volontaire », des conventions par les employeurs (dans certains pays comme la Belgique, l'Espagne, les Pays-Bas et la Pologne, c'est là une obligation légale) à leurs salariés non syndiqués semble, dans la plupart des cas, expliquer l'essentiel de la différence entre le taux de syndicalisation et la couverture syndicale. L'extension volontaire a été en fait préconisée dès 1951 par l'OIT dans sa Recommandation n° 91, et la plupart des employeurs des pays de l'OCDE semblent l'avoir facilement acceptée, ne serait-ce que parce qu'ils réalisent que s'ils devaient limiter l'application d'une convention aux travailleurs syndiqués, ils exerceraient une discrimination entre leurs salariés et pourraient même encourager indirectement la syndicalisation (Bamber et Sheldon, 2004).

Néanmoins, dans un certain nombre de pays, une importante variable explicative complémentaire est l'extension légale ou administrative des conventions. Cette disposition rend une convention collective généralement contraignante pour l'ensemble d'un secteur industriel, couvrant tous les employeurs qui ne sont pas membres des parties signataires. Dans plusieurs pays, il est également possible de procéder à un « élargissement » au-delà du domaine initial d'une convention. On trouvera au tableau 3.4 des détails sur les pratiques des pays de l'OCDE en matière d'extension administrative. Sur les 25 pays pour lesquels on dispose d'informations, dix se caractérisent par l'absence ou le rôle extrêmement limité des mécanismes d'extension administrative. Dans deux pays, un dispositif équivalant à l'extension administrative joue un rôle important. En Autriche, l'adhésion obligatoire des entreprises à la Chambre économique assure une forte couverture des accords de salaires, et il n'existe guère de marge de manœuvre pour l'adoption d'arrêtés supplémentaires d'extension, bien que ceux-ci soient légalement possibles. En Italie, une disposition de la Constitution garantit le caractère contraignant des conventions collectives – disposition qui semble entrer en jeu sur le plan juridique lorsque les taux de salaire pratiqués dans des entreprises qui ne sont pas liées par des conventions collectives sont contestés devant les tribunaux.

Tableau 3.4. **Extension et élargissement des conventions collectives**

Canada (Québec non compris)	Pratique inexistante (ou négligeable) de l'extension administrative ou de l'élargissement des accords salariaux du secteur privé. Au Danemark, l'extension a pour principal objet la transposition des directives de l'UE. En Irlande, les extensions des dispositions relatives au salaire minimum par les commissions mixtes sur l'emploi sont devenues rares après l'adoption de la loi sur le salaire minimum en 2000. En Norvège, les dispositions qui visent à assurer aux salariés étrangers des salaires et des conditions de travail équitables ont été peu appliquées.
Danemark	
États-Unis	
Irlande	
Norvège	
Nouvelle-Zélande	Au Royaume-Uni, toutes les dispositions relatives à l'extension ont été abolies au début des années 80.
Royaume-Uni	On trouve dans ce groupe à la fois des pays où les négociations sont menées au niveau de l'entreprise et les taux de couverture faibles (par exemple, États-Unis, Nouvelle-Zélande) et des pays où les négociations sont relativement centralisées et les taux de couverture conventionnelle et de syndicalisation élevés (par exemple, Norvège, Suède).
Suède	
Corée	Les extensions administratives à l'échelon territorial sont possibles du point de vue juridique, lorsque la majorité des travailleurs est couverte par le même accord. Toutefois, les négociations étant menées au niveau de l'entreprise, cela est extrêmement rare. En revanche, la loi prévoit que les employeurs doivent étendre les accords à l'ensemble d'une entreprise ou d'un établissement lorsque la moitié (Corée) ou les deux tiers (Japon) des effectifs sont couverts par un accord du fait de leur adhésion à un syndicat signataire.
Japon	
Australie (Nouvelle-Zélande)	L'extension (jusqu'en 1991 dans le cas de la Nouvelle-Zélande) est liée à l'arbitrage. Les sentences adoptées au niveau fédéral ou par les États peuvent (pourraient) être rendues exécutoire pour tous les employeurs d'un secteur, au delà des parties initiales à un conflit.
Allemagne	Le ministère de l'Économie et du Travail peut déclarer un accord généralement contraignant si : i) l'une des parties à l'accord dépose une demande d'extension ; ii) un « comité de négociation » spécial bipartite approuve la demande ; iii) et 50 % des salariés ou davantage compris dans le champ d'application de l'accord sont déjà couverts. Depuis 1998, le ministère a toute latitude pour étendre les dispositions relatives au salaire minimum au secteur du bâtiment.
Autriche	Les arrêtés d'extension peuvent être pris par le Conseil fédéral d'arbitrage à la demande de l'une ou des deux parties aux négociations. En pratique, cette disposition n'a guère d'importance car dans leur grande majorité les employeurs sont tenus d'adhérer à la Chambre économique autrichienne, qui garantit une couverture des négociations supérieure à 95 %.
Belgique	Le Code du travail garantit l'extension des accords collectifs à tous les salariés d'une entreprise qui a conclu un accord. Les accords concernant de multiples employeurs peuvent être étendus par le ministère du Travail de manière à couvrir les employeurs non affiliés dans un secteur particulier, si l'une des parties signataires lui en fait la demande. Généralement un Décret royal est promulgué à cet effet.
Espagne	L'extension à tout le champ couvert par l'accord est automatique si celui-ci a été signé par la majorité des représentants de chaque partie. Exceptionnellement, le ministère du Travail peut procéder à l'extension à la demande d'une association patronale ou syndicale dans les cas où il n'y a pas de parties à la négociation compétentes.
Finlande	Les conventions collectives sont considérées comme liant automatiquement toutes les entreprises et tous les travailleurs dans leur domaine, si elles sont considérées comme représentatives ou « généralement valables ». La représentativité est déterminée par un organe gouvernemental spécial, dont la décision peut être contestée devant le Tribunal du travail.
France	Depuis 1936, le ministère du Travail a toute latitude pour étendre les accords collectifs, généralement – mais pas nécessairement – si l'une ou plusieurs des parties aux négociations en fait la demande à la Commission nationale de la négociation collective. L'arrêté du ministère peut prendre la forme d'une « extension » au domaine initial de l'accord ou d'un « élargissement » au-delà de son domaine, c'est-à-dire à d'autres secteurs ou régions.
Grèce	Le ministère du Travail a toute latitude pour étendre un accord, à condition que plus de 50 % des salariés d'un secteur ou d'une profession soient déjà couverts par celui-ci.
Hongrie	Le ministère de l'Emploi et du Travail peut étendre les accords collectifs à l'ensemble d'un secteur à la demande des parties contractantes et après consultation du sous-comité compétent relevant du Conseil national de conciliation des intérêts. Les requérants doivent prouver leur représentativité dans le secteur considéré.
Italie	La Constitution (article 39) stipule que les accords collectifs signés par les syndicats sont généralement obligatoires pour toutes les catégories de salariés couvertes par l'accord. De ce fait, le niveau du salaire minimum fixé par négociation collective dans un secteur donné sert souvent de niveau de référence aux tribunaux lorsqu'ils doivent décider si des salaires spécifiques sont conformes à la Constitution.
Pays-Bas	Depuis 1937, le ministre des Affaires sociales et de l'Emploi peut étendre les accords collectifs à l'ensemble d'un secteur à la demande de l'une ou de plusieurs des parties contractantes. L'extension est généralement approuvée lorsque les requérants prouvent la représentativité de l'accord dans le secteur considéré.
Pologne	Le Code du travail garantit l'extension des accords collectifs à l'ensemble des salariés d'une entreprise qui a conclu un accord. Les accords concernant de multiples employeurs peuvent être étendus par le ministère de l'Économie et du Travail, de manière à couvrir des employeurs non affiliés dans un secteur particulier, si l'extension est jugée d'un « intérêt vital du point de vue social ».
Portugal	Le ministère de l'Économie et du Travail, généralement de sa propre initiative, peut élargir le champ d'application d'un accord collectif en l'étendant à l'ensemble du secteur économique ou de la région correspondants, ou en l'élargissant à différentes régions. Toutes les parties intéressées doivent avoir la faculté de s'opposer à l'extension.

Tableau 3.4. **Extension et élargissement des conventions collectives** (suite)

République slovaque	Le ministère du Travail, à la demande des parties à la négociation et sur recommandation d'un comité spécial tripartite sur « l'extension de l'accord », peut étendre par décret les accords collectifs aux employeurs dont les activités et les conditions économiques et sociales sont similaires.
Suisse	Les autorités fédérales ou cantonales peuvent déclarer un accord juridiquement contraignant à condition que toutes les parties à cet accord demandent l'extension. En règle générale, l'extension est subordonnée à la condition que l'accord couvre déjà 50 % des salariés entrant dans son champ d'application.

Source : EIRO (2002) ; Commission européenne (2003) ; Blanpain (2004).

Dans 13 autres pays de l'OCDE existent donc des mécanismes d'extension légale ou administrative. En Australie, l'extension (bien qu'aujourd'hui moins pregnante) caractérise le système d'arbitrage, les décisions adoptées par la commission des relations professionnelles au niveau fédéral et au niveau des États en matière de salaires pouvant s'appliquer à l'ensemble du secteur concerné (voir encadré 3.4)³⁶. Les autres pays appartiennent à l'Europe continentale, et il est intéressant de voir que les pays d'Europe centrale et orientale ayant récemment adhéré à l'UE ont adopté une législation analogue à celle de leurs homologues occidentaux, même si l'on peut supposer que l'extension a comparativement moins d'impact du fait que dans ces pays (notamment en Hongrie, en Pologne et en République tchèque), les négociations sont essentiellement menées au niveau de l'entreprise. Dans un petit nombre de pays, les ministres peuvent agir de leur propre initiative (France, Portugal et aussi, depuis peu, Allemagne) mais dans la plupart des cas, l'extension sera décidée à la demande de l'une ou des deux parties aux négociations. À cette occasion, les demandeurs devront habituellement fournir la preuve de la représentativité des contrats qu'ils ont conclus. Alors qu'en Finlande, entre autres pays, on a récemment débattu de la définition qu'il convenait de donner à cette « représentativité », l'Allemagne, la Grèce et la Suisse exigent simplement qu'un accord couvre 50 % ou plus des salariés travaillant dans le secteur concerné.

Les chiffres concernant l'incidence numérique, c'est-à-dire les nombres ou les pourcentages de travailleurs couverts *en supplément* par le biais de l'extension, sont généralement difficiles à réunir. Dans des données d'enquête émanant de l'Australian Bureau of Statistics, 21 % des salariés australiens (25 % dans le secteur privé) sont exclusivement couverts par des sentences d'arbitrage – ce qui représente une forte baisse par rapport aux deux tiers qui étaient couverts de cette façon avant la toute dernière vague de réformes des relations professionnelles et la place désormais accordée à la conclusion d'accords en dehors du système d'arbitrage (ABS, 2002 ; OCDE, 2001b). En Europe, on ne dispose de données relativement fiables que pour l'Allemagne, la Finlande, les Pays-Bas et la Suisse. Selon ces données, au début de la décennie, le pourcentage de travailleurs couverts en supplément par le biais d'une extension administrative était d'environ 23 % en Suisse (OFS, 2002), 19 % en Finlande (communication des autorités finlandaises), 7 % au Pays-Bas (van het Kaar, 2002) et environ 1 % en Allemagne (BMW, 2004). Ces chiffres ne sont pas très différents de ceux présentés dans les *Perspectives de l'emploi* de 1994 pour le début des années 90 (encore que légèrement plus élevés pour la Suisse et légèrement plus faibles pour l'Allemagne et les Pays-Bas)³⁷.

Selon une étude récemment consacrée aux mécanismes d'extension en Europe, on constate « une grande stabilité dans les clauses d'extension... et la continuité est frappante » (EIRO, 2002). Seuls le Royaume-Uni (en 1980) et la Nouvelle-Zélande (en 1990) ont effectivement supprimé leurs dispositifs d'extension ; lorsque des modifications ont

été opérées dans d'autres pays, elles ont été de portée relativement modeste (par exemple la définition de la représentativité) ou ont concerné la procédure. Cette stabilité est assez surprenante étant donné l'hostilité grandissante des employeurs à l'extension dans certains pays (Allemagne et Finlande en particulier) et les arguments développés par les économistes (notamment dans l'*Étude de l'OCDE sur l'emploi* de 1994) pour démontrer que les extensions administratives sont un puissant mécanisme qui étouffe la concurrence sur les marchés du travail et les marchés de produits³⁸.

D. Centralisation et coordination

Outre le taux de syndicalisation et la couverture conventionnelle, la centralisation et la coordination des négociations ont retenu largement l'attention au cours des dix ou vingt dernières années dans les études consacrées à la relation entre les mécanismes de la formation des salaires d'une part et les mesures de la performance de l'économie et du marché du travail de l'autre. À titre d'exemple, Nickell et Layard (1999) ont calculé que lorsque la couverture syndicale passe de moins d'un quart à plus de 70 %, le chômage fait plus que doubler ; néanmoins, une meilleure coordination des négociations tend à neutraliser cet impact. Le débat théorique entre l'existence d'une fonction « monotone » et celle d'une fonction « en cloche » ou « en U » a été résumé à de nombreuses reprises et rapidement évoqué à la section 1 (voir par exemple Cameron, 1984 ; Tarantelli, 1986 ; Calmfors et Driffill, 1988 ; Soskice, 1990 ; et Calmfors, 1993). S'agissant de la centralisation, Aidt et Tzannatos (2002) ont récemment tenté d'organiser le débat en récapitulant les coûts et avantages économiques de la centralisation au moyen d'un certain nombre d'indicateurs, tels que la concurrence, la compression des salaires, la propension à la grève et les problèmes de blocage de la production. Selon d'autres chercheurs, le degré de coordination des négociations salariales dans l'ensemble de l'économie est au moins aussi important pour caractériser les systèmes de négociation ou de relations professionnelles que le degré de centralisation (on trouvera des résumés des différentes thèses notamment dans OCDE, 1997 ; Flanagan, 1999 ; Wallerstein et Western, 2000 ; et Traxler *et al.*, 2001).

Reprenant le modèle utilisé dans les *Perspectives de l'emploi* de 1997, le tableau 3.5 présente des indicateurs de la centralisation et de la coordination par périodes de cinq ans (et un pour une période six ans) entre 1970 et 2000. Un indicateur supplémentaire de la coordination verticale, qui illustre la mesure dans laquelle les conventions collectives sont effectivement appliquées aux niveaux inférieurs, est la gouvernabilité des négociations collectives (voir encadré 3.3). L'analyse économétrique qui suit est fondée sur un indice composite faisant intervenir à la fois les indicateurs de centralisation et de coordination. Une analyse antérieure fondée sur le même type d'indice composite et présentée dans les *Perspectives de l'emploi* de 1997 n'avait la plupart du temps constaté aucune relation statistiquement significative avec les mesures de la performance économique ou de la performance du marché du travail. La seule exception était l'existence d'une relation relativement solide avec les différences internationales de l'inégalité des salaires, en ce sens que l'inégalité la plus forte en matière de salaires était observée dans le groupe des pays où les négociations étaient le plus décentralisées/le moins coordonnées.

La construction des indicateurs de centralisation et de coordination a bénéficié d'autres travaux étalonnant ou classant les dispositifs de détermination des salaires qui ont vu le jour après la parution des *Perspectives de l'emploi* de 1997. Il s'agit notamment des barèmes de centralisation de Golden *et al.* (2002), Iversen (1999) et Traxler *et al.* (2001), des barèmes de coordination de Kenworthy (2001a) et des barèmes de centralisation comme de

Tableau 3.5. **Mécanismes institutionnels de fixation des salaires dans les pays de l'OCDE, 1970-2000^{a, b}**

	Centralisation ^c						Coordination ^d					
	1970-74	1975-79	1980-84	1985-89	1990-94	1995-2000	1970-74	1975-79	1980-84	1985-89	1990-94	1995-2000
Allemagne	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
Australie	4	4	4	4	2	2	4	4	(4.5)	4	2	2
Autriche	3	3	3	3	3	3	5	5	(4.5)	4	4	4
Belgique	4	(3.5)	3	3	3	3	4	(3.5)	(4)	(4)	(4)	(4.5)
Canada	1	1	1	1	1	1	1	(3)	1	1	1	1
Corée	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Danemark	5	5	3	3	3	2	5	5	3	(4)	3	(4)
Espagne	5	4	4	(3.5)	3	3	5	4	4	(3.5)	3	3
États-Unis	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Finlande	5	5	(4)	5	5	5	5	5	(4)	5	5	5
France	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Hongrie	1	1	1	1
Irlande	4	4	1	(2.5)	4	4	4	4	1	(2.5)	4	4
Italie	2	2	(3.5)	2	2	2	2	2	(3.5)	2	(3)	4
Japon	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4
Norvège	(4.5)	(4.5)	(3.5)	(4.5)	(4.5)	(4.5)	(4.5)	(4.5)	(3.5)	(4.5)	(4.5)	(4.5)
Nouvelle-Zélande	3	3	3	3	1	1	4	4	4	4	1	1
Pays-Bas	3	3	3	3	3	3	3	(4)	(4.5)	4	4	4
Pologne	1	1	1	1
Portugal	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4
République slovaque	2	2	2	2
République tchèque	1	1	1	1
Royaume-Uni	2	2	1	1	1	1	(3)	4	1	1	1	1
Suède	5	5	(4.5)	3	3	3	4	4	(3.5)	3	3	3
Suisse	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4

.. Données non disponibles.

a) Les chiffres entre parenthèses sont des moyennes de la période dans les cas où au moins deux années diffèrent de la valeur modale de la période.

b) Aucun score n'a été attribué pour la période 1970-89 pour les pays de l'OCDE appartenant à l'Europe centrale et orientale (anciennement économies « centralement planifiées »).

c) Centralisation :

1 = Essentiellement au niveau des entreprises et des établissements.

2 = À la fois au niveau du secteur et des entreprises, une proportion importante de salariés étant couverte par les négociations de l'entreprise.

3 = Essentiellement au niveau sectoriel.

4 = Essentiellement négociations sectorielles, mais aussi accords périodiques au niveau central.

5 = Niveau central prédominant.

d) Coordination :

1 = Négociations fragmentées au niveau des entreprises/établissements, avec peu ou pas de coordination par des associations à des niveaux plus élevés.

2 = Négociations fragmentées au niveau des secteurs et des entreprises, avec peu ou pas d'effet d'entraînement.

3 = Négociations au niveau du secteur, avec un effet d'entraînement non systématique et une coordination modérée entre les principaux acteurs de la négociation.

4 = a) coordination informelle de la négociation au niveau du secteur et des entreprises par des organisations chefs de file (multiples) ;

b) négociations coordonnées par des confédérations chefs de file, notamment négociations menées sous la direction du gouvernement (accords tripartites, pactes sociaux) ou imposition de barèmes de salaires par le gouvernement.

c) effet d'entraînement systématique, joint à une forte concentration syndicale et/ou une coordination des négociations par les grandes entreprises ;

d) arbitrage des salaires par le gouvernement.

5 = a) coordination informelle des négociations au niveau des entreprises par une confédération syndicale ;

b) négociations coordonnées par des confédérations chefs de file ou imposition par le gouvernement d'un barème/gel des salaires, avec obligation de paix sociale.

Source : Évaluations du Secrétariat de l'OCDE sur la base de la documentation nationale et comparée sur les relations sociales, incluant les récentes nomenclatures et les scores liés à la fixation des salaires des auteurs cités dans le texte.

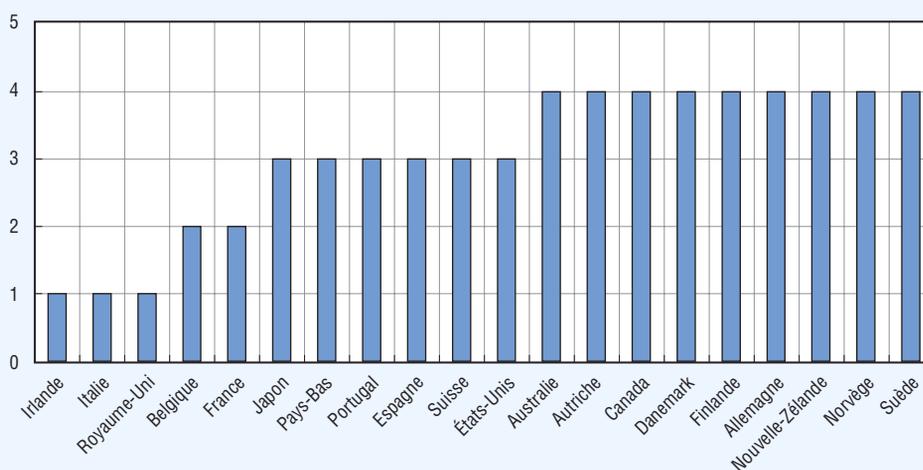
Encadré 3.3. Gouvernabilité des négociations collectives : un indicateur supplémentaire de la coordination

La mesure de la gouvernabilité des négociations collectives illustrée dans le graphique ci-dessous est fondée principalement sur des informations présentées dans Traxler *et al.* (2001) et calibrée sur une échelle allant de 1 à 4. Cet indicateur se réfère à la capacité de gouvernance du système de négociation, c'est-à-dire à l'aptitude des associations patronales et syndicales à contrôler le comportement de leurs membres ou de la base. On peut penser que la centralisation et la coordination n'ont les effets souvent bénéfiques qu'on leur prête que lorsqu'elles s'appuient sur une forte gouvernabilité, capable de compenser la « fragilité potentielle » de la coordination au plus haut niveau signalée par Nickell et Layard (1999). Ainsi, une centralisation plus poussée des négociations peut avoir des effets contraires en ce sens que la base (salariés et employeurs) peut être plus tentée de ne pas respecter les résultats de processus éloignés de prise de décision. On peut supposer que la centralisation aussi bien que la coordination horizontales ont des effets contrastés au niveau de la performance, en fonction de leur capacité à assurer une coordination et un contrôle verticaux (Traxler, 2003).

Les réglementations publiques peuvent aider à renforcer ce contrôle vertical en donnant force de loi aux conventions collectives (ce qui n'est pas le cas en Irlande, en Italie et au Royaume-Uni). Tout aussi importante est l'existence éventuelle d'une obligation de paix sociale qui interdit les actions revendicatrices aussi longtemps qu'une convention collective est en application, ce qui est rarement le cas en Belgique et en France, l'une des raisons en étant qu'une telle obligation de paix sociale constituerait une entrave au droit de grève. Néanmoins, neuf des vingt pays classés en fonction de cet indicateur se caractérisent par une « forte gouvernabilité des négociations collectives », c'est-à-dire par le fait que les conventions collectives ont force de loi et qu'il existe une obligation automatique de paix sociale pendant la durée de validité des conventions.

Pour les travaux futurs sur un indicateur de la centralisation/coordination, il pourrait être bon d'inclure cet indicateur de la coordination verticale dans un indice composite élargi. Ceci supposerait que l'on effectue des recherches sur sa variance au fil du temps, bien que l'on puisse probablement supposer sans risque de se tromper que la plupart des pays de l'OCDE n'ont pas modifié leurs pratiques en la matière au cours des dernières décennies.

Gouvernabilité des négociations collectives^a dans les pays de l'OCDE, 2000



a) Gouvernabilité des négociations collectives :

4 = Lorsque les conventions collectives ont force de loi et lorsqu'il existe une obligation automatique de paix sociale pendant la durée de validité de la convention.

3 = Lorsque les conventions collectives ont force de loi et lorsque les accords comportent des clauses prévoyant l'obligation généralisée (mais optionnelle) de paix sociale.

2 = Lorsque les accords ont force de loi mais lorsqu'il n'existe aucune tradition effective ou clause d'obligation de paix sociale.

1 = Lorsque aucune des conditions ci-dessus n'est effectivement présente.

Source : Traxler *et al.* (2001) et communications des autorités nationales.

coordination d'Ochel (2000b). Ces travaux ont grandement amélioré les informations descriptives disponibles pour classer les pays de manière plus rigoureuse et plus transparente, et ont également élargi la portée historique des indicateurs, de sorte que les travaux comparatifs peuvent mieux tenir compte des principales modifications apportées au mode de négociations des différents pays. Néanmoins, comme le signale Kenworthy (2001b), des incertitudes et des désaccords persistent concernant l'évaluation des pratiques des différents pays : une comparaison graphique effectuée par Kenworthy des classifications par pays effectuées par les différents auteurs cités plus haut met en lumière l'existence de variations parfois importantes³⁹.

Le niveau auquel les conventions collectives sont négociées et formellement arrêtées est l'un des aspects les plus évidents des mécanismes de négociation. On distingue habituellement trois niveaux : premièrement, les entreprises et les travailleurs peuvent négocier les modalités et les conditions de l'emploi au niveau de l'entreprise ou de l'établissement individuels. Le Canada, la Corée, les États-Unis et le Japon ont de tout temps négocié à ce niveau ; certains pays d'Europe centrale et orientale, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni ont rejoint ce groupe plus récemment. À l'autre extrême, les fédérations nationales de syndicats et d'employeurs engagent des négociations intersectorielles au niveau national, qui couvrent l'ensemble de l'économie ou la plupart de ses composantes – formule caractéristique des pays nordiques mais aussi, d'un point de vue différent, du système d'arbitrage de l'Australie⁴⁰. La plupart des pays d'Europe continentale ont traditionnellement privilégié des formes « intermédiaires » de négociation des salaires, principalement au niveau de la branche ou du secteur.

La classification des pays en fonction du niveau de négociation est compliquée par le fait que dans bon nombre d'entre eux, les négociations interviennent à *plusieurs* niveaux. Dans un certain nombre de pays, comme la Belgique, il est extrêmement difficile de situer pour une année ou une période donnée « le » niveau prédominant de négociation. Théoriquement, le mieux serait, pour déterminer ce niveau, de prendre en compte les pourcentages de salariés qui sont couverts par des négociations de salaires à tel et tel niveau, et, plus encore, de prendre en compte le niveau auquel est déterminée l'essentiel de la variation des taux de salaires. Ainsi, une augmentation modérée négociée au niveau sectoriel peut être largement dépassée par les négociations ultérieurement menées au niveau local (ce que l'on appelle la « dérive des salaires »). Dans les cas de ce genre, comme le soulignent Traxler *et al.* (2001), les négociations menées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement devraient être jugées plus importantes pour la fixation des salaires. Néanmoins, on ne dispose que d'informations parcellaires sur les négociations menées à ces niveaux⁴¹. Le classement apparaissant au tableau 3.5 prend en compte la possibilité de négociations menées à plusieurs niveaux dans la mesure où il comporte cinq catégories au lieu de trois⁴².

Le tableau donne aussi une idée de la façon dont les pays ont évolué entre les années 70 et les années 90 sur le plan de la centralisation des négociations. Il est à noter qu'aucun pays n'a évolué dans le sens de la centralisation entre ces deux décennies, alors que dans plusieurs, les négociations sont devenues plus décentralisées, de un ou deux niveaux, ou même plus. Ainsi, l'Australie, le Danemark, la Nouvelle-Zélande et la Suisse ont rejoint le groupe des pays où les négociations sont relativement décentralisées, tandis que le centre de gravité en Belgique, en Espagne et en Suède est passé de « relativement centralisées » au niveau intermédiaire. Les pays dans lesquels on estime que les négociations sont restées relativement centralisées sont la Finlande, l'Irlande, la Norvège et le Portugal. Parmi eux, l'Irlande a évolué dans le sens de la décentralisation pendant les

années 80 mais cette tendance a été à nouveau inversée à la fin de la décennie, avec l'adoption d'un nouveau système d'accords tripartites négociés au niveau national qui imposaient des limites générales aux augmentations de salaires.

Une caractéristique de la décentralisation dans les pays où les négociations sont menées au niveau sectoriel est l'utilisation de clauses de « renégociation » ou de « dérogation » qui permettent aux entreprises de négocier, dans certaines conditions, avec leurs salariés un niveau de rémunération inférieur au salaire minimum fixé au niveau de la branche. De telles clauses de dérogation sont devenues plus fréquentes ces dernières années, notamment en Allemagne (voir l'encadré 3.5), aux Pays-Bas et, dans une certaine mesure, en Espagne. Néanmoins, on ne dispose guère d'informations fiables sur la portée de ces dérogations, et elles ne semblent pas avoir globalement une importance suffisante pour justifier une reclassification des pays concernés, du moins dans le cadre du système actuel de classification à cinq niveaux. En Espagne en particulier, les accords conclus à un niveau élevé pour encourager l'utilisation de clauses de renégociation ont du mal à être mis en œuvre au niveau de l'entreprise (OCDE, 2003b)⁴³.

Il convient de faire une nette distinction entre le niveau auquel les salaires sont officiellement fixés et le degré de coordination des négociations. Ce dernier est déterminé par la mesure dans laquelle les négociations de salaires sont coordonnées dans l'ensemble de l'économie et peuvent ainsi prendre en compte les conséquences des accords conclus sur l'ensemble de l'économie. La centralisation ne garantit pas une étroite coordination, par exemple lorsque plusieurs syndicats rivaux négocient au niveau le plus élevé, ou lorsque les conventions conclues au niveau le plus élevé sont sapées par un comportement conflictuel aux niveaux inférieurs. De même, la centralisation n'est pas un préalable nécessaire à la coordination, cette dernière pouvant être assurée par la présence d'institutions chargées d'aider les négociateurs aux niveaux inférieurs à agir de manière concertée⁴⁴.

Le tableau 3.5 distingue cinq niveaux de coordination. Les deux niveaux les plus élevés (4 et 5) intègrent différentes caractéristiques possibles d'une coordination à l'échelle de l'économie, telles que le rôle prééminent des négociations collectives dans les secteurs clés, ainsi que les différentes formes de participation de l'État à la formation des salaires, notamment par le biais d'accords tripartites ou de barèmes de salaires. Les pays dans lesquels les négociations sont décentralisées se caractérisent habituellement par des négociations fragmentées, avec peu ou pas de coordination, la principale exception étant le Japon où la formation des salaires est étroitement coordonnée (notamment du côté des employeurs) dans le cadre du *Shunto*, c'est-à-dire des négociations de salaires qui interviennent chaque année au printemps. L'Allemagne, où les négociations sont généralement menées tout à la fois au niveau régional et sectoriel, se caractérise par des accords pilote dans une industrie clé, habituellement la métallurgie, qui sert de référence aux acteurs des autres négociations. La Belgique, le Danemark, l'Italie et les Pays-Bas sont parmi les pays où la coordination tend à être plus développée que la centralisation, soit parce qu'il existe différentes formes de coordination des négociations sectorielles au niveau le plus élevé, soit parce que l'État intervient dans les accords tripartites ou pactes sociaux.

Encadré 3.4. Réforme de la détermination des salaires en Australie

L'Australie constitue une exception parmi les pays membres de l'OCDE en ce que la plupart des travailleurs sont couverts par des sentences fixées dans le cadre d'un système quasi judiciaire de conciliation et d'arbitrage opérant par le biais de juridictions du travail. Dans le passé, le système d'arbitrage a permis l'« extension » généralisée des termes et conditions d'emploi à toutes les entreprises d'un même secteur, au-delà de celles où les employeurs figuraient parmi les signataires de l'accord de base.

Néanmoins, au cours des deux dernières décennies, les mécanismes de formation des salaires ont profondément évolué, les salaires réels étant désormais fixés à un plus faible niveau, et les négociations au niveau de l'entreprise se superposant progressivement à un système d'arbitrage moins contraignant au niveau fédéral ou à celui des États. La réforme a été au départ lancée par une série d'accords entre les syndicats et le gouvernement travailliste après 1983. L'accent s'est ensuite déplacé des accords centralisés de politique des revenus vers la décentralisation de la formation des salaires et l'encouragement de négociations au niveau de l'entreprise privilégiant la productivité. Ce processus a été renforcé par la loi de 1996 sur les relations de travail dans l'entreprise (WRA).

Bien que l'arbitrage offre encore un cadre aux négociations menées au niveau de l'entreprise et bien que les sentences dont le champ se limite désormais à un filet de sécurité continuent de restreindre la marge de manœuvre des employeurs au bas de l'échelle des salaires, les rémunérations de moins d'un quart des salariés actuels sont effectivement déterminées par sentences ; en 1990, ce pourcentage était supérieur aux deux tiers. Parallèlement au recul du système d'arbitrage, on a constaté une nette diminution du taux de syndicalisation et de l'implantation syndicale (jusque là « protégée » par l'arbitrage et les dispositions législatives) en même temps qu'un renforcement de la dispersion des salaires (plus que dans la plupart des pays de l'UE, mais moins, par exemple, qu'au Canada, aux États-Unis et au Royaume Uni) (voir tableau 3.3). Des données relevées dans certains secteurs, notamment des établissements à faible productivité, mettent également en évidence les effets positifs des réformes menées au niveau de l'entreprise sur la croissance de la productivité du travail, laquelle s'est nettement améliorée par rapport à sa performance médiocre des années 70 et 80.

L'OCDE s'est félicitée du recul de la forte centralisation de la détermination des salaires imputable à l'arbitrage. Elle a cependant proposé de privilégier encore davantage les négociations et de limiter les pouvoirs des juridictions. Bien que les sentences soient devenues moins prescriptives, les entreprises sont encore tenues par les décisions d'arbitrage de multiples juridictions (au niveau fédéral et au niveau des États). L'OCDE a également proposé de voir si le système actuel de « filet de sécurité minimum » – des minimums sont non seulement fixés pour les travailleurs à bas salaire mais aussi, à travers toute l'échelle des salaires, pour les travailleurs les mieux rémunérés – ne devrait pas être remplacé par un salaire minimum qui aurait notamment pour effet de protéger les 15 % des salariés qui ne sont actuellement couverts ni par les sentences ni par des conventions collectives.

Source : ABS (2002), OCDE (2001b), Wooden (2000).

Encadré 3.5. **Allemagne : décentralisation coordonnée ou changement de modèle ?**

Bien qu'en Allemagne la plupart des accords soient encore conclus au niveau des branches, on observe une tendance à une plus grande flexibilité dans les négociations collectives. Des pressions politiques de plus en plus vives se manifestent en faveur d'une décentralisation plus poussée des négociations, et un certain nombre d'observateurs commencent à se demander si un processus d'« érosion » du modèle allemand ne s'est pas déjà amorcé.

Les résultats des enquêtes réalisées auprès des établissements par l'Institut de recherche du service public de l'emploi (IAB) font apparaître qu'en 2002, les négociations ont couvert 71 % des travailleurs en Allemagne occidentale et 56 % en Allemagne orientale (68 % au total), ce qui représente un recul considérable, estimé à 15 points ou plus, par rapport aux chiffres observés en Allemagne occidentale pendant les années 80. Simultanément, le nombre d'accords d'entreprise, peu fréquents au départ, a fortement augmenté, puisqu'ils couvrent actuellement 8 % des salariés (12 % dans les *Länder* orientaux).

La question qui se pose actuellement est de savoir si les instruments fournis par les accords de branche sont suffisants pour répondre aux besoins des entreprises. Certaines d'entre elles préfèrent recourir à des accords d'entreprise. D'autres, en Allemagne orientale notamment, se retirent des accords de branche en quittant les associations d'employeurs ou en ne s'y affiliant pas. Cela étant, les parties aux négociations de branche ont réagi à cette tendance et à l'évolution des conditions économiques en autorisant un plus large recours à des clauses dérogatoires depuis quelques années. Ces clauses permettent aux entreprises de déroger à des accords de branche au détriment des salariés sous certaines conditions – en vertu de la législation allemande, les dérogations ne sont normalement autorisées que si elles sont favorables aux salariés (principe de faveur).

D'après des enquêtes récentes auprès de sociétés employant 20 salariés ou plus qui sont dotées de comités d'entreprise, entre un cinquième et un tiers de ces entreprises ont eu recours à des clauses dérogatoires. Celles-ci ont principalement concerné jusqu'ici la réglementation relative à la durée du travail – période sur laquelle est calculé la moyenne, « comptes temps », allongement de la durée hebdomadaire du travail pour certaines catégories de salariés, par exemple – mais une proportion de plus en plus importante d'entre elles (environ 16 % d'après l'enquête la plus récente) portent aussi, depuis quelques années, sur des questions de rémunération – barèmes à deux niveaux prévoyant des salaires réduits pour les nouveaux venus, réductions des primes de congé, par exemple. Les « pactes d'entreprise pour l'emploi », en vertu desquels les salariés acceptent des réductions de rémunération en contrepartie de garanties d'emploi, constituent une variante des clauses dérogatoires.

Dans bien des cas, le recours à une clause dérogatoire est subordonné à un accord entre les deux parties aux négociations de branche, et les médias ne manquent pas de nous rappeler qu'un tel accord ne va pas toujours de soi. Face à cette situation, certains commentateurs estiment qu'il y aurait lieu de remplacer ce système par une clause dérogatoire statutaire abandonnant complètement le principe de faveur. Dans l'importante déclaration qu'il a prononcée en 2003 à propos de son programme de réforme Agenda 2010, le Chancelier Schröder a averti les parties aux négociations que si elles ne s'orientaient pas volontairement vers une utilisation plus généreuse des clauses dérogatoires, le gouvernement pourrait effectivement modifier la législation.

Encadré 3.5. **Allemagne : décentralisation coordonnée ou changement de modèle ?** (suite)

Un abandon du principe de faveur et le fait de permettre à des acteurs locaux comme les comités d'entreprise de revenir généralement sur les accords de branche et d'y déroger constitueraient une véritable révolution dans le système de négociations collectives allemand – mais il faut ajouter que la constitutionnalité de telles dispositions serait très certainement contestée. Cette décentralisation permettrait certes une concurrence plus intense et une plus grande souplesse dans la fixation des salaires, mais elle irait aussi à l'encontre du mode de négociation coordonnée qui a historiquement contribué à garantir la paix sociale en Allemagne. En outre, il n'est pas certain que des négociations salariales au niveau des entreprises, avec des syndicats qui sont encore relativement puissants en Allemagne, aboutiraient à une modération salariale : jusqu'ici, aucune analyse empirique comparant les résultats des accords de salaires au niveau des entreprises et ceux des accords de branche ne met en évidence une telle tendance. Enfin, un certain nombre d'employeurs allemands ne sont pas très favorables à l'idée d'être soudainement confrontés à des acteurs locaux habilités à négocier les salaires et susceptibles de recourir en définitive à l'arme de la grève – alors qu'à l'heure actuelle, la paix sociale doit être respectée dès lors qu'une convention est conclue au niveau d'une branche.

Source : Bosch (2003), OCDE (2003c), Kohaut et Schnabel (2003), Bispinck et Schulten (2003).

3. Mécanismes institutionnels de fixation des salaires et performance économique

A. Première analyse

La présente section utilise les indicateurs actualisés des négociations collectives qui viennent d'être présentés pour déterminer si différentes caractéristiques des systèmes nationaux de négociations collectives semblent avoir eu un effet systématique sur la performance macroéconomique des pays de l'OCDE depuis 1970. Les caractéristiques des négociations examinées ici sont un sous-ensemble des indicateurs décrits dans la précédente section, à savoir le taux de syndicalisation, la couverture des conventions collectives et le degré de centralisation/coordination (moyenne des indicateurs de centralisation et de coordination présentés au tableau 3.5, qui sera désormais désignée par le sigle « CC »)⁴⁵. Il convient toutefois de souligner que cette analyse ne constitue qu'une première évaluation. En particulier, les simples associations entre les indicateurs de l'organisation des négociations collectives et la performance économique examinées ici peuvent ne pas déboucher sur des estimations fiables des effets de différentes formes d'organisation des négociations salariales, car on n'a fait que des essais limités pour contrôler les effets d'autres mécanismes institutionnels et mesures gouvernementales qui influent sur la performance économique⁴⁶. Le but recherché est de contribuer à orienter les recherches à l'avenir en fournissant une première analyse qui indique quels types d'effets sur les variables salariales et non salariales sont susceptibles d'avoir été les plus importants, et si les indicateurs mis à jour sont suffisamment différents des anciens indicateurs pour remettre en question certains des principaux résultats présentés dans la publication de l'OCDE (1997a).

Quels résultats attendre ? Comme on l'a vu dans la première section, la théorie économique incite à penser qu'une augmentation du taux de syndicalisation et une extension de la couverture des conventions collectives renforcent le pouvoir de négociation des syndicats

Encadré 3.6. **Négociations centralisées et pactes sociaux : l'exemple de l'Irlande**

Comme le montre le tableau 3.5, les accords centralisés sont particulièrement importants en Finlande, en Irlande, en Norvège et au Portugal, notamment. Dans la plupart des cas, les pouvoirs publics sont partie prenantes aux accords tripartites ou pactes sociaux. Souvent, ils prennent à ce titre certains engagements concernant par exemple la fiscalité ou la protection sociale, en contrepartie de directives salariales ou de mesures de modération salariale dans le contexte d'un ciblage de l'inflation. Certains gouvernements ont pour politique de conclure systématiquement des accords tripartites (cas des accords triennaux intervenus en Irlande et, depuis quelques temps, des accords annuels conclus en Espagne), tandis que d'autres interviennent de façon plus sporadique, par exemple en cas de choc économique. Dans certains cas, les autorités ne signent pas directement les accords, mais peuvent les influencer en menaçant d'imposer un gel des rémunérations.

En Irlande, les accords salariaux tripartites conclus au niveau national depuis 1987 ont contribué de façon importante, de l'avis de nombreux commentateurs, à l'expansion économique remarquable des années 90, caractérisée par des taux de croissance du PIB et de l'emploi sans équivalents dans les autres pays de l'OCDE. Jusqu'aux années 80, l'Irlande était surtout connue pour ses conflits du travail et ses grèves. Après plusieurs tentatives d'élaboration de pactes sociaux dans les années 70, qui se sont soldées par des échecs sur le plan de l'inflation, le pays a connu une période de négociations décentralisées « anarchiques ». Celle-ci s'est achevée en 1987 avec le *Programme for National Recovery*, qui a imposé des directives salariales aux parties aux négociations collectives ; à ce programme ont succédé cinq autres accords tripartites, d'une durée d'application de trois à quatre ans chacun, jusqu'en 2003. Comme l'ont fait observer plusieurs auteurs, ces accords ont été le fruit d'un effort collectif destiné à préserver la compétitivité et à améliorer les perspectives d'emploi en veillant à ce que l'augmentation rapide de la productivité du travail depuis la fin des années 80 ne se traduise pas par une progression excessive des salaires réels. S'il a été possible de modérer l'augmentation des salaires nominaux, c'est dans une très large mesure parce que les autorités se sont engagées, en contrepartie, à réduire les impôts et à améliorer les prestations sociales.

Comme c'est le cas pour tous les pactes salariaux qui n'ont pas véritablement force exécutoire au niveau local, certaines entreprises se sont écartés des accords salariaux conclus au niveau centralisé, en particulier lorsque l'économie s'est approchée du plein emploi, à la fin des années 90 et au début du XXI^e siècle. C'est la raison pour laquelle le dernier accord (*Sustaining Progress*), conclu en 2003, est assorti de mesures garantissant son application et qu'un rôle accru a été confié à un nouvel organe tripartite et aux tribunaux du travail. Surtout, il comporte une clause dérogatoire (pour « incapacité financière ») en vertu de laquelle les employeurs ayant des difficultés financières peuvent négocier avec les représentants de leurs salariés, au niveau local, des taux de salaire inférieurs à ceux qui ont été fixés dans le cadre des négociations nationales. Si aucun accord ne peut être trouvé au niveau local, le différend peut être porté devant la Labour Relations Commission et, en définitive, devant le tribunal du travail, dont la décision sera exécutoire. Pendant la première année d'application de l'accord, la Labour Relations Commission a été saisie de plus de 60 demandes de dérogation pour « incapacité financière ».

Source : Glyn (2004), Honohan et Walsh (2002), EIRR (2003) et EIRO (2003).

et qu'elles tendent donc à faire monter l'ensemble des salaires et – dans la mesure où les syndicats visent des objectifs égalitaires – à comprimer les écarts de rémunérations. L'effet d'une augmentation du degré de centralisation/coordination sur l'évolution des salaires est plus difficile à prévoir, étant donné que le renforcement potentiel du pouvoir de négociation des syndicats peut s'accompagner d'une internalisation plus poussée de l'intégralité des coûts qu'impliquent de fortes revendications salariales. De même, d'après la théorie économique, toute augmentation des revendications salariales globales ou toute compression des écarts de salaire par suite de l'intervention des syndicats dans la fixation des salaires aura probablement une incidence défavorable sur l'emploi, bien que la revue des travaux consacrés à la question figurant dans la première section donne à penser que cette incidence est peut-être subordonnée à un grand nombre de facteurs et donc difficile à isoler.

Dans le tableau 3.6, quatre indicateurs communs de la performance macroéconomique (chômage, emploi, inflation et croissance des salaires réels) sont rapprochés de l'indice CC. Comme dans l'étude de Calmfors et Driffill (1998) et de nombreuses études antérieures, les pays de l'OCDE sont classés en trois groupes en fonction de la valeur de la variable CC (élevée, intermédiaire, faible) et cela pour trois périodes différentes, à savoir les années 70, les années 80 et la période 1990-2002. Si l'on compare les taux de chômage moyens des trois groupes de pays, on constate que cet aspect des négociations salariales n'a pas eu une influence déterminante sur l'évolution du chômage. Celui-ci a été sensiblement plus bas dans les pays à CC intermédiaire au cours des années 70 que dans les pays CC élevée ou faible, ce qui correspond précisément à l'inverse de la courbe en cloche proposée par Calmfors et Driffill (1988). En revanche, ce sont les pays à CC élevée qui ont obtenu les meilleurs résultats sur ce plan pendant les années 80 et, depuis 1990, on n'observe pratiquement plus de relation entre le taux de chômage et la valeur de la variable CC⁴⁷.

La relation entre le degré de centralisation/coordination des négociations et le taux d'emploi est elle aussi très instable dans le temps : les pays à CC intermédiaire obtiennent les meilleurs résultats durant les années 70, mais les plus mauvais ensuite (tableau 3.6)⁴⁸. Les deux derniers indicateurs de performance sont un peu plus stables dans le temps : l'inflation est à son plus bas niveau dans les pays à CC intermédiaire durant les trois périodes considérées, tandis que la croissance des gains réels tend à être relativement faible dans les pays à CC faible. Cela étant, l'impression générale qui se dégage de ces comparaisons est que la segmentation des pays en fonction du degré de centralisation/coordination n'apporte guère, en soi, d'informations permettant de prévoir la performance économique globale. Cette impression est renforcée par le fait que l'on observe beaucoup de variations des résultats d'ensemble dans chacun des groupements de l'indice CC pendant les trois périodes. En conséquence, l'idée selon laquelle les pays à CC intermédiaire enregistreraient en général les plus mauvaises performances trouve assez peu de support empirique, ce qui concorde avec l'analyse de Aidt et Tzannatos (2002) des travaux antérieurs.

B. Mécanismes institutionnels de fixation des salaires et évolution des salaires

L'influence la plus directe des mécanismes institutionnels de fixation des salaires devrait en principe s'exercer sur les salaires eux-mêmes. Le tableau 3.7 examine en première analyse (sous la forme de coefficients de corrélation bivariés) les associations entre taux de syndicalisation, couverture conventionnelle et degré de centralisation/coordination, d'une part, et niveau moyen de rémunération et structure des salaires relatifs, de l'autre. Les trois indicateurs du salaire global sont le taux de croissance des

Tableau 3.6. Niveau de centralisation/coordination (CC) des négociations et performance macroéconomique depuis 1970^{a, b}

	1970-79				1980-89				1990-2002			
	Taux de chômage	Taux d'emploi	Taux d'inflation	Croissance des salaires réels	Taux de chômage	Taux d'emploi	Taux d'inflation	Croissance des salaires réels	Taux de chômage	Taux d'emploi	Taux d'inflation	Croissance des salaires réels
CC élevée												
Average ^c	4.2	63.3	12.2	4.3	6.0	67.9	7.2	1.3	7.4	66.7	3.9	2.3
Minimum	1.8	55.2	6.4	1.9	2.8	64.4	6.0	0.3	4.6	56.8	2.0	0.6
Maximum	8.2	75.5	16.1	5.8	7.4	74.5	7.6	3.8	11.4	75.0	5.5	3.1
CC intermédiaire												
Average ^c	2.0	65.7	8.5	4.2	6.5	62.1	4.9	1.7	7.1	64.7	1.5	1.2
Minimum	1.7	54.8	5.1	1.7	2.6	49.1	1.9	-0.6	3.2	52.4	-0.2	0.1
Maximum	3.2	66.9	13.9	6.1	17.7	80.4	17.3	2.3	17.9	77.7	4.2	1.9
CC faible												
Average ^c	5.7	62.8	9.6	2.5	7.9	66.6	5.1	1.3	7.2	68.4	3.9	1.6
Minimum	3.5	52.0	7.0	1.3	4.0	50.7	4.3	0.5	3.5	54.8	1.6	-0.1
Maximum	7.8	64.8	21.1	4.7	15.7	68.8	7.5	6.5	15.1	72.5	20.5	5.0

.. Données non disponibles.

a) L'indicateur de centralisation/coordination (CC) est une moyenne des scores de centralisation et de coordination présentés dans le tableau 3.5. Un niveau de CC élevé correspond à une valeur de l'indicateur d'au moins 4 et un niveau de CC faible à une valeur de l'indicateur d'au plus 2.

b) Valeurs moyennes pour les périodes indiquées.

c) Moyenne pondérée par l'emploi.

Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active (taux de chômage et taux d'emploi), base de données des Perspectives économiques de l'OCDE (taux d'inflation et rémunération réelle des travailleurs dans le secteur des entreprises), et base de données de l'OCDE sur la productivité (heures moyennes par travailleur).

Tableau 3.7. Coefficients de corrélation entre les négociations collectives et les résultats salariaux, 1975-2000^a

	1975-79	1980-84	1985-89	1990-94	1995-2000
Partie A. Taux de syndicalisation					
Croissance des salaires horaires réels ^b	-0.09	-0.59***	0.20	0.09	0.36*
Croissance du salaire d'efficacité ^{b, c}	-0.13	-0.20	0.48**	-0.50**	0.01
Part des salaires ^b	-0.01	-0.23	0.11	-0.14	0.00
Inégalité salariale	-0.87***	-0.78***	-0.60**	-0.44*	-0.31
Salaires relatifs des jeunes	0.77	0.80**	0.76**	0.83**	0.78***
Salaires relatifs des travailleurs âgés	0.44	0.44	0.21	0.19	0.04
Salaires relatifs des femmes	0.72	0.60	0.39	0.31	0.43
Partie B. Couverture conventionnelle					
Croissance des salaires horaires réels ^b	-	-0.31	-0.17	-0.18	0.08
Croissance du salaire d'efficacité ^{b, c}	-	0.04	-0.09	-0.19	0.00
Part des salaires ^b	-	-0.23	-0.22	-0.30	-0.27
Inégalité salariale	-	-0.58*	-0.69***	-0.51**	-0.60**
Salaires relatifs des jeunes	-	0.67	0.79**	0.94***	0.68**
Salaires relatifs des travailleurs âgés	-	0.46	0.33	0.22	0.32
Salaires relatifs des femmes	-	0.75*	0.73**	0.66*	0.76***
Partie C. Centralisation/coordination					
Croissance des salaires horaires réels ^b	0.13	-0.32	-0.05	0.03	0.24
Croissance du salaire d'efficacité ^{b, c}	0.05	0.06	0.08	-0.23	-0.38
Part des salaires ^b	-0.14	-0.37	-0.23	0.19	0.02
Inégalité salariale	-0.83**	-0.77***	-0.67***	-0.40*	-0.51**
Salaires relatifs des jeunes	0.69	0.48	0.30	0.48	0.30
Salaires relatifs des travailleurs âgés	0.20	0.36	0.35	0.08	0.36
Salaires relatifs des femmes	0.74	0.57	0.25	-0.24	0.39

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

a) Calculs utilisant les valeurs des moyennes sur cinq ans pour les mesures de négociations collectives et les résultats salariaux.

b) Rémunération totale dans le secteur des entreprises.

c) Taux de croissance du taux de salaire réel par unité d'efficacité qui est estimé par la croissance de la rémunération horaire réelle corrigée de la croissance de la productivité totale des facteurs (c'est-à-dire le résidu de Solow divisé par la part des salaires).

Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE sauf pour les heures par travailleur issues de la base de données de l'OCDE sur la productivité ; les mesures d'inégalité des salaires et des salaires relatifs proviennent de la base de données de l'OCDE sur les salaires.

salaires réels et deux indicateurs reflétant la mesure dans laquelle l'augmentation des salaires a tendance à être supérieure aux gains de productivité : la croissance du salaire réel par unité d'efficacité (écart entre croissance des salaires réels et croissance de la productivité totale des facteurs) et la part des salaires. Quatre indicateurs des salaires relatifs sont utilisés : un indice de l'inégalité globale des salaires (ratio du 90^e percentile au 10^e percentile des salaires des travailleurs masculins à temps plein) et les indices des salaires relatifs de trois groupes potentiellement en marge de la population active (jeunes, travailleurs âgés et femmes)⁴⁹. Des corrélations sont calculées pour les cinq périodes de cinq ans indiquées, les valeurs utilisées étant les moyennes de chaque période (valeur moyenne sur cinq ans).

Il ne semble pas y avoir de relation bivariée robuste entre les trois indicateurs d'organisation des négociations collectives et les trois indicateurs du niveau global des salaires. Plusieurs coefficients de corrélation entre le taux de syndicalisation et le taux de croissance des salaires horaires réels et du salaire réel par unité d'efficacité sont relativement élevés et statistiquement significatifs, mais dans chaque cas les corrélations sont instables d'une période à une autre. Par exemple, on observe une forte corrélation positive entre le taux de syndicalisation et la croissance du taux du salaire réel par unité d'efficacité du travail entre 1985 et 1989, mais la corrélation devient fortement négative entre 1990 et 1994⁵⁰. On observe toujours une corrélation négative entre la couverture des négociations collectives et la part des salaires, mais elle n'est généralement pas significative et elle est de signe opposé à celui que suggère la théorie économique.

Le tableau 3.7 fait ressortir assez clairement que la dispersion globale des salaires est plus faible lorsque le taux de syndicalisation est plus élevé et lorsque les négociations collectives sont plus répandues et/ou plus centralisées/coordonnées⁵¹. Cette observation concorde avec les conclusions d'un grand nombre d'études antérieures (Blau et Kahn, 1999 ; OCDE, 1997a) et peut donc être considérée comme assez fiable. Certains indices, plus faibles, donnent aussi à penser que les négociations collectives ont tendance à accroître les salaires relatifs des jeunes et des femmes. Une relation particulièrement nette semble exister en particulier entre un taux de syndicalisation élevé et une large couverture des conventions collectives, d'une part, et des salaires relatifs élevés parmi les travailleurs de moins de 25 ans. Toutes les corrélations entre la couverture conventionnelle et le salaire relatif des femmes sont assez fortes (0.66 ou plus) et statistiquement significatives au seuil de 10 % ou mieux.

Les régressions sur données de panel par la méthode des MCO (moindres carrés ordinaires), indiquées au tableau 3.8 donnent une description des associations multivariées entre les trois caractéristiques des négociations salariales et l'évolution des salaires⁵². Trois spécifications différentes sont estimées pour chacune des sept évolutions des salaires, qui sont traitées ici comme des variables dépendantes. Dans le modèle 1, les évolutions des salaires sont régressées sur le taux de syndicalisation, la couverture des conventions collectives et le degré de centralisation/coordination, ainsi que sur les effets des périodes. Étant donné que les données longitudinales disponibles en ce qui concerne la couverture conventionnelle sont limitées, ce modèle est estimé au moyen de données correspondant à la période 1980-2000 (moyennes des quatre sous-périodes de cinq ans). Les modèles 2 et 3 n'utilisent pas la variable représentative de la couverture des négociations salariales, ce qui permet de faire remonter les séries chronologiques à 1970 et donc d'accroître légèrement la taille des échantillons, qui reste néanmoins limitée. Étant donné que l'on dispose maintenant de données couvrant jusqu'à six périodes pour chaque pays, les effets fixes par pays sont ajoutés au modèle 3, si bien que seule la variation du taux de syndicalisation et du degré de centralisation/coordination à l'intérieur de chaque pays se reflète dans les coefficients estimés.

Globalement, les résultats des régressions sont assez comparables à ceux que l'on obtient au moyen des corrélations bivariées. Rien ne donne à penser qu'il existe une relation systématique entre les gains globaux, d'une part, et le taux de syndicalisation, la couverture des conventions collectives ou le degré de centralisation/coordination, de l'autre⁵³. La couverture conventionnelle, et notamment un fort taux de syndicalisation, sont associés à de moindres disparités globales de rémunération et à des salaires relatifs plus élevés parmi les jeunes. Lorsqu'on ajoute les effets fixes au modèle, il semblerait que

Tableau 3.8. Régressions descriptives relatives aux caractéristiques du système de convention collective et aux résultats salariaux, 1970-2000

	Croissance du salaire horaire réel ^a	Croissance du salaire d'efficacité ^{a, b}	Part des salaires ^a	Inégalité des salaires	Salaires relatifs des jeunes	Salaires relatifs des travailleurs âgés	Salaires relatifs des femmes
Modèle 1							
Taux de syndicalisation	-0.0069 (0.0091)	-0.0061 (0.0079)	-0.0002 (0.0004)	-0.0088** (0.0039)	0.0018*** (0.0004)	-0.0007 (0.0009)	-0.0004 (0.0006)
Couverture conventionnelle	-0.0105 (0.0095)	-0.0041 (0.0085)	-0.0007* (0.0004)	-0.0052 (0.0033)	0.0012*** (0.0004)	0.0003 (0.0008)	0.0027*** (0.0005)
Centralisation/coordination	0.1661 (0.1968)	-0.0349 (0.1749)	0.0030 (0.0083)	-0.1747** (0.0759)	-0.0120* (0.007)	0.0324* (0.0161)	-0.0178* (0.0098)
Variables indicatrices des périodes	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables indicatrices des pays	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Nombre d'observations	75	66	80	55	35	33	37
R ²	0.12	0.09	0.16	0.51	0.77	0.35	0.62
Statistique F	1.61	0.96	2.35**	8.49***	15.44***	2.37*	8.08***
Modèle 2							
Taux de syndicalisation	0.0011 (0.0097)	-0.0099 (0.0091)	-0.0006 (0.0004)	-0.0096** (0.0041)	0.0027*** (0.0004)	-0.0001 (0.0008)	0.0013* (0.0006)
Centralisation/coordination	-0.0376 (0.1619)	-0.0831 (0.1560)	-0.0023 (0.0059)	-0.2040*** (0.0644)	-0.0058 (0.0067)	0.0228* (0.0125)	0.0092 (0.0101)
Variables indicatrices des périodes	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables indicatrices des pays	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Nombre d'observations	112	97	121	70	44	42	46
R ²	0.37	0.25	0.21	0.40	0.62	0.40	0.43
Statistique F	8.71***	4.20***	4.41***	5.89***	8.49***	3.28***	4.03***
Modèle 3							
Taux de syndicalisation	-0.0016 (0.0274)	0.0138 (0.0268)	0.0011* (0.0006)	-0.0143** (0.0066)	0.0024** (0.001)	-0.0008 (0.0015)	-0.0012 (0.0009)
Centralisation/coordination	-0.2523 (0.2626)	-0.1790 (0.2360)	-0.0096 (0.006)	-0.0014 (0.0651)	-0.0020 (0.0079)	0.0349*** (0.0121)	0.0174** (0.0068)
Variables indicatrices des périodes	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables indicatrices des pays	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations	112	97	121	70	44	42	46
R ²	0.35	0.19	0.08	0.29	0.59	0.34	0.10
Statistique F	13.29***	5.22***	10.3***	3.6***	6.13***	6.65***	10.69***

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

() correspond à l'écart type.

a) Rémunération totale dans le secteur des entreprises.

b) Taux de croissance du taux de salaire réel par unité d'efficacité qui est estimé par la croissance de la rémunération horaire réelle corrigée de la croissance de la productivité totale des facteurs (c'est-à-dire le résidu de Solow divisé par la part des salaires).

Source : Voir le tableau 3.7.

les pays dans lesquels le degré de centralisation/coordination a diminué pendant les trois dernières décennies se sont aussi caractérisés par des augmentations relatives des gains des travailleurs âgés et des femmes, tandis que ceux pays où le taux de syndicalisation a baissé se sont caractérisés par des augmentations de la dispersion globale des salaires et par une baisse relative des salaires des jeunes⁵⁴.

C. Mécanismes institutionnels de fixation des salaires et évolution des variables non salariales

Les tableaux 3.9 et 3.10 présentent une analyse de sept variables non salariales qui fait pendant de celle présentée ci-dessus en ce qui concerne les salaires. Que l'on s'appuie sur les corrélations bivariées ou sur les régressions descriptives fondées sur des données de panel, il est très difficile de mettre en évidence un impact systématique des trois aspects de l'organisation des négociations collectives sur l'une quelconque de ces variables. Dans les cas où l'on peut observer des associations importantes et statistiquement significatives, celles-ci ne sont généralement pas robustes dans le temps ou entre les divers modèles de régression, et vont souvent à l'encontre des résultats prédits par la théorie ou des études antérieures. Cependant, l'absence d'associations robustes entre les indicateurs de l'organisation des négociations collectives et les variables non salariales confirme les résultats obtenus au moyen de la version précédente des indicateurs de l'OCDE (OCDE, 1997a) et de l'ensemble des études (Aidt et Tzannatos, 2002 ; Flanagan, 1999).

Tableau 3.9. Coefficients de corrélation entre les négociations collectives et les résultats non salariaux, 1975-2000^a

	1975-79	1980-84	1985-89	1990-94	1995-2000
Partie A. Taux de syndicalisation					
Taux de chômage	-0.08	-0.21	-0.35	-0.09	0.00
Taux d'emploi	0.32	0.51**	0.56***	0.41**	0.31*
Inflation (déflateur du PIB)	0.09	0.30	0.05	-0.10	-0.07
Croissance du PIB réel par heures travaillées ^b	-0.15	-0.44**	-0.16	-0.05	0.19
Emploi relatif des jeunes	0.32	0.42*	0.42*	0.13	0.07
Emploi relatif des travailleurs âgés	0.09	-0.11	-0.01	0.10	-0.01
Emploi relatif des femmes	0.30	0.51**	0.56***	0.54***	0.51***
Partie B. Couverture conventionnelle					
Taux de chômage	-	0.13	0.24	0.42*	0.45*
Taux d'emploi	-	-0.02	-0.12	-0.31	-0.34
Inflation (déflateur du PIB)	-	0.19	0.07	-0.07	0.21
Croissance du PIB réel par heures travaillées ^b	-	-0.28	-0.24	-0.01	-0.15
Emploi relatif des jeunes	-	0.07	0.02	-0.19	-0.16
Emploi relatif des travailleurs âgés	-	-0.63***	-0.66***	-0.65***	-0.68***
Emploi relatif des femmes	-	0.13	0.08	0.12	0.16
Partie C. Centralisation/coordination					
Taux de chômage	-0.30	-0.18	-0.10	0.00	0.04
Taux d'emploi	0.25	0.06	0.14	0.00	0.03
Inflation (déflateur du PIB)	-0.15	0.05	0.00	-0.41**	-0.30
Croissance du PIB réel par heures travaillées ^b	0.10	-0.29	-0.21	0.07	0.11
Emploi relatif des jeunes	0.27	-0.06	0.14	-0.04	-0.01
Emploi relatif des travailleurs âgés	0.27	-0.38	-0.22	0.06	-0.06
Emploi relatif des femmes	0.20	0.08	0.20	-0.05	0.00

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

a) Calculs utilisant les valeurs des moyennes sur cinq ans pour les mesures de négociations collectives et les résultats non salariaux.

b) Dans le secteur des entreprises.

Source : Base de données des Perspectives économiques de l'OCDE sauf pour les heures par travailleur issues de la base de données de l'OCDE sur la productivité ; et les taux d'emploi relatifs proviennent de la base de données sur les Statistiques de la population active de l'OCDE.

Tableau 3.10. Régressions descriptives relatives aux caractéristiques du système de convention collective et aux résultats non salariaux, 1970-2000

	Taux de chômage	Taux d'emploi	Inflation (déflateur du PIB)	Croissance du PIB réel par heures travaillées ^a	Emploi relatif des jeunes	Emploi relatif des travailleurs âgés	Emploi relatif des femmes
Modèle 1							
Taux de syndicalisation	-0.0611*** (0.0212)	0.2611*** (0.0384)	0.0124 (0.0183)	-0.0053 (0.0083)	0.0028*** (0.0009)	0.0018*** (0.0006)	0.0052*** (0.0007)
Couverture conventionnelle	0.1073*** (0.022)	-0.1820*** (0.0398)	0.0082 (0.0185)	-0.0088 (0.0087)	-0.0012 (0.0009)	-0.0052*** (0.0006)	-0.0009 (0.0007)
Centralisation/coordination	-1.0079** (0.4633)	0.3403 (0.8378)	-0.0721 (0.3956)	0.0829 (0.1794)	-0.0132 (0.0195)	0.0284** (0.0132)	-0.0190 (0.0142)
Variables indicatrices des périodes	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables indicatrices des pays	No	No	No	No	No	No	No
Nombre d'observations	74	74	80	75	74	74	74
R ²	0.29	0.47	0.41	0.06	0.14	0.56	0.56
Statistique F	4.52***	9.76***	8.35***	0.76	1.87*	14.42***	14.5***
Modèle 2							
Taux de syndicalisation	-0.0195 (0.0206)	0.1583*** (0.0412)	0.0527*** (0.0198)	-0.0046 (0.0073)	0.0019*** (0.0007)	-0.0001 (0.0008)	0.0042*** (0.0007)
Centralisation/coordination	0.0529 (0.3382)	-0.6771 (0.6767)	-0.9492*** (0.3231)	-0.0017 (0.1214)	-0.0125 (0.0118)	-0.0073 (0.0125)	-0.0149 (0.0117)
Variables indicatrices des périodes	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables indicatrices des pays	No	No	No	No	No	No	No
Nombre d'observations	105	105	125	114	105	105	105
R ²	0.20	0.15	0.44	0.14	0.11	0.16	0.48
Statistique F	3.51	2.46**	12.89***	2.52**	1.68	2.62**	12.93***
Modèle 3							
Taux de syndicalisation	0.0570 (0.037)	-0.0359 (0.0552)	0.1160*** (0.0383)	-0.0069 (0.0162)	0.0009 (0.0011)	-0.0009 (0.0008)	-0.0017** (0.0008)
Centralisation/coordination	-0.5050 (0.3844)	0.4164 (0.5728)	0.2912 (0.4018)	-0.1815 (0.155)	0.0001 (0.0111)	-0.0129 (0.0088)	0.0065 (0.0081)
Variables indicatrices des périodes	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables indicatrices des pays	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations	105	105	125	114	105	105	105
R ²	0.11	0.01	0.30	0.12	0.08	0.14	0.13
Statistique F	9.05***	1.65	37.34***	6.99***	5.03***	20.31***	65.52***

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

() correspond à l'écart type.

a) Dans le secteur des entreprises.

Source : Voir le tableau 3.9.

Les corrélations bivariées donnent à penser qu'une augmentation du taux de syndicalisation est associée à un ratio emploi-population globalement plus élevé et à un plus haut niveau d'emploi relatif parmi les femmes, hypothèses qui ne concordent ni l'une ni l'autre avec les prévisions théoriques selon lesquelles une augmentation du pouvoir de négociation des syndicats tend à réduire l'emploi, en particulier en dehors du groupe des hommes appartenant aux classes d'âges de forte activité (Bertola *et al.*, 2002b). D'un autre côté, la corrélation négative entre la couverture des conventions et le taux d'emploi relatif des travailleurs âgés concorde avec les prévisions théoriques. Les résultats des régressions confirment les trois associations visibles dans les corrélations, mais le coefficient obtenu pour le taux de syndicalisation n'est pas statistiquement significatif dans les estimations du modèle 3, que ce soit pour l'emploi total ou pour l'emploi relatif des femmes, ce qui signifie que ces associations ne semblent pas présentes dans la variation à l'intérieur d'un même pays. Les résultats de l'estimation du modèle 1 confirment qu'une plus large couverture des conventions collectives est associée à un moindre niveau relatif d'emploi des travailleurs âgés⁵⁵. Enfin, les résultats des régressions donnent à penser qu'un plus fort taux de syndicalisation a été associé à des taux d'inflation plus élevés (sauf dans le modèle 1, c'est-à-dire lorsque la couverture des négociations collectives est utilisée comme variable explicative) et avec un plus haut niveau relatif d'emploi des jeunes (mais seulement dans le modèle 1, c'est-à-dire lorsque la couverture conventionnelle est utilisée comme variable explicative). Le manque de robustesse de nombre des effets estimés sur les différents modèles de régression et le fait qu'une grande partie des effets statistiquement significatifs ont un signe inverse de celui prévu par les modèles théoriques habituels incitent à une extrême prudence dans l'interprétation de ces estimations, même pour en tirer des informations qualitatives sur l'influence de ces aspects des négociations collectives sur les variables non salariales.

Enfin, le tableau 3.11 présente les estimations de régression concernant l'incidence des trois indices de négociations collectives sur les taux d'emploi relatifs de quatre groupes de travailleurs lorsque l'on prend en compte une série d'autres variables institutionnelles et politiques susceptibles d'affecter la structure de l'emploi⁵⁶. Les groupes considérés sont les trois déjà examinés ci-dessus (c'est-à-dire les jeunes, les travailleurs âgés et les femmes) auxquels s'ajoutent les travailleurs peu qualifiés, qui sont définis comme des personnes n'ayant pas achevé le deuxième cycle du secondaire. Les résultats de la régression pour le taux de syndicalisation, la couverture conventionnelle et l'indice CC sont qualitativement identiques à ceux précédemment obtenus du point de vue du signe et de la significativité des coefficients estimés⁵⁷. Étant donné que l'on peut considérer que les trois variables relatives aux négociations collectives définissent ensemble le contexte des négociations (et parfois ont des effets compensatoires sur l'emploi), le tableau 3.11 présente aussi l'effet simulé sur l'emploi relatif des différents groupes d'une augmentation simultanée, correspondant à un écart-type, des trois variables de négociations collectives. Un tel changement doit selon les prévisions faire baisser l'emploi des travailleurs âgés et jeunes par rapport à celui des hommes d'âge très actif – ce qui cadre avec le fait que des écarts de salaires insuffisants ont un effet excessivement défavorable sur les groupes autres que les hommes d'âge très actif (Bertola *et al.*, 2002b ; Blau et Kahn, 1999). Par contre, une participation accrue (et de plus en plus centralisée/coordonnée) des syndicats à la formation des salaires doit selon les prévisions améliorer l'emploi relatif des travailleurs peu qualifiés et, en particulier, celui des femmes⁵⁸.

Tableau 3.11. **Conventions collectives et emploi relatif des jeunes, des personnes âgées, des femmes et des personnes faiblement qualifiées**
Effets aléatoires, coefficients MCG (moindres carrés généralisés) pour des données annuelles, 1985-2002^a

	Emploi relatif des jeunes ^b	Emploi relatif des personnes âgées ^b	Emploi relatif des femmes ^b	Emploi relatif des travailleurs faiblement qualifiés ^b
Taux de syndicalisation	0.004*** 0.001	0.001 0.001	0.004*** 0.001	0.001 0.001
Couverture conventionnelle	-0.002* 0.001	-0.003*** 0.001	0.002*** 0.001	0.002*** 0.001
Indice de centralisation/coordination	-0.063*** 0.016	0.008 0.011	-0.025*** 0.008	-0.027 0.017
Test F ^c	99.7***	85.8***	195.7***	65.4***
Test ML de B-P ^d	683.0***	364.8***	178.9***	532.2***
Test d'Hausman ^e	2 652.0***	13.3	9.3	25.1***
Effet simulé d'une augmentation d'un point de l'écart type des trois variables de négociations collectives ^f	-0.043	-0.055	0.118	0.027
Nombre d'observations	276	184	135	211
Nombre de pays	19	18	15	19
Nombre de variables de contrôles ^g	7	7	10	7

***, **, * statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement. Toutes les régressions incluent une constante ; les écart types sont en italiques.

- Comme les variables explicatives ne sont pas à même de rendre pleinement compte de l'augmentation rapide des taux de chômage finlandais et suédois au début des années 90 (13 et 7.4 points de pourcentage entre 1990 et 1993 pour la Finlande et la Suède respectivement), les données pour la Finlande et la Suède en 1991 et 1992 ne sont pas incluses dans la régression. L'Allemagne est incluse seulement pour la période suivant la réunification (à partir de 1991). Le signe et la significativité des coefficients ne changent pas quand l'écart de production est remplacé par des variables indicatrices du temps dans une spécification à effets aléatoires.
- Le taux d'emploi relatif du groupe indiqué est mesuré par le logarithme du rapport du ratio emploi-population de ce groupe et du ratio emploi-population des hommes d'âge très actif.
- Test F de significativité globale des effets fixes des pays.
- Test du MV de Breusch et Pagan de significativité globale des effets aléatoires spécifiques aux pays (c'est-à-dire que leur variance soit strictement positive). La statistique est distribuée selon un $\chi^2(1)$.
- Test de spécification d'Hausman (1978), distribué selon un $\chi^2(k)$, où k est le nombre de régresseurs.
- Différence en points de logarithme entre les taux d'emploi relatifs calculés au point moyen des données et après augmentation du taux de syndicalisation, de la couverture conventionnelle et de l'indice de centralisation/coordination d'un point de l'écart type.
- En plus des trois variables de négociations collectives, tous les modèles contiennent des variables de contrôle pour la LPE (législation sur la protection de l'emploi), les PAMT (politiques actives du marché du travail), le coin fiscal, les prestations de chômage et l'écart de production. Les régressions pour les jeunes et les travailleurs faiblement qualifiés contiennent en plus une tendance linéaire et le salaire minimum (relatif au salaire médian). La régression pour les personnes âgées contient en plus l'âge standard de départ en retraite et la taxe implicite liée à un départ en retraite différé. La régression pour les femmes contient en plus une tendance linéaire, le taux d'imposition relatif du second apporteur de revenu, les droits au congé parental et des indices pour les prestations pour enfants à charge et la dépense publique pour les soins aux enfants.

Source et définitions : Voir le tableau annexe 2.A2 du chapitre 2.

Conclusions

La portée de l'analyse décrite ici est trop limitée pour pouvoir orienter directement des choix politiques et notamment pour déterminer si les lignes directrices de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi en matière de fixation des salaires doivent être révisées. Néanmoins, ce travail apporte plusieurs contributions essentielles à l'analyse plus approfondie qui devra être réalisée pour définir de telles orientations :

- Les travaux passés en revue dans la section 1 confirment la plausibilité du diagnostic de la Stratégie de l'OCDE sur l'emploi selon lequel des salaires globalement excessifs et/ou une compression des salaires peuvent avoir sérieusement fait obstacle à une évolution satisfaisante de l'emploi dans un grand nombre de pays de l'OCDE au cours des trois

dernières décennies. Dans l'ensemble, ces indices sont cependant fragiles et ils mettent en lumière la complexité des mécanismes institutionnels de fixation des salaires dans les pays de l'OCDE et leurs répercussions sur la performance économique. L'organisation des négociations collectives constitue un élément important du cadre institutionnel qui influe sur le fonctionnement du marché du travail et les indicateurs actualisés de l'organisation des négociations collectives présentés dans le présent chapitre devraient apporter une contribution importante à la base de connaissances qui sera nécessaire pour une analyse approfondie des aspects des mécanismes institutionnels et des mesures gouvernementales qui déterminent le bon fonctionnement du marché du travail, analyse qui sera réalisée par le Secrétariat de l'OCDE au cours de l'année à venir.

- Pour expliquer de façon satisfaisante les déterminants du fonctionnement du marché du travail au cours de cette période, il faudra tenir compte des transformations parfois importantes intervenues dans les mécanismes institutionnels de fixation des salaires (par exemple le recul significatif de la proportion de travailleurs dont les conditions de travail sont définies au moyen des négociations collectives qui a été observé dans un certain nombre de pays de l'OCDE), ainsi que des interactions dynamiques complexes qui existent entre ces transformations et l'évolution des performances. À cet égard, plusieurs pistes prometteuses pour approfondir les travaux de recherche peuvent être identifiées. En particulier, l'impact de l'organisation des négociations collectives sur la performance du marché du travail semble être tributaire d'autres facteurs liés aux institutions ou à l'action des pouvoirs publics et ces interactions doivent être clarifiées si l'on veut que l'aide à la formulation des politiques soit solide. Un autre sujet qui demande à être analysé plus avant a trait à la manière dont les différents aspects des négociations – en particulier les différents aspects de la centralisation et de la coordination – influent du fait de leurs interactions sur l'issue des négociations. Par exemple, l'utilisation faite dans l'analyse de ce chapitre d'une simple moyenne des indices de la centralisation et de la coordination est davantage dictée par les circonstances que fondée sur un argument théorique précis concernant les mécanismes en jeu.
- On ne voit pas très bien le degré d'importance qu'il faut accorder au classement des structures des négociations collectives en fonction de leurs répercussions sur la performance macroéconomique. Cette orientation structurelle a étayé un ensemble abondant de travaux, comme le montre l'étude importante de Calmfors et Driffill (1998) et les travaux qu'elle a inspirés. Toutefois, la grande difficulté à laquelle se heurtent les chercheurs qui essaient d'identifier des associations robustes entre les différences dans l'organisation des négociations et les différences dans la performance macroéconomique donnent à penser que des formes d'organisation très différentes peuvent être capables de performances similaires. Par exemple, la flexibilité des salaires associée aux prestations liées à l'emploi pour les travailleurs faiblement rémunérés peut être approximativement équivalente à une structure salariale plus comprimée à laquelle s'ajoutent des incitations fiscales accordées aux employeurs des travailleurs peu qualifiés.
- L'analyse présentée dans le chapitre confirme une relation robuste entre l'organisation des négociations collectives et l'évolution du marché du travail, à savoir que la dispersion globale des salaires tend à diminuer à mesure que le taux de syndicalisation et la couverture conventionnelle augmentent. Il s'ensuit que les effets d'équité doivent être soigneusement pris en compte pour évaluer les orientations concernant les mécanismes institutionnels de fixation des salaires.

Notes

1. Cette évaluation est arrivée à la conclusion que, par exemple, dans le domaine du salaire minimum « les réformes sont largement restées au point mort » (OCDE, 1999). Dans les autres domaines, le nombre de pays ayant mené une action satisfaisante de l'avis du Secrétariat était très peu important et le nombre de ceux ayant engagé certaines mesures, même limitées, pour donner suite aux recommandations n'était guère encourageant non plus : cinq pays sur dix où des recommandations nationales spécifiques avaient été publiées concernant la « décentralisation des négociations » avaient pris des mesures ; un pays sur huit avait pris des mesures concernant « la distribution plus large des salaires » ; un pays sur six concernant « l'extension des conventions » ; et trois pays sur six concernant « le recours à des clauses de renégociation ».
2. Cette réticence à introduire une plus grande décentralisation dans les négociations salariales résulte peut-être des rôles plus larges que les négociations collectives et les syndicats jouent dans la vie économique et sociale, et que de tels changements pourraient perturber. L'opposition des bénéficiaires du statu quo (les « insiders ») aux réformes visant à accroître l'efficacité est peut-être aussi un facteur (Saint-Paul, 2004).
3. Nombre des arguments théoriques avancés dans la présente section et dans les suivantes doivent être compris comme s'appliquant aux coûts de main-d'œuvre totaux, coûts de main-d'œuvre non salariaux compris, même si le terme « salaire » est utilisé par commodité.
4. Le taux de chômage d'équilibre, qui est parfois aussi appelé taux de chômage structurel ou taux de chômage non accélérateur de l'inflation (NAIRU), désigne le taux de chômage compatible avec une inflation stable et un équilibre de la balance des paiements.
5. Voir Blau et Kahn (1999) et Nickell et Layard (1999) pour des études excellentes mais un peu datées de ces ouvrages. Blau et Kahn (2002) de même que Nickell et al. (2003) dressent une liste moins exhaustive mais plus récente de ces études, alors que Baker et al. (2004) présentent une revue plus critique.
6. Bertola et Koeniger montrent que les imperfections des marchés financiers peuvent rationaliser l'ingérence institutionnelle avec les résultats d'un marché du travail en situation de laisser-faire, y compris les structures salariales compétitives. Ils soulignent, toutefois, que l'amélioration de l'efficacité des marchés du crédit est la meilleure réponse, bien que cette solution soit difficile et lente à appliquer. En revanche, Agell avance que les avantages de certaines « rigidités » sont plus ou moins inhérents au caractère incomplet des contrats du travail et aux normes sociales qui entravent la mise en œuvre de certaines formes de flexibilité des salaires.
7. Kenworthy (2001b) donne une évaluation utile de 15 de ces mesures, montrant qu'elles concrétisent des hypothèses différentes – mais souvent implicites – concernant le processus de négociation collective et que les estimations de régression normales de l'impact de la centralisation/coordination sur la performance macroéconomique dépend très étroitement de l'indicateur choisi. Dans leur revue des études antérieures, Aidt et Tzannatos (2002) distinguent six types principaux de mesures de la coordination des négociations.
8. Le nombre limité de séries de données internationales/chronologiques comparables sur les salaires relatifs signifie que souvent il n'est pas possible de prendre en compte le rôle joué par les salaires dans de telles études.
9. Les données sur les « salaires » contenues dans la présente section sont des estimations des coûts de main-d'œuvre totaux pour les employeurs (y compris les cotisations de sécurité sociale obligatoires et les coûts des avantages annexes). Ces données proviennent principalement de la base de données des *Perspectives économiques de l'OCDE* et ce sont des données partiellement harmonisées tirées des NIPA (National Income and Product Accounts) et d'autres données macroéconomiques fournies par les pays de l'OCDE (voir OCDE, 2004b). Les comptes du revenu et du produit nationaux des gouvernements membres sont la principale source des données des *Perspectives économiques*. Comme il existe des différences considérables entre pays de l'OCDE en ce qui concerne le nombre d'heures travaillées (voir chapitre 1), on utilise les données relatives au nombre annuel moyen d'heures travaillées par salarié provenant de la base de données sur la productivité de l'OCDE pour convertir les estimations de la rémunération individuelle des salariés, qui sont fournies par la base de données des *Perspectives économiques*, sur une base horaire. Il faut savoir que les comparaisons entre pays des niveaux de rémunération sont affectées par certaines différences dans la couverture et les définitions. Les comparaisons des changements dans le temps des rémunérations à l'intérieur des pays, notamment les taux de croissance, devraient être moins affectées par ces divergences.
10. Toutes les moyennes indiquées dans le encadré 3.1 concernent le sous-ensemble de pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles pour toute la période considérée.

11. Les données pour les années 60 ne sont pas indiquées dans le graphique 3.1, car elles ne sont généralement pas disponibles pour les mesures présentées. Cependant, les séries de l'OCDE sur les coûts unitaires de main-d'œuvre vont au-delà des années 60 pour un sous-ensemble de pays. La hausse des coûts unitaires de main-d'œuvre s'est fortement accélérée entre 1965-69 et 1970-74 dans les 12 pays pour lesquels on peut faire ces comparaisons (OCDE, 2004a).
12. On notera, toutefois, que des facteurs autres que la maîtrise des salaires peuvent entraîner une diminution de la part des salaires. On citera notamment un changement dans la composition sectorielle de l'emploi en faveur des secteurs où la part des salaires est moins importante (de Serres *et al.*, 2002). En général, les parts des salaires calculées à partir des NIPA (National Income and Product Accounts) sont affectées par la part du travail indépendant dans l'emploi total, car le revenu du travail indépendant est assimilé à un revenu du capital. Ce n'est pas le cas pour les parts salariales indiquées ici. Les données des NIPA ont été ajustées de façon à affecter une partie du revenu concernant le travail indépendant à la rémunération salariale.
13. Pour ce dernier paramètre, l'estimateur proposé par Blanchard (1997) est adopté : le taux de croissance du salaire réel par unité d'efficacité du travail est estimé comme la différence entre le taux de croissance de la rémunération réelle par heure travaillée et l'estimation du résidu de Solow de la croissance de la productivité totale des facteurs sous une forme qui augmente le travail (c'est-à-dire le résidu de Solow divisé par la part du travail dans le revenu total du secteur des entreprises). Cette approche n'est appropriée strictement parlant que si l'on admet la validité de l'hypothèse de la neutralité du progrès technologique selon Harrod et de celle selon laquelle les prix des facteurs reflètent les coûts marginaux. La neutralité du progrès technologique selon Harrod constitue un critère naturel pour une analyse de ce type puisqu'elle est une condition nécessaire à une croissance équilibrée.
14. Dans bien des pays, le taux de croissance du salaire réel par unité d'efficacité est très fluctuant (OCDE, 2004a). On peut supposer que la croissance de la productivité totale des facteurs mesurée sur une période de cinq ans (ou du moins son estimation basée sur le résidu de Solow) est un critère de comparaison bruité pour mesurer le taux de croissance durable du salaire réel.
15. La Corée constitue un exemple notable de flexibilité des salaires face à l'évolution des conditions macroéconomiques : la rémunération réelle par salarié a diminué assez fortement en 1998, en réponse à la crise financière qui a éclaté en 1997 (OCDE, 2000a). Cependant, cette évolution n'a vraisemblablement pas été le signe d'une tendance à long terme à une plus grande restriction salariale, car les salaires ont recommencé à augmenter lorsque l'économie s'est rapidement redressée.
16. Des études de cas nationales détaillées offrent une méthodologie complémentaire pour étudier cette question. Plusieurs études récentes ont conclu que la restriction salariale globale – qui est parfois mesurée indirectement par les réductions des taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle, ou les augmentations de la coordination des négociations – ont contribué dans une mesure importante à expliquer les nettes améliorations de la croissance de l'emploi observées pendant les années 90 en Irlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, alors que le fait que la modération salariale soit apparue plus lentement en France a retardé et limité les gains d'emplois (Blanchard et Philippon, 2003 ; Nickell et van Ours, 2000 ; et Visser et Hemerijck, 1997).
17. Si l'économie pouvait être représentée comme évoluant le long d'une courbe descendante de la demande globale de main-d'œuvre, à mesure que les négociations salariales modifieraient le niveau du salaire global, on pourrait supposer qu'il existe une relation directe entre les salaires et l'emploi. Toutefois, les théories du chômage d'équilibre évoquées plus haut soulignent que le taux de chômage tend à s'ajuster de manière à concilier les exigences salariales avec la volonté des employeurs de payer. Autrement dit, les niveaux d'équilibre des salaires et du chômage sont tous deux des variables endogènes et il n'existe pas nécessairement entre eux une corrélation positive pour les différents équilibres à long terme. Une telle relation pourrait néanmoins être observée, au moins pendant un laps de temps considérable. Ainsi, certains modèles de la « résistance du salaire réel » et de la dynamique macroéconomique « à moyen terme » supposent qu'une augmentation des salaires réels par rapport à la productivité peut utilement indiquer que la pression à la hausse s'exerçant sur les salaires s'est accrue et est en passe de compromettre les résultats de l'emploi, même si la hausse du chômage tend à stopper à terme, voire à inverser, l'accroissement initial des salaires ajustés en fonction de la productivité (Blanchard, 1997 ; Blanchard et Philippon, 2003 ; Caballero et Hammour, 1998a, b ; Grubb *et al.*, 1982 ; Nickell *et al.*, 2003).
18. La procédure – empruntée à Bertola *et al.* (2002a) – est la suivante. Premièrement, un ensemble de données internationales sur les salaires réels globaux et le chômage est constitué : il s'agit de valeurs moyennes pour des périodes de cinq années (1970-74 à 1990-94) et pour une période de six années (1995-2000). Deuxièmement, aussi bien le logarithme du salaire global que le taux de

chômage font l'objet d'une régression sur un ensemble complet de variables indicatrices pour les pays et les périodes. Les coefficients de corrélation entre les résiduels de ces régressions sont ensuite reportés dans la première rubrique de la première colonne du tableau 3.1.

19. Lorsque l'on établit un graphique à partir des données individuelles, la situation de certains pays colle avec l'interprétation d'une évolution de la demande de main-d'œuvre le long d'une courbe descendante. Par exemple, les États-Unis partent d'une situation correspondant à d'importants résiduels positifs aussi bien pour les salaires que le chômage en 1970-74 avant de descendre progressivement vers la gauche, pour finir avec un chômage résiduel négatif important et un salaire résiduel modérément négatif en 1995-2000. Cependant, pour beaucoup d'autres pays, cette relation se vérifie moins bien ou pas du tout. Par exemple, au Japon le salaire résiduel a augmenté durant la majeure partie de la période, tandis que le chômage résiduel a eu tendance à diminuer.
20. Autre facteur qui donne à penser qu'il y a eu un arbitrage vers la fin de cette période, le coefficient de corrélation entre la variation entre 1991 et 2002 de l'estimation du NAIRU par l'OCDE pour 22 (20) pays et la variation au même moment de la part des salaires (le taux du salaire réel par unité d'efficacité) dans le secteur des entreprises a été de 0.49 (0.58) et statistiquement significatif au seuil de 5 % (1 %).
21. Une évolution le long d'une ligne d'arbitrage donnée pourrait s'expliquer par une augmentation des pressions à la hausse sur les salaires à mesure que les syndicats ont cherché à s'approprier une part plus importante des quasi-rentes associées aux investissements fixes (ce qui est l'hypothèse posée par Caballero et Hammour, 1998a, b), tandis qu'une modification de la ligne d'arbitrage pourrait être intervenue en raison d'une concurrence plus vive sur les marchés internationaux de capitaux, qui a fait augmenter le taux de chômage d'équilibre associé à un niveau donné de pressions salariales (situation analysée par Blanchard et Philippon, 2003).
22. Selon Bertola *et al.* (2002a), les valeurs indiquées dans le graphique 3.2 sont les variations, entre 1970-74 et la période indiquée, des coefficients estimés des variables indicatives de la période dans une régression MCO du chômage, déduction faite des effets de pays, sur le logarithme du salaire global, déduction faite des effets pays.
23. Ces gains relatifs des rémunérations concernent les femmes qui sont employées à temps plein et n'impliquent pas nécessairement de ce fait une convergence des rémunérations hebdomadaires ou mensuelles de tous les travailleurs.
24. Dans certains cas, l'examen direct des données donne fortement à penser à un tel lien. Par exemple, la persistance d'un chômage très élevé en Italie du Sud est presque certainement due, dans une très large mesure, au fait que les mécanismes institutionnels de fixation des salaires empêchent les écarts salariaux entre le Nord et le Sud d'être aussi grands qu'ils ne le seraient sur la base des écarts de productivité (Bertola et Garibaldi, 2003).
25. Plus précisément, on affirme que le niveau de l'inégalité des salaires nécessaire pour que la croissance de l'emploi soit forte a augmenté. Il est difficile de dire si l'inégalité des revenus serait plus ou moins marquée si une politique d'emploi fort et d'inégalité marquée des salaires était suivie ou au contraire une politique d'emploi faible et d'inégalité peu marquée des salaires.
26. Le taux d'emploi relatif de ces groupes est défini comme le rapport entre le ratio emploi-population de chaque groupe et le ratio emploi-population des hommes d'âge très actif, qui est le groupe de référence. Les taux d'emploi relatifs des jeunes et des travailleurs âgés sont calculés en utilisant les données sur l'emploi des hommes, alors que le taux d'emploi relatif par sexe est calculé en utilisant les données sur l'emploi des personnes d'âge très actif. L'avantage que présente l'analyse des taux d'emploi relatifs par groupes démographiques est que cet indicateur neutralise automatiquement de nombreux facteurs spécifiques à chaque pays qui ont une incidence sur l'emploi (Blau et Kahn, 1999).
27. L'écart de percentile 50-10 pour les travailleurs de sexe masculin à temps plein est utilisé comme indicateur de la dispersion des salaires dans ces graphiques, étant donné que les perspectives d'emploi des travailleurs peu qualifiés semblent être les plus affectées par la compression des salaires dans la moitié inférieure de la distribution des gains (Bertola *et al.*, 2002b ; Blau et Kahn, 2002).
28. Acemoglu (2002) estime qu'une telle relation ne tient pas nécessairement, car une plus grande compression des salaires en Europe semble avoir stimulé une augmentation des investissements dans les technologies, augmentant la productivité des travailleurs moins qualifiés, ce qui suppose un progrès technique moins biaisé du point de vue des compétences qu'aux États-Unis.
29. De telles mesures font disparaître la relation entre la rigidité à la baisse des salaires et celle des coûts unitaires de main-d'œuvre. Elles ont été utilisées avec un certain succès en Belgique, en France et aux Pays-Bas (OCDE, 2003a). La flexibilité des salaires complétée par l'octroi de prestations liées à l'emploi

est une autre stratégie pour faire augmenter les revenus des travailleurs peu qualifiés par rapport aux coûts unitaires de main-d'œuvre supportés par les employeurs (comme aux États-Unis et au Royaume-Uni). Toutefois, ces deux types de mesures représentent une ponction potentiellement importante des finances publiques, ce qui doit être pris en compte au moment de décider des choix politiques.

30. Les trois derniers de ces quatre indicateurs impliquent une action collective tant des syndicats que des employeurs ; cependant, aucune mesure distincte du « poids des employeurs » ou de leur pouvoir sur les marchés de produits n'a été incluse dans l'analyse. Il est notoire que le taux d'organisation des employeurs est difficile à évaluer. Voir EIRO (2004) pour quelques estimations approximatives récentes.
31. La proposition du gouvernement « Équité au travail » visait à garantir la représentation des syndicats « là où la majorité des travailleurs concernés le souhaitent » (ministère du Commerce et de l'Industrie, 1998).
32. Au Canada, où les ateliers syndiqués sont interdits, les travailleurs non syndiqués peuvent être contraints de cotiser au syndicat en échange de ses services de négociation (« précompte syndical généralisé »). Les travailleurs suisses versent des cotisations similaires à un fonds collectif de négociation.
33. Au sujet de l'importance relative des mécanismes institutionnels dans le recul des syndicats par rapport à d'autres facteurs, voir aussi Checchi et Lucifora (2002), Visser (2003), Wallerstein et Western (2000).
34. La principale raison pour laquelle il a été décidé de donner des chiffres approximatifs est que, ces dernières années, plusieurs chercheurs ont tenté de déterminer les taux de couverture, notamment en Europe, mais ont obtenu des résultats légèrement différents (voir par exemple Ochel, 2000a ; Traxler et al., 2001 ; EIRO, 2002 ; et Commission européenne, 2003b). Lorsque cela est possible, les taux de couverture sont ajustés pour tenir compte des salariés qui, dans les pays de l'OCDE, n'ont pas le droit de participer à des négociations collectives (par exemple bon nombre de fonctionnaires, ou parfois le personnel d'encadrement). Les taux de couverture pour 1960 et 1970 présentés par Ochel (2000a) et Nickell et al. (2003) n'ont pas été retenus ici dans la mesure où ils paraissent assez peu fiables. On trouvera également à l'annexe 3.A1 les définitions et les méthodes utilisées pour obtenir les taux de couverture figurant dans le tableau.
35. Comme on peut en juger rapidement au vu du graphique 3.4, en 2002 la majorité des taux de couverture des pays de l'OCDE étaient soit supérieurs à 70 % (douze pays), soit inférieurs à 35 % (huit pays), seulement cinq se situant dans la tranche 35-70 %.
36. En raison du caractère unique du système de relations professionnelles de l'Australie, la comparabilité de ses mécanismes « d'extension » avec ceux des pays européens est limitée. Il semble que l'extension des sentences d'arbitrage individuelles aux sentences couvrant d'autres employeurs du secteur est devenue beaucoup moins importante depuis que le système actuel de sentences tenant lieu de filet de sécurité est en place (voir OCDE, 2001b).
37. Le ministère espagnol du Travail a également estimé pour l'OCDE que la proportion de travailleurs couverts par le biais de l'extension était inférieure à 1 %. Malheureusement, on ne dispose pas de données de ce type pour la Belgique, la France et le Portugal, généralement classés parmi les pays « à forte extension » – selon Traxler et al. (2001) les pourcentages les concernant seraient supérieurs à 25 %. En France, en 2002, 553 accords sectoriels ont fait l'objet d'une extension par le ministère du Travail, soit à peu près les deux tiers de l'ensemble des accords signés (le gouvernement recense le nombre d'accords ayant fait l'objet d'une extension, mais pas le nombre de travailleurs couverts en supplément). Plus de la moitié de ces accords concernaient les taux de salaire, les autres portant essentiellement sur la réduction du temps de travail et la formation professionnelle (ministère des Affaires sociales, 2002). En Allemagne, en revanche, seuls 0.8 % de l'ensemble des accords de salaire en vigueur à la date du 31/12/03 avaient fait l'objet d'une extension (BMW, 2004).
38. La première Étude de l'OCDE sur l'emploi faisait valoir que lorsque les syndicats savent que les salaires qu'ils ont négociés seront imposés aux travailleurs non syndiqués, « les revendications salariales ne sont plus limitées par une contrainte majeure, à savoir le risque pour les membres du syndicat de se fermer l'accès au marché du travail par des prétentions excessives. De plus, les entreprises en place pourront être plus disposées à consentir de fortes hausses de salaires si elles ne subissent pas la concurrence d'employeurs pratiquant des salaires moins élevés ». L'étude mettait également l'accent sur l'incidence indirecte des mécanismes d'extension sur la couverture conventionnelle et la centralisation des négociations, car l'existence même de ces dispositions est susceptible d'encourager l'adhésion aux associations patronales et du même coup, par définition, la couverture des salariés (OCDE, 1994b, p. 16).

39. Cela est dû en partie, mais pas entièrement, au fait que les comparaisons et les corrélations de Kenworthy entre indices amalgament les barèmes de centralisation et de coordination de différents auteurs.
40. Ce n'est plus le cas aujourd'hui en Suède, où les négociations sectorielles sont désormais prédominantes, et en Australie, pays qui s'est orienté vers les négociations au niveau de l'entreprise, un simple « filet de sécurité » étant garanti au niveau national.
41. Par exemple, Schnabel (2003), en se basant sur une enquête auprès des établissements, estime qu'en 2000 les salaires effectifs versés par les sociétés allemandes liées par des conventions collectives étaient supérieurs de 11 % aux salaires contractuels. Voir aussi l'analyse de la dérive des salaires en Allemagne, en Espagne, en France et en Italie dans Yakubovich (2002).
42. Le classement le plus détaillé concernant le degré de centralisation des négociations comporte douze niveaux (Traxler *et al.*, 2001). De précédentes analyses de l'OCDE (1994c, 1997a) s'étaient fondées sur la classification habituelle à trois niveaux mais avaient déjà tenté de prendre en compte les négociations à plusieurs niveaux en ajoutant des valeurs intermédiaires.
43. En France, une modification récente de la législation a autorisé un plus grand nombre de « dérogations » sur les aspects non salariaux, tout en maintenant le principe de faveur en vertu duquel des accords prévoyant un niveau inférieur de rémunération ne peuvent saper les taux des salaires fixés au niveau sectoriel.
44. Dans son étude critique de Calmfors et Driffill, Soskice (1990) a constaté que dans des pays comme le Japon et la Suisse, les négociations de salaires sont peu centralisées mais en même temps étroitement coordonnées.
45. Comme indiqué dans la section 1, les chercheurs ne sont pas d'accord concernant les aspects de la centralisation et de la coordination des négociations qui influencent le plus la performance macroéconomique. Toute l'analyse présentée dans la présente section qui utilise l'indicateur composite CC a également été conduite en remplaçant celui-ci par les indicateurs de la centralisation et de la coordination, aussi bien séparément qu'ensemble. Ces autres résultats sont très proches de ceux présentés ici, en particulier, ceux fondés sur l'indicateur de la coordination. L'indicateur de la gouvernabilité présenté dans l'encadré 3.3 a aussi été analysé d'une manière analogue à celle utilisée ici pour le taux de syndicalisation, la couverture conventionnelle et l'indicateur CC. Il n'est pas apparu d'associations économiquement significatives entre cet indicateur et l'un quelconque des indicateurs de performance (peut-être en raison de l'absence de variation de cet indicateur dans le passé) et ces résultats ne sont pas présentés.
46. Les résultats des régressions figurant dans le tableau 3.11 sont la seule exception. Une analyse complète des effets conjugués des variables représentatives des politiques et des mécanismes institutionnels sur la performance du marché du travail est actuellement en cours de préparation dans le cadre d'une réévaluation pluriannuelle de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi.
47. Cette observation ne résulte pas artificiellement de la façon dont les pays de l'échantillon ont été répartis en groupes affectés d'une variable de valeur élevée, intermédiaire ou faible, bien que tout classement de ce genre soit intrinsèquement quelque peu arbitraire.
48. C'est là l'un des nombreux cas dans lesquels certaines configurations institutionnelles nationales permettent d'obtenir des résultats supérieurs à la moyenne pendant une période, mais inférieurs à la moyenne durant une autre période. C'est en raison de ces renversements de tendance que l'on a largement adopté le cadre « chocs et institutions » pour les analyses comparatives internationales des déterminants institutionnels des performances globales (Belot et van Ours, 2000 ; Blanchard et Wolfers, 2000).
49. Afin d'isoler autant que possible l'effet de l'âge, les salaires des jeunes et des travailleurs âgés sont calculés respectivement pour les hommes de 15 à 24 ans et de 55 à 64 ans par rapport aux salaires des hommes d'âge très actif (25-54 ans). Pour des raisons similaires, le salaire relatif des femmes est calculé pour les salariées d'âge très actif. La même approche est retenue pour calculer les taux d'emploi relatifs par âge et par sexe dans la sous-section suivante.
50. Le fait qu'une plus forte influence des syndicats sur la détermination des salaires soit associée dans un premier temps à de plus fortes pressions salariales puis, dans un second temps, à des restrictions salariales concorde, sur le plan qualitatif, avec un certain nombre d'observations concernant l'évolution du marché du travail depuis 1970. Par exemple, certains auteurs font valoir que les syndicats ont initialement résisté aux pressions en faveur d'une modération de la croissance des salaires réels face au ralentissement des gains de productivité et/ou à l'intensification de la concurrence sur les marchés de capitaux, mais qu'ils ont finalement modéré leurs revendications salariales lorsqu'ils ont compris ce qu'il en coûtait, en termes de pertes d'emplois, de conserver une

position inflexible dans les négociations salariales (Blanchard et Philippon, 2003). Cependant, le profil temporel qu'impliquent les coefficients indiqués au tableau 3.7 ne concorde pas bien avec ces observations, puisqu'une corrélation négative apparaît entre le taux de syndicalisation et la hausse des salaires durant les périodes 1975-79 et 1980-84, c'est-à-dire précisément à un moment où l'on estime souvent que la résistance des salaires réels a été la plus prononcée.

51. Le coefficient de corrélation entre le taux de syndicalisation et la dispersion des salaires n'est pas statistiquement significatif pour la période 1995-2000, mais cela semble être la conséquence du fait que l'on ne dispose pas de données à jour sur la dispersion des salaires pour un tiers de l'échantillon. (Le coefficient de corrélation pour 1994-99 est calculé sur la base de 27 pays, celui pour 1995-2000 sur 18.)
52. Étant donné que ces régressions ne comportent pas de variables de contrôle pour d'autres facteurs qui influent sur la structure des salaires (évolution de l'offre totale de main-d'œuvre ou offre relative de différentes catégories de qualifications, par exemple), le biais introduit par l'omission de variables peut représenter un problème sérieux. Par conséquent, les coefficients estimés ne fournissent sans doute pas des estimations fiables de l'effet des négociations collectives sur l'évolution des salaires. La multicolinéarité est par ailleurs modérément forte entre les trois indicateurs de l'organisation des négociations collectives (coefficients des corrélations allant de 0.49 à 0.68), si bien qu'il est plus difficile d'isoler l'association propre de chaque caractéristique des négociations salariales avec les variables représentant l'évolution des salaires.
53. Les résultats sont similaires pour les régressions dans lesquels l'indice CC est remplacé par des variables indicatrices des indices CC de valeur intermédiaire et élevée. En particulier, ils ne confortent pas l'hypothèse de Calmfors et Driffill selon laquelle les négociations à indice intermédiaire donnent les résultats les plus défavorables (résultats non indiqués).
54. Plus précisément, les évolutions salariales mentionnées sont exprimées par rapport à la tendance moyenne dans tous les pays, et non par rapport à un scénario inchangé.
55. Les résultats du modèle 1 font aussi apparaître une situation curieuse où la plus grande couverture a des effets défavorables sur l'emploi total et le ratio emploi-population, mais l'inverse est vrai pour le taux de syndicalisation. La multicolinéarité entre le taux de syndicalisation et le taux de couverture des négociations collectives peut expliquer ce résultat assez curieux.
56. Ces estimations plus structurelles utilisent les mêmes variables indépendantes et la même spécification que celles présentées pour l'analyse des effets de la LPE (législation sur la protection de l'emploi) sur l'emploi dans le chapitre 2 (voir le tableau 2.4 et le texte correspondant). Les raisons pour lesquelles la modélisation plus structurelle est limitée à l'étude de l'impact des négociations collectives sur les taux d'emploi relatifs pour certains groupes de travailleurs sont au nombre de trois : i) la spécification développée dans le chapitre 2 se prête particulièrement bien à une application de ce genre ; ii) il existe une présomption théorique assez forte que les incidences négatives sur l'emploi concerneront pour l'essentiel les travailleurs faiblement rémunérés ; iii) les effets relatifs sur l'emploi peuvent être plus faciles à isoler que les effets absolus car de nombreuses différences entre pays dans les déterminants de l'emploi sont effectivement contrôlées dans la construction de la variable dépendante (voir Bertola *et al.*, 2002b, au sujet des deux derniers points).
57. Il s'agit de modèles à effets aléatoires et, dans le cas des jeunes et des travailleurs peu qualifiés, le test de spécification de Hausman indique que le biais introduit par une mauvaise spécification peut poser un problème. Toutefois, les estimations des effets fixes sont très similaires.
58. Les coefficients estimés de nombre des variables explicatives supplémentaires du modèle (c'est-à-dire les variables de contrôle) sont statistiquement significatifs et impliquent des effets sensibles sur l'emploi relatif de ces groupes de travailleurs. En particulier, les coefficients pour le coin fiscal sur les revenus du travail et le niveau du salaire minimum par rapport au salaire médian – qui tous deux peuvent être considérés comme des éléments des mécanismes institutionnels de fixation des salaires pris au sens large – mettent en lumière des effets négatifs importants sur l'emploi relatif des jeunes et des travailleurs peu qualifiés.

ANNEXE 3.A1

Sources des données sur les taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle

Généralités

Les *taux de syndicalisation* (TS) sont dérivés chaque fois que possible d'enquêtes. Lorsque ces données n'étaient pas disponibles, les effectifs syndicaux dans les pays de l'Union européenne, la Norvège et la Suisse ont été calculés en utilisant des données administratives corrigées pour tenir compte des adhérents non actifs ou travaillant à leur compte par Jelle Visser, de l'université d'Amsterdam, à l'aide du modèle utilisé dans Ebbinghaus et Visser (2000), et divisées par le nombre total correspondant de salariés dérivé des *Statistiques de la population active* de l'OCDE.

Les *taux de couverture conventionnelle* (TCC) ont été dérivés ou estimés à partir de plusieurs sources : d'enquêtes sur la population active lorsque cela était possible, mais aussi de EIRO (2002), de la Commission européenne (2003b) et de communications directes des gouvernements des pays de l'OCDE. Chaque fois que possible, les taux de couverture ont été corrigés pour tenir compte des salariés qui n'ont pas le droit de négocier (particulièrement dans le secteur public).

Pour plus de précisions concernant les sources des données sur les taux de couverture dans les années 80 et les années 90, voir les éditions de 1994 et 1997 des *Perspectives de l'emploi* de l'OCDE.

Allemagne

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : enquête annuelle sur les établissements effectuée par l'institut de recherche du service public de l'emploi allemand (IAB). Sur cette base, les estimations antérieures figurant dans les *Perspectives de l'emploi* de 1997 ont été révisées à la baisse.

Australie

TS : Les données à partir de 1976 sont dérivées des statistiques sur la population active figurant dans ABS, *Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership* et ABS, *Trade Union Members, Australia* (ABS Cat. n° 6310.0 et 6325.0, respectivement). Les chiffres relatifs à l'année 1970 sont dérivés de données administratives figurant dans ABS, *Trade Union Statistics* (ABS Cat. n° 6323.0).

TCC : ABS (2001), *Employee Earnings and Hours, Australia* (ABS Cat. n° 6306.0), mars 2001, et communications antérieures du gouvernement australien.

Autriche

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002), et communications antérieures du gouvernement autrichien.

Belgique

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002), et communications antérieures du gouvernement belge.

Canada

TS : Les données ont été fournies par Statistique Canada, qui les a tirées de l'enquête *Labour Force Survey* (à partir de 1984) et de séries administratives antérieures.

TCC : Données fournies par Statistique Canada.

Corée

TS : Séries de données tirées du *Korean Yearbook of Labour Statistics*.

TCC : Estimations basées sur l'hypothèse que 20 % environ des travailleurs participant aux négociations ne sont pas syndiqués (voir OCDE, 2000a).

Danemark

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002). (Sur cette base, les estimations antérieures figurant dans les *Perspectives de l'emploi* de 1997 ont été révisées à la hausse.)

Espagne

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002), et estimations antérieures fournies par les autorités espagnoles.

États-Unis

TS : Données à partir de 1973 dérivées du Current Population Survey (CPS). Les chiffres relatifs à l'année 1970 sont dérivés de données administratives établies sur la base des réponses des syndicats.

TCC : Current Population Survey (CPS).

On trouvera des données récentes concernant ces deux indicateurs à l'adresse www.bls.gov/news.release/union2.t01.htm.

Finlande

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : communications des autorités finlandaises.

France

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002), et estimations antérieures dérivées de données fournies par les autorités françaises.

Grèce

TS : Séries de données administratives corrigées.

Hongrie

TS : Données administratives estimées dérivées de l'*Étude de la représentativité institutionnelle des organisations d'employeurs et de salariés* conduite par l'Institut des sciences du travail de l'université catholique de Louvain pour la Commission européenne ; et BIT (1997).

TCC : EIRO (2002).

Irlande

TS : Séries de données administratives corrigées.

Islande

TS : Enquête sur la population active (à partir de 1993) et séries de données administratives corrigées dérivées de l'*Annuaire statistique*.

Italie

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002). Voir aussi *Perspectives de l'emploi* de 1997.

Japon

TS : Séries de données tirées du *Japanese Yearbook of Labour Statistics*.

TCC : Estimations basées sur l'hypothèse que 30 % environ des adhérents des syndicats ne sont pas couverts par les négociations et que 10 % environ des travailleurs participant aux négociations ne sont pas syndiqués.

Luxembourg

TS : Séries de données administratives corrigées, dérivées de diverses sources syndicales.

TCC : EIRO (2002).

Mexique

TS : Séries de données administratives corrigées.

Norvège

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002), et informations antérieures publiées par T.S. Olsen (voir *Perspectives de l'emploi* de 1997).

Nouvelle-Zélande

TS : Données tirées de Robyn et al. (2002).

TCC : Données tirées de Harbridge et al. (2003), et informations antérieures fournies directement par R. Harbridge.

Pays-Bas

TS : Enquête sur la population active (à partir de 1992) et séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002), et publications et communications antérieures du gouvernement néerlandais.

Pologne

TS : Données administratives estimées dérivées de l'*Étude de la représentativité institutionnelle des organisations d'employeurs et de salariés* conduite par l'Institut des sciences du travail de l'université catholique de Louvain pour la Commission européenne ; et BIT (1997).

TCC : Commission européenne (2003).

Portugal

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002), et estimations antérieures fournies par les autorités portugaises.

République slovaque

TS : Données administratives estimées dérivées de l'*Étude de la représentativité institutionnelle des organisations d'employeurs et de salariés* conduite par l'Institut des sciences du travail de l'université catholique de Louvain pour la Commission européenne ; et BIT (1997).

TCC : EIRO (2002).

République tchèque

TS : Données administratives estimées dérivées de l'*Étude sur la représentativité institutionnelle des organisations d'employeurs et de salariés* conduite par l'Institut des sciences du travail de l'université catholique de Louvain pour la Commission européenne ; et BIT (1997).

TCC : Commission européenne (2003).

Royaume-Uni

TS : Enquête sur la population active (à partir de 1995) et séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002), et données antérieures dérivées de la New Earnings Survey et de la Workplace Industrial Relations Survey.

Suède

TS : Enquête sur les forces de travail (à partir de 1997) et séries de données administratives corrigées.

TCC : EIRO (2002), et données antérieures compilées par Christian Nilsson de l'université d'Uppsala.

Suisse

TS : Séries de données administratives corrigées.

TCC : Office fédéral de la statistique, OFS (2002), et publications antérieures parues dans *La Vie économique*.

Turquie

TS : Données administratives dérivées du *Turkish Statistical Yearbook*.

Bibliographie

- ABS (Australian Bureau of Statistics) (2002), *Employee Earnings and Hours*, Australia, Cat. n° 6306.0, mai.
- Acemoglu, D. (2002), « Cross-Country Inequality Trends », NBER Working Paper, n° 8832.
- Acemoglu, D. et S. Pischke (1998), « The Structure of Wages and Investment in General Training », *Journal of Political Economy*, vol. 107, pp. 539-572.
- Addison, J.T. et C.R. Belfield (2003), « Union Voice », IZA Discussion Paper, n° 862.
- Agell, J. (1999), « On the Benefits from Rigid Labour Markets: Norms, Market Failures, and Social Insurance », *Economic Journal*, février, pp. F143-F164.
- Akerlof, G. et J. Yellen (dir. pub.) (1986), *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni.
- Aidt, T. et Z. Tzannatos (2002), *Unions and Collective Bargaining, Economic Effects in a Global Environment*, Banque mondiale, Washington DC.
- Baker, D., A. Glyn, D. Howell et J. Schmitt (2004), « Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence », chapitre 3 dans D. Howell (dir. pub.).
- Bamber, G. et P. Sheldon (2004), « Collective Bargaining: Towards Decentralization? », chapitre 20 dans R. Blanpain et C. Engels (dir. pub.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*, Kluwer, La Haye, à paraître.
- Bassanini, A. et G. Brunello (2003), « Is Training More Frequent When Wage Compression is Higher? Evidence from the European Community Household Panel », IZA Discussion Paper, n° 839.
- Belot, M. et J. van Ours (2000), « Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering Their Unemployment Rates Lie in the Clever Design of their Labour Market Reforms », IZA Discussion Paper, n° 147, avril.
- Bertola, G. et P. Garibaldi (2003), « The Structure and History of Italian Unemployment », CESifo Working Paper, n° 907.
- Bertola, G. et W. Koeniger (2004), « Consumptions Smoothing and the Structure of Labor and Credit Markets », document interne, université de Turin, février, www.personalweb.unito.it/Giuseppe.Bertola/conslcmkts.pdf.
- Bertola, G., F. Blau et L. Kahn (2002a), « Comparative Analysis of Labor Market Outcomes: Lessons for the US from International Long-run Evidence », in A. Krueger et R. Solow (dir. pub.), *The Roaring Nineties: Can Full Employment Be Sustained?*, Russell Sage and Century Foundations, pp. 159-218.
- Bertola, G., F. Blau et L. Kahn (2002b), « Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns », NBER Working Paper, n° 9043.
- Bispinck, R. et T. Schulten (2003), « Decentralisation of German Collective Bargaining? Current Trends and Assessments from a Works and Staff Council Perspective », *WSI Mitteilungen*, vol. 56, numéro spécial, pp. 24-33.
- BIT (Bureau international du travail) (1997), *Le travail dans le monde, 1997-98*, Genève.
- Blanchard, O. (1997), « The Medium Run », *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 2, pp. 89-158.
- Blanchard, O. et T. Philippon (2003), « The Decline of Rents, and the Rise and Fall of European Unemployment », document interne, MIT, Cambridge, http://econ-www.mit.edu/faculty/download_pdf.php?id=798.
- Blanchard, O. et J. Wolfers (2000) « Shocks and Institutions and the Rise of European Unemployment: the Aggregate Evidence », *Economic Journal*, vol. 110, n° 1, pp. 1-33.
- Blanchflower, D. et A. Bryson (2002), « Changes over Time in Union Relative Wage Effects in the UK and the US Revisited », NBER Working Paper, n° 9395.

- Blanchflower, D. et A. Oswald (1994), *The Wage Curve*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Blank, R.M. (1997), « Is There a Trade-Off Between Unemployment and Inequality? No Easy Answers: Labour Market Problems in the United States Versus Europe », Public Policy Brief, n° 33, Levy Economics Institute.
- Blanpain, R. (dir. pub.) (2004), *International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations*, vol. I-XIV, Kluwer Law International, La Haye.
- Blau, F. et L. Kahn (1999), « Institutions and Laws in the Labor Market », in O. Ashenfelter and D. Card (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, North-Holland, Amsterdam, pp. 1399-1461.
- Blau, F. et L. Kahn (2002), *At Home and Abroad: US Labor-Market Performance in International Perspective*, Russell Sage, New York.
- BMWA (2004), « Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2002 », Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, www.bmwi.de.
- Bosch, G. (2003), « The Changing Nature of Collective Bargaining in Germany: Coordinated Decentralisation », in H. Katz (dir. pub.), *The New Structure of Labor Relations: Tripartism and Decentralization*, Cornell University Press.
- Caballero, R. et M. Hammour (1998a), « Jobless Growth: Appropriability, Factor Substitution and Unemployment », *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, vol. 48, pp. 51-94.
- Caballero, R. et M. Hammour (1998b), « The Macroeconomics of Specificity », *Journal of Political Economy*, vol. 106, n° 4, pp. 724-767.
- Calmfors, L. (1993), « Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey », Economics Department Working Paper, n° 131, OCDE, Paris.
- Calmfors, L. et J. Driffill (1988), « Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance », *Economic Policy*, avril, pp. 14-61.
- Cameron, D.R. (1984), « Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society », in J.H. Goldthorpe (dir. pub.), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon Press, Oxford.
- Card, D., F. Kramarz et T. Lemieux (1999), « Changes in the Relative Structure of Wages and Employment: A Comparison of the United States, Canada and France », *Canadian Journal of Economics*, vol. 32, pp. 843-877.
- Carone, G., H. Immervoll, D. Paturot et A. Salomäki (2004), « Indicators of Unemployment and Low-Wage Traps (Marginal Effective Tax Rates on Employment Incomes) », Social, Employment and Migration Working Paper, n° 18, OCDE, Paris.
- Commission européenne (2002), *European Economy: The EU Economy: 2002 Review*, n° 6, Bruxelles.
- Commission européenne (2003a), *European Economy: Broad Economic Policy Guidelines (for the 2003-05 period)*, n° 4, Bruxelles.
- Commission européenne (2003b), *L'emploi en Europe 2003: Évolution récente et perspectives*, Bruxelles.
- Checchi, D. et C. Lucifora (2002), « Unions and Labour Market Institutions in Europe », *Economic Policy*, octobre, pp. 363-408.
- Davis, S.J. et M. Henrekson (2000), « Wage-Setting Institutions as Industrial Policy », NBER Working Paper, n° 7502.
- Department of Trade and Industry (1998), *Fairness at Work*, Stationary Office, Londres.
- Desplatz, R., S. Jarnet, V. Passeron et F. Romans (2003), « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », *Économie et Statistiques*, n° 367, pp. 39-67.
- Disney, R., A. Gosling et S. Machin (1995), « British Unions in Decline: An Examination of the 1980s' Fall in Trade Union Recognition », *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 48, n° 3, pp. 403-419.
- Ebbinghaus, B. et J. Visser (2000), *The Societies of Europe, Trade Unions in Western Europe since 1945*, Macmillan, Londres.
- Edin, P.A. et R. Topel (1997), « Wage Policy and Restructuring: The Swedish Labor Market since 1960 », in R.B. Freeman, R. Topel et B. Swedenborg (dir. pub.), *The Welfare State in Transition: Reforming the Swedish Model*, University of Chicago Press, pp. 155-201.

- EIRO (Observatoire européen des relations industrielles) (2002), « Collective Bargaining Coverage and Extension Procedures », *eironline* (European industrial relations observatory on-line), décembre (www.eirofound.ie/2002/12/study/tn0212102s.html).
- EIRO (2003), « Few Employers Using Binding "Inability to Pay," Procedures », *eironline* (European industrial relations observatory on-line), décembre (www.eiro.eurofound.ie/2003/12/feature/ie0312204f.html).
- EIRR (European Industrial Relations Review) (2003), « Ireland: New National Agreement », n° 351, avril, pp. 15-18.
- Elmeskov, J., J.P. Martin et S. Scarpetta (1998), « Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experience », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 5, pp. 205-252.
- Estevão, M. et N. Nargis (2002), « Wage Moderation in France », IMP Working Paper, WP/02/151, Washington.
- Fajertag, G. et P. Pochet (dir. pub.) (2000), *Social Pacts in Europe: New Dynamic*, seconde édition, ETUI, Bruxelles.
- Farber, H. (1986), « The Analysis of Union Behavior », in O. Ashenfelter et R. Layard (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. II, North-Holland, Amsterdam, pp. 1039-1089.
- Flanagan, R.J. (1999), « Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective », *Journal of Economic Literature*, vol. 37, septembre, pp. 1150-1175.
- Freeman, R. et R. Schettkat (2000), « Skill Compression, Wage Differentials and Employment: Germany vs. the US », NBER Working Paper, n° 8140.
- Glyn, A. (2004), « Labour Market Success and Labour Market Reform: Lessons from Ireland and New Zealand », in David R. Howell (dir. pub.), *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy*, Oxford University Press, Oxford, à paraître.
- Golden, M., P. Lange et M. Wallerstein (2002), « Union Centralization among Advanced Industrial Societies: An Empirical Study », document interne. Fichier disponible à l'adresse www.shelley.polisci.ucla.edu/data, version datée du 19 septembre 2002.
- Grubb, D., R. Jackman et R. Layard, (1982), « Causes of the Current Stagflation », *Review of Economic Studies*, vol. 49, n° 5, pp. 707-730.
- Harbridge, R. et J. Moulder (1993), « Collective Bargaining and the Employment Contracts Act 1991: One Year on », *The Journal of Industrial Relations*, vol. 35, n° 1, pp. 62-83.
- Harbridge, R., R. May et G. Thickett (2003), « The Current State of Play: Collective Bargaining and Union Membership under the Employment Relations Act 2000 », *New Zealand Journal of Industrial Relations*, vol. 28, pp. 140-149.
- Hartog, T., E. Leuven et C. Teulings (2000), « Wages and the Bargaining Regime in a Corporatist Setting », Document de travail de l'Institut Tinbergen, TI 2000-13/3.
- Honohan, P. et B. Walsh (2002), « Catching up with the Leaders: The Irish Hare », *Brookings Papers on Economic Activity*, n° 1, pp. 1-77.
- Holmlund, B. et J. Zetterberg (1991), « Insider Effects in Wage Determinations: Evidence from Five Countries », *European Economic Review*, vol. 35, pp. 1009-1035.
- Howell, D. (dir. pub.) (2004), *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy*, Oxford University Press, Oxford, à paraître.
- Iversen, T. (1998), « Wage Bargaining, Central Bank Independence and the Real Effects of Money », *International Organization*, vol. 52, été, pp. 469-504.
- Iversen, T. (1999), *Contested Economic Institutions, The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies*, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni.
- Kahn, L. (1998), « Against the Wind: Bargaining Recentralisation and Wage Inequality in Norway, 1987-91 », *The Economic Journal*, vol. 108, n° 448, mai, pp. 603-645.
- Kahn, L. (2000), « Wage Inequality, Collective Bargaining and Relative Employment 1985-94: Evidence from 15 OECD Countries », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 82, n° 4, novembre, pp. 564-579.
- Van Het Kaar (2002), « NL Study for EIRO Comparative Study on Collective Bargaining Coverage and Extension Procedures », *eironline* (European industrial relations observatory on-line), novembre.

- Katz, L. et D. Autor (1999), « Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.), *The Handbook of Labor Economics*, vol. IIIa, chapitre 26, North-Holland Press, Amsterdam.
- Kenworthy, L. (2001a), « Wage-setting Co-ordination Scores », base de données disponible à www.emory.edu/SOC/Ikenworthy, version datée juin 17.
- Kenworthy, L. (2001b), « Wage-setting Measures, a Survey and Assessment », *World Politics*, vol. 54, octobre, pp. 57-98.
- Kenworthy, L. (2003), « Quantitative Indicators of Corporatism », document interne, Emory University, Department of Sociology, janvier.
- Kohaut, S. et C. Schnabel (2003), « Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmass, Einflussfaktoren und Gegenmassnahmen », *Industrielle Beziehungen*, vol. 10, pp. 193-219.
- Krueger, A.B. et J.S. Pischke (1997), « Observations and Conjectures on the US Employment Miracle », NBER Working Paper, n° 6146.
- Krugman, P. (1994), « Past and Prospective Causes of High Unemployment », *Economic Review*, Federal Reserve Bank of Kansas City, pp. 23-43.
- Layard, R., S. Nickell et R. Jackman (1991), *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford.
- Manning, A. (2003), *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labour Markets*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- Manning, A. (2004), « Monopsony and the Efficiency of Labour Market Interventions », *Labour Economics*, vol. 11, pp. 145-163.
- Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité (2002), *La négociation collective en 2001*, vol. 1 et 2, Éditions législatives, Paris.
- Nickell, S. et B. Bell, (1995), « The Collapse in Demand for the Unskilled and Unemployment across the OECD », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 11, n° 1, printemps, pp. 40-62.
- Nickell, S. et R. Layard (1999), « Labor Market Institutions and Economic Performance », in O. Ashenfelter et D. Card (dir. pub.) *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, North-Holland, Amsterdam, pp. 3029-3084.
- Nickell, S. et J. van Ours (2000), « The Netherlands and the United Kingdom: a European Unemployment Miracle? », *Economic Policy*, avril, pp. 137-180.
- Nickell, S., L. Nunziata, W. Ochel et G. Quintini (2003), « The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s », in P. Aghion, R. Frydman, J. Stiglitz et M. Woodford (dir. pub.), *Knowledge, Information and Expectations in Modern Macroeconomics: In Honor of Edmund S. Phelps*, Princeton University Press, Princeton.
- Ochel, W. (2000a), « Collective Bargaining Coverage in the OECD from the 1960s to the 1990s », *CESifo Forum*.
- Ochel, W. (2000b), « Collective Bargaining (Centralisation/Co-ordination) », Institut Ifo, document interne.
- OCDE (1994a), *L'étude de l'OCDE sur l'emploi : Faits, Analyse, Stratégies*, Paris.
- OCDE (1994b), *L'étude de l'OCDE sur l'emploi : Données et explications, Partie II – Possibilités d'adaptation du marché du travail*, Paris.
- OCDE (1994c), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1996), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1997a), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1997b), *La mise en œuvre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi : Leçons à tirer de l'expérience des pays Membres*, Paris.
- OCDE (1997c), *Études économiques : Mexique*, Paris.
- OCDE (1998), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1999), *La mise en œuvre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi : Évaluation des performances et des politiques*, Paris.
- OCDE (2000a), *Approfondir les réformes en Corée : Politiques du marché du travail et protection sociale*, Paris.

- OCDE (2000b), *Études économiques : Nouvelle-Zélande*, Paris.
- OCDE (2001a), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2001b), *Des politiques du marché du travail novatrices : La méthode australienne*, Paris.
- OCDE (2002), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2003a), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2003b), *Études économiques : Espagne*, mai, Paris.
- OCDE (2003c), *Études économiques : Allemagne*, vol. 2002, supplément n° 4, Paris.
- OCDE (2004a), « Évolutions salariales récentes dans les pays de l'OCDE: six tableaux complémentaires », Informations complémentaires du chapitre 3 des *Perspectives de l'emploi* de 2004, Paris (www.oecd.org/els/perspectivesemploi).
- OCDE (2004b), *Perspectives économiques de l'OCDE : Inventaire de la banque de données*, n° 75, juin, Paris (www.oecd.org/dataoecd/47/9/2742733.pdf).
- OFS (Office fédéral de la statistique) (2002), *Les Conventions collectives de travail (CCT) en Suisse*, Statistique Suisse, www.statistik.admin.ch/stat.
- Puhani, P.A. (2003), « A Test of the "Krugman Hypothesis" for the United States, Britain, and Western Germany », IZA Discussion Paper, n° 764.
- Robyn, M., P. Walsh, R. Harbridge et G. Thickett (2002), « Unions and Union Membership in New Zealand: Annual Review for 2002 », document de travail, Industrial Relations Centre, Victoria University, Wellington.
- Saint-Paul, G. (2004), « Why Are European Countries Diverging in their Unemployment Experience? », *Journal of Economic Perspectives*, à paraître.
- Schnabel, C. (2003), *Tarifpolitik unter Reformdruck*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- De Serres A., S. Scarpetta et C. de la Maisonneuve (2002), « Sectoral Shifts in Europe and the United States: How They Affect Aggregate Labour Shares and the Properties of Wage Equations », Economics Department Working Paper, n° 326, OCDE, Paris.
- Soskice, D. (1990), « Wage Determination: the Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 6, n° 4.
- Tarantelli, E. (1986), « The Regulation of Inflation and Unemployment », *Industrial Relations*, vol. 25, pp. 1-15.
- Teulings, C. (1998), « Wage Dispersion and Institutions: an Alternative Explanation », in S.W. Polachek et J. Robst (dir. pub.), *Research in Labor Economics*, vol. 17, JAI Press, pp. 357-382.
- Teulings, C. et J. Hartog (1998), *Corporatism or Competition?: Labour Contracts, Institutions and Wage Structures in International Comparison*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Traxler, F. (2003) « The Contingency Thesis of Collective Bargaining Institutions », *Rapport DICE du CESifo*, n° 2/2003.
- Traxler, F., S. Blaschke et B. Kittel (2001), *National Labour Relations in Internationalized Markets, A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance*, Oxford University Press, Oxford.
- Visser, J. (2003), « Union and Unionism around the World », in J. Addison et C. Schnabel (dir. pub.), *International Handbook of Trade Unions*, Edward Elgar, Cheltenham, Royaume-Uni, et Northampton, Massachusetts.
- Visser, J. et A. Hemerijck (1997), *A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Wallerstein, M. et B. Western (2000), « Unions in Decline: What has changed and Why », *Annual Review of Political Science*, vol. 3, pp. 355-377.
- Wood, S. et S. Moore (2003), « Reviewing the Statutory Union Recognition (ERA 1999) », Centre for Economic Performance, Londres, septembre.
- Wooden, M. (2000), *The Transformation of Australian Industrial Relations*, Federation Press, Sydney.
- Yakubovich, C. (dir. pub.) (2002), *Négociation collective des salariés et passage à la monnaie unique. Une comparaison Allemagne, Espagne, France, Italie*, La Documentation française, Paris.

Chapitre 4

Améliorer les compétences : la formation permet-elle d'accéder à des emplois plus nombreux et meilleurs ?

On affirme souvent que l'amélioration des compétences des travailleurs pourrait aider à relever les défis des mutations structurelles et du progrès technologique ainsi que du vieillissement démographique. Les politiques visant à développer les compétences pourraient donc constituer un volet important de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Pour autant, on sait encore peu de choses de l'impact de l'apprentissage des adultes sur le marché du travail. Les politiques qui développent les compétences des travailleurs contribuent-elles à améliorer la situation globale de l'emploi ? Dans quelle mesure les travailleurs qui reçoivent une formation bénéficient-ils de meilleures perspectives d'emploi au détriment de leurs homologues non formés ? Les effets de la formation sont-ils différents selon les groupes démographiques et, au vu des tendances observées, que faut-il penser des stratégies d'apprentissage tout au long de la vie ?

Introduction	202
Principaux résultats	203
1. Éducation, formation des adultes et emploi agrégé	204
2. Échapper aux trappes à inactivité : formation des adultes, participation individuelle et chômage	209
3. Des emplois mieux rémunérés : l'effet de la formation sur le salaire individuel	216
4. Perspectives d'un emploi plus stable : effet de la formation sur la sécurité de l'emploi	219
Conclusions	227
Annexe 4.A1. Données complémentaires	233
Annexe 4.A2. Description des données	238
Bibliographie	242

Introduction

La huitième recommandation de la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi* visait à « améliorer les qualifications et les compétences de la main-d'œuvre en modifiant profondément les systèmes d'enseignement et de formation » (OCDE, 1994a, p. 45). Trois des neuf recommandations détaillées qui la composaient concernaient les possibilités de remédier aux défaillances du marché et aux inégalités afin « d'améliorer les incitations propres à encourager les entreprises et les travailleurs à investir dans la formation continue » (*op. cit.*, p. 51). Par la suite, cependant, les recommandations par pays se sont essentiellement concentrées sur l'éducation initiale, et non sur la formation des adultes – peut-être faute de consensus sur les mesures à prendre pour améliorer les compétences des travailleurs (OCDE, 1997a).

On commence maintenant à mieux comprendre quelles sont les mesures qui ont le plus de chances d'accroître l'offre de formation des adultes, et pour qui (voir par exemple OCDE, 2003a). Cependant, il existe relativement peu d'analyses empiriques sur le rendement de la formation qui confortent la recommandation de la *Stratégie pour l'emploi* relative à la formation des adultes. Celles qui concernent l'impact sur la performance sur le marché du travail des programmes de formation financés par l'État pour les chômeurs ont donné des résultats quelque peu mitigés (voir par exemple Martin et Grubb, 2001). Les études dont on dispose sur la formation des salariés portent surtout sur son effet *moyen* sur les salaires et la productivité¹ – elles ne répondent pas à la question de savoir comment cette formation influe sur les perspectives d'emploi des travailleurs, que ce soit en général ou pour des groupes spécifiques. Peu d'études examinent la relation entre la formation des salariés et la sécurité de l'emploi, et leurs résultats ne sont guère concluants². De plus, le nombre d'heures de formation reçues par chaque participant étant beaucoup plus faible que celui de l'éducation initiale à temps plein, on peut se demander dans quelle mesure une amélioration marginale de l'offre de formation peut modifier la performance de ses bénéficiaires sur le marché du travail. Enfin, les études existantes ne prennent pas en compte le risque qu'aux gains obtenus par les individus qui ont amélioré leurs compétences correspondent des pertes pour ceux qui ne participent pas à une formation – c'est-à-dire la possibilité qu'il y ait d'importants « effets d'éviction ».

Ce chapitre s'efforce de combler cette lacune en se servant à la fois des données agrégées comparatives sur la formation dans les différents pays et des enquêtes longitudinales dont on ne disposait pas au milieu des années 90 lors du lancement de la *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi*. Il cherche à évaluer de façon aussi rigoureuse que possible les effets globaux et individuels de l'éducation et de la formation des adultes sur leurs performances vis-à-vis du marché du travail. Après avoir passé en revue les mécanismes par lesquels l'éducation et la formation pourraient avoir un impact sur l'emploi global et examiné dans quelle mesure ces mécanismes s'appliquent à l'apprentissage des adultes, ce chapitre présente quelques données empiriques sur la relation entre la formation des adultes et la performance globale sur le marché du travail. Le corps principal du chapitre explore au niveau microéconomique les mécanismes économiques suggérés par l'analyse

agrégée, correction faite dans toute la mesure du possible du biais de sélection et de l'hétérogénéité, et en examine l'importance pour des groupes particuliers. La dernière section fait, à partir de l'analyse développée dans l'édition 2003 des *Perspectives de l'emploi*, une première tentative pour évaluer la mesure dans laquelle les recommandations de ce volet de la Stratégie pour l'emploi sont confortées par les conclusions du rapport.

Principaux résultats

- *L'éducation et la formation ont vraisemblablement de plus en plus d'importance pour les performances de chacun sur le marché du travail.* Elles sont susceptibles d'accroître les avantages potentiels que les individus peuvent tirer de leur participation au marché du travail. Elles peuvent aussi augmenter les perspectives de productivité de chacun (ainsi que le coïncidence entre la productivité et le salaire), et par conséquent stimuler la demande de main-d'œuvre. Le recentrage de la demande sur des compétences plus élevées, lié à l'évolution technologique et organisationnelle, ainsi que la concurrence internationale, peuvent avoir accru le risque d'obsolescence des qualifications et augmenté la pression sur la demande de main-d'œuvre qualifiée. Plus généralement, étant donné le rôle du capital humain dans la stimulation de la croissance, on peut supposer que l'éducation et la formation ont une influence positive sur l'emploi global.
- *L'analyse empirique des liens entre la formation et l'emploi agrégé va dans le sens de ces prédictions théoriques.* On observe dans l'ensemble des pays une forte corrélation entre la performance de l'emploi, d'une part, et l'éducation initiale aussi bien que la formation des adultes, d'autre part. Cela tient essentiellement à la corrélation étroite existant entre les investissements en capital humain et la participation au marché du travail, qui s'explique peut-être par le fait que ces investissements renforcent l'attrait du travail parce que soit les salaires escomptés sont plus élevés, soit les perspectives d'emploi sont meilleures qu'en l'absence de formation. En revanche, on ne trouve pas de corrélation significative entre formation et taux de chômage.
- *Au niveau individuel, il y a un lien étroit entre les antécédents de formation et les résultats au niveau de l'emploi.* En moyenne, on estime qu'une augmentation de 10 % du temps consacré par un adulte à l'éducation ou à la formation se traduit par : a) une augmentation de la probabilité d'être actif de près de 0.4 point ; et b) une réduction de la probabilité d'être au chômage de près de 0.2 point. Il importe de noter que ces résultats restent valables même lorsqu'on a essayé de corriger le biais de sélection, ce qui tend à montrer l'existence d'un lien causal entre formation et performance individuelle sur le marché du travail.
- *La formation des salariés n'a une incidence sensible sur la progression salariale que dans le cas de salariés jeunes ou très instruits.* En revanche, pour les travailleurs âgés et ceux qui ont un faible niveau d'instruction, la formation paraît avoir plus d'impact sur les mesures aussi bien subjectives qu'objectives de la sécurité de l'emploi. Ceci montre que pour les travailleurs âgés et peu instruits, la formation permet d'obtenir et de conserver les compétences nécessaires pour atteindre une productivité correspondant aux salaires du marché, ce qui conforte les perspectives d'emploi de ces catégories.
- *Alors qu'on observe une assez bonne correspondance entre les résultats agrégés et individuels pour l'emploi et l'activité, il n'en va pas de même de l'impact de la formation sur le chômage, ce qui s'explique peut-être en partie par le fait que les individus qui reçoivent une éducation ou une formation peuvent dans une certaine mesure évincer ceux qui n'en bénéficient*

pas. Cependant, bien qu'il soit impossible d'estimer ces effets d'éviction au niveau de l'ensemble de l'économie, les données dont on dispose montrent qu'à l'intérieur de chaque groupe de travailleurs, ces effets, s'ils existent, ne sont pas importants.

- Le fait qu'on n'observe pas d'effets marqués de substitution dus à la formation à l'intérieur d'un même groupe conforte l'idée que *des mesures appropriées peuvent améliorer la situation sur le marché du travail de groupes particuliers ciblés*. De telles mesures peuvent constituer un volet important d'une stratégie générale visant à réduire les trappes à inactivité.

1. Éducation, formation des adultes et emploi agrégé

Baisse tendancielle de la demande relative de main-d'œuvre peu qualifiée

On observe de façon presque systématique dans toutes les économies de l'OCDE que les taux d'emploi des individus peu instruits sont beaucoup plus faibles que ceux des personnes à haut niveau d'instruction (voir l'annexe statistique, tableau D). Qui plus est, le fossé semble se creuser dans pratiquement tous les pays. Entre 1991 et 2001, dans la zone de l'OCDE, le taux d'emploi total a augmenté d'environ 0.1 point par an ; dans la même période, le taux d'emploi des personnes dont le niveau est inférieur au deuxième cycle du secondaire a baissé d'environ 0.3 point par an (OCDE, 2003a).

Qu'est-ce qui peut expliquer les faibles taux d'emploi des personnes peu qualifiées ?

Plusieurs facteurs peuvent expliquer pourquoi les taux d'emploi des personnes dont le niveau est inférieur au deuxième cycle du secondaire sont si faibles en termes relatifs (voir notamment OCDE, 1994b ; et Nickell et Bell, 1995). Premièrement, les travailleurs peu instruits tendent à ne remplir que des fonctions d'une faible complexité, tandis que les travailleurs à haut niveau d'instruction qui possèdent plus de compétences génériques peuvent, en principe, remplir différents types d'emploi ; ils peuvent par conséquent, en période de dépression de la demande, concurrencer leurs homologues moins instruits pour des postes peu qualifiés (Thurow, 1972, référence classique sur la concurrence pour l'emploi).

Deuxièmement, un plus haut degré d'instruction peut s'accompagner d'une meilleure information sur le marché du travail et de techniques de recherche d'emploi plus efficaces, qui réduisent la probabilité du chômage ou sa durée (voir notamment OCDE, 1989).

Troisièmement, le revenu potentiel du travail est plus élevé pour les personnes qui ont un haut niveau d'instruction, ce qui veut dire qu'elles ont plus intérêt à s'engager sur le marché du travail (au lieu de vivre de prestations et/ou de se tourner vers la production domestique ; voir notamment Gronau, 1986 ; et OCDE, 2003a).

Quatrièmement, en raison de diverses imperfections du marché du travail, l'écart entre la productivité marginale et le salaire (considéré comme incluant tous les coûts variables liés au salarié) peut être plus grand dans le cas des salariés à haut niveau d'instruction que dans le cas des moins instruits (voir encadré 4.1) ; cela pourrait amener les entreprises à organiser le processus de production de façon à employer davantage de salariés à haut niveau d'instruction ou, en période de récession, à conserver les plus instruits et licencier les moins instruits³.

Ces explications des performances relatives des travailleurs à haut niveau d'instruction ne s'excluent pas mutuellement, mais elles n'ont pas les mêmes implications pour l'action publique. En effet, dans la mesure où la réussite des plus instruits ne tient qu'au fait qu'ils peuvent concurrencer avec succès les moins instruits pour les emplois peu qualifiés, seuls des changements relatifs de la position d'un individu sur l'échelle des niveaux d'instruction

Encadré 4.1. **Déterminants non institutionnels de la relation entre l'éducation et l'écart productivité-salaire**

Les politiques et les institutions – telles que le salaire minimum légal et les salaires planchers fixés par convention collective (voir chapitre 3) – sont généralement citées comme l'une des raisons qui expliqueraient que le coin entre la productivité et le salaire puisse être plus faible (et éventuellement même négatif) à l'extrémité inférieure du marché des compétences (voir notamment Siebert, 1997 ; et Freeman et Schettkat, 2001). Même si l'influence des institutions sur la distribution des salaires est indéniable, d'autres facteurs pourraient aussi expliquer pourquoi l'écart entre la productivité marginale et le salaire peut être plus grand pour les salariés à haut niveau d'instruction. Premièrement, il peut être moins coûteux pour les employeurs d'investir pour cette catégorie dans un savoir propre à l'entreprise (Waldman, 1984 ; Stevens, 1994). Même si les salariés en question pourraient en tirer quelque bénéfice, ces compétences spécialisées ne se transfèrent pas facilement vers beaucoup d'autres emplois bien rémunérés ; il est donc peu probable qu'ils puissent s'en approprier tous les avantages (voir notamment Parsons, 1986). Deuxièmement, même lorsque les compétences acquises dans le poste sont générales, elles ne sont pas forcément reconnues par les autres employeurs, en raison d'une asymétrie de l'information (Greenwald, 1986 ; Acemoglu et Pischke, 1998). De ce fait, la recherche d'un autre emploi qui leur convienne peut être coûteuse pour les travailleurs à haut niveau d'instruction, ce qui donne à leur employeur un certain pouvoir de marché. De fait, Booth et Zoega (2004) montrent que la plupart des mécanismes de rémunération habituellement pris en compte dans l'économie des ressources humaines – y compris la rémunération aux pièces – sortent du cadre concurrentiel et impliquent une relation positive entre le pouvoir de marché de l'employeur et la productivité individuelle.

auront une importance pour sa performance au plan de l'emploi, et une augmentation générale du niveau d'instruction moyen de la population n'aura aucun effet sur les taux d'emploi agrégés. Néanmoins, on n'a que peu de témoignages concrets de ce mécanisme d'éviction⁴. À l'inverse, selon les autres explications du succès relatif des travailleurs à haut niveau d'instruction (à savoir le fait que ce niveau peut accroître tout à la fois l'efficacité de la recherche d'emploi, l'attraction du travail par rapport à l'inactivité, et l'écart productivité-salaire), de meilleures qualifications devraient se traduire par un taux d'emploi plus élevé, même si on ne peut pas théoriquement écarter la possibilité qu'une augmentation générale du niveau d'instruction n'ait aucun effet sur l'emploi agrégé⁵.

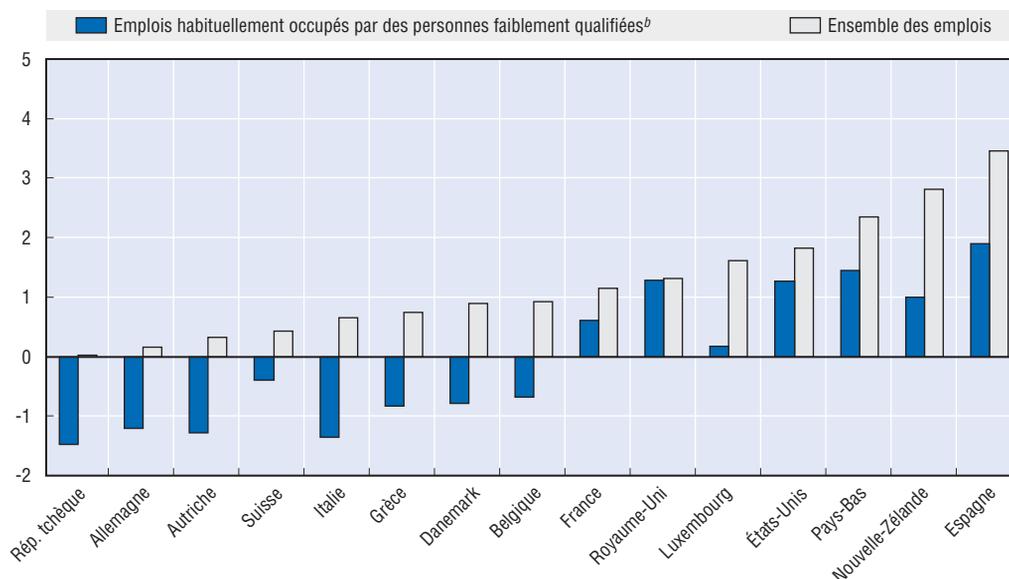
Liens éventuels entre l'éducation et l'emploi agrégé

L'éducation peut exercer à plusieurs titres une influence sur les taux d'emploi agrégés :

- *L'éducation a, on le sait, un fort impact sur la productivité.* D'après les estimations les plus plausibles, relever le niveau d'instruction moyen d'un an augmenterait la productivité globale d'au moins 5 %, et peut-être davantage à long terme de par le potentiel d'innovation qu'elle peut dégager (de la Fuente et Ciccone, 2003). Les gains de productivité peuvent alors se répercuter sur les travailleurs (par un relèvement des salaires) et les entreprises (par un accroissement de l'écart productivité-salaire), et augmenter aussi bien l'incitation au travail que la demande de main-d'œuvre (pour autant que les gains de salaire et de productivité ne se concentrent pas dans des groupes de population dont les taux d'activité et d'emploi sont déjà élevés).

- *L'éducation pourrait permettre de faire face à l'augmentation de la demande de compétences.* Les travailleurs non qualifiés voient depuis trente ans reculer la demande les concernant, ce qui a pour effet de réduire leurs salaires (et par conséquent leur incitation à travailler) et/ou d'aggraver leurs perspectives de chômage, dans la mesure où la structure des salaires ne peut pas totalement s'adapter. On débat depuis plus de dix ans des causes de ce déplacement de la demande, sans que la controverse trouve une solution. L'explication la plus courante est que le changement technologique favorise les travailleurs qualifiés (voir Chennels et Van Reenen, 2002, pour un aperçu de la littérature). Une autre explication veut que les flux d'échanges et d'investissements directs étrangers (IDE) aboutissent à la délocalisation des activités de production à forte intensité de main-d'œuvre non qualifiée vers les pays moins développés, et à la spécialisation des pays industrialisés dans des secteurs plus intensifs en main-d'œuvre qualifiée (voir OCDE, 1997b). Quelles que soient les causes, on estime que la réorientation de la demande au détriment des moins qualifiés est considérable. Ainsi, Nickell et Bell (1996), même dans leurs estimations les plus prudentes, attribuent 10 à 30 % de la hausse du taux de chômage intervenue entre 1970 et 1990 dans les pays du G7 qu'ils étudient au déplacement de la demande vers la main-d'œuvre qualifiée. Le fait est que la nature des emplois change. Le graphique 4.1 montre que dans la moitié des pays considérés, les emplois généralement occupés par des personnes à faible niveau d'instruction ont diminué entre 1993 et 2002. Dans les autres pays, la croissance de l'emploi dans ces types de postes a été positive, mais

Graphique 4.1. **La nature des emplois change**
Croissance annuelle moyenne du nombre d'emplois, 1993-2002^a



- a) Les emplois habituellement occupés par des personnes faiblement qualifiées correspondent aux emplois avec une part élevée de travailleurs ayant un niveau d'instruction inférieur au deuxième cycle du secondaire. Pour chaque pays, les emplois (c'est-à-dire l'emploi dans les cellules secteur/profession) sont classés en fonction de leur proportion de travailleurs faiblement qualifiés en 1993, puis répartis en trois groupes de taille égale en terme de parts d'emploi. La croissance globale de l'emploi et la croissance de l'emploi du groupe avec la part la plus élevée de travailleurs faiblement qualifiés sont représentées sur ce graphique.
- b) 1994-2002 pour le Danemark ; 1995-2002 pour l'Autriche, la France et le Royaume-Uni ; 1995-2001 pour l'Allemagne ; 1993-2001 pour le Luxembourg ; 1996-2002 pour les Pays-Bas ; 1992-98 pour les États-Unis, la Nouvelle-Zélande, et la Suisse ; 1993-98 pour la République tchèque ; 1993-2002 pour tous les autres pays.

Source : Estimations du Secrétariat sur la base de l'Enquête communautaire sur les forces de travail pour les pays de l'UE ; base de données de l'OCDE sur les services pour les autres pays.

plus faible que la croissance de l'emploi total. Il semble par conséquent logique de penser que, simplement en permettant d'adapter l'offre de capital humain à l'évolution de la demande, l'éducation peut avoir un impact positif sur les taux d'emploi agrégés.

- *L'éducation est capitale pour la compétitivité dans les secteurs de haute technologie.* On pourrait assister à une concurrence pour les emplois au-delà des frontières nationales, qui entraînerait une course au capital humain entre les pays. Des études récentes (voir par exemple Bartelsman et al., 2004) soulignent que, pour les pays de l'OCDE, la qualité des ressources humaines est capitale pour maintenir la compétitivité dans les secteurs de pointe et attirer les IDE. En effet, Nicoletti et al. (2003) estiment qu'une année supplémentaire du niveau moyen d'instruction de la population augmenterait de 1.9 % le stock total d'investissements directs de l'étranger. Ceux-ci pourraient eux-mêmes entraîner une forte croissance de l'emploi, comme le montre l'expérience irlandaise (Barry et Bradley, 1997 ; Walsh et Whelan, 2003).

En fin de compte, la question de savoir si le capital humain a un impact sur l'emploi agrégé n'est pas tranchée. On peut, en étendant le modèle des déterminants institutionnels et de politique du taux d'emploi utilisé au chapitre 2 (tableau 4.A1.1 dans l'annexe 4.A1), se faire une meilleure idée de la relation globale éducation-emploi⁶. Les estimations les plus fiables montrent que, dans le passé, l'élévation d'un an du niveau moyen d'instruction s'est accompagnée dans les pays de l'OCDE d'une hausse de 1.1 à 1.7 point des taux d'activité et d'emploi, tandis qu'on ne constate pas de lien robuste entre l'éducation et le chômage. Cependant, on ne peut pas déduire aisément de ces estimations un impact causal de l'éducation sur les taux d'emploi et d'activité, en raison de problèmes évidents d'endogénéité – dus par exemple au fait que le changement technologique a simultanément un impact sur le rendement de l'éducation (et par conséquent sur le niveau d'études ; Bils et Klenow, 2000), d'une part, et sur les salaires (et par conséquent l'activité), d'autre part. Néanmoins, il est intéressant de constater que la relation entre l'éducation d'une part et l'emploi et l'activité d'autre part reste significative même lorsqu'on la corrige de la croissance du PIB, des institutions et d'une tendance (non linéaire) commune.

Formation des adultes et emploi agrégé

L'Étude de l'OCDE sur l'emploi (OCDE, 1994b) donne au moins quatre raisons de penser que les mécanismes qui déterminent la relation entre l'éducation et l'emploi pourraient aussi s'appliquer aux compétences acquises à l'âge adulte. Premièrement, même si le savoir attire le savoir et si la productivité de la formation des adultes croît en principe avec la quantité et la qualité de l'éducation initiale, les individus entrés dans la vie active sans qualifications pourraient éventuellement réduire ce handicap par une formation ultérieure (voir Heckman, 2000 ; et Blundell, 2000, pour un examen approfondi de cette question controversée).

Deuxièmement, de nombreuses études empiriques montrent que la formation des adultes a un impact positif sur la productivité au niveau des entreprises⁷. Si les effets de substitution sont faibles et si les gains de productivité ne se limitent pas aux travailleurs dont le bilan d'emploi est relativement bon, ces gains au niveau des entreprises ont des chances de se traduire par une augmentation du taux d'activité et/ou une baisse du taux de chômage.

Troisièmement, le taux de renouvellement de la population active par l'entrée de jeunes travailleurs qualifiés est trop lent pour contrebalancer les effets de l'évolution de la demande de main-d'œuvre vers plus de qualifications et maintenir la compétitivité

Encadré 4.2. Une adaptation réussie face au changement : la stratégie de survie de l'industrie du bas en Caroline du Nord

La Caroline du Nord abrite l'une des plus fortes concentrations de l'industrie américaine du bas, surtout spécialisée dans le tricotage circulaire de produits tels que les chaussettes. La pression de la concurrence étrangère a poussé cette industrie à modifier son processus de production, notamment en adoptant des machines à commande numérique et en améliorant l'efficacité de la traçabilité du produit tout au long de la chaîne de production. Les pressions concurrentielles ont également obligé les producteurs à reconsidérer leurs méthodes de gestion des ressources humaines, afin de fidéliser le personnel et de l'adapter plus rapidement aux nouvelles technologies en améliorant ses compétences cognitives, et de résolution de problèmes, alors que son niveau moyen d'instruction reste faible. En effet, s'agissant d'une industrie à bas salaires, malgré le relèvement des compétences nécessaires, l'industrie du bas a des difficultés à attirer des travailleurs plus instruits.

En 1990, face à cette situation, la Carolina Hosiery Association a décidé de mettre en place et de financer un Hosiery Technology Center (HTC) pour assurer le transfert de connaissances technologiques aussi bien aux jeunes débutants qu'aux techniciens et opérateurs-machine expérimentés. Le programme de formation présente plusieurs aspects novateurs (Willis et al., 2003). Premièrement, le partenariat entre de multiples parties prenantes a permis une mise en commun des ressources et des idées qui se traduit par une formation efficace et de qualité. En effet, un programme ambitieux de coopération a été mis en place entre le HTC, le réseau des collèges communautaires de la Caroline du Nord, les différentes entreprises de la branche, les fournisseurs, la chambre régionale de commerce et d'industrie et le gouvernement de l'État. Deuxièmement, le HTC a été stratégiquement implanté au sein du réseau de collèges communautaires de la Caroline du Nord, de façon à assurer la proximité avec les différentes grappes de fabricants de bas. Le choix de l'implantation est une composante assez importante de cette stratégie car, pour ne pas perturber le processus de production, il vaut mieux assurer la formation en dehors de l'usine, sur l'équipement mis en place dans les laboratoires du HTC. Il est par conséquent capital de faciliter l'accès des salariés des différentes entreprises à l'un des collèges liés au HTC, qui peuvent proposer des horaires de cours souples (par exemple deux ou trois heures, deux jours par semaine pendant quatre semaines) qui tiennent compte des horaires de travail des salariés et leur permettent d'alterner formation intensive et pratique en entreprise.

internationale d'un pays. On peut donc penser que l'éducation et la formation des adultes permettront à la fois de limiter les délocalisations à l'étranger des activités productives (voir encadré 4.2) et d'attirer les investissements directs de l'étranger.

Quatrièmement, du fait de l'obsolescence du capital humain, l'éducation et la formation des adultes pourraient être nécessaires pour maintenir les perspectives d'emploi des salariés bien au-delà de l'âge scolaire. Les études qui portent sur les recrutements et les départs de travailleurs montrent que l'évolution technologique a un impact négatif très net sur les perspectives d'emploi des travailleurs âgés. Ainsi, Bartel et Sicherman (1993) constatent qu'aux États-Unis, les travailleurs des branches où le rythme moyen de l'évolution technologique est élevé tendent à partir plus tard à la retraite, mais que des chocs technologiques imprévus les obligent à partir plus tôt. On peut en déduire que, si les travailleurs se dirigent vers les branches d'activité en fonction de leur capacité à suivre le rythme de l'évolution technologique, l'introduction d'innovations induit une certaine obsolescence des qualifications. De même, Givord et Maurin (2004) constatent que

le risque de perte d'emploi des travailleurs ayant une grande ancienneté a été plus élevé en France dans les années 90 dans les branches dont l'intensité d'utilisation de l'informatique ou de l'Internet était supérieure à la médiane. Enfin, Aubert et al. (2004) concluent que l'adoption de nouvelles technologies a un impact négatif sur l'emploi des travailleurs âgés au niveau de l'entreprise.

Comme dans le cas de l'éducation initiale, l'impact de l'éducation et de la formation des adultes sur la performance globale sur le marché du travail reste à évaluer empiriquement. La première chose que l'on peut remarquer est qu'il existe une corrélation positive extrêmement robuste dans l'ensemble des pays entre la formation des salariés et les taux d'emploi et d'activité (graphique 4.2), tandis qu'on ne constate pas de corrélation significative entre la formation et les taux de chômage (voir l'annexe 4.A2 pour les définitions et les sources des données, notamment la distinction entre éducation formelle et formation professionnelle). Là aussi, il faut être très prudent dans l'interprétation de ces résultats, car ils peuvent aussi refléter une corrélation entre la formation et l'éducation d'une part (voir notamment OCDE, 2003a), et l'éducation et la performance sur le marché du travail de l'autre. Cependant, même si l'on tient compte des effets de l'éducation, de la croissance du PIB et des institutions, il semble y avoir une relation significative entre la formation des salariés et l'emploi global – relation qui paraît essentiellement due à la corrélation entre la formation des adultes et la participation au marché du travail (voir tableau 4.A1.2 dans l'annexe 4.A1)⁸. Entre 42 % et 46 % de la variance résiduelle des taux d'activité entre les pays s'expliquent statistiquement par la variance des taux de participation à la formation⁹, même s'il faut tenir compte dans l'interprétation des chiffres de l'éventuel biais d'endogénéité – dû par exemple à la corrélation des taux de participation à la formation et au marché du travail avec le taux de changement technologique.

Pour résumer, cette section fait apparaître un lien positif entre l'amélioration des compétences et qualifications des adultes et les taux agrégés d'activité et d'emploi. Cela tend à conforter l'hypothèse selon laquelle l'investissement dans l'éducation et la formation des adultes, en augmentant le revenu que ceux-ci peuvent attendre du travail, en accroît l'intérêt relatif par rapport à la production domestique et par conséquent entraîne une hausse des taux d'emploi.

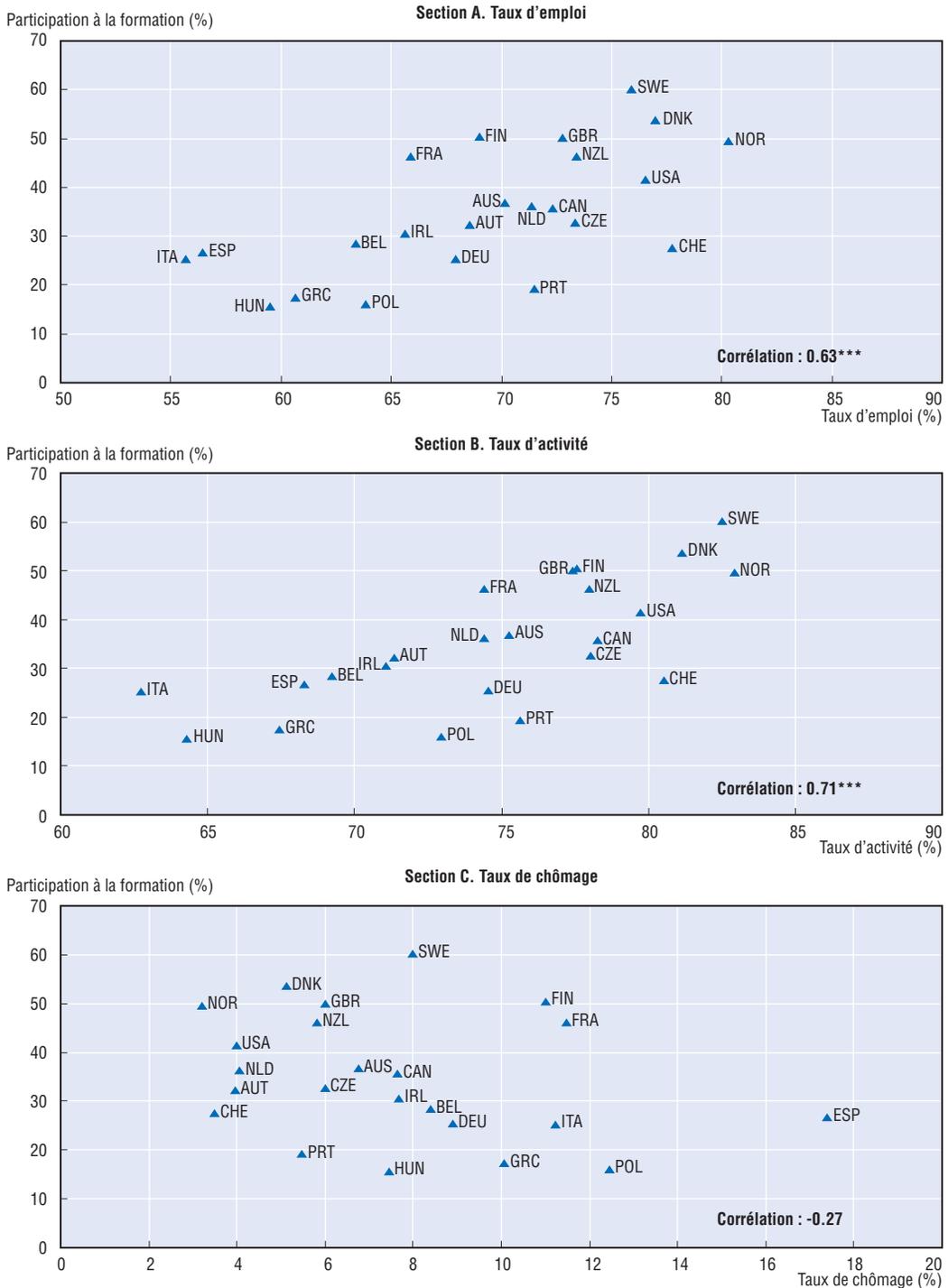
2. Échapper aux trappes à inactivité : formation des adultes, participation individuelle et chômage

Les individus qui participent à une formation ont une probabilité plus forte d'avoir un emploi

Un premier coup d'œil sur les données individuelles montre un schéma conforme à l'analyse agrégée de la section précédente. Le graphique 4.3 présente des écarts de taux d'activité entre les individus qui ont bénéficié d'une formation au cours des deux années précédentes et ceux qui n'en ont pas eu (en faisant une distinction entre ceux qui ont reçu une formation dans chacune des deux années et ceux qui n'en ont reçu que pendant une année)¹⁰. Pour tous les groupes sélectionnés, les taux d'activité sont plus élevés pour les personnes qui ont reçu une formation au cours des deux années précédentes que pour leurs homologues qui n'en ont reçu aucune pendant la même période¹¹. L'éducation et la formation permanentes semblent particulièrement importantes pour les femmes et les travailleurs à la partie supérieure de la tranche d'âge de forte activité¹², le taux d'activité des personnes qui ont reçu une formation au cours des deux dernières années dépassant

Graphique 4.2. Les taux de formation et d'emploi sont liés entre eux

Participation à la formation^a et performance globale sur le marché du travail, seconde moitié des années 90

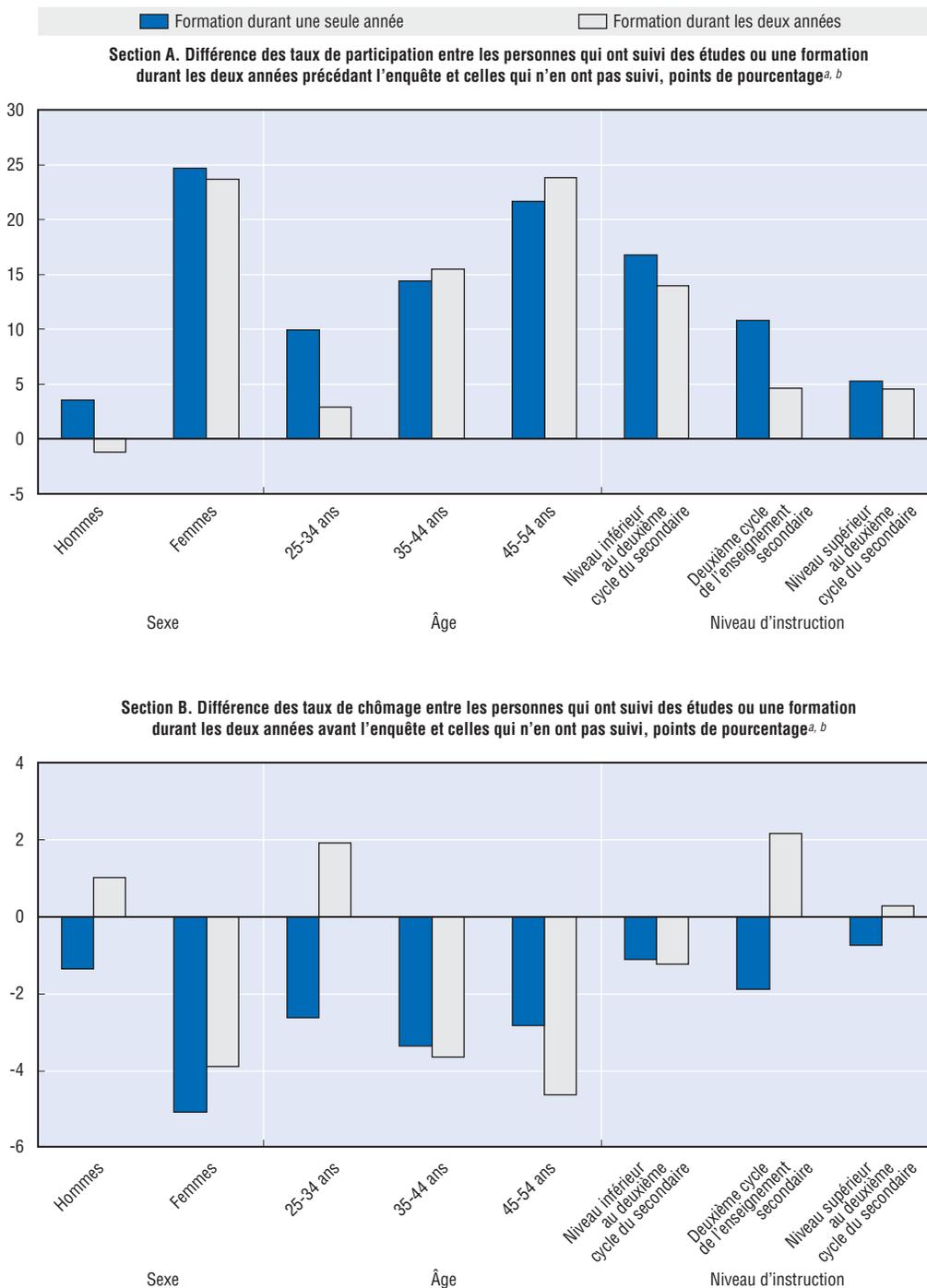


***, **, * statistiquement significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

a) Rapport des salariés recevant une formation sur une année à l'ensemble des salariés.

Source : Estimations du Secrétariat effectuées sur la base de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes (IALS), de la Seconde enquête sur la formation professionnelle continue (CVTS2) et des données du chapitre 2 de cette publication.

Graphique 4.3. Les travailleurs ayant suivi une formation participent davantage au marché du travail et connaissent moins de chômage que leurs homologues non formés



a) Les données se rapportent aux individus âgés de 25 à 54 ans.

b) Moyenne pondérée des pays suivants : Allemagne (German Socio-Economic Panel, SOEP), Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas et Portugal.

Source : Calculs du Secrétariat sur la base du Panel communautaire des ménages, vagues 1 à 7 (1994-2000).

de plus de 20 points celui des personnes qui n'en ont pas reçu. Toutefois, il semble que les individus qui ont bénéficié d'une formation dans les deux années précédentes aient en moyenne des taux de chômage plus faibles que leurs homologues qui n'ont reçu aucune formation dans la même période.

La formation des adultes a un impact durable sur les perspectives individuelles d'emploi

Les compétences s'accumulent tout au long de la vie, la participation à une formation dans les deux années précédentes n'est pas très représentative du stock de compétences accumulées. Néanmoins, ces résultats sont confirmés par les analyses multivariées qui, en exploitant pleinement la structure longitudinale des données disponibles, permettent d'estimer la relation entre le stock total de formation antérieure et l'emploi (voir l'encadré 4.3 ainsi que OCDE, 2004, qui contient un exposé complet des modèles empiriques utilisés dans ce chapitre et des procédures utilisées aux fins de l'identification et de l'élimination du biais de sélection). Dans tous les pays à l'exception des Pays-Bas, on estime que l'éducation et la formation des adultes ont une corrélation significative avec la probabilité d'être actif (graphique 4.4). En moyenne, à une augmentation de 10 % du volume d'éducation ou de formation antérieure d'un individu correspond une augmentation de la probabilité d'être actif comprise entre 0.3 et 0.4 point de pourcentage¹³. La relation est plus forte pour les femmes et les jeunes, et dans des pays comme l'Autriche, l'Espagne et l'Italie. On constate la relation inverse entre la formation et le chômage (graphique 4.5). Bien qu'il y ait une variation relativement importante d'un pays à l'autre, une augmentation de 10 % du volume d'éducation et de formation antérieures s'accompagne d'une baisse moyenne de la probabilité d'être au chômage comprise entre 0.15 et 0.2 point de pourcentage, avec là encore un effet plus important pour les jeunes et les femmes.

En résumé, les données microéconométriques présentées ici sont assez concordantes avec les conclusions de la littérature relative aux évaluations des programmes de formation destinés aux chômeurs (où l'on trouve des résultats positifs plus souvent pour les programmes de formation qui font partie de stratégies axées d'abord sur l'emploi – c'est-à-dire des stratégies visant d'abord à trouver un emploi approprié et seulement ensuite à améliorer les compétences ; voir par exemple Martin et Grubb, 2001 ; Layard, 2003 ; et Betcherman *et al.*, 2004) et confortent dans une certaine mesure la composante « apprentissage tout au long de la vie » de la Stratégie pour l'emploi. L'incitation à participer au marché du travail (ainsi que la probabilité d'avoir un emploi) semble dépendre de la quantité d'éducation et de formation que les individus reçoivent au long de leur vie professionnelle. D'une part, cela implique que le travail semble « rémunérateur » (et les emplois faciles à trouver) pour les individus qui ont constamment bénéficié d'éducation et de formation. D'autre part, en recourant à l'éducation et à la formation continue, les travailleurs semblent réduire le risque d'obsolescence de leur capital humain.

Les travailleurs qui participent à une formation évincent-ils ceux qui ne le font pas ?

Ces résultats – basés sur la performance sur le marché du travail des travailleurs qui ont participé à une formation par rapport à ceux qui ne l'ont pas fait – peuvent-ils être étendus à l'ensemble de l'économie ? Ce n'est pas aussi simple. Les estimations microéconométriques présentées ici ne prennent pas en compte le risque d'effets d'éviction – c'est-à-dire la mesure dans laquelle la formation d'un individu réduit les perspectives d'emploi des individus non formés. Le fait que, comme le montre la section 1, l'on ne

Encadré 4.3. **Comment estimer l'impact de la formation sur la performance individuelle sur le marché du travail ?**

Les associations simples illustrées par le graphique 4.3 ne permettent pas d'établir de lien causal entre la formation et de meilleures perspectives d'emploi. Les compétences s'accumulent tout au long de la vie et la participation à une formation au cours des deux années précédentes n'est pas très représentative du stock de compétences accumulées. De plus, le biais de sélection peut modifier les résultats : les individus dotés de caractéristiques plus productives ont des chances de recevoir plus de formation (parce que le rendement attendu de la formation est plus important), en même temps qu'ils ont plus de chances d'être occupés même en l'absence de formation. Une analyse multivariée exploitant la structure longitudinale des données est nécessaire pour résoudre ce problème.

Dans un premier temps, on peut effectuer une analyse longitudinale multivariée de l'impact de la formation sur l'employabilité individuelle en contrôlant pour les effets fixes et autres caractéristiques observables individuelles. Les effets fixes individuels permettent de tenir compte de toutes les caractéristiques non observables invariantes dans le temps, y compris la formation reçue avant la fenêtre de temps considérée. Si l'on fait abstraction de l'obsolescence du capital humain – qui a toutefois peu de chances de créer des problèmes majeurs de mesure étant donné que les séries chronologiques sont relativement courtes – cette approche permet d'estimer l'effet du stock de formation antérieure sur les perspectives d'emploi, tout en éliminant simultanément le biais de sélection dû aux facteurs invariants dans le temps.

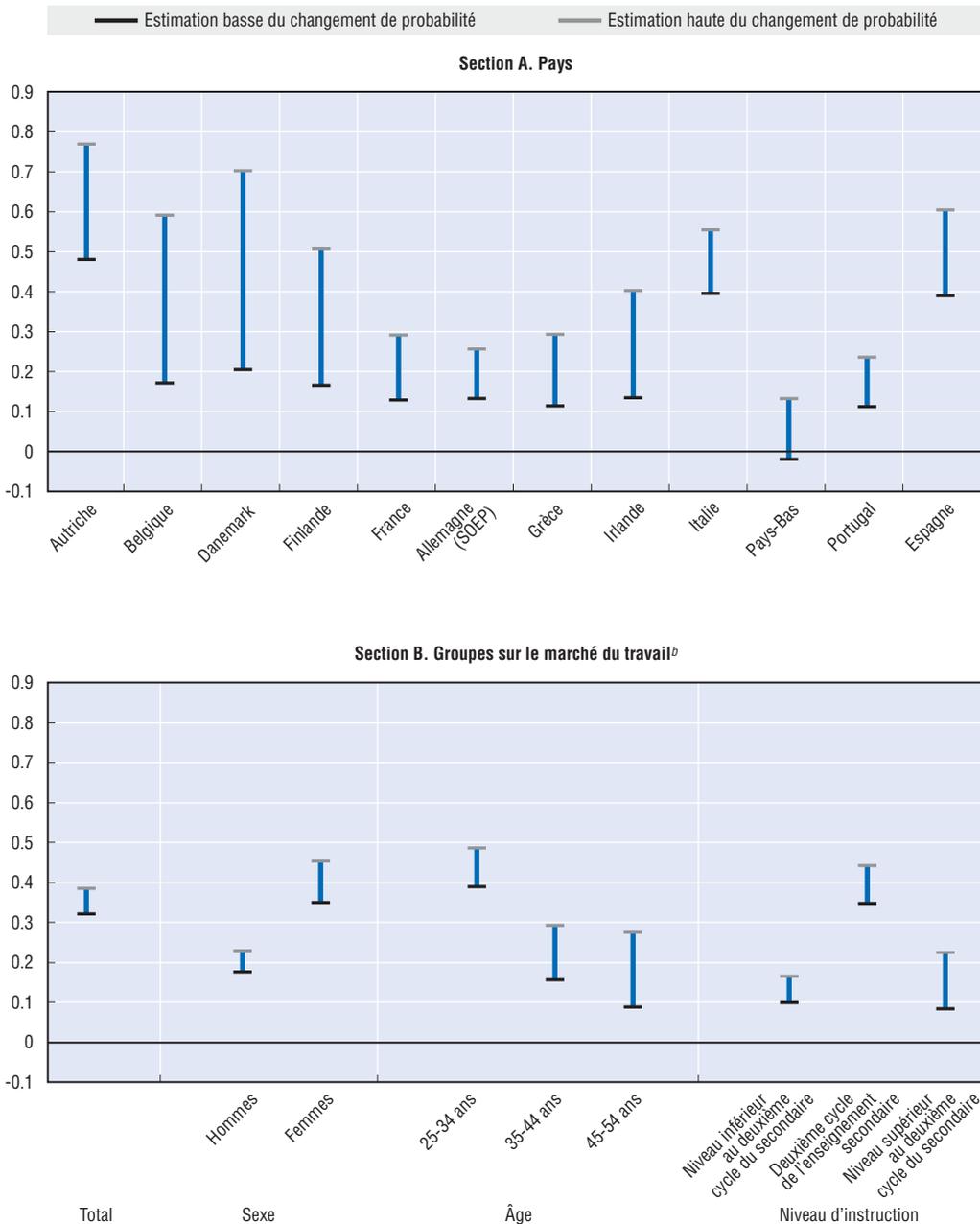
Contrôler pour les effets fixes ne suffit pas à corriger des sources de biais de sélection variant dans le temps et à établir un lien de causalité. Par exemple, si un certain nombre de personnes ne sont pas occupées, c'est en raison de périodes d'études prolongées. Il se peut que ces personnes restent en dehors de la population active pendant un certain nombre d'années pour y entrer (ou y rentrer) ultérieurement, en dehors de la fenêtre de temps considérée. De même, dans le cas des personnes occupées, la participation à une formation peut correspondre à des événements spécifiques de l'appariement entreprise-travailleur, notamment à un rythme plus rapide d'adoption des nouvelles technologies dans les entreprises les plus dynamiques, qui sont corrélés à la fois avec la probabilité de formation et avec la probabilité de conservation de l'emploi (et par conséquent de rester occupé) sans que cela implique un lien de causalité.

Lorsque l'on mesure l'employabilité au moyen du salaire individuel ou de la sécurité de l'emploi (voir les sections 3 et 4), il est toutefois possible de franchir un pas de plus et de séparer la formation antérieure en deux composantes : formation reçue pendant la période de travail chez l'employeur du moment, d'un côté, et formation reçue pendant une période de travail chez des employeurs précédents, de l'autre. Si l'identification de l'impact de la première catégorie est problématique (notamment parce qu'il peut capturer des effets spécifiques de l'appariement entreprise-travailleur qui ont une corrélation avec la formation), on peut démontrer que l'impact de la formation reçue auprès d'employeurs précédents n'est pas fondamentalement affecté par le biais de sélection (voir OCDE, 2004, pour une analyse plus complète).

trouve pas de relation entre la formation et une baisse du chômage global – alors qu'il y a une relation avec une probabilité individuelle plus faible de chômage – laisse supposer qu'il y a peut-être un certain degré de substitution, qui annule en partie les gains d'emploi agrégé obtenus par le relèvement des compétences.

Graphique 4.4. La formation accroît la probabilité d'être actif

Changement estimé de la probabilité de participer au marché du travail suite à une formation, points de pourcentage^a



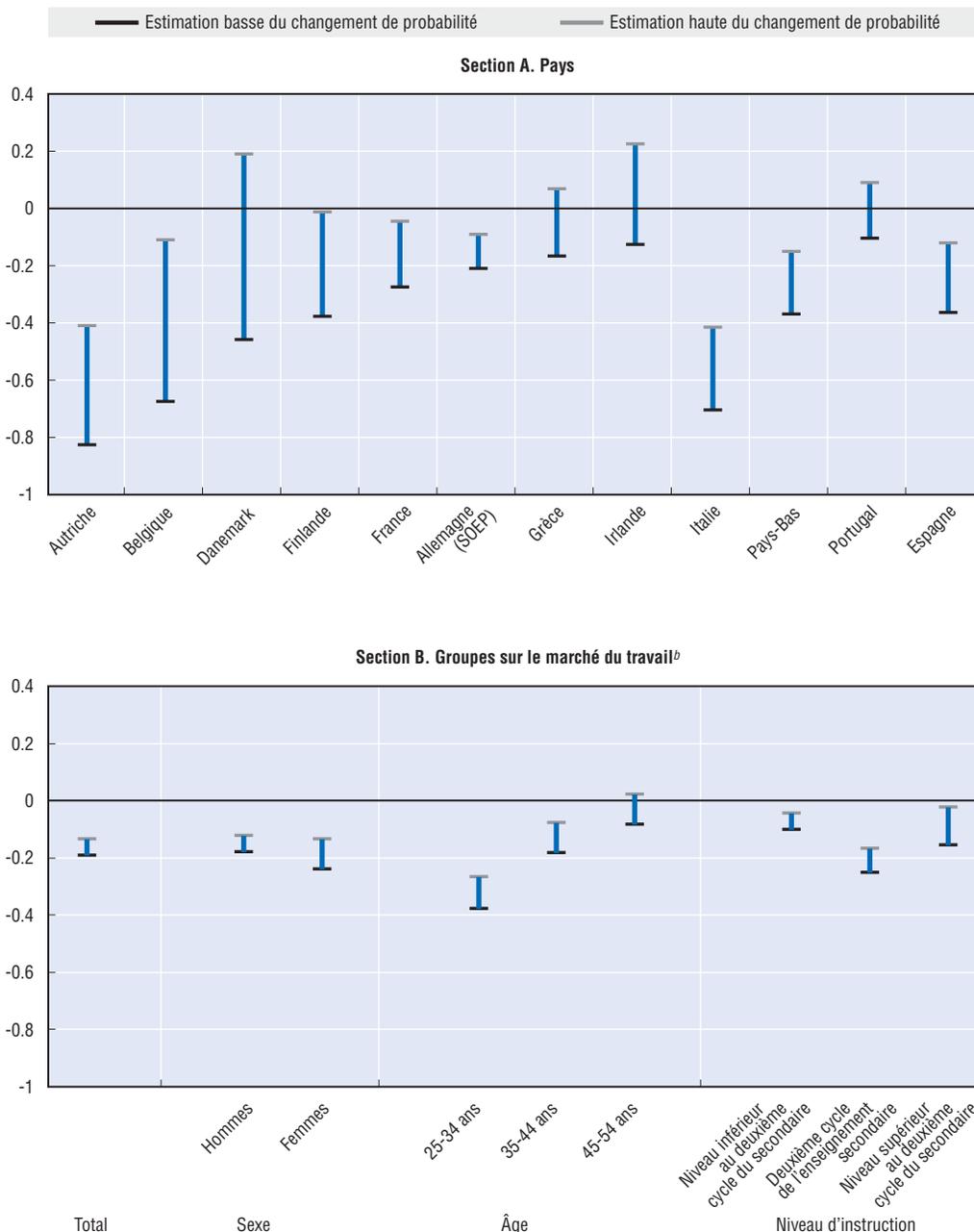
SOEP : German Socio-Economic Panel.

- a) Intervalle de confiance à 10 % de l'impact d'un accroissement de 10 % du nombre d'années durant lesquelles un individu moyen suit une formation ou des études. Les estimations sont obtenues en maximisant la vraisemblance conditionnelle d'un modèle logit à effets fixes. En plus des effets fixes individuels, la spécification inclut des variables indicatrices par pays/année, l'âge et l'âge au carré, l'état de santé, le type de famille, la situation matrimoniale, la cohabitation hors mariage et la présence d'enfants. Les variables liées à la famille sont croisées avec le sexe. Les données se rapportent aux individus âgés de 25 à 54 ans.
- b) L'échantillon inclut les pays indiqués dans la section A.

Source : Calculs du Secrétariat sur la base du Panel communautaire des ménages, vagues 1 à 7 (1994-2000).

Graphique 4.5. La formation réduit le risque de chômage

Changement de la probabilité d'être au chômage suite à une formation, points de pourcentage^a



SOEP : German Socio-Economic Panel.

- a) Intervalle de confiance à 10 % de l'impact d'un accroissement de 10 % du nombre d'années durant lesquelles un individu moyen suit une formation ou des études. Les estimations sont obtenues en maximisant la vraisemblance conditionnelle d'un modèle logit à effets fixes. En plus des effets fixes individuels, la spécification inclut des variables indicatrices par pays/année, l'âge et l'âge au carré, l'état de santé, le type de famille, la situation matrimoniale, la cohabitation hors mariage et la présence d'enfants. Les variables liées à la famille sont croisées avec le sexe. Les données se rapportent aux individus âgés de 25 à 54 ans.
- b) L'échantillon inclut les pays indiqués dans la section A.

Source : Calculs du Secrétariat sur la base du Panel communautaire des ménages, vagues 1 à 7 (1994-2000).

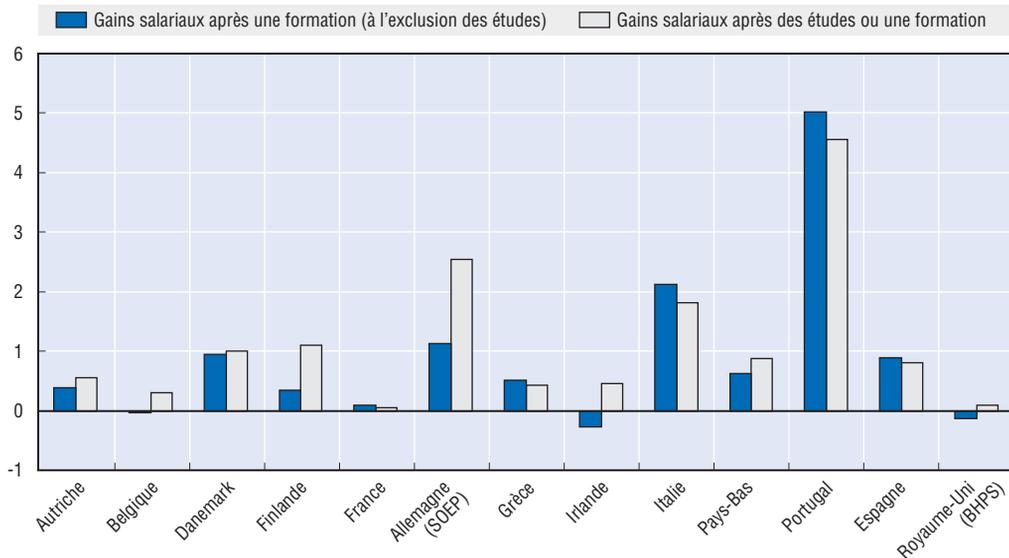
En l'absence d'instruments valables pour le taux de formation agrégé, il est difficile de mesurer la pertinence des effets d'éviction au niveau de l'ensemble de l'économie. Néanmoins, on peut construire des tests simples pour vérifier si les travailleurs formés ont plus ou moins de chances d'évincer des travailleurs appartenant au même groupe que ceux appartenant à d'autres groupes (les résultats de ces tests sont présentés dans les tableaux 4.A1.3 et 4.A1.4 de l'annexe 4.A1)¹⁴. Ces tests n'apportant pas la preuve que les effets d'éviction intragroupe sont importants¹⁵, on peut penser que les données empiriques montrent effectivement que les politiques d'apprentissage tout au long de la vie, si elles sont bien ciblées sur des groupes particuliers qui réussissent moins bien sur le marché du travail, peuvent être efficaces pour améliorer la performance relative de ces groupes sur le marché du travail (dans le scénario le plus défavorable, aux dépens des groupes non ciblés) et par conséquent s'inscrire dans une stratégie générale de réduction des trappes à inactivité et d'augmentation des taux d'activité chez les travailleurs d'âge moyen et âgés. Le coût de ces politiques pour les finances publiques et les risques d'effets d'aubaine qu'elles impliquent doivent toutefois être évalués avec soin et pris en compte au moment de leur élaboration (voir OCDE, 2003a).

Au total, les personnes qui ont une formation participent davantage au marché du travail que celles qui n'en ont pas, soit parce que le revenu qu'elles peuvent espérer tirer du travail (à condition qu'elles en aient un) est plus élevé lorsqu'elles ont reçu une formation, soit parce que la formation augmente la probabilité de tirer du travail un revenu stable – ce qui dans les deux cas augmente l'incitation à travailler. Il est donc utile de vérifier si la formation est associée à un salaire plus élevé et/ou à une plus grande sécurité d'emploi. C'est l'objet du reste de ce chapitre.

3. Des emplois mieux rémunérés : l'effet de la formation sur le salaire individuel

Si la formation favorise l'activité en augmentant le rendement pour l'individu, il semble logique de penser que la formation augmente le salaire individuel, particulièrement pour ceux pour lesquels le travail n'est pas toujours rémunérateur. Il existe différentes façons de calculer l'avantage salarial de la formation¹⁶. La méthode la plus simple, lorsqu'on dispose de données longitudinales, consiste à comparer les taux de croissance du salaire entre deux interviews pour les travailleurs qui reçoivent une formation entre ces deux dates, par rapport à ceux qui n'en reçoivent pas. Le graphique 4.6 illustre des valeurs moyennes simples de l'avantage salarial calculé de cette façon. Les avantages de la formation ainsi calculés vont de pratiquement zéro en France et au Royaume-Uni à un maximum de près de 5 % au Portugal. En outre ils sont plus faibles dans de nombreux pays lorsqu'on les calcule uniquement par rapport à la formation professionnelle (à l'exclusion de l'éducation), mais restent positifs dans tous les pays sauf trois (Belgique, Irlande et Royaume-Uni).

Pour les gouvernements, il est important de savoir si les nouvelles compétences acquises par la formation sont transférables d'un poste à l'autre et d'un employeur à l'autre. C'est particulièrement important dans le contexte d'une stratégie pour l'emploi qui vise à assouplir le marché du travail et à rendre la réaffectation des ressources plus rapide et efficace. Par ailleurs, les salariés des entreprises les plus performantes (par exemple les plus innovantes) reçoivent peut-être davantage de formation et voient leurs salaires augmenter plus rapidement. Pour ces raisons – ainsi que pour éliminer le biais de sélection – le tableau 4.1 décompose les avantages bruts de la formation présentés plus

Graphique 4.6. **Les salaires progressent plus rapidement après une formation**Différence dans la progression des salaires entre salariés formés et non formés, points de pourcentage^a

BHPS : British Household Panel Survey.

SOEP : German Socio-Economic Panel.

a) Différence en points de pourcentage des taux de croissance annuels moyens entre les salariés bénéficiant d'une formation entre deux interviews et ceux qui n'en bénéficient pas. Les chiffres sont ajustés pour prendre en compte le fait que l'intervalle de temps entre les deux interviews peut être différent d'une année. Les données se rapportent aux salariés âgés de 25 à 54 ans et travaillant plus de 15 heures par semaine.

Source : Calculs du Secrétariat sur la base du Panel communautaire des ménages, vagues 1 à 7 (1994-2000).

haut en prime à la formation reçue auprès de l'employeur du moment – estimés en tenant compte de l'hétérogénéité spécifique de l'appariement entreprise-travailleur (voir OCDE, 2004) – et en prime à la formation reçue auprès d'employeurs précédents, après correction également des variations des caractéristiques observables des individus et des entreprises.

Dans tous les pays pour lesquels on dispose de données, l'éducation et la formation continue reçue auprès des employeurs *précédents* ont en moyenne un impact positif sur le salaire, même s'il n'est pas très marqué en Italie et au Portugal. La participation à une éducation formelle ou à une formation une année donnée est estimée accroître le salaire d'un pourcentage pouvant aller jusqu'à 5,8 % (en Autriche). En revanche, les travailleurs qui ne changent pas d'employeur après avoir reçu une formation en tirent généralement un avantage salarial plus faible (parfois même insignifiant). Ces résultats sont aussi d'une façon générale confirmés lorsqu'on estime séparément les primes salariales à la formation et à l'éducation, encore que les estimations soient moins précises – et assez nettement plus faibles dans le cas de la formation professionnelle¹⁷. Le fait que la prime salariale à la formation reçue auprès d'employeurs précédents soit plus faible dans le cas de la formation professionnelle que dans le cas de l'éducation formelle n'est pas étonnant, car les compétences acquises par une formation formelle sont plus facilement identifiées et reconnues. L'accréditation et la validation des compétences acquises au cours d'épisodes de formation professionnelle courts et de formations non structurées sont en effet capitales pour la transférabilité de la formation (et c'est un problème crucial de politique publique) (OCDE, 2003a). Globalement, ces résultats concordent avec ceux des études antérieures qui concluent généralement que la prime salariale à la formation augmente après un changement d'emploi¹⁸.

Tableau 4.1. **Un effet durable de la formation seulement pour certains groupes**Estimations sur données de panel des primes salariales à la formation, pourcentage^a

	Formation suivie avec		Éducation formelle suivie avec		Éducation formelle ou formation suivies avec	
	Employeurs précédents	Employeur du moment	Employeurs précédents	Employeur du moment	Employeurs précédents	Employeur du moment
Partie A. Pays						
Allemagne (SOEP)	0.67	1.02	4.06***	2.11***	3.08***	1.82***
Autriche	5.81***	0.88**
Belgique	2.30*	1.84***	-1.20	-1.84	2.12*	1.57***
Danemark	1.60***	0.87***	4.39***	0.17	2.26***	0.78***
Espagne	3.83***	0.32	5.99***	0.20	5.05***	0.24
Finlande	2.78***	0.66**	2.70*	1.22*	3.47***	0.83***
Irlande	3.31*	0.21	6.15***	0.67	4.46***	0.39
Italie	1.65	2.21***
Pays-Bas	0.48	0.44	6.12***	0.23	2.78**	0.58
Portugal	2.41	2.98***
Royaume-Uni (BHPS)	5.09*	0.92
Partie B. Groupes sur le marché du travail						
Total	1.19***	1.11***	5.28***	0.91***	2.65***	1.22***
Sexe						
Hommes	1.65***	1.25***	5.51***	1.49***	3.12***	1.43***
Femmes	0.70	0.93***	4.97***	0.34	2.17***	0.97***
Âge						
25-34 ans	2.13***	1.55***	6.21***	1.41***	4.40***	1.65***
35-44 ans	0.55	0.92***	2.70**	0.78*	0.83*	1.06***
45-54 ans	0.56	0.71***	1.47	0.17	0.81	0.72***
Niveau d'instruction						
Niveau inférieur au deuxième cycle du secondaire	1.09	1.29***	2.58	0.64	1.39*	1.24***
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	0.11	0.93***	6.87***	0.35	2.44***	0.96***
Niveau supérieur au deuxième cycle du secondaire	1.43***	0.95***	3.03***	0.95***	1.97***	1.10***

BHPS : British Household Panel Survey.

SOEP : German Socio-Economic Panel.

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

.. Pas suffisamment d'observations avec au moins un changement d'emploi après une session de formation.

a) Estimations de la prime salariale à la formation durant une année supplémentaire, obtenues à partir de l'estimation d'une équation de salaire avec des contrôles pour les effets fixes individuels, l'âge, l'âge au carré, l'ancienneté dans l'emploi, l'ancienneté dans l'emploi au carré, la taille de l'entreprise, une variable indicatrice du secteur public, la profession, une variable indicatrice pour un contrat permanent, le logarithme des heures travaillées, le logarithme des heures travaillées au carré, le nombre d'emplois précédents, la raison du changement de dernier emploi et les termes d'interaction entre les variables indicatrices par pays/années et la date de l'interview. La formation suivie auprès de l'employeur du moment a été normalisée en soustrayant les moyennes spécifiques des emplois appariés. Les primes salariales à la formation et à l'éducation formelle sont estimées au travers d'une spécification qui inclut simultanément les deux variables.

Source : Calculs du Secrétariat sur la base du Panel communautaire des ménages, vagues 1 à 7 (1994-2000).

Examiner les résultats par groupe de travailleurs est instructif à de nombreux égards. Premièrement, la prime salariale à la formation auprès de l'employeur du moment semble moins élevée pour les femmes que pour les hommes, peut-être en raison de l'hétérogénéité de la qualité des programmes de formation et/ou de la discrimination professionnelle entre les sexes (voir Bardone *et al.*, 2004). Deuxièmement, l'avantage salarial procuré par la participation à la formation, s'il existe déjà dans le poste occupé chez l'employeur du moment, est relativement homogène dans l'ensemble des groupes d'âges et de niveaux d'études (de l'ordre de 1 % pour tous les groupes). Inversement, l'impact de la formation sur le salaire ne semble transférable d'un emploi à un autre que dans le cas des travailleurs relativement jeunes et/ou à niveau élevé d'instruction, du moins si l'on considère exclusivement la formation professionnelle (à l'exclusion de l'éducation).

Faut-il en conclure que l'éducation et la formation n'ont pas d'impact *durable* sur les gains salariaux pour d'autres groupes, et en particulier ceux dont le salaire est déjà plus bas, l'insécurité de l'emploi plus grande et l'accès aux possibilités de formation plus imparfait ? Cela ne serait pas justifié. En fait, cette « rentabilité » n'est calculée que pour les travailleurs qui ont un emploi. Autrement dit, les estimations ne tiennent pas compte de l'impact de la formation sur les perspectives d'emploi et sur la limitation des pertes de revenu occasionnées par les épisodes de chômage. En effet, comme il existe une rigidité à la baisse des salaires, on peut penser que les travailleurs qui ne sont pas en mesure de garder la même productivité (par exemple en raison de l'obsolescence de leurs compétences) sont plus souvent licenciés – au lieu d'être maintenus en place avec une baisse de salaire – et par conséquent exclus de notre échantillon. On peut supposer en particulier que, dans le cas des travailleurs âgés, la formation permet aux employeurs d'assurer le *maintien* de la productivité individuelle pour un salaire individuel constant et par conséquent de *maintenir en place* le travailleur concerné. Inversement, les travailleurs qui ne reçoivent pas de formation ont plus de probabilités de basculer dans le non-emploi parce que leur productivité n'est plus à la hauteur de leur salaire. Cette question est développée dans la section qui suit.

4. Perspectives d'un emploi plus stable : effet de la formation sur la sécurité de l'emploi

L'expression « insécurité de l'emploi » est généralement utilisée dans la littérature pour désigner le risque pour le travailleur de subir une baisse importante de revenu (et/ou de bien-être) suite à la perte de son emploi ou à sa menace (voir notamment Nickell *et al.*, 2002). Par perte d'emploi, on entend les séparations *involontaires* du point de vue du travailleur. En pratique, cela signifie que la sécurité de l'emploi comporte deux aspects (voir aussi le chapitre 2) : la probabilité de conserver la relation d'emploi sans modification des conditions de travail (y compris le salaire), et le coût attendu de la perte d'emploi, que l'on peut considérer comme le produit de la probabilité de la perte d'emploi et de son coût si cette probabilité se vérifie. Ce coût (conditionnel) de la perte d'emploi tendra à être plus élevé dans les cas où la durée de l'épisode de non-emploi qui suit la perte d'emploi est plus longue (voir OCDE, 1997b, 2002).

La formation réduit-elle l'insécurité de l'emploi ? On peut penser qu'en accroissant la productivité individuelle, la formation reçue auprès de l'employeur du moment augmentera soit le salaire potentiel (sans augmenter la probabilité de séparation involontaire) soit l'écart productivité-salaire (réduisant ainsi le risque de perte d'emploi). Dans la mesure où la formation est générale et où plus les compétences du travailleur sont

élevées plus l'écart productivité-salaire est grand, on peut aussi penser que la formation va accroître la probabilité de trouver un nouvel emploi en cas de licenciement.

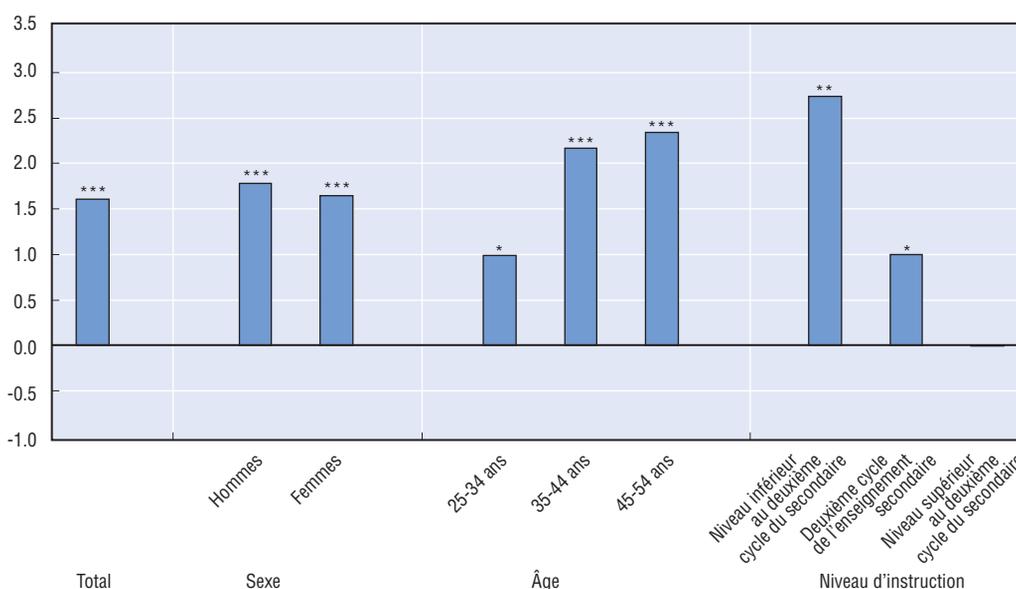
La suite de cette section s'efforce de dégager quelques indications sur la relation empirique entre la formation et la sécurité de l'emploi au niveau individuel. Il s'agit, en considérant plusieurs indicateurs différents, de distinguer les effets de la formation sur les différents aspects de la sécurité de l'emploi et d'en dresser un tableau relativement précis malgré le manque de mesures objectives globales satisfaisantes de la sécurité de l'emploi.

Les travailleurs formés se sentent plus en sécurité

Le graphique 4.7 illustre la variation sur deux ans des perceptions subjectives de la sécurité de l'emploi (mesurée sur une échelle de Likert de 1 à 6). Comme on l'a fait précédemment, pour corriger le biais de sélection, on établit une distinction dans l'analyse entre la formation auprès d'employeurs précédents et la formation auprès de l'employeur du moment. Dans ce cas, toutefois, l'effet de la formation auprès de l'employeur du moment ne peut s'identifier en contrôlant les effets spécifiques de l'appariement

Graphique 4.7. **La formation a un impact positif sur la sécurité de l'emploi**

Changement dans la perception de la sécurité de l'emploi suite à une formation, pourcentage^{a, b, c}



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

a) Estimations de l'impact en pourcentage de la perception de la sécurité de l'emploi (mesurée sur une échelle de Likert de 1 à 6) d'un salarié moyen qui participe à une formation ou fait des études durant une année supplémentaire. Chaque catégorie de sécurité est supposée correspondre à un intervalle de longueur 1, à l'exception des catégories extrêmes supérieures et inférieures. Dans l'estimation du modèle, les changements sur deux ans de la perception de la sécurité de l'emploi sont pris comme variables dépendantes et les estimations sont obtenues par estimation du maximum de vraisemblance d'un modèle de régression gaussien par intervalle. Les variables de contrôle sont : les différences de l'âge sur deux ans, l'âge au carré, l'ancienneté dans l'emploi, l'ancienneté dans l'emploi au carré, le logarithme du salaire, le logarithme des heures travaillées, ainsi que les variables indicatrices de l'emploi privé/public, le nombre d'emplois précédents, le niveau différé de la perception de la sécurité de l'emploi, les séparations volontaires ou involontaires au cours de la période de référence de deux ans et les variables indicatrices par pays/année.

b) Les données se rapportent aux salariés travaillant plus de 15 heures par semaine et âgés de 25 à 54 ans.

c) L'échantillon inclut les pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Italie, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni (British Household Panel Survey, BHPS).

Source : Calculs du Secrétariat sur la base du Panel communautaire des ménages, vagues 1 à 7 (1994-2000).

entreprise-travailleur¹⁹. C'est pourquoi le graphique 4.7 ne rend compte que de l'impact estimé de la formation reçue auprès d'employeurs précédents²⁰.

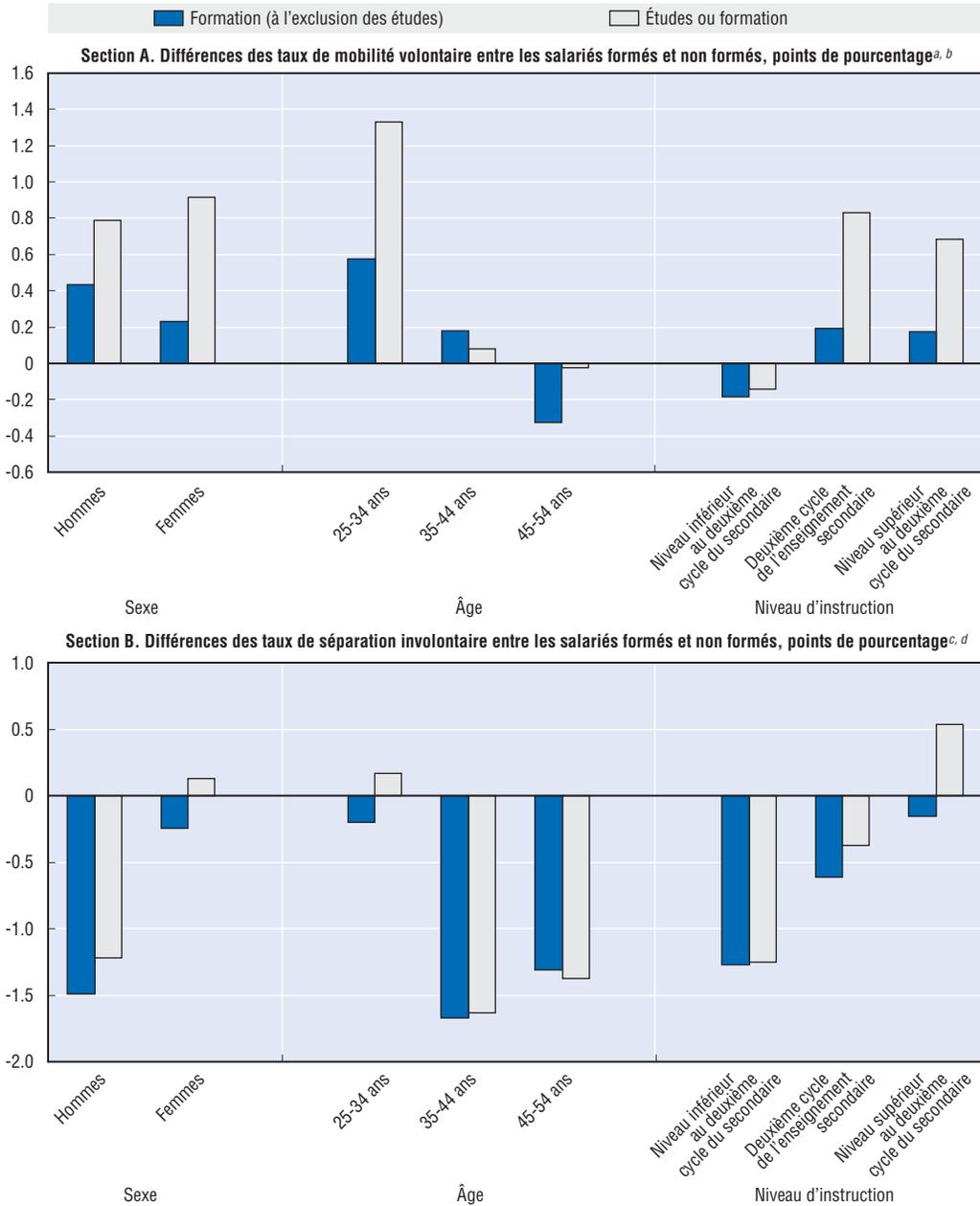
Deux faits semblent se dégager très nettement du graphique 4.7. Premièrement, l'éducation et la formation reçues auprès d'employeurs précédents ont un impact positif sur le sentiment de sécurité de l'emploi de toutes les catégories de travailleurs (à l'exception de ceux qui ont le niveau d'instruction le plus élevé). Étant donné que ces mesures sont en partie prospectives (c'est-à-dire qu'elles tiennent compte du risque perçu de perte d'emploi), les résultats tendent à conforter l'hypothèse selon laquelle le rendement de la formation peut être positif même pour les groupes de travailleurs pour lesquels il ne se traduit pas dans le salaire (pour autant qu'ils aient un emploi). Deuxièmement, fait plus marquant, c'est pour les catégories pour lesquelles les primes salariales estimées sont les plus faibles que la formation reçue auprès d'employeurs précédents a le plus d'impact sur le sentiment de sécurité de l'emploi. Pour ceux qui changent d'emploi, on estime que pour chaque année de formation antérieure, les salariés dont le niveau est inférieur au deuxième cycle du secondaire enregistrent un accroissement de leur sentiment de sécurité de l'emploi de 2.7 %, et les salariés de 35 à 54 ans de plus de 2 %. Fait intéressant, que Bassanini (2004) fait ressortir, la formation professionnelle semble exercer sur la sécurité de l'emploi un effet plus important que l'éducation formelle, contrairement à ce que l'on observe dans le cas des salaires (voir section 3).

La relation entre la formation et la mobilité est complexe...

On peut s'attendre à ce que la formation ait des effets ambigus sur la mobilité de l'emploi. D'un côté, on peut s'attendre, au lendemain d'une formation, à une baisse de la probabilité de perte de l'emploi, particulièrement lorsqu'il s'agit d'une formation financée par l'entreprise. D'un autre côté, une formation à des compétences transférables peut accroître la probabilité de départ des travailleurs parce qu'ils ont de meilleures offres d'emploi ailleurs. En fait, Parent (1999) – qui étudie les épisodes répétés d'emploi aux États-Unis dans le National Longitudinal Survey of Youth sans considérer la raison de la cessation de la relation d'emploi – ne trouve aucune corrélation entre la quantité de formation reçue pendant un épisode d'emploi et la durée de celui-ci.

Dans les pays pour lesquels les données sont disponibles, les travailleurs qui ont reçu antérieurement une éducation ou une formation tendent à partir plus souvent pour prendre des emplois meilleurs et moins souvent contre leur gré (graphique 4.8)²¹. Néanmoins, on observe des différences importantes selon les groupes de travailleurs et les types de formation. L'impact de la formation sur la mobilité volontaire est essentiellement limité aux travailleurs relativement jeunes et instruits – par exemple l'écart entre individus formés et non formés des taux de mobilité volontaire annualisés est de 1.7 point pour les travailleurs de 25 à 34 ans et de 0.7-0.8 point environ pour ceux qui ont au moins achevé leurs études secondaires. Par contre, la corrélation négative entre la formation et les départs involontaires est plus nette dans le cas des travailleurs âgés et peu instruits – la différence de taux des départs involontaires étant supérieure à 1.2 point pour les travailleurs de 35 ans et plus ou ayant un niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire. De plus, les travailleurs tendent à être moins mobiles s'ils ne reçoivent qu'une formation professionnelle sans bénéficier par ailleurs d'une éducation formelle. Ce résultat n'est pas étonnant : l'éducation formelle est moins souvent financée par l'entreprise (OCDE, 2003a) et donne des compétences qui sont généralement transférables et plus facilement valorisées sur le marché du travail extérieur.

Graphique 4.8. Les travailleurs formés démissionnent plus souvent et sont moins fréquemment licenciés que les travailleurs non formés



- a) Différence en point de pourcentage des taux annualisés des changements volontaires d'emploi entre salariés formés et non formés. Les changements volontaires d'emploi sont définis comme des départs motivés par de « meilleures opportunités de travail » selon l'interviewé. Les taux de mobilité volontaire sont définis comme la part des salariés à la date t qui quittent volontairement leur employeur entre la date t et t + 1. Les salariés formés sont définis comme ceux qui ont reçu une formation entre la date t - 1 et t. Les données se rapportent aux personnes âgées de 25 à 54 ans.
- b) Moyenne pondérée des pays suivants : Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni (British Household Panel Survey, BHPS).
- c) Différence en point de pourcentage des taux annualisés des séparations involontaires entre salariés formés et non formés. Les taux de séparation involontaire sont définis comme la part des salariés à la date t qui ont perdu leur emploi contre leur gré à la date t + 1. Les salariés formés sont définis comme ceux qui ont reçu une formation entre la date t - 1 et t. Les données se rapportent aux personnes âgées de 25 à 54 ans.
- d) Moyenne pondérée des pays suivants : Allemagne (German Socio-Economic Panel, SOEP), Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni (British Household Panel Survey, BHPS).

Source : Calculs du Secrétariat sur la base du Panel communautaire des ménages, vagues 1 à 7 (1994-2000).

La probabilité de séparation involontaire est une mesure objective naturelle du risque de perte d'emploi – c'est-à-dire une des composantes de l'insécurité de l'emploi évoquée plus haut. Cependant, les chiffres présentés ici sont à manipuler avec une prudence particulière. En effet, le fait que les licenciements semblent être moins fréquents en présence de formation ne prouve pas que celle-ci réduise la probabilité d'être licencié. Assurer la formation d'un salarié peut être la *conséquence* (et non la *cause*) d'une décision de l'entreprise de ne pas le licencier, qui elle-même peut dépendre des caractéristiques individuelles (y compris les aptitudes non observées). Le cadre naturel d'approfondissement de cette analyse et du traitement de cette question serait un modèle de risque standard avec prise en compte des effets fixes individuels. Malheureusement, on ne dispose pas de bases de données internationalement comparables comportant des séries chronologiques individuelles suffisamment longues où l'on puisse observer deux épisodes d'emploi complets pour une fraction importante de l'échantillon. C'est pourquoi on ne peut pas ici développer davantage une analyse multivariée formelle des taux de séparation. On peut, néanmoins, faire un pas de plus en exploitant la distinction entre contrats permanents et temporaires, qui généralement implique un risque de perte d'emploi différent (OCDE, 2002).

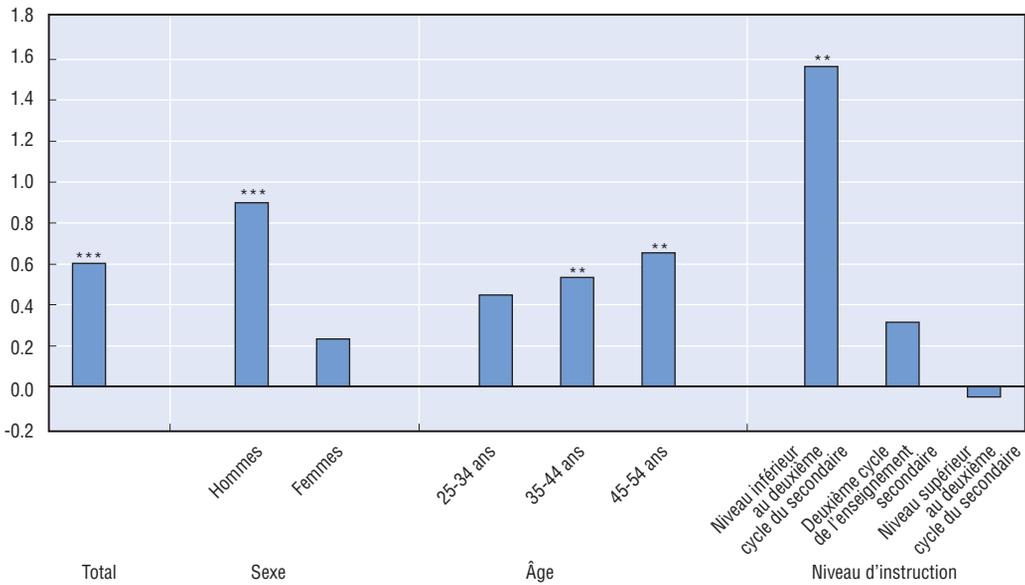
... mais les travailleurs formés ont plus de chances de trouver (et de conserver) un emploi permanent

Le graphique 4.9 illustre l'impact de la formation reçue auprès d'employeurs précédents sur la probabilité d'être titulaire d'un *contrat permanent*, en prenant le même cadre que celui adopté pour l'analyse des mesures subjectives de la sécurité de l'emploi²². Les résultats de l'estimation correspondent à ceux de l'analyse des perceptions subjectives de la sécurité de l'emploi. Premièrement, pour tous les groupes de travailleurs considérés ici, la formation reçue auprès d'employeurs précédents a un impact positif sur la probabilité de détenir un contrat permanent. En moyenne, on estime que cette probabilité augmente de 0.6 point par année de travail auprès d'un employeur précédent au cours de laquelle le salarié a reçu une formation. Deuxièmement, le plus fort impact de la formation reçue auprès d'employeurs précédents concerne les catégories pour lesquelles les primes salariales estimées à la formation sont faibles, bien que les différences entre groupes soient moins marquées dans ce cas que dans celui du sentiment subjectif de sécurité de l'emploi. Par exemple, à condition qu'ils changent d'emploi, pour chaque année où ils ont reçu une formation antérieure, les salariés de 45 à 54 ans accroissent de près de 0.7 point leur probabilité de détenir un contrat permanent.

Comme on en a fait l'hypothèse à la section 3, le fait que la formation semble avoir un plus fort impact sur le risque de perte d'emploi que sur le salaire (dans la mesure où on a un emploi) dans le cas des travailleurs à la partie supérieure de la tranche d'âge de forte activité peut s'expliquer facilement par l'effet de l'obsolescence des compétences sur le profil par âge de l'écart productivité-salaire : en présence d'une rigidité salariale à la baisse, l'obsolescence des compétences réduit le coin entre productivité et salaire, accroissant ainsi le risque de perte d'emploi sans modifier le niveau de salaire si l'on conserve l'emploi. Dans ce cas, la formation est nécessaire pour maintenir les compétences des travailleurs au niveau voulu pour que leur productivité corresponde à leur salaire. Si l'échelle des salaires se réduit, un argument du même type peut être généralisé à tous les travailleurs à faible productivité (y compris, potentiellement, à ceux qui n'ont que peu ou pas de qualifications). Ainsi, si le salaire minimum est relativement élevé, le principal avantage d'une formation, pour les travailleurs dont la productivité ne serait pas sans cela à la

Graphique 4.9. La formation accroît les chances pour les travailleurs d'obtenir un contrat permanent

Changement de la probabilité d'obtenir un contrat permanent suite à une formation, points de pourcentage^{a, b}



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

a) Estimations de l'impact en point de pourcentage de la probabilité d'obtenir un contrat permanent pour un salarié moyen qui suit une formation ou des études durant une année supplémentaire. Les estimations sont obtenues en effectuant un modèle probit ordonné généralisé des changements sur deux ans du statut du contrat. L'estimation par maximum de vraisemblance de ce modèle prend en compte le fait que les catégories censurées à gauche ou à droite dépendent du statut contractuel du salarié au début de la période. Les variables de contrôle sont : la différence de l'âge sur deux ans, l'âge au carré, l'ancienneté dans l'emploi, l'ancienneté dans l'emploi au carré, le logarithme du salaire, le logarithme des heures travaillées, l'emploi public/privé et le nombre d'emplois précédents, ainsi que des variables indicatrices décalées du type de contrat, les séparations volontaires ou involontaires durant les deux ans de la période de référence et des variables indicatrices par pays/année.

b) L'échantillon inclut les pays suivants : Allemagne (German Socio-Economic Panel, SOEP), Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Italie, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni (British Household Panel Survey, BHPS).

Source : Calculs du Secrétariat sur la base du Panel communautaire des ménages, vagues 1 à 7 (1994-2000).

hauteur du salaire minimum, quelles que soient les circonstances, est de leur donner une meilleure chance de rester dans l'emploi (Agell et Lommerud, 1997).

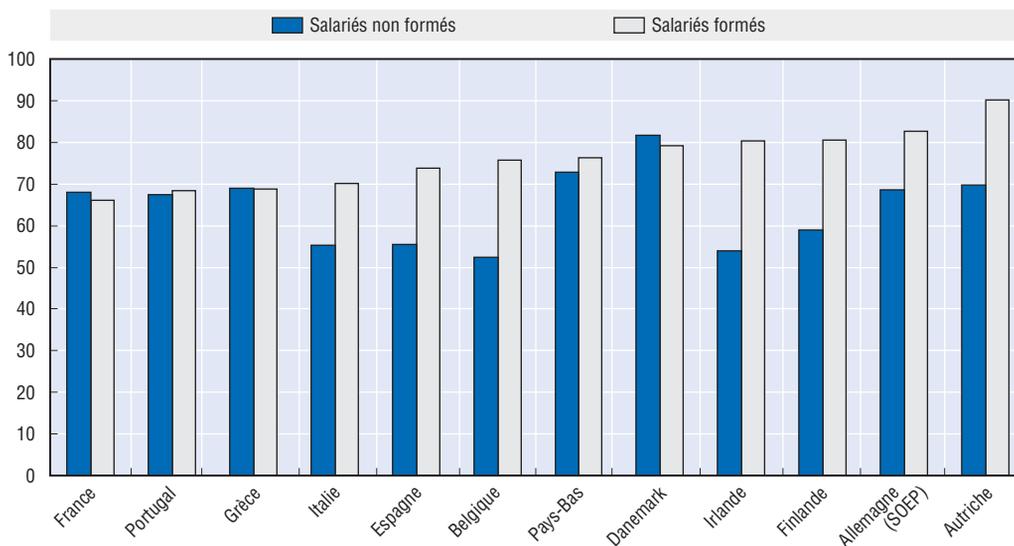
La formation avant perte d'emploi tend à réduire la durée du chômage

Comme on l'a vu plus haut, pour évaluer l'impact de la formation sur l'insécurité de l'emploi, il faut en évaluer l'effet à la fois sur le risque de perte d'emploi et sur la mesure dans laquelle cette perte d'emploi crée une insécurité sur le plan des gains et du niveau de vie des travailleurs et de leur famille. En effet, il semble y avoir un certain point d'équilibre entre la fréquence des pertes d'emploi et les coûts qui en résultent ; par exemple, les marchés où la protection de l'emploi est plus faible se caractérisent par des taux relativement élevés de départs involontaires, mais aussi par un retour à l'emploi relativement rapide (voir chapitre 2).

Dans la mesure où la formation donne des compétences transférables, on peut penser qu'elle accroît les probabilités de réemploi en cas de licenciement, et par conséquent qu'elle réduit le coût de la perte d'emploi en diminuant la durée de l'épisode de chômage éventuel. Le graphique 4.10 montre que les travailleurs qui ont bénéficié d'une formation

Graphique 4.10. Dans quelques pays, les travailleurs formés connaissent des épisodes de chômage relativement courts après un licenciement

Pourcentage^a de personnes réemployées deux ans après un licenciement



SOEP : German Socio-Economic Panel.

a) Les données se rapportent à la situation au regard de l'emploi à la date t des personnes âgées de 25 à 54 ans, qui étaient employées en $t-3$ et qui connaissent une séparation involontaire entre $t-3$ et $t-2$. Les individus formés sont ceux qui ont suivi des études ou une formation entre $t-4$ et $t-3$. Les pays sont classés par ordre croissant du taux de réemploi des personnes formées.

Source : Calculs du Secrétariat sur la base du Panel communautaire des ménages, vagues 1 à 7 (1994-2000).

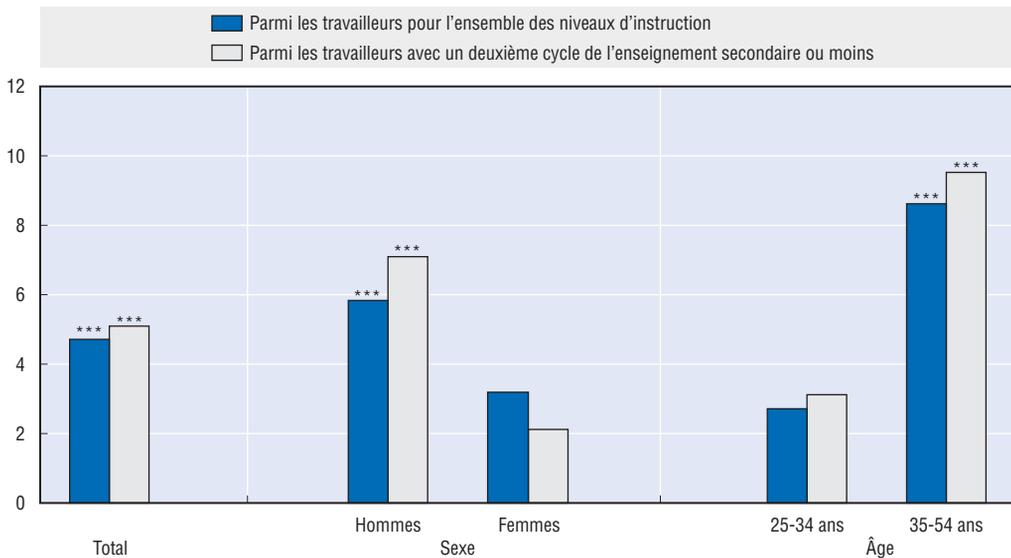
ou d'une éducation au cours de l'année qui a précédé leur perte d'emploi sont plus souvent réemployés deux ans plus tard que leurs homologues non formés. La variation d'un pays à l'autre est toutefois très nette : dans des pays comme l'Autriche, la Belgique, la Finlande ou l'Irlande, la proportion de travailleurs formés qui sont réemployés deux ans après leur perte d'emploi est supérieure de 20 points à celle des travailleurs non formés, tandis qu'au Danemark, en France, en Grèce, aux Pays-Bas et au Portugal, la différence entre les deux groupes est négligeable.

Là encore, on ne peut tirer aucune conclusion générale de ce graphique. Les individus qui reçoivent une formation peuvent présenter des caractéristiques plus productives et la corrélation positive apparente entre la formation et les probabilités de réemploi ne résulte pas forcément d'un lien causal. Malheureusement, faute de bases de données internationalement comparables où l'on observe de nombreux épisodes de chômage pour une fraction importante de l'échantillon, ce problème ne peut être étudié dans un cadre avec effets fixes (voir OCDE, 2004). L'analyse est donc faite en deux temps. Premièrement, le graphique 4.11 rend compte des estimations de l'effet de la formation et de l'éducation reçues avant la perte d'emploi, sur la base d'une spécification économétrique simple où l'on a pris en compte les caractéristiques de l'emploi perdu et les changements des caractéristiques de l'individu et du ménage. Deuxièmement, ce modèle simple est réestimé par des méthodes d'appariement pour contrôler la robustesse des résultats à la sélection des observables (résultats de l'analyse de sensibilité présentée au tableau 4.A1.5 de l'annexe 4.A1)²³.

Pour les personnes de 35 à 54 ans, chacune des années dans le précédent emploi (perdu) où elles ont reçu une formation est estimée accroître leur probabilité d'être

Graphique 4.11. La formation accroît la probabilité de réemploi après une perte d'emploi

Changements de la probabilité de réemploi suite à une formation, points de pourcentage^{a, b}



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

a) Estimations probit de l'augmentation en points de pourcentage de la probabilité de réemploi deux ans après une séparation involontaire pour un salarié moyen due au fait qu'il ait suivi des études ou une formation durant une année alors qu'il travaillait pour l'employeur dont il s'est séparé. Les variables de contrôle sont les changements sur deux ans de l'état de santé, le type de famille, la situation matrimoniale, la présence d'enfants, l'âge, l'âge au carré, la cohabitation hors mariage, ainsi que des variables caractérisant l'emploi occupé avant la séparation : l'ancienneté dans l'emploi, l'ancienneté dans l'emploi au carré, la taille de l'entreprise, les variables indicatrices de la profession, le statut à temps partiel, l'expérience du chômage avant l'emploi, le logarithme du salaire. Les variables liées à la famille sont croisées avec le sexe. En raison de la petite taille de l'échantillon, les groupes de variables conjointement non significatifs sont écartés de la spécification finale afin d'avoir un modèle parcimonieux.

b) L'échantillon inclut les pays suivants : Allemagne (German Socio-Economic Panel, SOEP), Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Italie, Irlande, Pays-Bas et Portugal.

Source : Calculs du Secrétariat sur la base du Panel communautaire des ménages, vagues 1 à 7 (1994-2000).

réemployées deux ans après la perte d'emploi d'environ 8 points de pourcentage, en moyenne. Cet effet est légèrement supérieur (9 points) si ce sont des personnes dont les qualifications sont inférieures ou égales au deuxième cycle du secondaire et reste vrai si l'on ne prend en compte que la formation professionnelle (à l'exclusion de l'éducation). Ce résultat paraît aussi robuste à toutes les vérifications effectuées dans l'analyse de sensibilité. À l'inverse, les résultats sont moins nets pour les autres groupes, et l'on peut penser que certains schémas qui découlent de l'estimation du modèle de base (comme l'écart apparent entre les sexes) peuvent résulter d'effets de structure par âge.

Globalement, cette section a montré que les travailleurs qui ne semblent pas tirer avantage de la formation sous forme d'une hausse de salaire, peuvent en tirer avantage en termes de perspectives d'emploi plus stables, avec un risque plus faible de perte d'emploi et des chances plus grandes d'être réemployés rapidement et dans un poste moins précaire. C'est le cas particulièrement pour les catégories (telles que les travailleurs âgés faiblement instruits) pour lesquels l'écart productivité-salaire risque d'être de plus en plus comprimé, à mesure qu'ils vieillissent, du fait des politiques du personnel pratiquées par les entreprises et/ou des dispositifs institutionnels (par exemple le salaire minimum).

Compte tenu du manque à gagner dû aux épisodes d'inactivité, les gains en terme de revenu à la suite d'une formation semblent importants pour ces groupes.

Conclusions

Comme le dit le Prix Nobel 2000 d'Économie, James Heckman : « Lorsqu'on veut évaluer une stratégie d'investissement dans le capital humain, il est capital de considérer les interventions publiques (programmes de formation, politique scolaire, réforme de l'école et interventions précoces) dans leur globalité, et non pas séparément. [...] Nous ne pouvons pas nous permettre d'attendre pour investir dans le capital humain que les enfants soient devenus des adultes, ni même qu'ils atteignent l'âge scolaire – car alors il peut être trop tard pour intervenir. L'apprentissage est un processus dynamique et c'est lorsqu'il commence jeune et se poursuit jusqu'à l'âge adulte qu'il est le plus efficace » (Heckman, 2000, p. 50). Cette observation doit être l'une des clés de l'action publique. Néanmoins, comme le note Blundell (2000), elle n'implique pas que des interventions plus tardives soient inutiles. De fait, *l'Étude de l'OCDE sur l'emploi* énumère plusieurs raisons pour lesquelles « la stratégie dominante de mise en valeur des ressources humaines fondée sur l'offre systématique d'une formation et d'un enseignement formel dispensés avant d'entrer sur le marché du travail s'avère de plus en plus insuffisante » (OCDE, 1994b, p. 170). C'est pourquoi il est souhaitable de compléter les interventions précoces par des mesures de formation des adultes.

Ce chapitre a montré que la formation avait bien un impact positif sur la performance des individus sur le marché du travail. Il montre aussi que les personnes qui ont déjà des compétences suffisantes, un salaire élevé et des bonnes perspectives d'emploi ne sont pas les seules à pouvoir tirer avantage de la formation. En particulier, dans le cas des travailleurs plus mûrs et moins instruits, la formation joue un rôle important de renforcement de la sécurité de l'emploi. Au total, cela permet de penser que des mesures en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie, si elles sont bien conçues, peuvent compléter les mécanismes de valorisation du travail et les programmes actifs du marché du travail qui donnent des résultats, afin de « réduire autant que possible le nombre d'individus qui n'obtiennent pas – ou qui perdent – les qualifications nécessaires pour disposer de revenus du travail supérieurs au seuil de pauvreté » (OCDE, 1999a, p. 12).

Trois des recommandations de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi visaient à « améliorer les incitations propres à encourager les entreprises et les travailleurs à investir dans la formation continue » (OCDE, 1994a, p. 48) :

- a) Permettre aux travailleurs d'alterner, tout au long de leur vie active, des périodes d'activité et des périodes prolongées de formation hors poste (en réduisant, par exemple, le temps de travail au profit du temps consacré à la formation).
- b) Instituer un système conjuguant prélèvements et aides au titre de la formation pour inciter les entreprises à faire un plus gros effort de formation, ou un système de « crédits-formation » en faveur des travailleurs adultes, pour leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences dans des établissements de formation agréés ou dans des entreprises ; veiller tout spécialement à concevoir et à appliquer des mécanismes qui minimisent les effets d'inertie et de déplacement.
- c) Rendre la valeur des compétences plus transparente par rapport à celle des autres facteurs de production (par exemple en encourageant une réforme des méthodes comptables et de notification ainsi que des dispositifs institutionnels connexes), de

façon que les travailleurs et les entreprises puissent considérer les compétences des travailleurs comme un actif durable.

Compte tenu des conclusions du présent chapitre et du chapitre 5 des *Perspectives de l'emploi 2003*, ces recommandations appellent plusieurs remarques. Premièrement, les systèmes de cofinancement – par le biais desquels les employeurs, les salariés et les gouvernements financent conjointement la formation – doivent viser à réduire les coûts marginaux (directs et d'opportunité), afin de réduire au minimum les effets d'aubaine. Ce qui compte pour la décision de l'individu ou de l'entreprise d'investir dans la formation, c'est la différence entre les avantages marginaux attendus et les coûts marginaux de la formation. Pour les entreprises qui de toute façon auraient dépensé le minimum légal, les systèmes de prélèvements/aides fondés sur le principe « former ou payer » ne les incitent pas à investir davantage dans la formation. Au contraire, en couvrant la totalité des coûts jusqu'à un plafond prédéterminé, ces systèmes surpaient le supplément d'investissement dans la formation qu'ils induisent de la part d'entreprises qui en l'absence d'un tel système auraient dépensé moins que le minimum légal²⁴. Qui plus est, les individus ou les organismes seront plus susceptibles de surveiller efficacement la qualité de la prestation lorsque la subvention constitue une contribution *partielle* et qu'ils ont eux-mêmes mis en jeu des ressources qui leur sont propres.

Deuxièmement, d'une façon générale, il semble préférable de privilégier les dispositifs de financement qui ont un fort potentiel d'effet de levier, car ils sont plus susceptibles de réduire les effets d'aubaine et les coûts pour les finances publiques. Il peut s'agir de dispositifs réglementaires et institutionnels qui permettent de mobiliser des ressources privées substantielles de la part des employeurs et des salariés, avec un cofinancement public limité (par exemple, clauses de remboursement, contrats d'apprentissage, comptes d'épargne-temps, comptes d'épargne-formation, etc. ; voir OCDE, 2003a), ainsi que des mesures favorisant la constitution de consortiums qui réunissent les moyens de formation de différentes entreprises. Un exemple typique en est la cogestion en Allemagne du système d'apprentissage par les associations d'entreprises (voir notamment Soskice, 1994). Néanmoins, divers types de consortiums de formation se développent aussi dans de nombreux autres pays, avec ou sans apport financier public (voir l'encadré 4.4 pour la Corée et l'encadré 4.2 plus haut pour un exemple concernant les États-Unis).

Troisièmement, l'intervention publique peut aussi accroître les *avantages* de la formation pour les individus. En favorisant la *transférabilité* des compétences et la *transparence* de la validation des acquis, elle permet aux travailleurs formés de mieux se valoriser et d'obtenir des emplois mieux rémunérés. De nombreux pays ont mis en place des systèmes normalisés de validation des compétences, qui permettent de reconnaître les qualifications acquises en dehors des institutions de formation professionnelle ou d'enseignement. Cependant, il reste beaucoup à faire pour assurer le bon fonctionnement de ces mécanismes (Bjørnåvold, 2002 ; OCDE, 2003b). Mais dans le contexte des réformes du marché du travail, avancer plus vite dans cette voie est essentiel. En fait, toute la série des recommandations de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi « visent à rendre les économies et les sociétés mieux à même de faire face au changement et d'en tirer parti : i) en renforçant leur capacité d'ajustement et d'adaptation ; et ii) en développant leur capacité d'innovation et leur créativité » (OCDE, 1994a, p. 45). Dans la pratique, cela implique de faciliter et d'accélérer la réaffectation des ressources au sein de l'économie, ce qui exige que les travailleurs soient en mesure de passer de manière efficiente d'un emploi à l'autre à de nombreuses reprises au cours de leur vie active.

Encadré 4.4. **Mise en commun de ressources : les consortiums de formation en Corée**

Afin de s'attaquer aux pénuries de qualifications et de faciliter la mise en place de formations, en Corée les services de formation des grandes entreprises (y compris les multinationales) ont réuni leurs moyens pour créer des centres communs de formation à l'intention de leurs partenaires (fournisseurs, distributeurs et sous-traitants), dont la plupart sont des entreprises petites ou moyennes. L'avantage de cette collaboration est qu'elle permet d'accroître l'efficacité et la qualité des formations en réunissant les ressources et le savoir-faire des services de formation existants, d'en élargir la clientèle aux salariés de toutes les entreprises partenaires, et de rationaliser les programmes d'études tout en permettant d'assurer des formations souples et adaptées à la demande. L'État apporte son concours en subventionnant le consortium lui-même de même que les entreprises partenaires et leurs salariés, comme le prévoit la loi de 2001 pour la formation professionnelle des travailleurs.

Deux consortiums de formation récemment créés par Samsung Heavy Industries (SHI) et Volvo sont de bons exemples de ce type d'initiative. Face à de graves pénuries de main-d'œuvre qualifiée et à une insuffisance de la qualité de produits intermédiaires fournis par les entreprises partenaires, SHI a créé un centre de formation commun avec les entreprises partenaires. Le projet pilote a démarré en 2001 avec des programmes et des matériels de formation correspondant aux besoins en qualifications des entreprises partenaires. L'évaluation préliminaire de ce projet pilote indique une nette amélioration sur le plan à la fois de l'accès à la formation et de son taux d'achèvement : en 2002, 92 % des entreprises partenaires y ont participé, avec un taux d'achèvement de 98 % des stagiaires (KRIVET, 2004). Quant au consortium de formation de Volvo, c'est un exemple de stratégie initiée par une multinationale pour mettre en commun les ressources de formation afin d'améliorer le niveau des qualifications chez les fournisseurs et les sous-traitants. Il a profité non seulement à Volvo – en relevant la qualité des produits reçus de ses fournisseurs – mais aussi aux entreprises partenaires – en augmentant l'efficacité et la qualité de leurs processus de production. Au vu de ces initiatives réussies de consortiums d'entreprises, le gouvernement coréen examine actuellement la possibilité d'aider à la création de consortiums de formation au niveau des branches et au niveau des régions.

Quatrièmement, si cela permet d'accroître la part des avantages que les travailleurs peuvent tirer de la formation, le fait d'améliorer la transférabilité des compétences – et de favoriser une redistribution efficace de la main-d'œuvre et une certaine souplesse salariale au travers de réformes du marché du travail – va réduire la part de ces avantages que peuvent s'approprier les employeurs. Toutefois, face aux imperfections des marchés des capitaux ou de la formation, les salariés risquent de ne pas être en mesure de supporter et/ou d'accepter un accroissement de leur part du financement de la formation²⁵. Les contraintes du crédit pourraient par exemple faire obstacle à la formation des travailleurs à faible niveau d'instruction (à bas revenu), ou bien ces travailleurs pourraient avoir des difficultés à négocier avec leurs employeurs le contenu et la qualité des programmes de formation. Dans ce cas, si l'on veut inciter davantage les entreprises à investir dans la formation, des déductions fiscales accordées aux entreprises – éventuellement financées par un prélèvement spécifique et de toute façon couvrant moins que les coûts totaux de la formation²⁶ – pourraient être nécessaires.

Notes

1. On notera quatre exceptions : Bassanini et Brunello (2003), Kuckulenz et Zwick (2003), Leuven et Oosterbeek (2004) et Arulampalam et al. (2004).
2. Ces études tendent à souffrir d'un biais de sélection. Voir notamment Bishop (1997) et Ok et Tergeist (2003).
3. Ce dernier phénomène peut se produire dans deux cas. Premièrement, s'il y a compression des salaires par rapport à la productivité, un choc négatif fera souvent baisser la productivité individuelle (nominale) en dessous du salaire dans le cas des travailleurs peu productifs (peu instruits). Deuxièmement, si les entreprises investissent davantage dans un capital professionnel spécifique pour les salariés à haut niveau d'instruction – ou si les emplois vacants habituellement détenus par les personnes à haut niveau d'instruction sont plus coûteux à remplir – les entreprises conserveront les travailleurs à haut niveau d'instruction même si l'écart productivité-salaire devient temporairement négatif, car si elles les licenciaient, le capital propre au poste considéré serait perdu (Oi, 1962 ; et Hamermesh, 1993, sont des références classiques sur cette question).
4. À titre d'exemple, Gautier et al. (2002), utilisant pour les Pays-Bas un ensemble de données qui leur permet de tenir compte des caractéristiques des salariés, des emplois et des entreprises, constatent qu'en période de récession, les entreprises n'augmentent pas le niveau d'instruction moyen des recrutements pour un emploi donné, mais qu'elles abaissent le niveau d'instruction moyen des départs, quel que soit le niveau de complexité de l'emploi. S'il y avait eu concurrence pour les emplois, il aurait fallu relever le niveau d'instruction moyen des recrutements, en tout cas pour les emplois peu complexes (voir notamment Okun, 1981).
5. Ainsi, tous ces mécanismes peuvent résulter d'un phénomène de tri par l'éducation des individus à fortes aptitudes, de sorte qu'un relèvement du niveau d'instruction de tous les travailleurs ne se traduirait pas, toutes choses égales par ailleurs, par une augmentation de la productivité (voir notamment Weiss, 1995).
6. La spécification de base considérée au chapitre 2 a été augmentée par le nombre moyen d'années d'instruction de la population, les variables indicatrices de temps et le PIB réel. Cette dernière variable, qui permet de corriger des évolutions spécifiquement nationales (dues par exemple au changement technologique) est diminué de la moyenne par soustraction de la moyenne de l'échantillon national afin d'éliminer les effets de taille. On estime deux variantes différentes de ce modèle augmenté, avec des effets aussi bien fixes qu'aléatoires. Au-delà du modèle de base, on estime un modèle réduit qui exclut les variables institutionnelles présentant moins de variation dans le temps. Ce dernier modèle est motivé par le fait que l'effet des institutions qui varient peu dans le temps risque d'être mal estimé lorsqu'on inclut dans la spécification les effets fixes, les variables indicatrices de temps et deux variables à forte évolution dans le temps (PIB et éducation). Il faut en revanche inclure les variables indicatrices de temps et la croissance du PIB, sinon le coefficient de l'éducation ne rendra compte que de la hausse tendancielle historique des taux d'activité.
7. Voir Barron et al. (1999), Dearden et al. (2000) et Ballot et al. (2001) pour des analyses récentes qui vont dans ce sens aux États-Unis, au Royaume-Uni ainsi qu'en France et en Suède ; voir aussi Bartel (2000) pour un bilan des études antérieures.
8. Malheureusement, contrairement à ce qui se passe pour la relation éducation-emploi, le caractère transversal des données comparatives internationales sur la formation ne permet pas d'appliquer un modèle international/chronologique commun. Néanmoins, la corrélation partielle entre la formation et la performance sur le marché du travail (compte tenu des effets de l'éducation et des institutions) peut être estimée en considérant la corrélation simple entre la formation des salariés et les effets fixes obtenus par l'estimation des modèles utilisés pour le tableau 4.A1.1.
9. Ce chiffre bondit à plus de 70 % lorsqu'on élimine deux valeurs extrêmes (Portugal et Suisse).
10. Toute cette microanalyse est fondée sur le Panel communautaire des ménages, le British Household Panel Survey (BHPS) et le German Socio-Economic Panel (SOEP). Le choix des ensembles de données répond à la nécessité de préserver la comparabilité internationale des mesures de la formation (voir l'annexe 4.A2).
11. Le fait que les taux d'activité sont plus faibles dans le cas de formation au cours des deux années n'est pas étonnant, car on ne peut exclure de l'échantillon les personnes qui poursuivent des études à plein-temps. En fait, lorsqu'on exclut l'éducation formelle, les taux d'activité sont plus élevés dans le cas des individus qui ont bénéficié d'une formation au cours des deux années. Afin de limiter le biais dû aux individus qui poursuivent leur éducation initiale, l'analyse ne prend pas en compte les personnes d'âge inférieur ou égal à 24 ans.

12. Dans ce chapitre, on désigne les travailleurs de 45 à 54 ans par le terme « travailleurs à la partie supérieure de la tranche d'âge de forte activité » pour les distinguer des « travailleurs à la partie inférieure de la tranche d'âge de forte activité » (25-34 ans) et des « travailleurs à la partie intermédiaire de la tranche d'âge de forte activité » (35-44 ans). Pour des raisons de taille d'échantillon, il n'a pas été possible d'inclure dans l'analyse les travailleurs de 55 ans et plus.
13. Plus précisément, les graphiques 4.4 et 4.5 montrent l'effet d'une augmentation de 10 % du nombre d'années où un individu de caractéristiques moyennes a reçu une formation (voir aussi encadré 4.3). En fait, les données disponibles permettent seulement d'établir si un individu a participé à une formation au cours d'une année donnée, mais il n'est pas possible d'identifier le nombre d'épisodes, ni le nombre d'heures de formation reçues. En conséquence, toutes les mesures utilisées dans le reste de ce chapitre peuvent au mieux se baser sur le nombre d'années au cours desquelles un individu a reçu une formation (voir l'annexe 4.A2).
14. Pour effectuer ces tests, les spécifications économétriques utilisées pour les graphiques 4.4 et 4.5 intègrent des taux de formation et/ou d'emploi contemporains ou différés par groupe et/ou agrégé (en substituant aux variables indicatrices pays-année des variables année). Étant donné que la régression tient compte de l'effet individuel de la formation, on pourrait penser que, si l'éviction à l'intérieur d'un même groupe est importante, l'effet estimé du taux de formation spécifique du groupe sur l'activité (le chômage) sera négatif (positif). Cependant, ce raisonnement n'est pas valable, en raison de l'endogénéité possible des taux de formation et d'activité (chômage) spécifiques des groupes avec, disons, le taux d'évolution technologique. Néanmoins, un premier test possible peut être basé sur l'inclusion *simultanée* dans la spécification des taux *différés* d'emploi et de formation spécifiques des groupes. En fait, étant donné qu'on contrôle pour la relation positive (négative) entre l'évolution technologique et l'activité (le chômage) par l'intégration du taux d'emploi différé dans la spécification – et pour l'effet individuel de la formation par le stock de formation individuelle – on peut penser que, si l'éviction à l'intérieur d'un groupe est importante, le coefficient estimé du taux différé de la formation spécifique du groupe sur l'activité (le chômage) sera négatif (positif). Une deuxième solution consiste à inclure dans la spécification les taux de formation aussi bien *spécifiques du groupe* que *relatifs à l'ensemble de l'économie* (contemporains ou différés). Même si les deux coefficients estimés de ces mesures ont des chances d'être biaisés vers le haut (vers le bas), on pourrait penser que si les effets d'éviction spécifiques du groupe sont plus importants qu'au niveau de l'ensemble de l'économie, la différence entre le coefficient estimé des taux de formation spécifiques des groupes et celui estimé pour l'ensemble de l'économie devrait être négatif (positif). Si elle est séduisante, cette deuxième solution a l'inconvénient de reposer sur l'hypothèse implicite non justifiée que le biais à la hausse (à la baisse) du coefficient estimé du taux de formation spécifique du groupe n'est pas plus important que le biais sur le coefficient estimé du taux de formation global. Ces tests sont effectués pour neuf tranches d'âge par niveau d'instruction et les statistiques correspondantes figurent aux tableaux 4.A1.3 et 4.A1.4.
15. Pour être plus précis, les résultats sont moins nets pour le chômage que pour l'activité (comparer les tableaux 4.A1.3 et 4.A1.4). Toutefois, ceci n'est pas étonnant si l'on tient compte des conclusions de l'analyse agrégée. Les seules exceptions sont peut-être les travailleurs jeunes peu instruits, pour lesquels les statistiques des tests ne sont pas robustes.
16. La littérature économique fourmille de résultats empiriques sur cette question. Voir Bishop (1997), OCDE (1999b), Leuven (2003) et Ok et Tergeist (2003) pour les études récentes.
17. Elles sont toutefois significatives au seuil de 10 % dans presque tous les pays pour lesquels on a pu estimer des primes distinctes (pour limiter le manque de fiabilité, on n'a pas calculé d'estimation par pays lorsque l'échantillon comprend moins de 100 individus ayant reçu une formation avant de changer d'emploi et/ou lorsque ces individus représentent moins de 2 % de l'échantillon).
18. Voir Loewenstein et Spletzer (1998, 1999) et Parent (1999) pour les États-Unis, Fougère et al. (2001) pour la France, Blundell et al. (1999) et Booth et Bryan (2002) pour le Royaume-Uni et Gerfin (2003) pour la Suisse. Ces études interprètent le fait que la prime salariale à l'emploi augmente après un changement d'emploi comme un signe du pouvoir de marché des employeurs. Cependant, il existe au moins deux autres explications possibles. Premièrement, l'entreprise formatrice n'a pas toujours un poste à haut salaire à offrir au travailleur qui a reçu la formation. Dans ce cas – si les compétences acquises par la formation sont transférables – celui-ci peut avoir de meilleures opportunités à l'extérieur. Deuxièmement, il se peut que le salarié accepte d'être rémunéré moins que son produit marginal dans son emploi actuel s'il est sensible à la réciprocité. En particulier, il peut interpréter l'investissement de l'entreprise dans une formation générale comme une action généreuse qui mérite en retour une modération des exigences salariales après la formation (Leuven et al., 2004).

19. Ceci est dû au fait que la qualité de l'appariement n'est pas forcément connue du travailleur au moment du recrutement et que la formation fournie par l'employeur est peut-être l'un des moyens par lesquels se communique l'information sur la qualité de cet appariement : lorsqu'il bénéficie d'une formation financée par l'entreprise, le salarié réalise que l'employeur n'a pas l'intention de le licencier ou, s'il s'agit d'un travailleur temporaire, que son contrat sera renouvelé ou transformé, ce qui améliore sa perception de la sécurité de l'emploi, sans que celle-ci découle de la formation reçue.
20. Pour ce chapitre, trois types de modèles (linéaire, gaussien à intervalles et probit ordonné généralisé ; voir OCDE, 2004) ont été estimés avec des résultats qualitativement identiques. Dans les modèles, l'écart sur deux ans de la sécurité perçue de l'emploi est utilisé comme variable dépendante et, étant donné que l'utilisation d'écarts de longue durée réduit la taille de l'échantillon, on n'a pas essayé de faire des estimations par pays. Les résultats du modèle de régression gaussien par intervalle sont présentés au graphique 4.7.
21. Dans ce chapitre, les départs volontaires correspondent à des séparations dues à de meilleures opportunités d'emploi, selon la personne interrogée. Les séparations involontaires concernent les personnes qui sont parties parce qu'elles disent « y avoir été obligées par l'employeur », parce que « le contrat se terminait » ou en raison de la « vente/fermeture de leur entreprise individuelle ou familiale », et aussi celles qui se retrouvent au chômage après leur départ.
22. À la différence du graphique 4.7, le graphique 4.9 présente les résultats obtenus au moyen du modèle probit ordonné généralisé des changements de statut contractuel sur une période de deux ans. En fait, le statut contractuel étant une variable dichotomique, il est facile d'exprimer les estimations du modèle probit ordonné généralisé en points de pourcentage d'impact sur les probabilités.
23. L'absence d'instruments appropriés pour la formation rend impossible la correction de la sélection sur les inobservables. Afin de corriger des biais de sélection observables, on utilise des méthodes d'appariement basées sur le score de propension (méthode du plus proche voisin et méthode du noyau gaussien basées, dans les deux cas, sur un support commun ; voir OCDE, 2004). On notera aussi que les groupes de travailleurs utilisés dans cette analyse sont plus agrégés que dans les autres analyses de ce chapitre. Ceci a pour but de conserver la taille des échantillons, qui peut facilement poser problème lorsqu'on utilise un support commun pour appliquer des méthodes d'appariement basées sur le score de propension. Par exemple, dans le cas des travailleurs de 35 à 54 ans ayant un niveau égal ou inférieur au deuxième cycle du secondaire, l'échantillon ne comprend que 1 631 observations, dont 1 268 sont effectivement utilisées dans l'estimation par la méthode du noyau gaussien et 210 seulement dans l'estimation par la méthode du plus proche voisin.
24. Les dispositifs du type « former ou payer » placent les entreprises devant un choix financièrement neutre entre former (et ne pas payer la taxe) ou ne pas former (et payer la taxe). Les sommes recueillies de cette façon sont ensuite distribuées aux entreprises sous forme de subvention supplémentaire. Les entreprises, à strictement parler, ne bénéficient pas d'une subvention automatique, car celle-ci ne leur est pas nécessairement attribuée. Appliquer un prélèvement dans le cadre d'un dispositif de ce type équivaut toutefois à percevoir une taxe d'un certain pourcentage de la masse salariale, indépendamment des dépenses de formation, et à subventionner à 100 % les dépenses de formation à hauteur de ce même pourcentage de la masse salariale, à quoi s'ajoute une subvention supplémentaire au cas par cas en fonction du projet de formation (voir OCDE, 2003a).
25. Voir dans OCDE (2003a) une analyse plus poussée de l'effet sur l'offre de formation des interactions entre les imperfections des différents marchés.
26. Dans les pays qui accordent des déductions fiscales aux entreprises (notamment en Autriche, Italie, Luxembourg et aux Pays-Bas), le taux moyen de la déduction est d'environ 120 %, ce qui revient à une subvention de 20 % (voir OCDE, 2003a). On notera que dans la plupart des autres pays, les coûts liés à la formation sont fiscalement considérés comme des frais d'exploitation et déductibles du revenu imposable de l'entreprise. En tant que tels, cependant, ils bénéficient d'un traitement analogue à celui des investissements en immobilisations (où l'amortissement est déduit du revenu imposable) et de certaines formes d'investissements immatériels (comme les coûts de R-D qui sont déduits du revenu imposable), mais ne représentent pas une incitation fiscale.

ANNEXE 4.A1

Données complémentaires

Tableau 4.A1.1. **L'éducation et l'emploi vont de pair**

Estimations à effets fixes et aléatoires des liens entre éducation et performance sur le marché du travail

	Modèle de base à effets fixes ^a	Modèle de base à effets aléatoires ^a	Modèle réduit à effets fixes ^b	Modèle réduit à effets aléatoires ^b
Partie A. Taux d'emploi				
Changement en point de pourcentage associé à l'éducation^c	1.06	1.32**	1.55***	1.85***
Nombre d'observations	219	219	251	251
Nombre de pays	19	19	21	21
Test d'Hausman (valeur P)	–	1.00	–	0.00***
Partie B. Taux d'activité				
Changement en point de pourcentage associé à l'éducation^c	1.15**	1.24**	1.59***	1.72***
Nombre d'observations	219	219	251	251
Nombre de pays	19	19	21	21
Test d'Hausman (valeur P)	–	1.00	–	0.84
Partie C. Taux de chômage				
Changement en point de pourcentage associé à l'éducation^c	-0.17	-0.65**	-0.30	-0.55*
Nombre d'observations	219	219	251	251
Nombre de pays	19	19	21	21
Test d'Hausman (valeur P)	–	0.81	–	0.11

La variable dépendante est indiquée dans le titre de chaque section.

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

- a) Modèle de base : les variables de contrôle sont le coin fiscal, les dépenses de politiques actives du marché du travail (PAMT), le taux de remplacement, l'indice de législation de protection de l'emploi (LPE), l'indice de centralisation/corporatisme, la couverture conventionnelle, le logarithme du PIB diminué de sa moyenne (en volume), l'écart de production et les variables indicatrices des années.
- b) Modèle réduit : mêmes variables de contrôle que dans le modèle de base, excepté la LPE et les variables concernant la négociation salariale.
- c) Changement en points de pourcentage de la variable dépendante associée à une année supplémentaire du niveau moyen d'instruction de la population.

Source : Estimations du Secrétariat effectuées sur la base de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes (IALS), de la Seconde enquête sur la formation professionnelle continue (CVTS2), des données de Bassanini et Scarpetta (2002) et des données des chapitres 2 et 3 de cette publication.

Tableau 4.A1.2. La corrélation entre formation et emploi n'est pas seulement le fait des institutions et de l'éducation

Estimation en deux étapes de la corrélation partielle entre la formation des salariés et la performance sur le marché du travail

	Taux d'emploi, modèle de base ^a	Taux d'emploi, modèle réduit ^b	Taux d'activité, modèle de base ^a	Taux d'activité, modèle réduit ^b	Taux de chômage, modèle de base ^a	Taux de chômage, modèle réduit ^b
Participation à la formation ^c	0.58**	0.59***	0.65***	0.68***	-0.08	-0.04
Heures de formation ^d	0.52**	0.48**	0.61***	0.63***	0.06	0.18

Le tableau présente le coefficient de corrélation entre les variables de formation et les effets fixes par pays obtenus à partir des régressions agrégées présentées dans le tableau 4.A1.1.

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

- Modèle de base : les variables de contrôle supplémentaire sont le coin fiscal, les dépenses de politiques actives du marché du travail (PAMT), le taux de remplacement, l'indice de législation de protection de l'emploi (LPE), l'indice de centralisation/corporatisme, la couverture conventionnelle, le logarithme du PIB diminué de sa moyenne (en volume), l'écart de production et les variables indicatrices des années.
- Modèle réduit : mêmes variables de contrôle que dans le modèle de base, excepté la LPE et les variables concernant la négociation salariale.
- Rapport des salariés recevant une formation durant une année à l'ensemble des salariés.
- Heures annuelles de formation par salarié.

Source : Estimations du Secrétariat effectuées sur la base de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes (IALS), de la Seconde enquête sur la formation professionnelle continue (CVTS2), des données de Bassanini et Scarpitta (2002) et des données des chapitres 2 et 3 de cette publication.

Tableau 4.A1.3. Test des effets d'éviction intragroupe (activité)

Statistique Z^a

	Modèle i ^b	Modèle ii ^c	Modèle iii ^d
Niveau supérieur au deuxième cycle du secondaire			
25-34 ans	-0.46	-1.34	0.89
35-44 ans	-1.84*	1.23	1.37
45-54 ans	-1.52	0.88	-0.54
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire			
25-34 ans	-0.54	0.87	0.50
35-44 ans	2.12**	2.82***	1.19
45-54 ans	0.73	0.91	0.58
Niveau inférieur au deuxième cycle du secondaire			
25-34 ans	-2.12**	2.06**	-1.96*
35-44 ans	1.46	2.37**	1.97**
45-54 ans	-0.87	0.59	-1.08

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

- Une spécification logit à effet fixe avec les mêmes variables de contrôle que dans le graphique 4.4 est utilisée, sauf que les variables agrégées et les variables indicatrices des années remplacent les variables indicatrices par pays/année.
- Les variables agrégées incluses sont les taux différés de la participation à la formation et de l'emploi des groupes spécifiques. Les statistiques présentées servent à vérifier que le coefficient de la participation à la formation est significativement différent de zéro. Une valeur significativement négative suggère l'existence d'effets d'éviction à l'intérieur des groupes.
- Les variables agrégées incluses sont les taux de participation à la formation des groupes spécifiques et de l'économie dans son ensemble. Les statistiques présentées servent à vérifier si la différence entre les coefficients de participation à la formation des groupes spécifiques et de l'économie dans son ensemble est différente de zéro. Une valeur significativement négative suggère que les effets des groupes spécifiques l'emportent sur ceux de l'économie dans son ensemble.
- Les variables agrégées incluses sont les taux différés de la participation à la formation des groupes spécifiques et de l'économie dans son ensemble. Les statistiques présentées servent à vérifier si la différence entre les coefficients de la participation à la formation des groupes spécifiques et de l'économie dans son ensemble est différente de zéro. Une valeur significativement négative suggère que les effets des groupes spécifiques l'emportent sur ceux de l'économie dans son ensemble.

Source : Calculs du Secrétariat sur la base du Panel communautaire des ménages, vagues 1 à 7 (1994-2000).

Tableau 4.A1.4. **Test des effets d'éviction intragroupe (chômage)**Statistique Z^a

	Modèle i ^b	Modèle ii ^c	Modèle iii ^d
Niveau supérieur au deuxième cycle du secondaire			
25-34 ans	0.80	1.20	-0.90
35-44 ans	0.48	2.56**	0.18
45-54 ans	0.10	-2.23**	-1.59
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire			
25-34 ans	-0.29	-1.35	-1.36
35-44 ans	-0.19	1.98**	1.20
45-54 ans	-0.69	1.85*	-0.44
Niveau inférieur au deuxième cycle du secondaire			
25-34 ans	-0.04	0.35	3.20***
35-44 ans	-1.08	-0.54	0.04
45-54 ans	-1.03	0.79	0.35

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

- a) Une spécification logit à effet fixe avec les mêmes variables de contrôle que dans le graphique 4.5 est utilisée, sauf que les variables agrégées et les variables indicatrices des années remplacent les variables indicatrices par pays/année.
- b) Les variables agrégées incluses sont les taux différés de participation à la formation et d'emploi des groupes spécifiques. Les statistiques présentées servent à vérifier que le coefficient de la participation à la formation est significativement différent de zéro. Une valeur significativement positive suggère l'existence d'effets d'éviction à l'intérieur des groupes.
- c) Les variables agrégées incluses sont les taux de participation à la formation des groupes spécifiques et de l'économie dans son ensemble. Les statistiques présentées servent à vérifier si la différence entre les coefficients de participation à la formation des groupes spécifiques et de l'économie dans son ensemble est significativement différente de zéro. Une valeur significativement positive suggère que les effets des groupes spécifiques l'emportent sur ceux de l'économie dans son ensemble.
- d) Les variables agrégées incluses sont les taux différés de la participation à la formation des groupes spécifiques et de l'économie dans son ensemble. Les statistiques présentées servent à vérifier si la différence entre les coefficients de la participation à la formation des groupes spécifiques et de l'économie dans son ensemble est différente de zéro. Une valeur significativement positive suggère que les effets des groupes spécifiques l'emportent sur ceux de l'économie dans son ensemble.

Source : Calculs du Secrétariat sur la base du Panel communautaire des ménages, vagues 1 à 7 (1994-2000).

Tableau 4.A1.5. **Analyse de sensibilité pour l'effet estimé de la formation sur la probabilité de réemploi par groupe sur le marché du travail**Points de pourcentage^{a, b}

	Base ^c	Dernière année ^{d, e}	APV ^{e, f}	Noyau ^{e, g}
Partie A. Éducation formelle ou formation				
Total				
Tous niveaux d'instruction	4.7***	2.8	6.1**	3.3*
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou moins	5.1***	4.4	5.5	5.6**
Sexe				
Hommes				
Tous niveaux d'instruction	5.8***	5.5*	4.3	5.3**
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou moins	7.1***	7.0*	6.0	6.4*
Femmes				
Tous niveaux d'instruction	3.2	-1.4	-6.3	1.3
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou moins	2.1	-1.6	-3.5	1.6
Âge				
25-34 ans				
Tous niveaux d'instruction	2.7	-0.8	-1.0	0.1
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou moins	3.1	-0.6	-2.8	-0.1
35-54 ans				
Tous niveaux d'instruction	8.6***	8.8**	-0.3	6.7**
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou moins	9.5***	11.8**	10.6*	11.2**
Partie B. Formation				
Total				
Tous niveaux d'instruction	1.8	2.7	3.6	3.2
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou moins	2.5	4.1	6.5*	5.1*
Sexe				
Hommes				
Tous niveaux d'instruction	6.4***	5.5*	5.1	5.4**
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou moins	8.2**	6.8*	0.9	6.0**
Femmes				
Tous niveaux d'instruction	-2.2	-1.4	-1.5	1.7
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou moins	-4.8	-2.1	1.4	1.3
Âge				
25-34 ans				
Tous niveaux d'instruction	-1.1	-1.0	-2.0	0.1
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou moins	-0.9	-1.1	-0.7	-1.1
35-54 ans				
Tous niveaux d'instruction	7.7**	8.1**	5.6	6.8**
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou moins	9.3**	11.8**	17.8***	11.3**

Tableau 4.A1.5. Analyse de sensibilité pour l'effet estimé de la formation sur la probabilité de réemploi par groupe sur le marché du travail (suite)

Points de pourcentage^{a, b}

	Base ^c	Dernière année ^{d, e}	APV ^{e, f}	Noyau ^{e, g}
Partie C. Éducation formelle				
Total				
Tous niveaux d'instruction	8.9***	6.8**	5.2	7.0**
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou moins	11.5***	8.3**	3.5	7.4**
Sexe				
Hommes				
Tous niveaux d'instruction	3.3	0.6	1.9	0.7
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou moins	5.0	4.0	-7.8	-1.1
Femmes				
Tous niveaux d'instruction	13.9***	11.8**	18.4***	11.2**
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou moins	18.9***	13.6**	15.8*	13.9**
Âge				
25-34 ans				
Tous niveaux d'instruction	8.1**	6.2**	14.5***	7.1**
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou moins	12.0***	8.6*	5.3	8.0
35-54 ans				
Tous niveaux d'instruction	8.6	8.4	5.3	5.1
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou moins	8.3	3.7	3.3	2.1

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

- a) Estimations de l'augmentation en points de pourcentage de la probabilité de réemploi deux ans après une séparation involontaire pour un salarié moyen par suite de sa participation à une formation alors qu'il travaillait pour l'employeur dont il s'est séparé. Les variables de contrôle sont les changements sur deux ans de l'état de santé, le type de famille, la situation matrimoniale, la présence d'enfants, l'âge, l'âge au carré, la cohabitation hors mariage, ainsi que les variables caractérisant l'emploi occupé avant la séparation : l'ancienneté dans l'emploi, l'ancienneté dans l'emploi au carré, la taille de l'entreprise, les variables indicatrices de la profession, le statut à temps partiel, l'expérience du chômage avant l'emploi, le logarithme du salaire. Les variables liées à la famille sont croisées avec le sexe. En raison de la petite taille de l'échantillon, les groupes de variables conjointement non significatifs sont écartés de la spécification finale afin d'obtenir un modèle parcimonieux. Les estimations séparées pour la formation et l'éducation formelle sont obtenues en incluant les deux variables dans la même spécification.
- b) L'échantillon inclut les pays suivants : Allemagne (German Socio-Economic Panel, SOEP), Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Irlande, Italie, Pays-Bas et Portugal.
- c) Estimations probit. La formation est codée comme le nombre d'années pour lesquelles, durant l'emploi précédent, l'individu a participé à une formation.
- d) Estimations probit.
- e) La formation est codée comme une variable indicatrice prenant la valeur 1 si l'individu a participé à une formation l'année précédant la séparation.
- f) Estimations par la méthode d'appariement du plus proche voisin (APV) sur un support commun, avec une spécification logit pour le score de propension.
- g) Estimations par la méthode d'appariement du noyau gaussien sur un support commun, avec une spécification logit pour le score de propension; les écarts types sont obtenus par la méthode du Bootstrap en effectuant 100 reproductions.

Source : Calculs du Secrétariat sur la base du Panel communautaire des ménages, vagues 1 à 7 (1994-2000).

ANNEXE 4.A2

*Description des données***Données agrégées**

Les données utilisées pour le graphique 4.1 proviennent des enquêtes européennes sur les forces de travail pour les pays de l'UE et de la base de données OCDE-DELSA sur les services pour les autres pays. Les emplois sont définis comme cellules secteur/profession. Pour chaque pays, 96 emplois (cellules secteur/profession) sont classés en fonction de leur proportion de travailleurs faiblement qualifiés en 1993, puis répartis en trois groupes de taille égale en fonction de leur part dans l'emploi total.

Toutes les autres données agrégées utilisées dans ce chapitre proviennent des chapitres 2 et 3, sauf celles relatives au nombre moyen d'années d'études, qui sont tirées de Bassanini et Scarpetta (2002), et les données concernant la formation des salariés qui ont été reconstruites à partir des deux sources suivantes (pour plus de précisions, voir OCDE, 2003a) :

- *L'Enquête internationale sur la littératie des adultes (IALS)*, qui est une enquête réalisée dans les années 90 par l'OCDE et Statistique Canada auprès des individus. Il est demandé aux travailleurs s'ils ont suivi une formation quelconque au cours des 12 mois précédant l'enquête, mais des précisions ne sont données que sur les trois dernières sessions de formation (objet, financement, organisme chargé de la formation, durée, etc.). Les données se rapportent à 1994 pour le Canada, les États-Unis, l'Irlande, les Pays-Bas, la Pologne et la Suisse (régions germanophones et francophones) ; à 1996 pour l'Australie, la Belgique (Flandres uniquement), la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni ; et à 1998 pour le Danemark, la Finlande, la Hongrie, l'Italie, la Norvège, la République tchèque et les régions italophones de la Suisse.
- *La deuxième Enquête sur la formation professionnelle continue (CVTS2)*, qui a été menée par Eurostat en 2000 dans les États qui étaient membres de l'UE à cette date, en Norvège et dans neuf pays qui étaient candidats à l'adhésion à l'UE. Il s'agit d'une enquête auprès des entreprises qui couvre les établissements comptant au moins dix salariés. Cette enquête fournit des informations sur la formation financée par l'employeur et suivie pendant l'année précédant l'enquête par des personnes occupant un emploi, à l'exclusion des apprentis et des stagiaires. L'enquête prend en compte tout un ensemble de caractéristiques concernant les entreprises, mais pour les salariés elle ne retient comme caractéristiques que le sexe, la participation à une formation et le nombre total d'heures de formation.

La définition de la formation professionnelle n'est pas la même selon les enquêtes et, par conséquent, les différentes enquêtes ne rendent pas compte du même type de formation. Dans l'enquête CVTS2, la formation professionnelle désigne les cours et stages ne se déroulant pas sur le lieu de travail, c'est-à-dire par exemple dans une salle de classe ou un centre de formation dans lequel les participants reçoivent un enseignement dispensé par des enseignants, des lecteurs ou des maîtres de conférences pour une période définie à l'avance. Elle inclut les études de troisième cycle mais exclut la formation initiale – autrement dit, il s'agit de la formation reçue par un travailleur après qu'il a été embauché pour adapter ses compétences à sa fonction. Dans l'enquête IALS, une distinction est faite entre la formation liée à l'emploi ou à la carrière et la formation à d'autres fins. En outre, l'éducation et la formation sont divisées en sept catégories qui s'excluent mutuellement, à savoir celles : i) conduisant à un diplôme/certificat universitaire ; ii) conduisant à un diplôme/certificat de niveau postsecondaire ; iii) conduisant à un diplôme/certificat professionnel ; iv) conduisant à un certificat d'apprentissage ; v) conduisant à un diplôme d'études élémentaires ou secondaires ; vi) conduisant à une amélioration de la qualification professionnelle ; et vii) autres cas. Pour les besoins de l'analyse développée dans ce chapitre, seule la formation liée à l'emploi ou à la carrière a été retenue.

Les échantillons des enquêtes CVTS2 et IALS sont relativement restreints (le nombre de pays retenus peut varier selon la mesure de la formation, mais en tout état de cause il ne dépasse pas 18 par base de données). Afin d'augmenter la taille et la diversité de l'échantillon utilisé pour l'analyse dans ce chapitre, les données provenant des enquêtes CVTS2 et IALS relatives tant aux taux de participation à la formation qu'au nombre estimé d'heures de formation par salarié ont été fusionnées en utilisant la technique suggérée dans le rapport OCDE (1999b). Dans un premier temps, les distributions dans les différents pays dans chaque enquête ont été standardisées pour obtenir une moyenne de 0 et une variance de 1. Dans un second temps, on a construit un indice synthétique du taux de participation en prenant, pour chaque pays, la moyenne non pondérée des valeurs standardisées disponibles (en prenant l'unique valeur uniformisée pour les pays qui ne figurent pas dans les deux séries de données). Le problème que pose l'indice synthétique est que ses valeurs (dont la moyenne synthétique est proche de 0) sont difficiles à corrélérer avec les taux de participation et les nombres d'heures effectives. C'est pourquoi, dans un troisième temps, des mesures finales synthétiques ont été reconstruites en multipliant l'indice synthétique par la moyenne des écarts types des distributions d'origine et en y ajoutant la moyenne de leurs valeurs moyennes.

Dans le cas de l'IALS, plusieurs mesures pouvaient être utilisées. Dans la mesure qui a été retenue, on a éliminé uniquement les cours qui n'étaient pas liés à l'emploi, mais on a pris en compte tant l'éducation liée à l'emploi que la formation professionnelle. Les taux de corrélation entre les divers pays des mesures synthétiques avec les mesures d'origine des enquêtes CVTS2 et IALS sont très élevés (supérieurs à 0.95 dans tous les cas). Comme contrôle supplémentaire de la qualité, on a procédé à une régression des mesures synthétiques finales par rapport aux mesures d'origine (séparément sur les données de la CVTS2 et celles de l'IALS), sans intégrer de constante. Si ce processus d'harmonisation des données n'introduit aucune modification systématique des données sur les seuils, on peut tabler sur un coefficient de la mesure d'origine qui ne sera pas statistiquement différent de 1. En ce qui concerne les taux de participation, cette hypothèse ne peut être rejetée au seuil de 5 %, alors qu'elle est rejetée dans le cas du nombre d'heures de formation. On a expérimenté la répartition des types de cours pris en compte dans l'IALS pour vérifier si le

fait d'utiliser une définition différente de la formation pouvait améliorer la qualité de la mesure synthétique du nombre d'heures de formation. Toutefois, toutes les alternatives testées ont donné de plus mauvais résultats (en termes de contrôle de la qualité) en ce qui concerne la participation à la formation sans améliorer la comparabilité entre pays des données relatives au nombre d'heures de formation.

Compte tenu des données disponibles, les échantillons utilisés dans les tableaux 4.A1.1 et 4.A1.2 couvrent uniquement les pays suivants : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Japon (tableau 4.A1.1 uniquement), Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède et Suisse. Les échantillons couvraient les années 1985 à 1998, mais le panel n'est pas cylindrique car il manque des données sur les variables institutionnelles pour certains pays pour certaines années (voir les chapitres 2 et 3).

Données individuelles

L'analyse microéconomique de ce chapitre repose sur des données individuelles issues des chiffres publiés en 2003 par le *Panel communautaire des ménages* (PCM). Cette enquête apporte une profusion d'informations sur les revenus et les caractéristiques socio-économiques des individus pour tous les pays de l'UE et elle vise à fournir des données représentatives, aussi bien transversales que longitudinales. Comme il est basé sur un questionnaire commun, le PCM fournit, en principe, des informations comparables entre pays, ce qui est son principal atout. De plus, les chiffres publiés par le PCM contiennent des données longitudinales supplémentaires provenant d'autres sources pour certains pays – comme le German Socio-Economic Panel (SOEP) et le British Household Panel Survey (BHPS) –, dont les questions sont formulées de manière à être comparables à celles du PCM.

La principale question posée dans le PCM au sujet de la formation professionnelle est la suivante : « Avez-vous suivi à un moment quelconque depuis janvier (année précédant l'année de l'enquête) une éducation ou une formation professionnelle, y compris des cours à temps partiel ou de courte durée ? ». À partir de cette question on construit une variable indicatrice « participation à la formation professionnelle », qui prend la valeur 1 si la personne interrogée répond « oui » et 0 si elle répond « non ». De la même manière, la principale question portant sur l'éducation formelle dans le PCM est formulée en ces termes : « Avez-vous à un moment quelconque depuis janvier (de l'année précédant l'année de l'enquête) suivi un cours d'éducation formelle ? ». À partir de cette question on construit une variable indicatrice intitulée « participation à l'éducation formelle », qui prend la valeur 1 si la personne interrogée répond « oui » et la valeur 0 si elle répond « non ». La distinction faite entre éducation formelle et formation professionnelle repose sur les catégories correspondantes des enquêtes nationales sur la population active.

Dans l'année de l'interview, le stock de formation professionnelle et d'éducation formelle est augmenté de 1 si la personne a déclaré avoir participé à un cours de ce type pendant la période couverte par cette interview. Chaque stock de formation est ensuite décomposé en trois agrégats : la formation reçue de l'employeur du moment, celle reçue auprès d'employeurs précédents et celle suivie pendant une période de non-emploi. En raison de la nature fragmentaire des informations sur la durée des cours (de nombreuses valeurs faisant défaut pour de nombreux pays), les dates de début et de fin ne sont pas utilisées pour l'analyse dans ce chapitre, ce qui a deux conséquences. En premier lieu, l'épisode de formation déclaré lors d'une interview est considéré comme appartenant à la

période comprise entre cette interview et la précédente, bien qu'il puisse avoir eu lieu avant celui-ci. Cela revient à accroître le risque de déclarations erronées, qui, comme l'ont montré Frazis et Loewenstein (1999), est susceptible en biaisant les résultats de les faire tendre vers 0. En second lieu, la formation déclarée lors d'une interview est soit considérée comme ayant été reçue de l'employeur du moment pendant la période de l'interview, soit, si la personne n'occupe pas d'emploi à ce moment là, considérée comme ayant été reçue pendant une période de non-emploi. Si, lors d'une interview donnée, la personne déclare qu'elle s'est séparée de l'employeur pour lequel elle travaillait au moment de l'interview précédente, la formation déclarée lors d'interviews antérieures comme une formation reçue de l'employeur du moment est ajoutée au stock de formation reçue auprès d'employeurs précédents et le stock de formation reçue de l'employeur du moment est recalculé et fixé à 0 ou à 1 (si une formation est déclarée dans l'interview en cours).

L'analyse microéconomique de ce chapitre porte uniquement sur des individus âgés de 25 à 54 ans. Pour des raisons de disponibilité des données, une personne est considérée comme salariée si elle travaille au moins quinze heures par semaine. De plus, le salaire horaire brut du salarié est calculé sur la base des gains mensuels bruts procurés par l'emploi principal à la date de l'interview, en les divisant par 52/12 et par le nombre habituel d'heures de travail hebdomadaires. Les heures supplémentaires et leur rémunération sont incluses.

La version du PCM utilisée dans ce chapitre contient des données allant de 1994 à 2000. Bien qu'en principe, le PCM couvre quinze pays de l'Union européenne, l'échantillon de pays dans les différentes analyses a été établi en fonction des données disponibles. Le Luxembourg et la Suède n'apparaissent jamais dans l'analyse – en raison de la faible taille de l'échantillon pour le premier pays et de l'absence de données longitudinales pour le second. On a eu recours de préférence à des données issues des sources SOEP et BHPS pour l'Allemagne et le Royaume-Uni, respectivement, car on ne dispose pas de données fournies par le PCM sur ces deux pays après 1996. Néanmoins, par suite d'un changement apporté au questionnaire du BHPS à partir de 1998, les vagues 1998 à 2000 uniquement sont utilisées pour le Royaume-Uni ; d'autre part, le panel SOEP ne fournissant pas d'informations sur les perceptions subjectives de la sécurité de l'emploi, ce sont les données du PCM qui sont utilisées pour l'Allemagne dans l'analyse de la section 4. Par ailleurs, on ne dispose pas de données pour l'Autriche en 1994 et pour la Finlande en 1994 et 1995. En outre, les observations concernant certains pays et certaines années sont exclues de l'échantillon dans le cas des spécifications incluant les salaires comme variable dépendante ou explicative, en raison du manque de comparabilité des séries chronologiques de données sur les salaires – notamment, 1995 pour l'Autriche, 1994 et 1997-2000 pour la France, 1994-96 pour la Grèce, 2000 pour l'Irlande et 1994 pour l'Espagne. Enfin, le Royaume-Uni est exclu de l'analyse de la probabilité d'être actif ou d'être au chômage, puisque les données provenant de l'enquête BHPS ne permettent pas de distinguer les chômeurs des inactifs, alors que l'Irlande est exclue de l'analyse des perceptions subjectives de la sécurité de l'emploi car de nombreuses valeurs font défaut.

Bibliographie

- Acemoglu, D. et J.S. Pischke (1998), « Why Do Firms Train? Theory and Evidence », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, pp. 79-119.
- Agell, J. et K. Lommerud (1997), « Minimum Wages and the Incentives for Skill Formation », *Journal of Public Economics*, vol. 64, pp. 25-40.
- Arulampalam, W., A. Booth et Bryan (2004), « Are there Asymmetries in the Effects of Training on the Conditional Male Wage Distribution? », IZA Discussion Paper, n° 984, janvier.
- Aubert, P., E. Caroli et M. Roger (2004), « New Technologies, Workplace Organisation and the Age Structure of the Workforce: Evidence from France in the 1990s », miméo, CREST-INSEE et INRA-LEA, Paris, mars.
- Ballot, G., F. Fakhfakh et E. Taymaz (2001), « Who Benefits from Training and R&D? The Firm or the Workers? A study on panels of French and Swedish firms », ERMES Working Paper, n° 01-12.
- Bardone, L., A. Bassanini, A. Puymoyen et P. Swaim (2004), « Dissecting the Gender Pay Trap: What Can We Learn from International Comparisons? », *Gender Statistics: Occupational Segregation: Extent, Causes and Consequences, Proceedings of the 25th CEIES Conference*, Eurostat, Commission européenne, Luxembourg, à paraître.
- Barron, J.M., M.C. Berger et D.A. Black (1999), « Do Workers Pay for On-the-Job Training? », *Journal of Human Resources*, vol. 34, n° 2, pp. 235-252.
- Barry, F. et J. Bradley (1997), « FDI and Trade: The Irish Host-Country Experience », *Economic Journal*, vol. 107, pp. 1798-1811.
- Bartel, A. (2000), « Measuring the Employer's Return on Investments in Training: Evidence from the Literature », *Industrial Relations*, vol. 39, pp. 502-524.
- Bartel, A. et N. Sicherman (1993), « Technological Change and Retirement Decisions of Older Workers », *Journal of Labor Economics*, vol. 11, pp. 162-183.
- Bartelsman, E., A. Bassanini, J. Haltiwanger, R. Jarmin, S. Scarpetta et T. Schank (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. (2004), « Improving Skills for More and Better Jobs? The Quest for Efficient Policies to Promote Adult Education and Training », communication à la Conférence de la Commission européenne sur la qualité et l'efficacité de l'éducation, Bruxelles, mai.
- Bassanini, A. et G. Brunello (2003), « Is Training More Frequent When Wage Compression is Higher? Evidence from the European Community Household Panel », IZA Discussion Paper, n° 839, août.
- Bassanini, A. et S. Scarpetta (2002), « Does Human Capital Matter for Growth in OECD Countries? A Pooled Mean Group Approach », *Economics Letters*, vol. 74, n° 3, pp. 399-405.
- Betcherman, G., K. Olivas et A. Dar (2004), « Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries », World Bank Social Protection Discussion Paper, n° 0402, janvier.
- Bils, M. et P. Klenow (2000), « Does Schooling Cause Growth? », *American Economic Review*, vol. 90, n° 5, pp. 1160-1183.
- Bishop, J.H. (1997), « What We Know about Employer – Provided Training: A Review of the Literature », *Research in Labor Economics*, vol. 16, pp. 19-87.
- Bjørnåvold, J. (2002), « Assessment of Non-formal Learning: A Link to Strategies for Lifelong Learning », in D. Colardyn (dir. pub.), *Lifelong Learning: Which Ways Forward?*, deuxième édition, Lemma Publishers, Utrecht.
- Blundell, R. (2000), « Comments on James Heckman's Policies to Foster Human Capital », *Research in Economics*, vol. 54, n° 1, pp. 57-60.

- Blundell, R., L. Dearden et C. Meghir (1999), « Work-related Training and Earnings », miméo, Institute for Fiscal Studies, Londres.
- Booth, A. et M. Bryan (2002), « Who Pays for General Training? New Evidence for British Men and Women », IZA Discussion Paper, n° 486, avril.
- Booth, A. et G. Zoega (2004), « Is Wage Compression a Necessary Condition for Firm-financed General Training? », *Oxford Economic Papers*, vol. 56, pp. 88-97.
- Chennells, L. et J. Van Reenen (2002), « Has Technology Hurt Less Skilled Workers? An Econometric Survey of the Effects of Technical Change on the Structure of Pay and Jobs », in Y. L'Horty, N. Greenan et J. Mairesse (dir. pub.), *Productivity, Inequality, and the Digital Economy*, The MIT Press, Boston, MA.
- Dearden, L., H. Reed et J. Van Reenen (2000), « Who Gains When Workers Train? Training and Productivity in a Panel of British Industries », IFS Working Paper, n° 00-04.
- Fougère, D., D. Goux et E. Maurin (2001), « Formation continue et carrières salariales : Une évaluation sur données individuelles », *Annales d'Économie et de Statistique*, n° 62, pp. 49-69.
- Frazis, H. et M. Loewenstein (1999), « Re-examining the Returns to Training: Functional Form, Magnitude, and Interpretation », BLS Working Paper, n° 325.
- Freeman, R. et R. Schettkat (2001), « Skill Compression, Wage Differentials, and Employment: Germany vs. the US », *Oxford Economic Papers*, vol. 53, pp. 582-603.
- De la Fuente, A. et A. Ciccone (2003), *Le capital humain dans une économie mondiale fondée sur la connaissance*, Commission européenne, Luxembourg.
- Gautier, P.A., G. van den Berg, J. van Ours et G. Ridder (2002), « Worker Turnover at the Firm Level and Crowding Out of Lower Educated Workers », *European Economic Review*, vol. 46, pp. 523-538.
- Gerfin, M. (2003), « Firm-sponsored Work Related Training in Frictional Labour Markets: An Empirical Analysis for Switzerland », *Universität Bern Diskussionschriften*, n° 03-17, octobre.
- Givord, P. et E. Maurin (2004), « Changes in Job Security and their Causes: An Empirical Analysis Method Applied to France 1982-2000 », *European Economic Review*, à paraître.
- Greenwald, B.C. (1986), « Adverse Selection in the Labour Market », *Review of Economic Studies*, vol. 53, pp. 325-347.
- Gronau, R. (1986), « Home Production: A Survey », in O. Ashenfelter et R. Layard (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, North-Holland, Amsterdam.
- Hamermesh, D.S. (1993), *Labor Demand*, Princeton University Press, Princeton, NJ.
- Heckman, J.J. (2000), « Policies to Foster Human Capital », *Research in Economics*, vol. 54, n° 1, pp. 3-56.
- KRIVET (Korea Research Institute for Vocational Education and Training) (2004), *Korea Background Report: Thematic Review of Adult Learning*, Séoul, à paraître.
- Kuckulenz, A. et T. Zwick (2003), « The Impact of Training on Earnings: Differences between Participant Groups and Training Forms », ZEW Discussion Paper, n° 03-57.
- Layard, R. (2003), « Note pour examen », Résumé du Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales au niveau ministériel, Forum « Bons ou mauvais emplois : mythes et réalités », OCDE, Paris.
- Leuven, E. (2003), « The Economics of Training: A Survey of the Literature », miméo, université d'Amsterdam.
- Leuven, E. et H. Oosterbeek (2004), « Evaluating the Effect of Tax Deductions on Training », *Journal of Labor Economics*, à paraître.
- Leuven, E., H. Oosterbeek, R. Sloof et C. van Klaveren (2004), « Worker Reciprocity and Employer Investment in Training », *Economica*, à paraître.
- Loewenstein, M.A. et J.R. Spletzer (1998), « Dividing the Costs and Returns to General Training », *Journal of Labor Economics*, vol. 16, n° 1, pp. 142-171.
- Loewenstein, M.A. et J.R. Spletzer (1999), « General and Specific Training: Evidence and Implications », *Journal of Human Resources*, vol. 34, n° 4, pp. 710-733.
- Martin, J.P. et D. Grubb (2001), « What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies », *Swedish Economic Policy Review*, vol. 8, n° 2, pp. 9-56.

- Nickell, S. et B. Bell (1995), « The Collapse in Demand for the Unskilled and Unemployment Across the OECD », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 11, n° 1, pp. 40-62.
- Nickell, S. et B. Bell (1996), « Changes in the Distribution of Wages and Unemployment in OECD Countries », *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 86, pp. 302-308.
- Nickell, S., P. Jones et G. Quintini (2002), « A Picture of Job Insecurity Facing British Men », *Economic Journal*, vol. 112, pp. 1-27.
- Nicoletti, G., S. Golub, D. Hajkova, D. Mirza et K.Y. Yoo (2003), « Influence des politiques sur les échanges et l'investissement direct étranger », *Revue économique de l'OCDE*, n° 36, OCDE, Paris, pp. 7-84.
- OCDE (1989), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1994a), *L'Étude de l'OCDE sur l'emploi – Faits, analyse, stratégies*, Paris.
- OCDE (1994b), *L'Étude de l'OCDE sur l'emploi – Données et explications. 2^e partie : possibilités d'adaptation du marché du travail*, Paris.
- OCDE (1997a), *La mise en œuvre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi – L'expérience des pays membres*, Paris.
- OCDE (1997b), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (1999a), *La mise en œuvre de la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi – Évaluation des performances et des politiques*, Paris.
- OCDE (1999b), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2002), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2003a), *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2003b), *Au-delà du discours : politiques et pratiques de formation des adultes*, Paris.
- OCDE (2004), « A General Empirical Model to Estimate the Impact of Training on Individual Labour Market Performance », Informations complémentaires sur le chapitre 4 des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE de 2004* (www.oecd.org/els/perspectivesemploi).
- Oi, W.Y. (1962), « Labor as a Quasi-Fixed Factor », *Journal of Political Economy*, vol. 70, pp. 538-555.
- Ok, W. et P. Tergeist (2003), « Improving Workers' Skills: Analytical Evidence and the Role of the Social Partners », *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, n° 10, OCDE, Paris, juillet.
- Okun, A. (1981), *Prices and Quantities*, Brookings Institution, Washington, DC.
- Parent, D. (1999), « Wages and Mobility: The Impact of employer – Provided Training », *Journal of Labor Economics*, vol. 17, n° 2, pp. 298-317.
- Parsons, D.O. (1986), « The Employment Relationship: Job Attachment, Work Effort, and the Nature of Contracts », in O. Ashenfelter et R. Layard (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 2, pp. 789-848, North-Holland, Amsterdam.
- Siebert, H. (1997), « Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, pp. 37-54.
- Soskice, D. (1994), « Reconciling Markets and Institutions: The German Apprenticeship System », in L.M. Lynch (dir. pub.), *Training and the Private Sector: International Comparisons*, NBER Series in Comparative Labor Markets, University of Chicago Press, Chicago.
- Stevens, M. (1994), « A Theoretical Model of On-the-Job Training with Imperfect Competition », *Oxford Economic Papers*, vol. 46, n° 4, pp. 537-562.
- Thurow, L.C. (1972), « Education and Economic Equality », *The Public Interest*, n° 28, pp. 66-82.
- Waldman, M. (1984), « Job Assignments, Signalling, and Efficiency », *Rand Journal of Economics*, vol. 15, pp. 255-267.
- Walsh, P.P. et C. Whelan (2003), « Employment Responses to Trade Liberalisation: Ireland's Industrial Development 1972-2000 », communication à la joint Upjohn Institute/William Davidson Institute Conference on Microeconomic Analyses of Labor Reallocation, Augusta, MI, août.
- Weiss, A. (1995), « Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 9, n° 4, pp. 133-154.
- Willis, R., R. Connelly et D. Degraff (2003), « The Future of Jobs in the Hosiery Industry », in E. Appelbaum, A. Bernhardt et R.J. Murnane (dir. pub.), *Low-Wage America*, Russell Sage Foundation, New York.

Chapitre 5

L'emploi informel Promouvoir la transition vers une économie salariée¹

L'emploi « informel » échappe à la fiscalité et aux réglementations. Ce type d'emploi rend difficile la gestion de la protection sociale ; nuit à la collecte de l'impôt, ce qui se traduit soit par des taux d'imposition élevés pour ceux qui sont dans l'emploi formel soit par des services publics de médiocre qualité ; engendre une concurrence déloyale et des inefficiences dans les méthodes de production ; et facilite l'immigration clandestine. Dans quelle mesure le travail non déclaré englobe-t-il la production des ménages, l'aide fournie à des amis, le travail des migrants en situation irrégulière, les salaires non déclarés, les transactions au noir, la fraude fiscale de la part des travailleurs indépendants et la production de biens illicites ? Une fiscalité lourde, les tracasseries administratives, des services publics de médiocre qualité et des réglementations strictes en matière d'emploi ont-ils pour effet d'exclure les travailleurs de l'emploi formel ? Comment favoriser la transition vers une économie salariée ?

Introduction	246
Principaux résultats	246
1. Pourquoi l'économie informelle est-elle un problème ?	249
2. Définition et mesure	254
3. Les causes de l'emploi informel	279
4. Mise en œuvre coercitive de la réglementation, administration de l'impôt et incitations fiscales.	287
5. La protection sociale dans une économie où sévit l'emploi informel . . .	299
Conclusions	301
Bibliographie	314

Introduction

Ce chapitre procède à un examen de ce qu'il est convenu d'appeler l'emploi « informel », « non déclaré » ou « souterrain », autrement dit l'emploi qui, pour l'essentiel, échappe à la fiscalité, aux assurances sociales et aux diverses réglementations. Dans les pays en développement, la majorité, souvent, des travailleurs défavorisés se trouve dans ce secteur, ce qui signifie que les principaux instruments de politique du marché du travail – réglementations visant l'emploi, aide et assurances sociales, et programmes actifs du marché du travail – ont du mal à les atteindre. Pour un certain nombre de pays de l'OCDE à niveau de revenu intermédiaire, l'emploi informel et ses conséquences représentent un enjeu plus important, concernant le marché du travail, que le chômage à proprement parler. Les inquiétudes que suscite l'emploi informel sont, en particulier : i) la faible protection sociale dont bénéficient les travailleurs ; ii) le fait que l'emploi informel est souvent un piège qui n'offre guère de perspectives d'évolution professionnelle ; iii) ses conséquences pour les travailleurs de l'économie formelle qui sont exposés à une concurrence déloyale et doivent supporter des prélèvements obligatoires plus élevés que s'il n'y avait pas d'emploi informel ; et iv) la prime potentielle à la fraude fiscale et à la corruption, l'administration étant incapable de faire prévaloir l'État de droit. Plus généralement, l'emploi informel risque de bloquer l'économie à un faible niveau de développement.

La section 1 est consacrée à un examen des diverses raisons qui justifient de s'inquiéter de l'emploi informel. La section 2 traite des questions de définition et de mesure. La section 3 passe en revue les facteurs d'ordre général qui peuvent être la cause de l'emploi informel. La section 4 examine les mécanismes de mise en application des réglementations et les politiques fiscales destinés à réorienter les travailleurs non déclarés vers l'économie salariée. La section 5 attire l'attention sur les problèmes de protection sociale et de programmes du marché du travail dans les économies où le travail informel a une ampleur non négligeable.

Principaux résultats

- *Il est difficile de mesurer le travail non déclaré.* Les estimations fondées sur des enquêtes et sur les comptes nationaux amènent à penser que, dans de nombreux pays de l'OCDE à haut niveau de revenu, 5 % du travail, si ce n'est moins, est non déclaré. Cependant, dans un certain nombre de pays de l'OCDE – certains pays de l'Europe du Sud, les pays en transition (à l'exception de la République tchèque et de la République slovaque), la Corée et le Mexique – l'incidence du travail non déclaré est plusieurs fois plus élevée. Dans quelques pays de l'OCDE (Corée, Hongrie et Mexique), les cotisations effectives de sécurité sociale sont de 30 % environ en deçà de ce à quoi on pourrait s'attendre compte tenu des taux de cotisation du barème et des plafonds, par comparaison avec le total des salaires tel qu'il ressort des comptes nationaux qui incluent une estimation des revenus non déclarés. Le manque à gagner en termes d'impôt sur le revenu des personnes

physiques est peut-être un peu plus important, reflétant en cela des taux d'imposition effectifs plus faibles sur les revenus du travail indépendant. Dans les pays moins développés extérieurs à la zone de l'OCDE, les estimations statistiques incluent généralement le travail strictement informel, qui est non déclaré mais n'est pas dissimulé, car il n'y a pas obligation effective de le déclarer. L'emploi formel, soumis à l'impôt et aux cotisations de sécurité sociale, apparaît alors comme un îlot au milieu d'un océan de travail informel. Le secteur formel peut néanmoins représenter plus de 50 % du PIB – en raison de sa productivité relative supérieure – ce qui donne à penser que les retombées bénéfiques d'une transition à long terme vers une économie salariée, grâce à l'expansion progressive du secteur formel, peuvent être importantes.

- *Les données concernant un accroissement tendanciel de l'ampleur de l'économie informelle dessinent des situations diverses.* La faible incidence de l'emploi informel observée dans de nombreux pays à haut niveau de revenu est sans doute la conséquence d'une transition à long terme vers l'emploi formel qui s'est poursuivie tout au long des années 50 et 60. Les taux de participation à l'économie souterraine signalés dans les études portant sur les pays de l'OCDE dans les années 70 et 80 semblent comparables, ou peut-être légèrement inférieurs, à ceux observés aujourd'hui. Dans les pays d'Europe centrale et orientale, l'économie informelle s'est rapidement développée dans les premières années de la transition, mais la tendance était à la diminution, dans plusieurs cas, ces dernières années.
- *Pour faire reculer le travail non déclaré, les pouvoirs publics peuvent recourir à des mesures directes de détection et de mise en application des réglementations.* Les mesures auxquelles on peut ainsi songer sont l'échange d'informations (en croisant les fichiers informatiques) ; le numéro de sécurité sociale unique ; la coopération entre les inspections du travail, de la sécurité sociale et des impôts ; l'obligation de déclarer immédiatement toute nouvelle embauche à l'administration ; rendre le donneur d'ordre responsable du respect des obligations fiscales par le sous-traitant ; encourager les employeurs et les syndicats à dénoncer les cas de concurrence déloyale ; faire respecter les droits des travailleurs, concernant, par exemple, la protection contre les licenciements abusifs, même lorsque le travail est non déclaré ; et l'imposition de strictes sanctions. Il est généralement plus facile de détecter le travail salarié entièrement non déclaré ; les choses sont plus difficiles lorsque l'on a affaire à de la sous-déclaration et à du travail au noir. Les données concernant l'efficacité globale de telles mesures directes révèlent des situations diverses : elles peuvent, certes, avoir un impact mais certains pays enregistrent de faibles niveaux de travail non déclaré sans faire de gros efforts pour le détecter et faire respecter les réglementations visant les apports de main-d'œuvre, s'attachant plutôt à veiller à l'exactitude des comptes et des registres des petites entreprises. On peut se demander jusqu'à quel point ces mesures directes sont souhaitables, la non-déclaration étant en partie motivée par la lourdeur des démarches administratives et la paperasserie qu'impliquent la création d'entreprises et l'embauche de salariés en bonne et due forme.
- *Les tracasseries administratives (par exemple, l'obligation de devoir obtenir divers agréments avant de démarrer une activité) sont souvent présentées comme la principale cause du travail non déclaré.* Cependant, les réglementations sont aussi destinées à éviter la fraude fiscale, et toute fraude, de façon générale, liée à des activités qui sont susceptibles de disparaître du jour au lendemain. Les travaux de recherche doivent s'efforcer de mettre en évidence non seulement le coût de la réglementation, mais aussi les besoins fondamentaux auxquels elle doit répondre, et la façon d'y répondre au moindre coût.

- *Des taux d'imposition élevés ne semblent pas, en soi, influencer sur le niveau du travail non déclaré, à en juger sur la base de comparaisons internationales ou de comparaisons dans le temps.* En revanche, les méthodes de l'administration fiscale influent sur les mécanismes qui poussent à dissimuler l'emploi salarié. Si la base d'imposition dépend du volume observé de travail constaté, par exemple, lors d'une visite d'inspection destinée à déterminer le nombre de travailleurs présents sur un site donné, il y a incitation à sous-déclarer les gains par salarié. Pour contrer cette tendance, les autorités fiscales peuvent s'appuyer sur des mesures telles que le salaire minimum et la limitation du travail à temps partiel et du travail temporaire. Cette problématique aide à comprendre pourquoi les pays dans lesquels l'économie informelle est développée appliquent, de fait, de strictes réglementations en matière d'emploi, alors même que ces réglementations constituent, aux yeux de nombreux analystes, une cause majeure de développement de l'économie informelle.
- *Le régime fiscal des bénéficiaires industriels et commerciaux, en l'occurrence les revenus du travail indépendant dans le cas d'entreprises non constituées en sociétés, par rapport au régime s'appliquant aux salaires est un autre facteur à prendre en compte.* Les coûts de main-d'œuvre (qui englobent les cotisations de sécurité sociale à la charge des employeurs et les salaires) sont déduits de la valeur ajoutée par l'entreprise pour déterminer le bénéfice imposable, de sorte que si la fiscalité repose sur une mesure de la valeur ajoutée (autrement dit produit des ventes moins le coût des intrants en dehors de la main-d'œuvre) et non pas sur la mesure des apports de main-d'œuvre, il n'y a normalement guère incitation à dissimuler l'emploi salarié. Lorsque le taux d'imposition marginal effectif des bénéficiaires (revenus du travail indépendant dans le cas d'entreprises non constituées en sociétés) excède le taux d'imposition des revenus du travail, la fiscalité pousse à déclarer les salaires. Mais des facteurs comme une exonération partielle des cotisations de sécurité sociale et un régime fiscal simplifié pour les revenus d'une activité indépendante, ou bien des taux d'imposition faibles pour les entreprises et un traitement fiscal privilégié des dividendes, lorsque ces mesures vont de pair avec des cotisations de sécurité sociales élevées sur les salaires, peuvent à des degrés divers inverser cette tendance.
- *Plusieurs gouvernements européens ont institué des réductions d'impôt dans les secteurs où l'incidence du travail non déclaré est forte (personnel domestique, travaux d'amélioration de l'habitat et services de réparation, par exemple).* Les mesures généreuses de crédits d'impôt et de réduction des taxes à la consommation sont coûteuses, mais elles renforcent les incitations à déclarer le travail dans ces secteurs. Le chèque emploi-service, en France, va aussi dans le sens de la simplification des démarches administratives. Mais ces secteurs et les mesures préférentielles prises en leur faveur exigent un suivi constant de la part des autorités fiscales.
- *Le versement de prestations de chômage suffisantes conjugué à de réels contrôles pour éviter les abus peut réduire l'incidence du travail informel faiblement rémunéré.* A l'inverse, si le niveau des prestations reste en deçà du niveau de subsistance et/ou si on ne cherche pas véritablement à lutter contre les abus, le paiement des prestations de chômage pourra jouer en faveur du travail informel. Tout dépend d'un financement adéquat et de la capacité administrative.
- *Les autorités locales peuvent tolérer le travail non déclaré parce qu'il confère aux petites et moyennes entreprises locales un avantage compétitif sur les entreprises d'autres*

régions du pays. L'administration centrale doit conserver un pouvoir de contrôle direct sur les agences de collecte de l'impôt et imposer un consensus contre ce type de concurrence déloyale. Elle doit aussi expliquer que les lourdes amendes qui amènent les entreprises en infraction à cesser leur activité ne jouent pas contre l'emploi, globalement, à long terme, au niveau national.

- *L'économie informelle pose le problème général de la légitimité de l'administration centrale et de ses pouvoirs fiscaux et réglementaires.* Si les acteurs économiques ont le sentiment que l'administration est corrompue et insensible à leurs besoins, et s'ils ont le sentiment qu'elle gaspille l'argent qu'on lui donne, ou bien si les acteurs locaux perçoivent l'administration centrale comme un pouvoir étranger, la fraude fiscale risque d'être socialement valorisée. Mais, en cas d'arrangement informel et de contrat verbal, le risque d'être victime d'une escroquerie est très important. Si l'administration fait effectivement respecter les contrats et protège le droit de propriété, les acteurs économiques préféreront souvent exercer leurs transactions avec une tierce personne dans un cadre formel, en dépit de la fiscalité.
- *Les systèmes de protection sociale, dans les économies où le secteur informel occupe une large place, sont souvent assez inefficaces.* Les régimes d'assurance sociale apportent une moindre protection car les groupes à faible risque se soustraient aux cotisations et les groupes les plus défavorisés de la population d'âge actif peuvent ne pas être couverts du tout : ainsi, par exemple, un service de santé gratuit financé par l'impôt peut être préférable à une couverture maladie financée par l'assurance. Un revenu minimum et divers types de prestations de chômage peuvent ne pas être une option viable car les pouvoirs publics manquent de données fiables concernant les faibles revenus et le chômage. La plupart des travailleurs au chômage ne sont pas enregistrés et cibler les programmes actifs du marché du travail sur les chômeurs enregistrés n'est pas non plus une option viable. Il faut envisager d'autres modèles : on en a un exemple intéressant au Mexique, avec le dispositif *Progresa/Oportunidades*, qui subordonne le paiement de l'aide sociale aux familles au fait que leurs enfants fréquentent l'école, dans les zones pauvres. On a aussi l'exemple des travaux d'utilité publique, qui servent des salaires inférieurs à ceux du marché, mais qui assurent un revenu de dernier recours aux chômeurs qui ne parviennent pas à retrouver du travail. Cependant, il y aurait lieu d'approfondir la recherche sur les modèles de prestation des services sociaux et d'emploi de base dans les pays où l'économie informelle occupe une place importante.

1. Pourquoi l'économie informelle est-elle un problème ?

On peut avoir de l'économie informelle une vision positive, estimant qu'elle permet aux gens d'échapper à la pauvreté, qu'elle permet d'exploiter l'information et les relations sociales sur une base de confiance et qu'elle permet à l'activité économique de s'affranchir des réglementations dysfonctionnelles ou des exigences d'administrations inefficaces (et parfois même corrompues). Cependant, l'hypothèse qui est formulée ici – réaliste pour les pays membres de l'OCDE – est que ces dysfonctionnements de l'administration peuvent être corrigés en même temps que sera menée une stratégie visant à limiter l'emploi informel. Dans ce contexte, on se préoccupe avant tout des conséquences négatives de l'emploi informel. L'intégration européenne a donné une acuité particulière à la lutte contre le travail non déclaré (encadré 5.1).

Encadré 5.1. **Le travail non déclaré dans le contexte de l'intégration européenne**

Dans le contexte de l'Union européenne, on se préoccupe de l'économie informelle pour plusieurs raisons :

- Premièrement, plus de 50 % du budget de l'UE provient d'un barème de contributions établi sur la base du PIB mesuré (en fait, le revenu national brut depuis 2002). Vers le milieu des années 90, Eurostat a lancé un projet visant à améliorer l'exhaustivité des comptes nationaux des pays membres et a associé les pays candidats à un projet pilote destiné à améliorer la comparabilité et l'exhaustivité de leurs comptes.
- Deuxièmement, l'économie informelle, la lutte contre la corruption et l'efficacité de la collecte de l'impôt sont des enjeux essentiels dans bon nombre des dix pays (Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République slovaque, République tchèque et Slovaquie) qui rejoignent l'UE en 2004.
- Troisièmement, pour les membres initiaux de l'UE, l'importance de l'économie informelle dans les pays en voie d'adhésion, en particulier dans la mesure où celle-ci est associée aux phénomènes de la délinquance internationale et de l'immigration illégale, peut constituer une menace (Stefanov, 2003) : cela peut justifier une période de vigilance accrue pour contrecarrer l'importation de techniques ou d'habitudes de travail non déclaré. Au total, aussi bien les membres initiaux que les nouveaux membres dans le cadre de l'élargissement ont intérêt à œuvrer pour que le travail non déclaré recule partout dans l'Union européenne.

Enfin, le travail non déclaré nuit à la cohésion sociale voulue par les pouvoirs publics, en particulier du fait de son effet négatif sur le financement et le champ d'application des systèmes de protection sociale ; et les mesures contre le travail non déclaré peuvent aider à atteindre les objectifs que s'est fixés le Conseil européen de Lisbonne en matière de taux d'emploi.

A. Taux d'imposition élevés et faible capacité de dépenses

Dans une économie où l'emploi informel occupe une place non négligeable, plusieurs mécanismes font que coexistent des recettes fiscales et de sécurité sociale effectives faibles et des taux d'imposition officiels élevés² :

- Fraude aux cotisations de sécurité sociale (et à l'impôt sur le revenu qui devrait éventuellement en être le corollaire) parmi les travailleurs occupant un emploi rémunéré (salarie), du fait de la non-déclaration du travail et de la sous-déclaration de la rémunération.
- Forte incidence du travail indépendant : la part du travail indépendant en dehors de l'agriculture, alors qu'elle est d'environ 12 % en moyenne dans les pays de l'OCDE, excède 20 % en Italie et 25 % en Corée, en Grèce, au Mexique et en Turquie. Dans de telles circonstances, plusieurs facteurs se conjuguent qui font que la capacité de taxer les gains du travail indépendant est relativement faible.
- Réductions sélectives de taux : lorsque les taux du barème des cotisations de sécurité sociale sont élevés mais que la fraude est courante, des réductions sélectives de taux (par exemple sur les bas salaires, ou pour l'embauche de jeunes et de chômeurs de longue durée, ou pour des embauches sous contrat permanent) sont appliquées pour

tenter d'amener un plus grand nombre de travailleurs vers l'emploi régulier déclaré. L'Espagne et l'Italie, par exemple, ont depuis longtemps recours à ce type de mesure.

- **Acceptation ouverte** : lorsqu'il est très répandu, le travail non déclaré est largement toléré, et les frontières sont alors floues avec la notion plus vaste d'économie informelle à strictement parler, aucunement soumise à l'impôt.

La faiblesse des recettes fiscales pousse à alourdir les taux d'imposition appliqués au secteur formel, pour financer les programmes de dépenses. Or, dans un second temps, cela contribue encore plus à orienter l'activité vers le secteur informel, ce qui enclenche un cercle vicieux (encadré 5.2).

Encadré 5.2. **Cercle vicieux, équilibre dual et externalités négatives**

Presque tous les analystes soulignent que des niveaux élevés d'emploi informel renforcent l'incitation à s'orienter vers l'emploi informel, d'où un « cercle vicieux » : « cercle vicieux d'une fiscalité et d'une réglementation lourdes qui encouragent le développement de l'économie souterraine, soumettent les finances publiques à des pressions accrues qui amènent à augmenter les impôts, ce qui pousse à la fraude fiscale et à tenter d'éviter l'impôt en optant pour l'économie souterraine, et ainsi de suite » (Enste, 2003). « L'économie informelle – on se soustrait à l'impôt et aux cotisations sociales tout en profitant des biens et services publics – creuse le déficit budgétaire, ce qui est une cause immédiate de relèvement de l'impôt et des cotisations sociales, lesquels font peser une lourde charge sur les activités licites » (Marc et Kudatgobilik, 2003). « Les activités au noir ont pour effet d'éroder la base fiscale, ce qui signifie, toutes choses égales par ailleurs, que, pour un même niveau de dépenses publiques, il faudra alourdir la fiscalité. Or, personne ne veut être l'imbécile qui continue à payer des impôts alors que tout le monde fraude » (Pedersen, 1999).

Du fait de ces mécanismes, les pays peuvent se trouver dans des équilibres auto-entretenus de niveaux d'emploi informel faibles ou, à l'inverse, élevés. Johnson et al. (1998) concluent que les économies en transition sorties du communisme sont entrées dans une spirale qui les tirait vers le bas et que la plupart des États issus de l'ex-Union soviétique « se sont retrouvés dans une situation d'équilibre pernicieux avec de faibles recettes fiscales, une économie non officielle importante en pourcentage du PIB et des services publics de qualité médiocre ».

Dans cette optique, les taux d'imposition élevés, et aussi une gouvernance médiocre (excès de réglementation, déficiences de l'État de droit, par exemple), sont à la fois la conséquence et la cause de hauts niveaux de fraude fiscale. Dans les pays qui se situent entre les deux extrêmes, toute mesure entraînant une réduction de l'incidence du travail non déclaré a un effet multiplicateur, induisant une amélioration des finances publiques et une meilleure maîtrise de la corruption, ce qui aide à réduire encore l'incidence du travail non déclaré. Le nombre des entreprises qui ne respectent pas leurs obligations diminuant, l'inspection du travail et l'inspection fiscale peuvent consacrer plus de temps à celles qui continuent à ne pas respecter la réglementation, en faisant ainsi rentrer un certain nombre dans le droit chemin.

B. Impossibilité de cibler et de gérer efficacement la protection sociale

Une forte incidence de l'emploi informel complique la tâche des systèmes de protection sociale, soucieux de cibler l'aide sur ceux qui en ont besoin. Belev (2003) estime que, dans les pays en voie d'adhésion à l'UE, les bénéficiaires des programmes de

protection sociale « sont précisément les personnes ou les groupes qui sont le plus souvent concernés par l'économie informelle ». De même, une étude du service public de l'emploi en Grèce, en Irlande et au Portugal (OCDE, 1998) a amené à la réflexion suivante : « Le travail indépendant étant répandu dans ces trois pays, le statut des personnes au regard de l'emploi est souvent peu clair (les personnes qui n'occupent pas officiellement un emploi sont souvent des aidants familiaux), l'administration n'a pas de données fiables sur les rémunérations individuelles et le revenu des ménages, et le SPE a peu d'emplois salariés à proposer aux chômeurs peu qualifiés. Dans ce contexte, il s'est révélé difficile, historiquement, de gérer un système de prestations de chômage de vaste ampleur. »

Dans les pays où l'emploi informel occupe une place non négligeable, les prestations financées par des cotisations pâtissent aussi du risque moral. Il est difficile de subordonner effectivement les prestations de chômage, qu'elles relèvent d'une logique d'assistance ou d'une logique d'assurance, au fait d'être disponible pour un emploi. Ces problèmes, sur lesquels on revient plus loin à la section 5, font qu'à la difficulté de financer la protection sociale s'ajoute la difficulté d'orienter les ressources, de façon fiable, vers ceux qui en ont besoin.

C. Concurrence déloyale jouant au détriment des activités productives

Les entreprises qui s'acquittent de leurs obligations fiscales sont en concurrence avec d'autres qui se soustraient à l'impôt et qui supportent donc des coûts directs plus faibles. Dans une économie où il n'y a pas véritablement de discipline fiscale, l'habileté à éviter l'impôt sans se faire prendre devient un déterminant majeur de la réussite d'une entreprise, ce qui détourne l'attention du management de l'activité réellement productive.

D'après certaines enquêtes effectuées par le CEESP (*Centro de Estudios Económicos del Sector Privado*) parmi quelque 500 entreprises établies dans plusieurs villes du Mexique, une proportion de 30 à 40 % des producteurs et détaillants estiment que l'économie informelle est très présente sur leur marché et les a, en partie ou totalement, dépossédés de leur activité (Winkler, 1997). En Suède, 16 % des entreprises souscrivent à la proposition suivante : « Notre entreprise est largement exposée à une concurrence fondée sur la fraude fiscale de la part des entreprises de la même branche. » La proportion atteint environ 40 % dans la construction, la restauration et le transport, et 64 % dans la coiffure (RSV, 2002). L'acceptation du travail des migrants en situation irrégulière peut produire les mêmes effets (Reyneri, 2003b)³.

D. Inefficiences de l'économie informelle

Indépendamment des problèmes de concurrence déloyale, le caractère informel de la production nuit à la productivité de plusieurs façons. Les entreprises ont besoin d'un cadre qui garantisse le respect des droits de propriété et du droit des contrats, ce qui fait souvent défaut dans l'économie informelle. Dans les pays en voie d'adhésion à l'UE, « le caractère informel de l'activité a aussi un coût – obligation d'en rester à une petite échelle ; incertitudes quant à l'avenir ; absence de filet de protection ; impossibilité de faire appel aux circuits officiels du crédit ainsi que, de façon plus générale, aux divers programmes d'aide en faveur des PME » (Belev, 2003). Dans les pays de l'UE, « les entreprises se heurtent à une concurrence déloyale et les individus jouissent de moins de protection (systèmes d'assurance ou de pension, par exemple) que ce à quoi ils ont normalement droit. Ils sont limités dans leurs possibilités de contact avec le secteur public et les organismes financiers, ainsi qu'entre eux. Les entrepreneurs ou les travailleurs de l'économie souterraine jouissent d'un moindre statut que ceux qui sont en situation régulière. Les

entrepreneurs, les travailleurs et l'administration gaspillent tous beaucoup de ressources à s'efforcer, pour les uns, de cacher et, pour les autres, de dévoiler des activités souterraines » (Avignon Academy, 2002). Au Mexique, « les coûts induits par une économie informelle – absence de protection juridique ; impossibilité de se tourner vers les tribunaux ; impossibilité d'avoir accès au crédit ; absence d'assurance ; démarches inquisitoires ; corruption ; difficulté de faire valoir le droit de propriété ; insécurité des contrats ; etc. – sont précisément ceux qui amènent à considérer que le problème de l'économie informelle est le problème majeur contre lequel le pays doit se mobiliser... Un marché ne peut pas fonctionner à pleine capacité s'il n'existe pas un "métamarché" qui réduit les coûts, internalise les externalités, stabilise les relations contractuelles et garantit le droit de propriété... L'économie formelle, comme d'ailleurs l'économie informelle, signe les conditions juridiques de l'activité. En fait, il faudrait envisager le problème sous un angle différent. C'est la loi qui devrait être intégrée ; en d'autres termes, la loi doit être adaptée à la réalité » (Winkler, 1997)⁴.

E. Faciliter l'immigration illégale

En Europe, l'économie souterraine apparaît comme un déterminant majeur de l'ampleur de l'immigration clandestine. Reyneri (2003a) observe que les migrants en situation irrégulière dans les pays de l'Europe du Sud ne viennent pas principalement par bateau, et il ajoute : « Au Portugal, la très grande majorité des migrants qui ont profité de la dernière régularisation proviennent d'Europe de l'Est, et ils sont arrivés dans le pays après avoir franchi au moins cinq frontières terrestres de pays européens... Parmi les immigrés africains vivant dans le sud de l'Espagne, un sur cinq environ avait auparavant émigré vers d'autres pays d'Europe. La plupart ont quitté les pays dans lesquels ils se trouvaient précédemment parce qu'ils ne sont pas parvenus à y trouver d'emploi alors qu'ils étaient sûrs qu'en Espagne il leur serait facile de trouver du travail, même s'il s'agit d'un travail marginal et non déclaré... Rares étaient les immigrés qui connaissaient la différence entre emploi régulier et emploi non régulier avant d'émigrer, mais leur sentiment était qu'il serait facile de trouver du travail en Italie, même sans papiers. Certains migrants ont expressément avancé cet état de fait pour expliquer pourquoi ils ont choisi ce pays... les travailleurs migrants qui sont arrivés en Grèce, en Italie, au Portugal ou en Espagne y ont trouvé une économie souterraine florissante et bien enracinée, qui leur a ouvert l'accès à un large éventail d'emplois sans qu'ils aient besoin de papiers, que ce soit pour travailler ou pour rester. Tel n'est pas le cas en France, où le travail non déclaré atteint, estime-t-on, un niveau moyen, voire faible, au regard de ce qu'on observe dans d'autres pays de l'UE... l'immigration non autorisée est principalement motivée par l'existence d'une économie souterraine bien enracinée dans les pays récepteurs, et non pas par des contrôles insuffisants aux frontières... la solution facile qui consisterait à durcir les contrôles aux frontières est vouée à l'échec. Pour lutter véritablement contre le travail non déclaré des migrants et contre l'immigration clandestine, il faut surtout essayer de réduire la taille de l'économie souterraine dans le pays.⁵ » Dans le même esprit, Tapinos (2000) note que « l'existence d'une économie cachée largement tolérée par l'ensemble de la société rend le recrutement de migrants en situation clandestine plus probable, d'autant que les réseaux de migrants facilitent l'embauche de travailleurs sans papiers », et le Secrétariat de OCDE (2000) formule la conclusion suivante : « L'emploi d'étrangers sans papiers n'est qu'un aspect, et peut-être pas le plus important, de l'activité dans l'économie dite "souterraine" ou "non déclarée"... si l'on veut lutter contre l'embauche d'immigrés en situation

irrégulière, il faut s'attaquer au problème du travail non déclaré de façon générale et non pas seulement au problème de l'emploi des immigrés en situation irrégulière. »

De façon plus générale, l'emploi informel, dans la mesure où il échappe à la loi, rend plus difficile d'autres formes de bonne gouvernance⁶.

2. Définition et mesure

A. Problèmes de définition

Des expressions comme « économie fantôme », « économie occulte » et « économie informelle » sont employées dans des acceptions si diverses que les statistiques n'ont guère de sens si on ne précise pas les concepts. L'OCDE (1986) propose la définition suivante : « L'emploi dissimulé (au sens des directives internationales en vigueur concernant les statistiques de l'emploi) est l'emploi qui, sans être illégal en soi, n'est pas déclaré à une ou plusieurs autorités administratives qui devraient en avoir connaissance... » De même, pour l'Union européenne, « ... par " travail non déclaré ", il faut entendre ... toute activité rémunérée de nature légale, mais non déclarée aux pouvoirs publics, tout en tenant compte des différences entre les systèmes réglementaires des États membres. Cette définition exclut les activités criminelles ainsi que les travaux n'entrant pas dans le cadre réglementaire habituel et ne nécessitant aucune déclaration auprès des pouvoirs publics... » (Commission européenne, 1998).

A la lumière de ces définitions et du type de statistiques dont on dispose, certains problèmes de définition restent en suspens :

- La définition du « travail non déclaré » reste imprécise : par exemple, y a-t-il emploi dissimulé lorsque l'emploi lui-même est déclaré mais le nombre d'heures effectué est dissimulé ? Comment faut-il considérer la fraude fiscale s'il y a dissimulation des gains sans dissimulation de l'emploi ?
- Les estimations du travail non déclaré reposent souvent sur les informations concernant les revenus et la production non déclarés⁷. Les comptables nationaux distinguent différents types d'économie non observée (ENO) dans le produit intérieur brut (PIB) (encadré 5.3). Les relations entre l'économie non observée dans la perspective du revenu et de la production, et dans la perspective de l'emploi demandent à être précisées.
- Le concept de « travail non déclaré » et d'autres concepts similaires ne sont pas appliqués à l'analyse de la situation dans les pays en développement, pour lesquels on préfère se référer à une définition plus large de l'économie « informelle ». On a besoin d'un cadre conceptuel qui puisse s'appliquer aux statistiques concernant tant les pays à bas revenu que les pays à haut revenu pour pouvoir procéder à des comparaisons et, éventuellement, suivre le processus de transition dans lequel sont engagés de nombreux pays à revenu intermédiaire.

Pour éclairer ces questions, le tableau 5.1 identifie les différentes catégories de revenu, de production et d'emploi informels, ainsi que les relations entre ces différents concepts. Diverses sous-catégories apparaissent car, par exemple, revenu occulte ne signifie pas toujours production occulte, et production occulte ne signifie pas toujours emploi occulte. Les lignes intermédiaires du tableau correspondent à des sous-catégories détaillées du revenu, de la production et de l'emploi informels qui, ensemble, correspondent à la définition la plus large de l'économie informelle. Les lignes du haut regroupent ces sous-catégories détaillées de manière à définir les différentes catégories de *revenu* informel comme la production souterraine, et les lignes du bas regroupent ces mêmes sous-

Encadré 5.3. **L'économie non observée dans les comptes nationaux**

L'emploi informel est souvent lié à des formes de revenu et de production qui sont illégales, non enregistrées ou non observées pour toute autre raison. L'OCDE (2003c) distingue cinq grandes composantes de « l'économie non observée » (ENO) dans le PIB.

- La production souterraine pour raisons statistiques correspond aux activités de production qui devraient être prises en compte par le dispositif de collecte des données de base mais qui sont manquantes en raison de lacunes statistiques. Si l'on considère le calcul du PIB dans l'optique de la production, les raisons expliquant que certaines activités puissent ne pas être mesurées peuvent être classées en trois catégories – insuffisance de la couverture des entreprises, non-réponse des entreprises incluses dans l'échantillon, et sous-déclaration de la valeur ajoutée par les entreprises (Types 1 à 3 d'ENO)^a ;
- La production souterraine correspond aux activités qui sont productives et légales mais délibérément soustraites au regard des pouvoirs publics pour éviter de payer des impôts ou de respecter certaines réglementations (Type 4 d'ENO – sous déclaration, et Type 5 d'ENO – unités non enregistrées)^b ;
- La production du secteur informel correspond aux activités productives exercées par des entreprises non constituées en sociétés appartenant aux ménages, qui ne sont pas enregistrées et/ou sont inférieures à une taille donnée en termes d'effectifs et qui ont une production marchande (Type 6 d'ENO) ;
- La production illégale correspond aux activités productives qui génèrent des biens et des services interdits par la loi ou qui sont illégales lorsqu'elles sont exercées par des producteurs qui n'en ont pas l'autorisation (Type 7 d'ENO)^c ;
- La production des ménages pour leur propre usage final correspond aux activités productives qui se traduisent par une consommation de biens (ou la capitalisation d'améliorations majeures sur le logement) par les ménages qui les produisent (ces activités peuvent être incluses dans le Type 8 d'ENO « autres » qui recouvre aussi les pourboires et les traitements et salaires en nature).

La « production souterraine pour raisons statistiques » reflète les lacunes des instruments statistiques, et son ampleur variera d'un pays à l'autre ou d'une période à l'autre pour des raisons qui sont sans rapport avec les variations de l'activité économique réelle. Par conséquent, seules les quatre dernières catégories doivent être prises en compte dans un cadre établissant un lien entre la production informelle dans le PIB et l'emploi informel.

Il existe deux autres catégories de revenu et de production qui sont considérées par certains auteurs comme informelles mais qui ne contribuent aucunement au PIB, et qui sont :

- Les activités illégales non productives telles que les fraudes à la sécurité sociale, le coulage/chapardage, le vol et l'extorsion de fonds, qui opèrent un transfert de revenu mais sans qu'il y ait transaction volontaire ;
- La production de services par les ménages pour leur usage propre qui, sauf en ce qui concerne les loyers imputés perçus par les propriétaires occupants, ne relève pas du « domaine de la production » définissant le PIB^{d, e}.

a) La « production souterraine pour raisons statistiques » est décrite comme suit par Blades et Roberts (2002) : « Il peut s'avérer difficile de prendre en compte tous les producteurs dans une enquête, si bien qu'un seuil est défini pour exclure les entreprises les plus petites. Dans d'autres cas, le problème est lié aux carences des méthodes statistiques employées : le registre d'entreprises utilisé pour l'enquête est trop ancien ou incomplet ; les questionnaires ne sont pas renvoyés ou ne sont que partiellement remplis ; des activités informelles telles que la vente ambulante peuvent ne figurer dans aucune enquête ; des méthodes inadéquates sont employées pour corriger l'absence de réponse ».

Encadré 5.3. L'économie non observée dans les comptes nationaux (suite)

- b) On notera que certaines études américaines consacrées à « l'économie souterraine » assimilent largement ce type de production à une production illégale (par exemple, Lippert et Walker, 1997).
- c) D'après des estimations pour quelques pays, la valeur de la production illégale (stupéfiants, prostitution, production et vente de contrefaçons, revente de véhicules volés) atteindrait pratiquement 1 % du PIB. La production illégale relève du « domaine de la production », selon la définition admise du PIB, mais les estimations en sont généralement publiées séparément et ne sont pas reprises dans les tableaux classiques du PIB (Blades et Roberts, 2002 ; UNECE, 2003).
- d) Lorsque la production des ménages pour leur usage propre, y compris les services, est incluse dans le concept de l'emploi informel, elle domine souvent l'ensemble. Dans une enquête effectuée au Canada en milieu rural, les répondants à faible niveau de revenu déclarent consacrer 25 minutes par jour en moyenne à des échanges informels avec des intervenants extérieurs au ménage, mais déclarent consacrer plus de 100 minutes à un travail relevant de l'économie formelle et plus de 100 minutes à une production (informelle) dans le cadre du ménage. Pour les répondants ayant des revenus élevés, l'équilibre penche en faveur du temps consacré à l'économie formelle, au détriment des échanges informels (Reimer, 2003).
- e) Les travaux de bricolage au Danemark font l'objet d'une analyse de Brodersen (2002) : « La conjonction d'une fiscalité lourde et de la péréquation des taux de rémunération entre les divers groupes sur le marché du travail fait que la plupart des gens doivent travailler quatre heures de plus, si ce n'est plus encore, pour payer une heure de main-d'œuvre, y compris la TVA, d'un artisan fourni par une entreprise organisée. Dans de précédentes études, nous avons illustré cet état de fait en prenant l'exemple d'un médecin qui, au lieu d'effectuer des heures supplémentaires à l'hôpital, se dépêche de rentrer chez lui pour faire des travaux dans sa maison. » D'après des estimations sur la base d'enquêtes, en 2000/2001, environ 38 % des travaux d'amélioration effectués dans les logements, en valeur, correspondaient à des travaux facturés par une entreprise ; 57 % correspondaient à des travaux effectués par des membres du ménage ; et 5 % seulement correspondaient à des travaux non facturés effectués par d'autres. Ces proportions n'ont guère changé depuis 1987/88. Brodersen (2003) étend cette étude à l'Allemagne, la Grande-Bretagne, la Norvège et à la Suède. Les travaux de bricolage représentent en valeur de 1 à 3 % du PIB, et une partie de ces travaux (les améliorations majeures) sont, en principe, inclus dans le PIB, même si l'information n'est pas saisie directement (à long terme, ces travaux d'amélioration augmentent le loyer imputé des propriétaires occupants). De même, Williams (2004), analysant comment sont effectuées 42 tâches domestiques, familiales et ménagères dans un ville du Royaume-Uni, observe qu'elles sont réalisées à 74 % par du travail domestique, à 3 % par une aide de proximité non rémunérée, à 6 % par une main-d'œuvre payée de la main à la main et à 17 % par du travail formel. La part relativement faible attribuée au travail non déclaré donne à penser que le cadre réglementaire – qui, par exemple, interdit aux travailleurs non déclarés de faire de la publicité et ne donne pas de possibilité de recours légal en cas de problème – joue souvent en faveur du travail formel ou du travail que l'on fait soi-même sans l'aide d'autrui.

catégories détaillées de manière à définir les différentes catégories d'emploi informel comme le travail non déclaré et le travail au noir.

On peut noter qu'en plus d'utiliser les catégories de la comptabilité nationale (revenus générés sans qu'il y ait production, production des ménages prise en compte ou non prise en compte dans le PIB, production illégale), le tableau 5.1 distingue entre les sous-catégories de production et d'emplois informels par référence au *comportement* qui aboutit à ce qu'un travail et/ou un revenu soit non enregistré ou non déclaré, en particulier dans une optique fiscale. On peut aussi établir les distinctions par référence à la situation administrative directe, en l'occurrence ce qui fonde l'illégalité (par exemple, travail de la part de migrants sans permis de travail ou fraude aux prestations plutôt que fraude fiscale), et par référence aux droits des travailleurs (par exemple, selon qu'ils sont couverts ou non par les assurances sociales). Cela peut constituer des dimensions supplémentaires auxquelles on peut se référer pour subdiviser certaines sous-catégories du tableau 5.1 (par exemple, certains travailleurs entièrement non déclarés sont aussi des travailleurs sans permis de travail ; certains travailleurs travaillant au noir en indépendant peuvent bénéficier abusivement de prestations de chômage ; certains travailleurs en situation strictement informelle peuvent néanmoins bénéficier d'une assurance maladie ou d'autres assurances sociales parce que le chef du ménage occupe officiellement un emploi ou parce

Tableau 5.1. **Revenu, production et emploi informels : principales sous-catégories et relations entre ces éléments**

1. Situation au regard du PIB ^a	Non inclus dans le PIB		Inclus dans les chiffres totaux publiés du PIB, dans toute la mesure du possible						Inclus en principe mais souvent pas dans les chiffres totaux publiés	
2. Source du revenu	Fraude à la sécurité sociale, fraude à la TVA, coulage, vol, extorsion	Production de services par les ménages pour leur propre usage (sauf loyers imputés)	Production de biens par les ménages pour leur propre usage	Production/économie informelle destinée à faire l'objet d'échanges						Production de biens et services interdits destinés à faire l'objet d'échanges
				Production/économie strictement informelle	Production/économie souterraine					
3. Situation typique au regard de l'emploi	Quelconque	Sans emploi	Travailleurs indépendants, travailleurs familiaux	Salariés ou travailleurs indépendants	Salarié sur l'emploi principal			Travailleur indépendant	Salarié ou travailleur indépendant	
4. Forme de dissimulation	Diverse	La production peut être localisée à domicile et il peut être difficile de la valoriser par référence à son équivalent sur le marché ouvert		Pas de dissimulation car pas d'obligation de déclarer l'emploi ou les revenus	Statut au regard de l'emploi et revenus dissimulés de connivence avec l'employeur	Statut de salarié déclaré, gains partiellement dissimulés de connivence avec l'employeur	Travaux dans le cadre d'un second emploi et gains dissimulés de connivence avec l'acheteur	Gains dissimulés de connivence avec l'acheteur	Gains dissimulés au regard des autorités fiscales mais pas de connivence avec l'acheteur	Production, vente et consommation : dissimulation dans tous les cas
5. Sous-catégories détaillées d'emploi informel	(pas habituellement considérées comme relevant de l'emploi)	Emploi dans le cadre d'une production des ménages pour leur propre usage	Emploi strictement informel	Travail entièrement non déclaré	Travail sous-déclaré	Travail au noir		Stricte fraude fiscale sur les gains	Emploi dans la production illégale^b	
				Travail non déclaré						
6. Emploi informel au sens large et selon une définition plus étroite	(peut être inclus dans une définition large de l'économie informelle)	(peut être inclus dans une définition large de l'emploi informel)		Emploi informel (définition centrale)					(peut être inclus dans une définition large de l'emploi informel)	

- a) L'« économie non observée » au sein du PIB, telle qu'elle est définie dans OCDE (2003c) et UNECE (2003), inclut non seulement la production de biens pour les ménages pour leur propre usage et la production strictement informelle (T6 : secteur informel), la production souterraine (T4 et T5 : économie souterraine), et la production de biens et services interdits par la loi (T7 : production illégale), mais aussi la production souterraine pour raisons statistiques, du fait, par exemple, de la non-réponse aux enquêtes et de lacunes dans les données (T1 à T3), qui, ici, n'est pas prise en compte.
- b) L'expression « emploi illégal » s'appliquera fréquemment à l'emploi de travailleurs immigrés sans permis de travail et peut aussi décrire le travail illégal effectué à titre lucratif par des salariés de l'administration publique plutôt que l'emploi dans la production illégale.

Source : Adapté par le Secrétariat de l'OCDE sur la base des définitions de l'économie non observée utilisées dans les comptes nationaux (OCDE, 2003c) et des définitions de l'économie fantôme et des activités au noir utilisées dans les enquêtes de la Fondation Rockwool (Pedersen, 2003), ainsi que d'autres sources citées dans le corps du texte.

qu'il existe un système d'assurance universelle). Mais ces dimensions supplémentaires ne semblent pas pouvoir constituer des critères adéquats pour distinguer entre les sous-catégories fondamentales de l'emploi informel^{8, 9}.

La Fondation Rockwool a, pendant quelques années, effectué une enquête approfondie par questionnaire pour estimer l'ampleur de l'économie occulte et de certains aspects connexes. L'enquête est très attentive au statut au regard de la législation fiscale de certaines situations (par exemple, si les voisins s'aident mutuellement pour un déménagement, ou si un maçon aide son beau-frère à construire sa maison et que celui-ci, en retour, l'aide à réparer sa voiture). Cela permet de préciser la distinction entre activités strictement informelles et activités souterraines ou non déclarées (lignes 2 à 5 du tableau 5.1), pour des pays à haut niveau de revenu. Au Royaume-Uni, les heures de travail au noir représentent 1.2 % des heures travaillées, alors qu'en Allemagne, au Danemark, en Norvège et en Suède, la proportion s'établit entre 2.3 % et 4.1 %. Cependant, le faible pourcentage observé au Royaume-Uni peut largement s'expliquer par le fait que « l'un des grands critères pour qu'une activité soit soumise à l'impôt est qu'elle doit pouvoir être considérée comme réalisée dans une optique commerciale ». Cette définition autorise les échanges entre voisins et amis, considérés comme non imposables, au même titre que les échanges au sein du ménage. Par conséquent, « il y a beaucoup plus d'activités qui sont considérées comme non imposables en Grande-Bretagne que dans les autres pays... des questions supplémentaires ont été introduites dans l'enquête pour la Grande-Bretagne pour tenter de saisir certaines des activités qui seraient considérées comme imposables dans les pays scandinaves... Cela entraînerait une réévaluation de l'importance de l'économie occulte en Grande-Bretagne, qui serait alors d'environ 2.3 % du PIB, soit à peu près le même niveau qu'en Norvège et en Suède ». Par conséquent, l'emploi strictement informel prenant la forme d'opérations de troc ou d'échanges de services entre les ménages, en principe pris en compte dans le PIB mais non imposables et non déclarés, représenterait environ 1 % du PIB en Grande-Bretagne, mais il est probablement proche de zéro dans les pays scandinaves, du fait de leur législation fiscale plus stricte¹⁰.

Dans les pays à faible niveau de revenu, où la production et le travail peuvent, en principe, être soumis à l'impôt (ou à d'autres réglementations) mais où ceci n'a guère lieu, concrètement¹¹, la limite entre l'activité strictement informelle et la production souterraine ou le travail non déclaré est floue¹². C'est pourquoi, dans ce cas, on se réfère généralement uniquement à une notion de production et d'emploi informels qui couvre les deux catégories.

Les enquêtes de la Fondation Rockwool établissent aussi une distinction entre les activités au noir et la fraude fiscale (Pedersen, 2003)¹³. Cette distinction est fondamentale car, lorsque les estimations du travail non déclaré prennent en compte le travail indépendant, cette forme de travail peut représenter la moitié, si ce n'est plus, du total¹⁴. Lorsque l'on distingue entre le travail non déclaré et la stricte fraude fiscale de la part des travailleurs indépendants, comme on le fait ligne 4 du tableau 5.1, on voit que le travail non déclaré se définit non seulement par la *dissimulation* vis-à-vis de l'administration, mais aussi par la *collusion* entre le salarié et son employeur, ou entre le travailleur indépendant et le client qui fait appel à ses services. Cela explique pourquoi le travail non déclaré est largement examiné et pourquoi il est perçu comme constituant une menace particulièrement grave pour la société. La stricte fraude fiscale, qui implique qu'il y ait dissimulation mais pas collusion, est moins visible et peut sembler moins contagieuse¹⁵.

Concrètement, les estimations sur la base du revenu établies à partir des comptes nationaux, des décalages entre agrégats financiers ou de l'extrapolation des conclusions des contrôles fiscaux, intègrent dans toute la mesure du possible la sous-déclaration des revenus, quel qu'en soit le motif, y compris de la part des travailleurs indépendants pour un strict motif de fraude fiscale. Le tableau 5.1 précise que la production « souterraine » inclut cet élément. En revanche, les données d'emploi – y compris les données concernant l'emploi total provenant des enquêtes de population active et des recensements, ainsi que des nombreuses enquêtes par questionnaire sur les activités au noir – peuvent ne pas rendre compte de la stricte fraude fiscale de la part des travailleurs indépendants qui, vraisemblablement, déclarent leur situation d'emploi (ou leurs horaires de travail) sans voir aucun lien entre cet état de fait et une éventuelle fraude fiscale. Par conséquent, en considérant les revenus, on a toutes chances d'aboutir à des estimations plus élevées du niveau des activités informelles qu'en considérant l'emploi, car les estimations fondées sur les revenus couvrent un champ plus large¹⁶. Cependant, cette tendance sera souvent contrebalancée par d'autres facteurs de définition (voir plus loin, encadré 5.4).

L'emploi total est, de façon classique, mesuré par dénombrement. Cependant, les statistiques établies par dénombrement ne refléteront que le travail entièrement non déclaré. Dans les pays extérieurs à la zone de l'OCDE, l'emploi « informel » est souvent assimilé à la part de population dans l'emploi qui n'acquies pas de cotisations sociales ou d'impôts, ce qui correspond à une logique de dénombrement. Le fait de ne pas saisir le travail sous-déclaré est un inconvénient majeur car la sous-déclaration est souvent importante dans les pays à niveau de revenu intermédiaire¹⁷.

Les enquêtes par questionnaire peuvent, pour l'essentiel, faire apparaître le travail au noir, tel qu'il est défini ligne 5 du tableau 5.1, et pas le travail sous-déclaré ni la stricte fraude fiscale¹⁸. En ce qui concerne le travail entièrement non déclaré, les enquêtes par questionnaire peuvent en mettre au jour une partie, mais une petite partie seulement lorsque ce travail est le fait de migrants en situation irrégulière qui n'ont pas d'adresse fixe ni de numéro de téléphone et qui, dans certains cas, ne parlent pas la langue du pays.

Se pose aussi la question de la valeur du travail non déclaré ou informel. Les statistiques concernant la part de l'économie souterraine dans le PIB doivent être interprétées avec prudence. En particulier, dans les pays où l'incidence de l'emploi informel est relativement faible et où les taux d'imposition sont plutôt élevés, la part de l'économie souterraine dans le PIB peut ne représenter guère plus que la moitié de la part du travail informel dans le nombre total d'heures travaillées ou du manque à gagner fiscal dû à la fraude (encadré 5.4).

En 1993, le BIT a adopté une résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel, mais les pays étaient laissés libres de définir l'emploi informel au regard de divers critères possibles. On s'intéressait avant tout à l'emploi dans les entreprises non enregistrées mais l'un des critères admis (non-déclaration des salariés dans l'optique fiscale) est, en gros, cohérent avec les définitions présentées au tableau 5.1. Plusieurs compilations statistiques ont été publiées, mais rares sont les pays de l'OCDE qui sont pris en compte et les définitions et méthodes varient d'un pays à l'autre (Hussmans et du Jeu, 2001).

La définition harmonisée appliquée par le BIT (2003) vise l'emploi dans « les entreprises individuelles privées (sauf les quasi-sociétés), qui produisent au moins une partie de leurs biens et services destinés à la vente ou à l'échange, possèdent moins de cinq employés, ne sont pas enregistrées, et sont impliquées dans des activités non agricoles (y

Encadré 5.4. **Problèmes de définition affectant la part de l'économie informelle dans le PIB**

Le salaire horaire net pour un travail non déclaré peut être supérieur au salaire horaire net dans le secteur formel, le travailleur non déclaré exigeant une prime pour compenser le risque d'être découvert et compenser le moindre niveau de cotisations au titre des assurances sociales, ou il peut être moindre, si le travail non déclaré est le fait de chômeurs qui ne parviennent pas à trouver du travail dans le secteur formel ou de migrants en situation irrégulière à qui il est interdit de travailler dans le secteur formel et qui ne sont pas en situation d'imposer leurs conditions. A titre d'illustration, on peut postuler, dans un premier temps, que le salaire horaire net est le même dans les deux secteurs.

Le PIB est généralement estimé aux prix du marché (prix des biens et services après impôts et subventions), et pas au coût des facteurs (salaires, intérêts, loyers et profits, avant impôts et subventions). C'est fondamentalement une convention, sans signification économique particulière. Si les cotisations de sécurité sociale et impôts sur le revenu représentent 50 % des coûts de main-d'œuvre en cas de travail déclaré (ce sont les taux résultant des barèmes dans certains pays), dans une économie comptant dix travailleurs entièrement non déclarés et 90 travailleurs déclarés, chacun gagnant 1 USD net, le total des salaires nets représente 100 USD, le produit des cotisations de sécurité sociale et de l'impôt s'élève à 90 USD, et le coût total du travail ressort à 190 USD. La part du secteur non déclaré dans le coût total du travail – qui représente, en gros, si l'on postule de faibles taux de marge dans tous les secteurs, sa part dans le PIB aux prix du marché – n'est que d'un peu plus de 5 % ($10/190 = 0.0526$), ce qui est à peine plus que la moitié de la part du travail non déclaré dans le travail total (10 %). Par ailleurs, les recettes fiscales effectives (90 USD) sont 10 % en deçà du montant calculé par application du taux du barème pour les salaires nets (100 %) aux salaires nets véritables (100 USD). Par conséquent, les statistiques du PIB aux prix du marché sous-estiment, par définition, l'ampleur de l'économie informelle, par comparaison avec son ampleur appréciée dans les deux autres perspectives.

Dans une économie où le secteur informel occupe une beaucoup plus grande place, le phénomène est atténué : si le travail est à 50 % non déclaré, la part du secteur non déclaré dans le PIB est d'un tiers ($50/150 = 1/3$), et la part dans le PIB sous-estime l'importance relative du travail non déclaré et de la fraude fiscale dans une proportion d'un tiers et non pas de la moitié. Cependant, dans les pays en développement où le secteur informel est étendu, les salaires nets peuvent être notablement moindres dans le secteur informel, et cela aussi peut faire que la part du secteur informel dans le PIB soit moindre que sa part dans l'emploi total.

compris les activités professionnelles ou techniques) ». Sur cette base, 11 % de l'emploi, en Turquie, en 2000, relevait de l'économie informelle. Cependant, l'emploi n'étant considéré comme relevant de l'économie informelle que lorsque l'entreprise employeur elle-même n'est pas enregistrée et n'excède pas une certaine taille, une grande partie du travail non déclaré selon la définition qui en est donnée au tableau 5.1 (travail entièrement non déclaré effectué dans des entreprises enregistrées et celles comptant au moins cinq employés, ainsi que travail sous-déclaré et travail au noir) est automatiquement exclue de l'estimation.

Dans l'optique des comptes nationaux, le type 5 d'ENO (entreprises volontairement non enregistrées ou segments d'une entreprise enregistrée) et le type 6 (unités non

enregistrées) reflètent les lignes directrices adoptées par le BIT en 1993 et ne rendent compte, en principe, que de l'emploi dans les entreprises ou les unités d'entreprises non enregistrées. En revanche, le type 4 d'ENO (sous-déclaration) devrait rendre compte, en outre, de la production liée à l'emploi entièrement non déclaré et l'emploi sous-déclaré dans des entreprises enregistrées. A moins de saisir pleinement le type 4 d'ENO, les statistiques dans l'optique de la production (haut du tableau 5.1) peuvent couvrir un champ relativement restreint par rapport aux statistiques dans la perspective de l'emploi (bas du tableau 5.1).

En 2003, la 17^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) a émis de nouvelles directives, distinguant entre « l'emploi dans le secteur informel » (l'entreprise constituant l'unité d'observation) et « l'emploi informel » (l'emploi lui-même étant l'unité d'observation). Ce dernier concept couvre entièrement, en principe, le travail entièrement non déclaré mais laisse encore de côté plusieurs autres catégories identifiées au tableau 5.1.

B. L'organisation du travail informel

Dans certaines économies, où le taux d'emploi informel est faible, les gens connaissent surtout le travail informel sous la forme de services « au noir », services à la personne et aux ménages comme le babysitting ou le jardinage. Dans la précédente section, on a décrit d'autres types d'emploi informel et, dans cette section, on évoque d'autres types encore, ou sous-catégories, qui figurent souvent dans les études.

Faux-emplois indépendants et sous-traitance en cascade

L'une des formes que peut prendre le travail au noir (voir, par exemple, www.be.ch/travailaunoir ; SECO, 2000 ; UE, 2000) est le faux travail indépendant, autrement dit une relation qui est, en fait, une relation d'emploi salarié, qui implique normalement certaines responsabilités pour l'employeur (retenue à la source des impôts et cotisations de sécurité sociale, par exemple), mais qui est présentée comme un achat de services auprès d'un prestataire indépendant. La sous-traitance en cascade peut, de même, obscurcir le lien entre l'employeur principal et le salarié. Au bout de la chaîne, les bénéficiaires peuvent être déclarés travailleurs indépendants et éviter l'impôt en s'évanouissant dans la nature, ou tout simplement parce que les autorités fiscales n'ont pas le temps de croiser systématiquement les fichiers. De même, les travailleurs déclarés comme salariés d'une micro-entreprise peuvent prétendre que les cotisations de sécurité sociale et l'impôt ont déjà été retenus sur leurs salaires, et que l'entreprise a disparu sans reverser l'argent aux autorités fiscales. Semjén et Tóth (2002) tendent à penser que les sous-traitants peuvent plus aisément se soustraire à certaines de leurs obligations en matière d'impôt et de cotisations de sécurité sociale en surestimant leurs coûts en matériel et en sous-estimant leurs coûts salariaux. Il y a relativement peu d'études qui montrent comment la chaîne de la sous-traitance conduit à la fraude, mais, néanmoins, dans de nombreux pays, les autorités la considèrent avec une certaine suspicion et prennent des mesures pour la contrer.

Travail clandestin

Le « travail clandestin » désigne généralement le travail effectué par des personnes qui n'ont pas le droit de travailler ; il ne s'agit pas de la « production illégale » au sens de la comptabilité nationale (voir encadré 5.3 et tableau 5.1). Dans l'optique du tableau 5.1, le travail clandestin concerne, en règle générale, le travail entièrement non déclaré effectué

par des migrants sans permis de travail, ou le travail effectué dans le cadre d'un second emploi par des fonctionnaires à qui il est interdit d'avoir une seconde activité.

Les estimations de l'ampleur du travail clandestin des migrants prêtent à controverse. Mateman et Renooy (2001) écrivent : « On manque gravement de données fiables concernant l'efficacité des mesures existantes. Ce manque de données nourrit tous les mythes, notamment le mythe selon lequel l'essentiel du travail non déclaré serait le fait d'immigrés en situation irrégulière. Cela alimente la xénophobie et nuit sérieusement à l'intégration européenne. » Par contre, dans le document du Secrétariat de l'OCDE (2000), on observe que « les nationaux impliqués dans l'économie souterraine sont presque toujours déclarés, bien que leurs horaires de travail et leurs revenus soient sous-estimés, alors que les migrants ne sont pas déclarés », ce qui signifie que les travailleurs entièrement non déclarés sont généralement des migrants en situation irrégulière. Le nombre de migrants effectuant du travail non déclaré est clairement non négligeable dans certains pays : les États-Unis comptent environ 4.5 millions de travailleurs étrangers en situation irrégulière, ce qui représente environ 3.5 % de la main-d'œuvre (Fraser, 2000) ; et en Italie, en 2001, 460 000 travailleurs immigrés étaient non déclarés, dont les deux tiers n'avaient pas de permis de résidence (estimations de Reyneri, 2003a). Cependant, en Italie, de nombreux nationaux, également, sont concernés par le travail entièrement non déclaré (voir plus loin la citation tirée de Báculo, 2002).

Secteurs d'activité

Les comptes nationaux arrivent souvent à une estimation relativement basse de la part de l'économie informelle dans le PIB car ils considèrent que l'économie informelle ne concerne que certains secteurs comme les services domestiques, les réparations sur l'habitat, les taxis et, à des degrés divers, le commerce de détail, les restaurants et la construction. « La production d'électricité, l'industrie lourde, les chemins de fer, les transports aériens, les administrations publiques, la banque et les télécommunications, par exemple, n'offrent guère de place à l'économie "de l'ombre" » (Blades et Roberts, 2002).

Les observations sur le terrain semblent confirmer que le travail non déclaré dans le secteur manufacturier est relativement rare dans la plupart des pays de l'OCDE, quoique pas dans tous. Examinant la situation dans l'Europe du Sud, Reyneri (2003b) note que : « C'est seulement en Italie qu'un nombre appréciable et croissant de migrants en situation irrégulière travaillent dans le secteur manufacturier. Les secteurs les plus concernés sont les plastiques, la céramique, la métallurgie, les tanneries, la confection et les cimenteries... L'insertion de travailleurs migrants en situation irrégulière est rare, dans le secteur manufacturier, au Portugal comme en Grèce. Elle est un peu plus importante en Espagne mais ne concerne que le textile et la confection. » Les observations sur le terrain, en France, ont aussi mis en évidence de hauts niveaux de travail non déclaré dans le secteur de la confection¹⁹. Des observations sur le terrain, à New York, dans les années 80, ont mis en évidence une forte incidence du travail informel (souvent le fait de migrants) dans certains types d'activités manufacturières, ainsi que dans les services, la construction et les transports (Sassen, 1988).

Dans certains pays, il semble aussi que le travail non déclaré existe dans certains segments du secteur public. Les paiements en espèces aux médecins employés par le service national de santé sont pratique courante en Grèce (Yfantopoulos, 2003). Dans les enquêtes de la Banque mondiale, environ 20 % des patients, en Albanie et en Bulgarie, et la proportion monte à 60-80 % en République slovaque, en Moldavie, en Pologne et dans la

Fédération de Russie, déclarent donner de l'argent de la main à la main (Marc et Kudatgobilik, 2003). Ces versements non seulement ne sont pas déclarés, mais ils sont peut-être illégaux²⁰. Le travail non déclaré peut aussi occuper une place notable dans le secteur de l'éducation, surtout lorsqu'il s'agit de cours privés. Les comptes nationaux ne devraient donc pas faire d'hypothèses trop restrictives quant aux secteurs concernés par le phénomène.

L'emploi caché dans les entreprises de taille moyenne

Lorsque l'incidence du travail non déclaré est importante, une grande partie de ce travail peut se trouver dans des entreprises de taille moyenne qui organisent leur activité en conséquence : «... dans les zones côtières de la Campanie et à Naples, l'emploi non régulier, non déclaré, est prédominant : en ce cas, dans les entreprises comptant trois ou quatre salariés, il y a au moins deux fois plus, si ce n'est trois fois plus, de personnes qui occupent effectivement un emploi dans l'entreprise. L'entreprise peut aussi dissimuler l'emploi en éclatant les différentes phases de production entre plusieurs ateliers : une entreprise comptant quatre salariés déclarés peut ainsi faire appel à six ou sept, voire un plus grand nombre d'ateliers qui, chacun, pourront compter un certain nombre de travailleurs non déclarés ; alors que l'effectif est totalement déclaré dans le premier établissement, il ne l'est qu'en partie dans les autres... » (Bàculo, 2002).

Autres expressions de l'économie informelle

Dans les pays de l'OCDE à haut niveau de revenu, la non-déclaration ou le non-respect des règles qui signent l'économie informelle peuvent utilement s'analyser en termes fiscaux (le non-respect des règles dans d'autres domaines mérite d'être analysé à part). Cette perspective conserve une certaine pertinence dans les pays en transition, où les dispositions sociales sont généralement restées assez étendues, ce qui exige des niveaux d'imposition élevés. En Amérique latine, le non-paiement de l'impôt n'est pas toujours en cause et on a tendance à appréhender l'économie informelle ou l'emploi non régulier au regard d'autres réglementations – s'agissant, par exemple, de l'économie informelle dans le secteur du logement (acquisitions ou constructions réalisées sans autorisation ou en contravention avec la réglementation) ; dans le commerce de détail (vente à la sauvette ou transactions sur des marchés non autorisés) ; et les transports (minibus et taxis opérant sans licence). Ghersi (1997) observe ces expressions de l'économie informelle à Lima (Pérou) et cite des estimations selon lesquelles 50 % environ de la production dans le logement et 90 % dans les transports, l'habillement, la chaussure et le mobilier relèveraient, en ce sens, de l'économie informelle.

C. Estimations de l'incidence de l'emploi informel

Les études consacrées à l'emploi informel s'attachent, en particulier, à estimer l'ampleur de l'économie fantôme, cachée ou informelle, en s'appuyant sur des indicateurs supplétifs tels que la demande de monnaie et la consommation d'électricité – en prenant aussi en compte, parfois, des variables comme les taux d'imposition dont on suppose qu'elles sont de nature à influencer sur l'emploi informel. Cependant, il importe de souligner que les indicateurs supplétifs sont très approximatifs et que les concepts qui sous-tendent les estimations auxquelles on aboutit concernant la taille de l'économie souterraine sont mal définis (encadré 5.5). Les concepts et instruments statistiques classiques, fondés sur des enquêtes à l'aide de questionnaires et sur les procédures de la comptabilité nationale,

Encadré 5.5. Estimations de la taille de l'économie informelle à l'aide d'indicateurs supplétifs macroéconomiques

De nombreuses études ont tenté d'estimer la taille de l'économie informelle à l'aide d'indicateurs supplétifs de l'activité économique. Récemment, Schneider (2002) a présenté des estimations pour 110 pays. Les principaux indicateurs supplétifs utilisés à cet effet sont la demande de billets de banque (dont on estime que c'est un indicateur direct de l'ampleur de l'économie souterraine) et la consommation d'électricité (considérée comme un indicateur du PIB véritable, de sorte que l'écart entre les tendances de la consommation d'électricité et le PIB officiellement enregistré donne une estimation de l'ampleur de l'économie souterraine. On peut affiner ces approches en recourant à une modélisation économétrique. On postule alors un niveau de référence de la demande d'espèces ou de la consommation d'électricité par rapport au PIB officiel dans une économie sans secteur informel.

Ces méthodes ont été critiquées. Certains auteurs jugent les estimations auxquelles elles aboutissent peu vraisemblables^a. D'autres notent que les paramètres estimés sont non stables, ce qui rend les estimations de la variation de la taille de l'économie informelle non fiables^b. Enfin, des méthodes différentes tendent à aboutir à des estimations divergentes de la taille de l'économie informelle ou de son évolution dans le temps^c. Il y a donc une part de jugement en jeu quand on décide quels sont les indicateurs supplétifs, les méthodes d'estimation économétriques et les hypothèses susceptibles de donner des estimations plausibles : ces jugements reflètent des informations disparates, ce qui ajoute à la difficulté de définir ce qui est mesuré et crée le risque que les résultats puissent apparaître plausibles tout en étant biaisés d'une façon qu'on ne soupçonne pas.

A l'évidence, les données concernant le volume d'espèces en circulation ou la consommation d'électricité peuvent parfois amener à conclure que la taille véritable d'une économie (ou sa croissance récente) est supérieure à ce qu'indiquent les sources administratives (telles que les déclarations de revenu au fisc). Cependant, présenter ces données, même après un traitement économétrique ou un autre type de traitement, comme une mesure effective d'une partie de l'économie véritable est trompeur. En règle générale, les experts de la comptabilité nationale ont déjà passé en revue diverses sources d'information concernant la production et les revenus non déclarés, et il semble peu probable que les estimations fondées sur un ou deux indicateurs puissent être systématiquement plus fiables que les comptes nationaux.

- a) Pahl (1988) écrit : « Certaines de ces mesures macroéconomiques indirectes peuvent être évoquées car, quoique non plausibles, elles sont souvent citées par ceux qui ne les comprennent pas... En 1974, l'approche de Feige aboutissait à noter un pic de 22 % du PIB, alors que Matthews conclut à un creux cette année-là, estimant l'économie souterraine à 2 % seulement du PIB... Smith note que certains des indicateurs qui indiqueraient un accroissement de l'économie souterraine aux États-Unis, dénotent, en revanche, une contraction rapide de ce secteur au Royaume-Uni... Smith calcule le rapport des billets en circulation aux dépenses de consommation en 1981 et, alors que le Royaume-Uni, les États-Unis et le Canada figurent en bas de tableau, la Suisse arrive en tête avec 21 % – soit trois fois plus qu'au Royaume-Uni. »
- b) Hanousek et Palda (2004), commentant les méthodes fondées sur les billets en circulation et la consommation d'électricité, observent : « L'instabilité des paramètres utilisés par les méthodes macroéconomiques est telle que les estimations de l'économie souterraine auxquelles elles aboutissent peuvent être pratiquement sans intérêt, que ce soit comme indicateur de la taille absolue de l'économie souterraine ou, plus sérieusement, comme mesure de l'évolution de son importance... Les produits financiers susceptibles d'affecter la demande de monnaie se développent beaucoup plus vite dans les économies en transition que dans les économies occidentales matures... La croissance de la demande de monnaie est liée à des facteurs qui n'ont rien à voir avec l'économie souterraine... La déréglementation des prix et l'introduction de technologies attendues depuis longtemps suscitent une demande d'électricité qu'il est difficile d'imputer au développement de l'économie souterraine. » De même Zizza (2003), cherchant à mesurer la part de l'économie informelle en Italie, aboutit à une estimation moitié moindre de celle de Schneider en appliquant la méthode de Schneider mais en introduisant un indicateur des délits mineurs comme variable supplémentaire.

Encadré 5.5. Estimations de la taille de l'économie informelle à l'aide d'indicateurs supplétifs macroéconomiques (suite)

- c) Feige et Urban (2003) observent que : « Les estimations actualisées selon la méthode de la consommation d'électricité de la taille du secteur non déclaré ne sont pas seulement très sensibles aux conditions initiales mais produisent des estimations négatives du revenu non enregistré dans de nombreux pays en transition. Nos conclusions se rapprochent aussi des nouvelles procédures de la comptabilité nationale qui tentent de parvenir à des mesures exhaustives de l'économie non observée. Les résultats dérangeants auxquels nous aboutissons remettent en question bien des conclusions de fond auxquelles étaient parvenus d'autres chercheurs, qui se sont appuyés sur des estimations antérieures, selon la méthode de la consommation d'électricité, pour faire un certain nombre de déductions concernant le processus de transition, ainsi que les causes et conséquences des économies souterraines en transition. » Selon les auteurs, les estimations peuvent néanmoins être utilisées dans des séries chronologiques.

dessinent un tableau plus complet et plus précis de la nature et de l'étendue des différents types d'emploi informel, avec les problèmes connexes qui en découlent comme le manque à gagner fiscal. Trois grands types de statistiques sont présentés ici : des estimations fondées sur des enquêtes ; des estimations découlant de la construction des comptes nationaux ; et des estimations dérivées des recettes fiscales. Les données administratives²¹ et les conclusions des contrôles fiscaux²² (ou, peut-être, le travail des inspections du travail) peuvent aussi être utiles au niveau national, mais il n'y a pas encore de comparaisons internationales fondées essentiellement sur ces sources.

Estimations sur la base d'enquêtes

Les enquêtes récentes de la Fondation Rockwool « reposent sur des questions strictement identiques dans tous les pays. Par conséquent, pour la première fois, il est possible d'avoir une vision complète de cette partie de l'économie informelle, dans l'Europe du Nord-Ouest » (www.rff.dk/ukhome.htm). D'après ces enquêtes, les heures de travail au noir représentent un peu plus de 1 % du total en Grande-Bretagne, de 2 à 3 % en Norvège et en Suède, et 4 % environ en Allemagne et au Danemark (tableau 5.2). Une étude

Tableau 5.2. Heures de travail au noir et valeur des activités au noir

Sur la base des prix effectifs au noir, à partir des enquêtes détaillées par questionnaire pour l'Allemagne, le Danemark, la Grande-Bretagne, la Norvège et la Suède, 1997-2001

Date de l'enquête	Proportion de personnes de 18 à 74 ans qui se sont livrées à des activités au noir au cours de l'année écoulée		Heures de travail au noir en proportion des heures de travail officielles	Activités au noir valorisées sur la base des prix effectifs au noir en proportion du PIB	
	Oui	Ne sait pas/refus de répondre			
Pourcentage					
Danemark	2001	20.3	0.5	3.8	1.8
Norvège	1998/2002	17.3	0.4	2.6	1.1
Suède	1997/1998	11.1	0.5	2.3	1.0
Allemagne	2001	10.4	2.8	4.1	1.3
Grande-Bretagne	2000	7.8	1.0	1.2	0.6

Note : Estimations sur la base de questions complémentaires concernant le nombre d'heures moyen de travail au noir par semaine (les estimations vont d'environ 3 heures à 8 heures par semaine) et la rémunération horaire moyenne pour des activités au noir. Dans la moitié des cas environ, les gains dont il est fait état sont non monétaires (troc) et le répondant en donne un équivalent monétaire.

Source : Pedersen (2003).

Tableau 5.3. **L'économie fantôme en Allemagne, au Danemark, en Espagne, en Norvège, aux Pays-Bas et en Suède**
Estimée à partir d'enquêtes par questionnaire

		Taille de l'économie fantôme	Taille de l'économie fantôme après ajustement (valeur sur le marché formel)
Danemark	1994-1998	≈ 1.4 % du PIB	2.6-3.4 % du PIB
Norvège	1980-83	..	4-6 % du PIB
Norvège	1988/89	1.3 % du PIB	5-6 % du PIB
Suède	1997	1 % du PIB	2.5-2.6 % du PIB
Pays-Bas	1983-84	1-3 % du PNB	4-5 % du PIB
Allemagne	1984	0.6-1.2 % du PIB	4-6 % du PIB
Espagne	1985	Pas d'estimation par référence au PIB	16.9 % du PIB

Note : Les chiffres pour la Norvège pour 1980-83 sont fournis après ajustement. Les chiffres pour l'Allemagne, la Norvège (1988/89), les Pays-Bas et la Suède présentés dans la colonne centrale sont calculés sur la base des prix au noir. Dans la dernière colonne, on s'efforce de procéder à des ajustements pour tenir compte des différences dans la valeur et dans la définition des activités au noir. Par exemple, les chercheurs allemands et néerlandais n'incluent pas les transactions au noir ni les paiements en nature. Or, tel n'est pas le cas des chiffres pour la Suède qui sont établis sur la base de la question de l'Unité de recherche de la Fondation Rockwool et qui sont, par conséquent, directement comparables avec ceux pour le Danemark. En ce qui concerne l'Espagne, la méthode d'évaluation est la même que celle qui a été appliquée pour le Danemark. Se reporter à Pedersen (1998) pour une explication plus complète des chiffres après ajustement.

Source : Pedersen (1999).

antérieure, fondée sur l'interprétation d'enquêtes nationales utilisant des questions analogues mais pas tout à fait identiques, a abouti à des estimations pour l'Espagne et les Pays-Bas (tableau 5.3). D'après ces estimations, l'économie souterraine représenterait près de 5 % du PIB en Allemagne, en Norvège et aux Pays-Bas. Le niveau serait beaucoup plus élevé en Espagne (17 % en 1985), « cas que l'on peut rapprocher avec prudence de celui de l'Italie, 18 % du PIB en 1982 ». (On notera que ces pourcentages correspondent à une valorisation du travail informel sur la base des prix du secteur formel et que si le travail informel était valorisé aux prix effectivement payés par les acheteurs, les pourcentages seraient beaucoup plus faibles.) Les auteurs concluaient que « l'économie souterraine dans ces pays est donc sans doute plus limitée que ne le pensent de nombreux chercheurs. La part de l'économie souterraine est comparable et relativement limitée dans les pays de l'Europe du Nord, et elle est beaucoup plus importante dans les pays du bassin méditerranéen ». La mise en évidence d'un écart important entre les pays de l'Europe du Nord et les pays de l'Europe du Sud est cohérente avec les observations d'études sur le terrain²³. On dispose aussi des conclusions d'enquêtes par questionnaire pour l'Australie (assez peu de travailleurs font état de paiements reçus en espèces)²⁴ et pour la République tchèque et la République slovaque (la part non déclarée dans le total des heures travaillées y est plus importante qu'en Europe du Nord mais moindre qu'en Europe du Sud)²⁵. L'annexe 5.A1 (dans OCDE, 2004b) apporte de plus amples éléments sur les méthodes d'enquête.

Estimations sur la base des comptes nationaux de l'incidence du travail non déclaré

Les principes de la comptabilité nationale. D'après les directives internationales, le PIB inclut tous les types de valeur ajoutée dans l'économie résultant de transactions volontaires donnant lieu à paiement, y compris les transactions illégales et les opérations de troc. (Le PIB inclut aussi une part de production sans transactions.)²⁶ La nécessité de prendre en compte les opérations non enregistrées et les opérations de troc est toujours

apparue clairement dans le cas des pays en développement. Par conséquent, le principe général selon lequel les opérations non enregistrées, illégales et de troc, doivent être prises en compte est admis depuis de nombreuses années dans les directives, ainsi qu'en témoignent le Système des comptes nationaux de 1968 et le Système européen de comptes économiques intégrés de 1979.

Nature des ajustements apportés aux comptes nationaux. Les comptes nationaux se sont toujours efforcés d'intégrer les revenus, les dépenses et la production non déclarés en rapprochant les estimations de revenu, de dépenses et de production du PIB. Par exemple, le Canada, dans sa soumission à la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (UNECE, 2003) sur les pratiques statistiques indique que : « Le PIB étant mesuré selon les trois approches au Canada et étant traité dans le cadre d'un tableau d'entrées-sorties, une grande partie de l'économie cachée est mise en évidence et apparaît donc dans les estimations finales. » Les soumissions de plusieurs autres pays font écho à cette idée. L'équilibrage des comptes implique de comparer les différentes estimations des différentes composantes du PIB. Lorsqu'il y a décalage entre les estimations de l'activité économique selon qu'elles sont fondées sur les revenus, les dépenses ou la production, c'est en règle générale l'estimation la plus élevée qui est retenue, l'hypothèse étant que les estimations les plus basses (déclarations de revenu des travailleurs indépendants, dépenses d'achat d'alcool et de tabac sur la base des enquêtes de budget des ménages, etc.) sont entachées de sous-déclaration. L'équilibrage des comptes à un niveau de désagrégation plus poussé permet de corriger davantage encore la sous-déclaration²⁷. C'est pourquoi la construction d'un tableau détaillé d'entrées-sorties, qui permet une désagrégation cohérente et poussée, est un aspect important de la procédure d'établissement des comptes nationaux.

Les statisticiens ont aussi recours à diverses autres mesures pour saisir différents types d'activités cachées ou informelles²⁸. Les statisticiens de certains pays ont ainsi indiqué les ajustements auxquels ils ont procédé sur les sources de base (registre des entreprises ou informations provenant des déclarations de revenu, par exemple) pour parvenir à une estimation finale. Cependant, les statisticiens d'autres pays font valoir que le concept d'économie cachée ou souterraine n'est pas clairement défini et qu'étant donné l'importance des méthodes comme l'équilibrage, les méthodes de la comptabilité nationale ne permettent pas d'identifier séparément les éléments non observés du PIB²⁹. Par conséquent, s'il est vrai que les statistiques du PIB incluent, dans une large mesure, l'économie informelle, des méthodes spécifiques doivent être mises au point pour pouvoir rendre compte dans un grand nombre de pays de l'importance de l'économie informelle qui est intégrée dans le PIB.

Analyse sectorielle. Dans ce chapitre, une première approche du problème consiste à examiner les écarts sectoriels entre les coûts de main-d'œuvre et les salaires. Dans la mesure où les personnes qui gardent des enfants ou les garçons de café sont payés en espèces, sans que soient acquittées des cotisations de sécurité sociale, l'écart entre les coûts de main-d'œuvre pour l'employeur et le salaire perçu par le travailleur, dans ces secteurs, est relativement faible. Le tableau 5.4 montre les coûts de main-d'œuvre relatifs non salariaux dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration et du personnel domestique³⁰. Dans ce dernier secteur, qui concerne notamment les femmes de ménage et les gardes d'enfants non déclarées, les coûts de main-d'œuvre non salariaux représentent

Tableau 5.4. Coûts de main-d'œuvre non salariaux relatifs dans les secteurs « hôtels et restaurants » et « ménages employant du personnel domestique », 2000^{a, b}

	Coûts de main-d'œuvre non salariaux dans le secteur par rapport à la moyenne pour l'ensemble de l'économie		Part du secteur dans le total des coûts de main-d'œuvre (%)
	Hôtels et restaurants (1)	Ménages employant du personnel domestique (2)	Ménages employant du personnel domestique (3)
Autriche	76.4	12.8	0.42
Belgique	42.0	3.0	0.95
Canada	64.9
République tchèque	92.9	0.0	0.03
Finlande	84.2	66.7	0.23
France	70.0	62.3	1.27
Allemagne	78.5	31.4	0.24
Grèce	92.7	81.1	1.21
Hongrie	89.0	..	0.00
Irlande	118.1	130.1	0.19
Italie	48.7	16.1	1.76
Luxembourg	92.9	46.1	0.80
Pays-Bas	82.9	69.5	0.01
Norvège	78.7	70.0	0.20
Pologne	86.8	..	0.00
Portugal	90.1	26.2	1.08
Espagne	65.1	11.7	1.96
Suède	89.7	107.4	0.02
Royaume-Uni	89.6	89.6	0.71
États-Unis	81.7	19.0	0.24

a) L'effet majorateur des coûts de main-d'œuvre s'écrit de la manière suivante : LC/WS-1, LC correspondant aux coûts de main-d'œuvre (rémunération des salariés) et WS correspondant aux salaires, tels qu'ils figurent dans les Comptes nationaux de l'OCDE. L'effet majorateur indiqué colonnes 1) et 2) est celui pour le secteur considéré, exprimé en pourcentage de l'effet majorateur pour l'ensemble de l'économie.

b) L'Australie, le Danemark et la Nouvelle-Zélande ne sont pas pris en compte car les cotisations obligatoires de sécurité sociale à la charge des employeurs sont nulles ou faibles dans ces pays. Pour les autres pays de l'OCDE non repris sur ce tableau, les données n'étaient pas disponibles.

Source : Base de données des Comptes nationaux de l'OCDE.

moins d'un tiers de la moyenne pour l'ensemble des secteurs dans sept pays, moins des deux tiers dans trois pays et plus des deux tiers dans six pays seulement³¹. Cela tend à indiquer que, dans le secteur du personnel domestique, l'emploi non déclaré représente souvent plus de la moitié du total de l'emploi.

Les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration et du personnel domestique représentant environ 4 % du total des coûts de main-d'œuvre, les comptes nationaux semblent impliquer que l'emploi non déclaré, dans ces seuls secteurs, excède 2 % du total de l'emploi (en termes de revenus d'activité) en Belgique et en Italie, pays où les coûts de main-d'œuvre non salariaux dans ces secteurs représentent moins que la moitié de la moyenne pour l'ensemble de l'économie. Il peut excéder 1 % dans un certain nombre d'autres pays. Dans le même temps, les écarts entre pays (en particulier en ce qui concerne l'ampleur de l'emploi salarié dans le secteur du personnel domestique et la part du travail non déclaré dans ce secteur)³² invitent à un certain scepticisme quant au degré de cohérence des pratiques en matière de comptes nationaux dans les différents pays – pour ce qui est d'enregistrer les revenus, formels ou informels, dans ce secteur.

Estimations globales. Comme on l'a indiqué plus haut, les statisticiens, dans certains pays, ont identifié la part de l'économie non observée dans leurs estimations du PIB. Les estimations présentées au tableau 5.5 correspondent, dans toute la mesure du possible, aux types 4 à 6 d'ENO encore que, pour les pays à haut niveau de revenu, rien ou pratiquement ne soit indiqué sous le type 6 (production strictement informelle). Ces estimations confirment le tableau général d'une distribution assez nettement bipolaire des pays avec, d'une part, un grand nombre de pays de l'OCDE à haut niveau de revenu où la production informelle (y compris souterraine) représente moins de 5 % du PIB, voire, dans certains cas, pas plus de 1 ou 2 %, et des pays comme l'Italie et de nombreux pays en transition où ce type de production représente environ 15 % du PIB³³. En ligne avec les éléments d'enquête

Tableau 5.5. **Estimations sur la base des comptes nationaux de la part de la production économique souterraine (cachée) et de l'activité économique informelle dans le PIB**

	Année	Pourcentage du PIB ^{a, b, c}
Australie	2000-01	3.0 ^d
Arménie	1997	28.9
Belgique	1997	3.5
Bulgarie	2000	11.1
Canada	1992	3.0 ^e
République tchèque	1998	5.6
Hongrie	1997	15.4
Italie	2000	16.0 ^f
Kazakhstan	2000	26.8
Kirghizistan	1999	47.9
Lettonie	1998	14.1
Lituanie	1998	14.8
Pologne	1998	13.3
République slovaque	1998	7.3
Royaume-Uni	2002	1.5

- a) Milieu de la fourchette, le cas échéant.
- b) Les estimations diffèrent de la part d'économie non observée (ENO) présentée par Blades et Roberts (2002) car, dans toute la mesure du possible, seules sont prises en compte la sous-déclaration de la production, la production intentionnellement non enregistrée et les unités non enregistrées dans le secteur informel (types 4 à 6 d'ENO). La « production souterraine pour raisons statistiques » n'est pas prise en compte, non plus que la production illégale et le type d'activités non observées « autres ». Au Kirghizistan, sur les 47.9 % signalés, 9.2 % seulement sont cachés, le reste correspond à une production informelle conforme à la réglementation.
- c) Parmi les pays non repris ici, la Finlande estime que 5 % environ de la production brute dans la construction, 6 % de la valeur ajoutée dans le secteur hôtels et restaurants, et 23 % de la valeur ajoutée dans les services aux particuliers sont cachés. La part implicite dans le PIB, au total, est faible (peut-être moins de 1 %). Les États-Unis procèdent à des ajustements pour tenir compte de la sous-déclaration dans les déclarations de revenu au fisc qui représentent 4.8 % du revenu intérieur brut mais 1.2 % seulement du PIB (le PIB étant surtout estimé dans l'optique de la production). Le premier chiffre pourrait représenter la production économique souterraine définie comme non-déclaration du revenu correspondant à des fins fiscales, mais les États-Unis n'expriment pas les choses de cette façon.
- d) Il s'agit d'une estimation approximative du Secrétariat de l'OCDE sur la base des indications données dans ABS (2004) selon lesquelles le revenu manquant du fait de l'activité souterraine pourrait représenter, au maximum, 4.8 % du PIB, mais représenterait sans doute, de façon plus réaliste, 3.0 % du PIB. Sur ces 3.0 %, 1.3 % est actuellement pris en compte dans le PIB grâce aux ajustements opérés sur les données de base.
- e) Il s'agit d'une estimation approximative du Secrétariat sur la base des indications détaillées fournies par Gervais (1994) qui estime que la production souterraine déjà incluse dans le PIB pourrait représenter au maximum 1.5 %, et les transactions souterraines non incluses dans le PIB pourraient représenter au maximum 2.7 %.
- f) Il s'agit d'un chiffre révisé et actualisé tiré d'ISTAT (2003) mais établi sur les mêmes bases que les chiffres rapportés dans UNECE (2003).

Source : Comme cité dans UNECE (2003) et dans le Plan d'action national pour l'emploi du Royaume-Uni (Commission européenne, 2003).

rapportés plus haut, la production informelle en République tchèque et en République slovaque est estimée à guère plus de 5 % du PIB³⁴.

Déduire la taille de l'économie informelle de calculs théoriques du montant de l'impôt

Presque tous les travaux de recherche portant sur l'économie informelle soulignent qu'elle entraîne une érosion de la base fiscale. Si tel est le cas, l'ampleur de cette érosion devrait être relativement facile à cerner dans les pays où les estimations du PIB incluent des montants importants de production non soumise à l'impôt. En 2000, d'après les taux du barème, l'impôt sur le revenu et les cotisations de sécurité sociale salarié et employeur (voir la publication de l'OCDE, *Les impôts sur les salaires*) pour une personne seule rémunérée au niveau de salaire de l'ouvrier moyen représentaient plus de 50 % des coûts de main-d'œuvre dans quelques pays de l'OCDE. Les recettes fiscales effectives pour des catégories de prélèvements obligatoires en gros comparables en pourcentage du PIB (voir la publication de l'OCDE, *Statistiques des recettes publiques*) étaient moindres (certaines composantes du PIB sont taxées à des taux minorés, voire pas du tout), mais à des degrés assez divers. On peut penser que des recettes fiscales comparativement faibles reflètent l'étendue du travail non déclaré et l'existence d'un important secteur de travail indépendant où les revenus sont notamment imposés à des taux relativement bas. Cependant, une multiplicité de facteurs influent sur la comparaison entre les recettes fiscales globales et les taux du barème, ce qui fait qu'il est difficile de faire ressortir le rôle d'un facteur particulier.

En règle générale, les calculs de l'obligation fiscale théorique seront plus fiables s'agissant d'un impôt proportionnel avec peu de taux préférentiels. Ainsi, des calculs de l'obligation fiscale théorique au titre de la taxe à la valeur ajoutée (TVA) ont été utilisés comme possible indicateur de la taille de l'économie informelle (encadré 5.6). Une autre approche, dans cette optique, consiste à estimer l'obligation fiscale théorique au titre des cotisations obligatoires de sécurité sociale sur la base des salaires tels qu'enregistrés dans les comptes nationaux. Cette approche paraît intéressante car, dans ce cas :

- l'obligation fiscale théorique est fondée sur la rémunération sans déductions ni abattements à titre personnel (encore que certains pays accordent des réductions sur les cotisations employeur pour certains groupes cibles) ;
- l'obligation fiscale théorique est souvent proportionnelle à la rémunération³⁵ ;
- l'obligation fiscale théorique n'est pas liée à la composition du ménage auquel appartient la personne (sauf aux Pays-Bas).

Par conséquent, un calcul de l'obligation fiscale théorique au titre des cotisations obligatoires de sécurité sociale est plus facile que s'agissant de l'impôt sur le revenu.

Le tableau 5.6 compare les calculs de l'obligation fiscale théorique au titre des cotisations obligatoires de sécurité sociale salarié et employeur (sur la base des barèmes détaillés, tels qu'il en est rendu compte dans la publication de l'OCDE, *Les impôts sur les salaires*, en tenant compte des planchers et des plafonds lorsque les cotisations ne sont pas strictement proportionnelles aux gains, comme indiqué en bas du tableau), et les recettes effectives provenant des cotisations (telles qu'enregistrées dans la publication de l'OCDE, *Statistiques des recettes publiques*). L'obligation fiscale théorique est calculée, d'abord, sur la base des chiffres des comptes nationaux pour les salaires, qui est proche de la base véritable d'imposition, puis sur la base des coûts de main-d'œuvre (avec les ajustements correspondants par rapport aux calculs théoriques), de façon à pouvoir présenter les

Encadré 5.6. Calcul de l'obligation fiscale théorique au titre de la TVA

Nam *et al.* (2001) ont proposé de calculer l'obligation fiscale théorique au titre de la TVA pour tenter de mesurer l'ampleur de la fraude fiscale et de l'économie occulte. Ils estiment l'étendue de la fraude à la TVA en s'appuyant essentiellement sur les données tirées des comptes nationaux pour la consommation privée et la consommation intermédiaire (avec quelques informations complémentaires pour le secteur public) pour délimiter la base d'imposition afin de calculer les recettes prévisibles au titre de la TVA, compte tenu des taux minorés de TVA et des exonérations appliquées sur certains types de dépenses, outre les retards dans la collecte de l'impôt. Le montant effectif des recettes au titre de la TVA, comparé au montant théorique prévisible, donne une estimation de l'ampleur de la fraude à la TVA. Cette méthode aboutit à des taux de fraude à la TVA qui vont de 5 %, voire moins, dans plusieurs pays de l'UE à 20 % en Belgique, en Espagne et en Grèce, et plus de 30 % en Italie.

Au Royaume-Uni, l'administration des douanes et impôts indirects (HM Customs and Excise, 2002) a estimé que la moins-value fiscale globale était d'environ 14 % de l'obligation fiscale théorique au titre de la TVA en 2001-02 et a complété cette estimation de la fraude fiscale globale au titre de la TVA selon une logique descendante par une estimation selon une logique ascendante. Dans cette optique, le non-respect général des obligations fiscales – ce qui comprend des fausses déclarations concernant les achats ou les ventes, ainsi que les entreprises non enregistrées pour la TVA – représentait de 30 à 45 % des moins-values fiscales. Par conséquent, les moins-values imputables à cette cause représentaient 6 % ou moins de l'obligation fiscale théorique dont une partie pourrait être associée à des transactions au noir et une partie pourrait correspondre à une stricte fraude fiscale, mais on n'a pas tenté d'estimation plus poussée. Les autres cas de moins-value au titre des recettes de TVA étaient l'évasion légitime ou quasiment légitime, les délais dans les déclarations de TVA et le paiement de la TVA, et la fraude de type carrousel lorsqu'une entreprise collecte la TVA et disparaît avant de la reverser.

résultats pour les pays pour lesquels il n'y a pas de chiffres concernant les salaires dans les comptes nationaux de l'OCDE.

Dans la plupart des cas, les recettes effectives au titre des cotisations de sécurité sociale sur les salaires sont inférieures aux montants théoriques auxquels on pouvait s'attendre (sur la base de calculs relativement simplistes). L'une des explications possibles est que – ce n'est pas le cas dans tous les pays mais on n'a pas de situation détaillée par pays – certains fonctionnaires ne paient pas de cotisations au régime général de la sécurité sociale. Les trois dernières colonnes du tableau 5.6 présentent donc une estimation du rapport des recettes fiscales effectives à l'obligation fiscale théorique pour le secteur privé uniquement. Malheureusement, cela amène à utiliser des données concernant la part des administrations publiques qui proviennent de deux publications (*Statistiques des recettes publiques* et *Comptes nationaux des pays de l'OCDE*) dans lesquelles la définition des administrations publiques (en termes de secteurs couverts – éducation et entreprises d'État ou entreprises semi-privatisées, par exemple) peut ne pas être la même.

Par ailleurs, un certain nombre de facteurs particuliers ont été identifiés qui font que les recettes effectives au titre des cotisations de sécurité sociale diffèrent des barèmes théoriques appliqués dans la publication de l'OCDE, *Les impôts sur les salaires* (encadré 5.7)³⁶. Si l'on fait abstraction des résultats pour l'Autriche, le Canada, le

Tableau 5.6. **Recettes totales de cotisations de sécurité sociale obligatoires par comparaison avec l'obligation théorique résultant des salaires et traitements tels qu'enregistrés dans les comptes nationaux, 2000^{a, b}**

	Recettes effectives rapportées à l'obligation théorique ^c						Part des administrations publiques dans :		(Colonne 6) Nouvelle estimation pour le secteur hors administrations publiques ^j
	Sur la base des salaires et traitements ^d			Sur la base des coûts de main-d'œuvre ^e			Les cotisations de sécurité sociale ^h	Les coûts de main-d'œuvre	
	Salarié	Employeur	Salarié plus employeur ^{e, f}	Salarié	Employeur	Salarié plus employeur ^{e, f}			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
	Rapports						Pourcentage		Rapport
Autriche	0.86	0.77	0.81	0.84	0.75	0.79	5.9	21.2	0.94
Belgique	0.84	0.67	0.72	0.83	0.67	0.72	6.9	22.3	0.86
Canada	1.04	1.26	1.16	0.97	1.17	1.08	11.3	21.9	1.23
République tchèque	0.88	0.90	0.89	0.90	0.91	0.91	10.0	16.8	0.98
Danemark	0.33	1.39	0.37	0.31	1.30	0.35	2.6	31.8	0.50
Finlande	0.84	0.90	0.89	0.84	0.90	0.88	23.0	27.5	0.94
France	0.80	0.74	0.76	0.81	0.75	0.76	9.4	26.0	0.93
Allemagne	0.82	0.91	0.87	0.78	0.87	0.82	6.6	15.1	0.90
Grèce	1.00	0.76	0.84	0.98	0.74	0.83	1.4	34.9	1.26
Hongrie	0.52	0.67	0.64	0.55	0.71	0.68	21.4	24.4	0.71
Irlande	0.85	0.68	0.73	0.88	0.70	0.75	10.1	19.7	0.84
Italie	0.82	0.83	0.82	0.80	0.80	0.80	25.8	26.0	0.80
Japon	0.86	1.08	0.97	0.81	1.02	0.92	0.0	12.5	1.05
Corée	0.89	0.54	0.70	..	15.9	..
Luxembourg	0.80	0.83	0.82	0.79	0.82	0.80	0.0	16.4	0.96
Mexique	0.65	49.6	27.5	0.45
Pays-Bas	0.99	1.03	1.00	0.89	0.92	0.90	3.1	19.6	1.08
Norvège	1.02	1.08	1.06	0.95	1.00	0.98	21.3	28.7	1.09
Pologne	0.00	1.28	0.67	0.00	1.31	0.68	11.7	26.5	0.82
Portugal	0.77	0.55	0.62	0.75	0.53	0.60	1.9	30.4	0.84
République slovaque	0.65	0.69	0.84	0.68	0.71	0.87	11.9	21.0	0.97
Espagne	0.84	0.76	0.78	0.85	0.77	0.78	..	20.8	..
Suède	1.16	0.84	0.89	1.15	0.83	0.87	27.6	28.2	0.88
Suisse	0.55	0.55	0.55	10.2	13.1	0.57
Turquie	0.81	0.77	0.79
Royaume-Uni	0.80	0.80	0.78	0.75	0.75	0.74	7.5	12.9	0.78
États-Unis	0.79	0.94	0.86	0.72	0.85	0.78	6.1	16.1	0.88

Tableau 5.6. Recettes totales de cotisations de sécurité sociale obligatoires par comparaison avec l'obligation théorique résultant des salaires et traitements tels qu'enregistrés dans les comptes nationaux, 2000^{a, b} (suite)

- a) On a obtenu les chiffres présentés sur ce tableau en combinant des sources de données qui ne concordent pas toujours dans le détail, pour des raisons variables selon les pays. Sur ces questions, on se reportera au texte lui-même et à l'encadré 5.7.
- b) L'Australie et la Nouvelle-Zélande ne figurent pas sur ce tableau car ce sont deux pays qui ne prélèvent pas de cotisations de sécurité sociale.
- c) Les recettes de cotisations de sécurité sociale sont nettes de transferts provenant d'autres caisses de sécurité sociale (par exemple, nettes des cotisations versées pour le compte des chômeurs par la caisse d'indemnisation) sauf pour l'Italie, les Pays-Bas (où les données de transferts opérés par d'autres caisses de sécurité sociale ne sont pas publiés) et l'Espagne (où les données publiées concernant ces transferts sont peu plausibles).
- d) L'obligation théorique est calculée sur la base du total des traitements et salaires multiplié par le taux de cotisation moyen du barème pour la distribution. Lorsque les cotisations de sécurité sociale ne sont pas proportionnelles aux gains, on estime le taux de cotisation moyen de barème en postulant comme suit la distribution des gains : 400 personnes dans une tranche de 0 à 0.5 fois le salaire de l'ouvrier moyen ; 500 personnes dans une tranche de 0.5 à 1 fois ; 350 personnes dans une tranche de 1 à 1.5 fois ; 175 personnes dans une tranche de 1.5 à 2 fois ; 75 personnes dans une tranche de 2 à 2.5 fois ; 25 personnes dans une tranche de 2.5 à 3 fois ; 10 personnes dans une tranche de 3 à 4 fois ; 4 personnes dans une tranche de 4 à 6 fois ; et 2 personnes dans une tranche de 6 à 10 fois. Pour chaque tranche, le niveau des gains est censé se situer au milieu de la fourchette. Cette distribution implique que les gains moyens pour l'ensemble des personnes occupant un emploi représentent 99.1 % des gains de l'ouvrier moyen, sauf au Canada (74 %), en Allemagne (88 %), en Irlande (85 %), au Mexique (106 %), aux Pays-Bas (68 %) et en Turquie (76 %). Ces pays plafonnent les cotisations de sécurité sociale à un certain niveau de gains, sauf le Mexique qui applique un barème de cotisation progressif (taux majoré au-delà d'un certain niveau de gains).
- e) La colonne « salarié et employeur » inclut des recettes non attribuées à l'une ou l'autre sous-catégorie en Hongrie, au Mexique et en République slovaque.
- f) Pour le Mexique, on prend en compte le total des recettes de sécurité sociale (cotisations payées par les salariés, les employeurs et les travailleurs indépendants) pour calculer le chiffre qui figure dans la colonne « salarié et employeur ». Les données pour la Pologne, aussi, peuvent prendre en compte ces trois catégories de recettes (se reporter au corps du texte).
- g) Pour calculer l'obligation théorique, on postule que le total des traitements et salaires correspond au total des coûts de main-d'œuvre divisé par $(1 + \tau)$, τ représentant le taux de cotisation moyen employeur pour la distribution, et on procède ensuite comme pour les calculs sur la base des salaires. L'effet majorateur des coûts de main-d'œuvre sur les salaires et traitements excède le taux de cotisation employeur du barème dans les pays où les cotisations volontaires des employeurs sont importantes (cotisations de pension et maladie aux États-Unis, par exemple). Mais, dans quelques pays (République tchèque, France, Hongrie, Irlande, Pologne et République slovaque), il est moindre.
- h) Les données publiées pour la Corée et la Turquie concernant la part des administrations publiques dans le total des cotisations ne sont pas plausibles et ne sont pas reprises ici.
- i) Colonne 6 multipliée par $(1 - \text{col. 7})$ et divisée par $(1 - \text{col. 8})$.

Source : OCDE, *Les impôts sur les salaires : 2000/2001* ; et fichiers Excel appliquant les modèles fiscaux retenus dans cette publication ; base de données des comptes nationaux de l'OCDE ; base de données des statistiques des recettes publiques de l'OCDE – tableaux détaillés pour « Recettes fiscales détaillées », « Le financement des prestations sociales » et « Cotisations de sécurité sociale et impôts sur les salaires payés par les administrations publiques ».

Encadré 5.7. Différences entre pays dans l'étendue et le champ des cotisations de sécurité sociale et des données de recettes

La comparaison présentée au tableau 5.6 est approximative pour plusieurs raisons, notamment parce que, lorsque les cotisations ne sont pas exactement proportionnelles aux gains, on estime l'impact des plafonds de cotisations et autres facteurs analogues en faisant des hypothèses simplifiées. Il y a aussi des facteurs nationaux spécifiques qui font que les recettes effectives provenant des cotisations de sécurité sociale diffèrent de ce qu'impliqueraient les barèmes théoriques appliqués dans la publication de l'OCDE, *Les impôts sur les salaires*. Ainsi :

En Autriche, les taux de cotisation théoriques (modélisés dans *Les impôts sur les salaires*) ne s'appliquent qu'aux travailleurs manuels. Les taux applicables aux employés sont un peu plus faibles (de 0.7 à 1.6 point de pourcentage, cotisations salarié et employeur combinées). Par ailleurs, les recettes correspondant à 1.5 point de pourcentage de la cotisation théorique (contributions à la promotion de la construction résidentielle et à la Chambre du travail) sont comptabilisées, dans les *Statistiques des recettes publiques*, comme prélèvements obligatoires (impôts) sur la masse salariale. Comme le taux de cotisation combiné théorique est d'environ 42 %, ces facteurs expliquent en gros la moins-value par rapport à 100 %, qui apparaît à la colonne 9 du tableau 5.6.

Au Canada, les cotisations théoriques employeur (modélisées dans *Les impôts sur les salaires*) n'incluent pas les cotisations au titre de l'assurance maladie et des accidents du travail, qui sont fixées au niveau provincial. Les recettes (dont il est rendu compte dans *Statistiques des recettes publiques*) incluent probablement ces cotisations.

Au Danemark, les cotisations théoriques salarié (modélisées dans *Les impôts sur les salaires*) incluent les cotisations d'assurance chômage qui sont versées aux caisses d'assurance syndicales. Les recettes (dont il est rendu compte dans *Statistiques des recettes publiques*) n'incluent probablement pas ces cotisations.

En Grèce, certaines caisses de pension offrent un bon rendement sur les cotisations et il semble bien que certains adhérents cotisent aux caisses de pension sur la base de rémunérations déclarées fictives ou fictivement élevées – il s'agit d'une fraude fiscale qui joue en sens inverse du sens habituel^a.

En Suisse, les données pour les recettes fiscales semblent omettre les cotisations versées aux caisses de pension privées. En excluant ces cotisations, le taux théorique combiné de cotisations salariales et patronales est de 13.1 % au lieu de 23.1 %.

Au Royaume-Uni, certaines femmes mariées continuent de cotiser à la sécurité sociale à un taux minoré, et les taux de cotisation sont minorés pour les salariés « sous contrat non affilié » (lorsque l'employeur cotise pour leur compte à un régime de pension employeur).

Les exonérations ciblées (en cas, par exemple, d'embauche d'apprentis et de stagiaires, d'embauche de chômeurs de longue durée, de réduction de la durée du travail, de conversion d'un contrat temporaire en contrat permanent) réduisent les recettes au titre des cotisations employeur dans un certain nombre de pays européens. En 2000, la moins-value pour ce motif a peut-être été de l'ordre de 14 % en Belgique (le faible niveau des recettes au titre des cotisations employeur en Belgique s'explique probablement par ce facteur), de l'ordre de 5 % en France, en Italie (où les taux étaient aussi minorés de façon générale dans le sud du pays) et aux Pays-Bas, et on peut penser qu'il est d'ampleur non négligeable en Espagne^b.

Encadré 5.7. Différences entre pays dans l'étendue et le champ des cotisations de sécurité sociale et des données de recettes (suite)

- a) On peut lire dans OCDE (1997b) : « ... pour la plus grande des caisses (IKA), les gains déclarés au titre des cotisations sont très inférieurs aux chiffres respectifs des gains totaux tirés des comptes nationaux... Il n'y a guère de concertation avec les autorités chargées du recouvrement de l'impôt sur le revenu pour vérifier si les cotisations correspondent au revenu déclaré... » et cependant « ... l'effectif total des cotisants de l'ensemble des caisses primaires dépasse l'emploi total – mesuré par l'enquête sur la population active – de près de 20 %... le nombre des titulaires de pensions de base dépasse largement l'effectif des personnes âgées de plus de 65 ans ».
- b) Eurostat (2002) enregistre des transferts au profit des employeurs au titre des programmes du marché du travail de l'ordre de 2.5 milliards d'euros en Italie, 2 milliards d'euros en France et 1.5 milliard d'euros en Espagne. Cependant, il ne s'agit pas toujours d'une réduction des cotisations employeurs. Marini et Bourdin (2003) font état de réductions sur les cotisations de 2.9 milliards d'euros en Belgique (pour l'emploi de travailleurs âgés et de jeunes et la réduction de la durée du travail), de 7.6 milliards d'euros en France (pour la réduction du temps de travail) et de 1.1 milliard d'euros aux Pays-Bas (pour l'emploi des chômeurs de longue durée). Cependant, il est clair qu'ils ont eu du mal à obtenir des informations précises.

Danemark, la Grèce, le Royaume-Uni et la Suisse, en raison de ces facteurs, on peut présenter les résultats suivants pour le secteur privé :

- Les recettes effectives de sécurité sociale dans le secteur privé représentent presque 100 %, si ce n'est plus, de l'obligation fiscale théorique dans six pays : Japon, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, République slovaque et République tchèque. L'une des explications possibles au fait que le chiffre peut légèrement excéder 100 % est que les cotisations sont perçues sur une base plus large que les salaires tels qu'ils sont enregistrés dans les comptes nationaux, en ce sens qu'elles sont perçues sur certains avantages non salariaux accordés par l'entreprise ou sur certaines catégories de bénéfices industriels et commerciaux³⁷, ou sont acquittées, dans certains cas, à titre volontaire par des personnes qui ne perçoivent pas de revenus d'activité. Cette explication reste sujette à caution car les cotisations des travailleurs indépendants et des personnes sans emploi, et les transferts provenant d'autres caisses de sécurité sociale, par exemple les caisses d'assurance chômage, figurent en principe sous des rubriques distinctes dans les *Statistiques des recettes publiques* de l'OCDE.
- Dans six autres pays – Allemagne, Belgique, États-Unis, Finlande, France et Suède et – le décalage apparent sur les recettes est de 6 % à 14 % (en Belgique, l'essentiel de la moins-value peut s'expliquer par les réductions sur les cotisations employeur de sécurité sociale, comme indiqué dans l'encadré 5.7).
- Le décalage sur les recettes est de 16 % en Irlande et au Portugal et de 20 % environ en Italie, en Pologne³⁸ et (s'agissant de chiffres pour l'ensemble de l'économie) en Espagne et en Turquie.
- La moins-value de recettes est de 30 %, voire plus, en Hongrie, au Mexique et (sur la base de chiffres pour l'ensemble de l'économie) en Corée.

Il n'est pas possible de formuler des conclusions définitives pour les pays à haut revenu considérés individuellement car des problèmes de comparabilité des données jusqu'à présent non identifiés et des bizarreries dans les systèmes nationaux³⁹ semblent être à l'origine d'écarts pouvant aller jusqu'à 10 % des recettes par rapport à l'obligation fiscale théorique, écarts qui ne sont pas liés au travail non déclaré. Cependant, la liste des pays présentant des moins-values (inexpliquées) de recettes de sécurité sociale de 20 %,

voire plus, semble coïncider assez bien avec d'autres mesures de la taille de l'économie informelle. Les moins-values de recettes en pourcentage semblent plus importantes que la part de l'économie informelle dans le PIB (tableau 5.5), ce qui paraît plausible (voir encadré 5.4), mais elles semblent moindres que la part de salariés ne cotisant pas aux assurances sociales⁴⁰.

Cette comparaison tend à indiquer que l'ampleur de la non-déclaration des revenus provenant des salaires, à des fins de cotisation, telle qu'identifiée par ce type de calculs de l'obligation fiscale théorique – encore que certains aspects demandent à être approfondis – peut être utilisée comme indicateur de l'étendue de l'emploi informel dans un grand nombre de pays. Cet indicateur semble aussi pouvoir servir d'objectif à l'action gouvernementale, en ce sens que l'objectif peut être de chercher à réduire l'ampleur de la non-déclaration à des fins de cotisation, sauf lorsque celle-ci est expressément autorisée. Il demeure que cet indicateur reflète au mieux les salaires inclus dans les comptes nationaux, alors même qu'ils ne sont pas déclarés par les entreprises et les travailleurs aux fins de cotisation à la sécurité sociale (voir les conclusions du tableau 5.4). Ce n'est pas une source d'information indépendante par comparaison avec le tableau 5.5.

Évolution de l'incidence du travail non déclaré

Au Danemark, l'écart entre les revenus des personnes physiques dans les statistiques fiscales et le revenu tel qu'on peut l'appréhender au travers des comptes nationaux était de 15 à 20 % sur la période 1947-55, après quoi il s'est réduit, tombant à moins de 5 % au début des années 70 (Viby Mogensen, 2003, cité par Pedersen, 2003).

L'évolution a probablement été analogue dans la plupart des pays de l'OCDE aujourd'hui à haut niveau de revenu, dans lesquels il y avait, autrefois, un grand nombre de travailleurs indépendants en dehors de l'agriculture, des employés de maison qui n'étaient soumis à aucune réglementation, des journaliers qui étaient payés en espèces, etc., et qui pourtant, vers 1970, avaient souvent effectué un processus de transition vers une économie salariée accompagné d'une transformation du travail informel en travail formel, avec toujours un certain volant d'emploi occulte, le champ de la fiscalité et de la réglementation s'étendant. L'emploi indépendant, en 1979, était généralement de l'ordre de 10 %, et souvent moins, de l'emploi total non agricole, quoique, depuis 1979, la tendance antérieure au recul de l'emploi indépendant ait légèrement cédé (OCDE, 2000a, tableau 5.1). Mais, à des degrés divers, en Espagne, Grèce, en Italie et au Portugal, le processus n'est jamais allé si loin et, actuellement, l'emploi indépendant représente environ 20 % de l'emploi non agricole (et plus encore en Grèce). Il semble important de réfléchir aux raisons de cet état de fait et de se demander comment on peut établir un lien avec le phénomène du travail non déclaré.

Au Danemark, les enquêtes font apparaître une augmentation de l'incidence des activités au noir entre 1980 et 1994, puis une baisse. Ces enquêtes révèlent une contraction régulière de l'incidence des activités au noir, en 1998, avec l'âge : on passe de 44 % parmi les 18-19 ans à 16 % parmi les 50-59 ans. De même, 81 % des 20-29 ans auraient une attitude générale positive à l'égard du travail au noir, alors que la proportion n'est plus que de 50 % chez les 50-59 ans (Pedersen, 1999). Bien que cette distribution par âge puisse amener à conclure à un affaiblissement du civisme fiscal d'une génération à l'autre, on peut penser que les jeunes deviendront plus conservateurs avec l'âge (notamment parce qu'ils attacheront de plus en plus d'importance aux droits à l'assurance maladie et à une pension).

Pedersen (1998) résume cinq anthologies de l'économie fantôme dans divers pays, publiées entre 1982 et 1992, et l'OCDE (1986) examine les données concernant la taille et la croissance de l'emploi dissimulé. Diverses estimations par pays, fondées sur des enquêtes ou l'avis d'experts, citées dans l'OCDE (1986), semblent concorder avec celles évoquées ici, même s'il est souligné avec plus de force qu'« il y a, semble-t-il, peu d'indications ou de raisons *a priori* qui inciteraient à penser que l'emploi dissimulé soit particulièrement important parmi les chômeurs déclarés dans l'économie régulière ». Par ailleurs, bien qu'on ne présente pas de tableau, l'OCDE (1986) cite des estimations fondées sur les comptes nationaux selon lesquelles « le taux de 4 % se trouve, dans la plupart des pays, à la limite supérieure de la fourchette admissible... dans certains pays, en particulier les pays méditerranéens, la proportion est sans doute bien plus forte ». Aujourd'hui, la limite supérieure plausible pour la plupart des pays (à l'exclusion de l'Europe du Sud et des nouveaux membres de l'OCDE) est peut-être légèrement supérieure (selon le tableau 5.5). Dans certains pays, il y a des signes manifestes d'augmentation, par exemple en Belgique – depuis le début des années 90, les services d'inspection ont observé une vive augmentation de la fraude fiscale (en l'occurrence, fraude aux cotisations : Pacolet et Marchal, 2003a) – et en France où « depuis 1993, le “travail dissimulé” arrive au premier rang de tous les motifs de condamnation pour infraction au droit social : il dépasse de loin “l'hygiène et la sécurité” qui, au début de la décennie, occupaient la première place dans ce domaine » (Marie, 2000).

Dans les économies en transition, au début des années 90, « il n'y avait pas de réglementation adéquate et, parallèlement au développement de l'entreprise privée, l'économie informelle a connu une véritable explosion dans la région... la capacité des États d'entrer en contact avec les entreprises privées s'est constituée pratiquement à partir de rien, et les possibilités de développement d'activités informelles étaient multiples. En dépit des efforts de plus en plus grands déployés par les autorités pour maîtriser l'activité économique, le secteur informel est allé jusqu'à représenter plus de 30 % du PIB dans certains pays d'Europe centrale et orientale » (Belev, 2003). Cependant, on constate que l'emprise de l'économie informelle s'est réduite après 1993 en Croatie (Ott, 2002), après 1995 en Pologne, après 1997 en Lituanie, après le milieu des années 90 en Hongrie (Semjén et Tóth, 2002 ; Belev, 2003), et récemment dans quelques autres pays en transition (UNECE, 2003). Des données d'enquête pour la République tchèque et la République slovaque révèlent toutefois une augmentation depuis le milieu des années 90⁴¹.

Dans les pays d'Amérique latine, souvent moins de 40 % de la population économiquement active cotisent à la sécurité sociale : des estimations pour neuf pays sur la période 1980-99 montrent que la proportion a décliné dans certains pays et augmenté dans d'autres ; au Mexique, elle est relativement stable, aux alentours de 30 % (Packard et al., 2001).

Le travail non déclaré parmi les chômeurs et les bénéficiaires de prestations

Les taux de travail non déclaré parmi les bénéficiaires de prestations de chômage sont souvent présentés comme étant inférieurs à ce qu'ils sont dans la population générale. C'était là l'un des thèmes de la série de rapports nationaux oubliée en 1988 par la Commission européenne sur l'économie au noir : d'après le rapport pour le Royaume-Uni, l'économie souterraine concernait essentiellement l'emploi indépendant (avec, notamment, le phénomène du travail au noir de la part de ceux qui ont un emploi). Et l'on ajoutait : « Très clairement, les chômeurs jouent un rôle négligeable dans l'économie souterraine et il n'y a pas lieu d'approfondir ce point » (Pahl, 1988). Cependant, tel n'était pas l'avis du

gouvernement et des ministres de l'époque au Royaume-Uni⁴². Plus récemment, Grabiner (2000), procédant à des extrapolations à partir d'échantillons de demandes de prestations, estimait à environ 120 000 le nombre de personnes qui travaillent et qui, dans le même temps, demandent à bénéficier de prestations, un tiers d'entre eux demandant à bénéficier du complément de revenu (*Income Support*) et les deux tiers de l'aide aux demandeurs d'emploi (*Jobseeker's Allowance*), ce qui signifie que l'incidence de ces déclarations frauduleuses serait de 7 ou 8 % parmi les bénéficiaires de l'aide à la recherche d'emploi⁴³. Les conseillers personnels dans les *Employment Zones* estiment même qu'« entre une personne sur six et une personne sur quatre parmi celles qui ont été dirigées vers le dispositif [chômeurs adultes de longue durée] travaillaient, au moins pour une part, en même temps qu'elles pointaient » (Hales et al., 2003).

Viby Mogensen (1999) rapporte qu'au Danemark « les personnes qui perçoivent des prestations en espèces, une pension de préretraite ou une pension de vieillesse sont moins présentes dans le secteur informel que le reste de la population. En revanche, les chômeurs sont aussi présents dans le secteur informel que le reste de la population (22.5 %) et ils effectuent beaucoup plus d'heures de travail au noir que les autres qui, naturellement, sont aussi pris par leur emploi dans le secteur formel ». Pedersen (1999) note que « ces dernières années ... la direction du système d'assurance chômage a révélé des pratiques tout à fait sophistiquées, avec fausses fiches de paie, grâce auxquelles certains individus perçoivent des prestations de chômage plus longtemps qu'ils ne le devraient tout en travaillant dans le secteur non déclaré », et il note que les chômeurs (et bénéficiaires de prestations en espèces) sont davantage susceptibles que d'autres personnes de ne pas faire état d'un travail au noir dans une enquête.

L'incidence du travail au noir parmi les chômeurs, dont il est fait état dans des enquêtes comparables récentes, est à peu près du même ordre que parmi les travailleurs occupant un emploi au Danemark, en Grande-Bretagne, en Norvège et en Suède, mais environ deux fois plus élevée (20 % au lieu de 10 %) en Allemagne (Pedersen, 2003, tableau 3.3). De même, des enquêtes en République tchèque et en République slovaque montrent que l'incidence du travail au noir est près de deux fois plus élevée chez les chômeurs que chez les salariés, mais elle n'atteint toutefois pas des niveaux aussi élevés que parmi les indépendants (Hanousek et Palda, 2003a). En Espagne, Miguelez Lobo (1988) note que, d'après d'autres études, au moins 30 % des personnes officiellement comptabilisées comme chômeurs en Andalousie et en Catalogne travaillaient, mais la proportion n'était que de 12 % parmi les chômeurs indemnisés (soit moins que la part de l'emploi non régulier dans l'emploi général, qui est de l'ordre de 20 %). Plus récemment, Mateman et Renooy (2001) ont rapporté que le travail non déclaré en Espagne est essentiellement le fait des chômeurs et des migrants en situation irrégulière.

Au total, il semble que l'incidence du travail non déclaré puisse être forte parmi les personnes qui sont au chômage (selon une mesure du chômage qui n'exclue pas, par définition, les travailleurs – auto-classification, par exemple) sans être indemnisés. L'incidence du travail non déclaré est sans doute plus faible parmi les chômeurs indemnisés, ceux-ci ayant moins besoin d'un revenu et craignant davantage les sanctions. Il est compréhensible que les pouvoirs publics s'efforcent de lutter contre la fraude aux prestations, car elle implique des pertes de recettes fiscales à court terme et un surcroît de dépenses sous la forme de prestations, et encourage aussi un accroissement à long terme de l'effectif des bénéficiaires au détriment de l'emploi formel. Le phénomène du travail non déclaré est toutefois un problème de beaucoup plus vaste ampleur.

Quoique les bénéficiaires de prestations de chômage soient, en principe, la catégorie la plus souvent disponible pour un travail, les signalements d'activité non déclarée de la part de bénéficiaires d'autres types de prestations – notamment les préretraités qui, dans certains pays, sont soumis à un strict critère de revenus d'activité, par exemple – sont assez fréquents. Aux Pays-Bas, d'après une enquête réalisée en 2002, « 8 % des bénéficiaires de prestations d'invalidité, 11 % des bénéficiaires de prestations de chômage et 13 % des bénéficiaires de prestations d'aide sociale ont reconnu ne pas avoir déclaré une activité... et 50 % seulement des personnes contactées ont souhaité prendre part à l'enquête, ce qui donne à penser que les pourcentages effectifs sont probablement plus élevés » (Commission européenne, 2003). En Suède, la RRV (1998) notait avec préoccupation qu'environ 23 % des étudiants qui bénéficiaient d'une aide pour leurs études avaient une activité illicite, ce qui est une proportion beaucoup plus forte que dans l'ensemble de la population : « Ceux qui s'insèrent très tôt sur le marché du travail informel, fût-ce à titre temporaire, seront sans doute enclins à accepter l'idée d'avoir une activité illicite plus tard. »

3. Les causes de l'emploi informel

Un large éventail de facteurs influent sur le niveau de l'emploi informel. Nombre de ces facteurs – en particulier les taux d'imposition et la réglementation de l'emploi – visent aussi d'autres objectifs de l'action gouvernementale, de sorte qu'ils ne peuvent être utilisés qu'en partie comme instruments destinés à lutter contre l'emploi informel.

A. Fiscalité, sécurité sociale et réglementation

Taux d'imposition élevés

La raison immédiate de ne pas déclarer le travail est souvent la fraude fiscale. Cependant, les comparaisons internationales et historiques n'étaient pas nécessairement l'idée selon laquelle des taux d'imposition élevés vont de pair avec de hauts niveaux de travail non déclaré. Le processus de développement historique a généralement impliqué un passage graduel de l'emploi indépendant à l'emploi salarié, mais aussi un alourdissement des taux d'imposition, tant et si bien que de nombreux pays à haut revenu de l'OCDE conjuguent des taux d'imposition élevés et une incidence assez faible du travail non déclaré⁴⁴. Friedman *et al.* (2000) observent que des taux d'imposition élevés sont, en fait, associés à une moindre part d'activités non officielles en pourcentage du PIB – leur analyse est que les chefs d'entreprise s'orientent vers l'économie souterraine non pas pour éluder l'impôt, mais pour éviter la bureaucratie et la corruption. Cependant, un certain nombre de pays, en particulier les anciennes économies socialistes, enregistrent, aujourd'hui, à la fois des taux d'imposition élevés (surtout du point de vue des taux des cotisations de sécurité sociale) et une forte incidence de l'emploi informel, de sorte que la conclusion que l'on peut avancer avec le plus d'assurance est qu'il n'y a pas de relation claire, qui se vérifie dans tous les pays, entre les taux d'imposition et l'ampleur de l'économie informelle⁴⁵.

Certains mécanismes peuvent atténuer l'effet négatif de taux d'imposition élevés sur le respect des obligations fiscales. Lorsque les taux d'imposition sont élevés, les citoyens et les entreprises honnêtes sont davantage incités à dénoncer la fraude fiscale et la concurrence déloyale, et les pouvoirs publics peuvent consacrer davantage de ressources aux services (dont certains ne bénéficient pas aux entreprises en situation irrégulière) et au contrôle des obligations fiscales. Mais, dans le même temps, comme pour de nombreux phénomènes économiques, les liens de causalité inverse et de causalité multiple interviennent dans la corrélation. Les dépenses publiques ne peuvent atteindre des

niveaux élevés que dans les pays où le respect des obligations fiscales est d'un bon niveau, et cela peut masquer tout éventuel impact négatif d'une augmentation exogène des taux d'imposition sur le respect des obligations fiscales.

Hanousek et Palda (2003a) comparent les tendances observées depuis la scission entre la République tchèque et la République slovaque, en 1993, et constatent que la fraude fiscale est plus fréquente en République tchèque. Selon eux, cela s'explique par le fait que « la République tchèque a décidé de maintenir les taux d'imposition à un bas niveau et qu'elle fait preuve d'une certaine mollesse dans le recouvrement de l'impôt ». D'après leur analyse, « le principal déterminant de la fraude fiscale, ce n'est pas les écarts de taux d'imposition mais plutôt les différences dans les possibilités de frauder l'impôt selon les pays ».

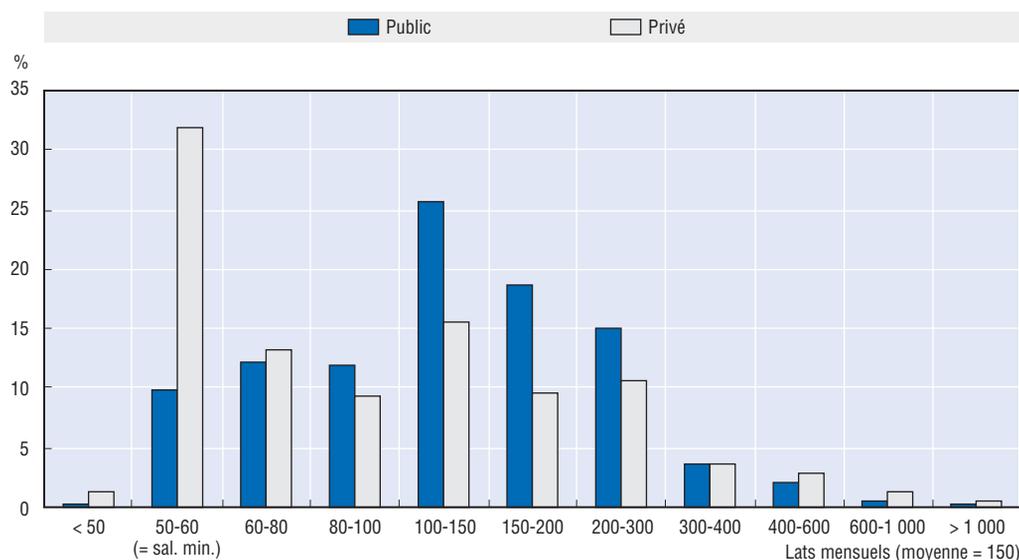
Protection de l'emploi et salaire minimum

La législation pour la protection de l'emploi est l'une des raisons les plus souvent avancées par les employeurs pour justifier qu'ils n'embauchent pas, et les experts voient souvent dans la déréglementation une condition préalable indispensable de la lutte contre le travail non déclaré. Cette façon de présenter les choses est probablement correcte, en gros⁴⁶, mais il ne faut pas méconnaître les problèmes auxquels se heurtera une politique de déréglementation dans les économies où l'emploi informel est très développé. Dans les pays où le travail non déclaré occupe une grande place, il est probable que cela se traduise non pas seulement par de l'emploi entièrement non déclaré, mais aussi par une sous-déclaration des gains des travailleurs déclarés. De fait, les informations émanant de certains pays indiquent que c'est là la principale composante du travail non déclaré. On notait récemment dans une publication de l'OCDE (2003b) que : « En Lettonie, en 2000, alors que le salaire minimum était de 50 LVL, pas moins de 32 % des salariés du secteur privé gagnaient entre 50 et 60 LVL par mois, d'après les statistiques officielles... Cela n'est guère plausible puisque le salaire moyen était de 150 LVL et que la distribution des salaires dans le secteur public faisait bien apparaître la distribution normale en cloche, autour de la moyenne, à laquelle on pouvait s'attendre... » Par conséquent, le salaire minimum, pour de nombreux travailleurs, ne correspond pas à un seuil s'appliquant aux gains réels, mais comme le montre le graphique 5.1 c'est la rémunération la plus faible qui puisse être déclarée dans l'optique fiscale⁴⁷. On ne s'étonnera donc pas que le salaire minimum puisse souvent être relevé, non pas pour des raisons de politique de l'emploi, mais pour augmenter les rentrées fiscales⁴⁸.

Les mesures dans ce sens peuvent prendre des formes diverses ; on peut agir essentiellement sur le niveau minimum d'impôt à acquitter, ou à la fois sur le salaire minimum et le paiement de l'impôt correspondant :

En Hongrie, au cours des années 90, « lorsque la crise initiale de la transition a été surmontée, la croissance économique a commencé à s'affermir et le nombre d'entreprises immatriculées s'est stabilisé, les pouvoirs publics ont commencé à donner des indications quant au niveau attendu de revenu déclaré. La plupart des chefs d'entreprise ont bien entendu le message et ont déclaré des revenus juste au-dessus de ce niveau. Cela s'est traduit par une augmentation progressive de la part des revenus officiellement déclarée. Un autre aspect de cette stratégie a consisté à relever, chaque année, le niveau minimum de cotisations à la sécurité sociale » (Belev, 2003, résumant Kallay, 2003).

Graphique 5.1. Répartition des salaires dans les secteurs public et privé en Lettonie



Source : OCDE (2003b).

En Italie, à la fin des années 80 et 90, dans le cadre des « contrats de réaligement », « les syndicats et les fédérations patronales dans chaque secteur s'entendent au niveau des provinces sur un salaire de départ et sur la façon dont ce salaire sera réaligné sur le salaire prévu par la convention collective nationale applicable dans ce secteur. L'application de la convention au niveau des entreprises permet de considérer le salaire résultant des accords au niveau des provinces comme un salaire minimum pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. En outre, ces salaires sont ajustés progressivement dans un délai de 36 mois à partir de l'application à 100 % du salaire minimum prévu par les conventions collectives nationales » (Mateman et Renooy, 2001).

Si de nombreux employeurs n'acquittent l'impôt que sur la base du salaire minimum, le niveau de salaire minimum qui permet de maximiser les recettes fiscales excédera la productivité des travailleurs au bas de l'échelle. Les partenaires sociaux, s'ils représentent surtout les gros employeurs et leurs salariés, tirent aussi avantage, généralement, de niveaux de salaire minimum qui excèdent ceux prévalant dans les petites entreprises et dans les entreprises non syndicalisées⁴⁹. En Lituanie, les salariés sont souvent officiellement embauchés au salaire minimum légal et perçoivent le reliquat sous la forme de paiements non déclarés, alors même que les hausses du salaire minimum légal ont évincé des travailleurs peu qualifiés du marché du travail officiel et empêché les créations d'emplois à faible productivité (Renooy *et al.*, 2004). Cette combinaison de facteurs peut expliquer pourquoi de nombreux pays à revenu intermédiaire – probablement la plupart – conservent ou retrouvent des niveaux élevés de réglementation du secteur formel, rendant inévitable la persistance d'une économie informelle et faisant baisser le taux global d'emploi.

Jusque récemment, les marchés du travail des pays de l'OCDE où le niveau de protection de l'emploi était élevé enregistraient aussi, souvent, une faible incidence du travail à temps partiel. On a parfois expliqué cette situation par l'hostilité des syndicats au travail à temps partiel, mais on peut aussi établir un lien avec les réglementations

destinées à lutter contre la sous-déclaration. Pirenne (2003) recense les principales formes de travail au noir en Belgique, telles que l'emploi non déclaré d'étrangers sans permis de travail, l'emploi de travailleurs bénéficiant des allocations de chômage, la non-inscription de travailleurs saisonniers et « les infractions en matière de travail à temps partiel. Il s'agit principalement de l'absence de contrats de travail à temps partiel fixant l'horaire et le régime de travail et, lorsque l'horaire est variable, de l'absence d'affichage des horaires ». La principale mesure à laquelle l'inspection du travail, la sécurité sociale ou le fisc peuvent recourir pour détecter le travail non déclaré consiste à effectuer une visite inopinée sur le site, pour déterminer l'identité de toutes les personnes présentes. C'est une mesure souvent suffisamment efficace pour obtenir que la majorité des travailleurs soient déclarés, mais les autorités ne peuvent pas constamment effectuer des visites sur site pour contrôler si un travailleur déclaré comme travaillant à temps partiel travaille, en fait, à plein-temps. Peu de pays semblent, comme la Belgique le fait, essayer d'imposer directement une déclaration exacte des heures effectives travaillées. Une mesure plus courante paraît être de fixer des montants minimums de cotisations à la sécurité sociale (correspondant au salaire minimum à temps plein), mais cela décourage un véritable travail à temps partiel dans l'économie formelle.

Une autre caractéristique, observée encore récemment, des marchés du travail rigides (par exemple, en Espagne et en Italie) était un strict encadrement du travail temporaire, sauf dans des cas bien définis de besoins « objectifs ». Lorsque seul le travail sous contrat à durée indéterminée est autorisé et que les licenciements et cessations d'emploi sont très coûteux, les autorités fiscales peuvent s'attendre à recevoir des versements, tout au long de l'année, de chaque site, en fonction de l'effectif constaté présent sur les lieux de travail au cours d'une inspection. Par contre, si les contrats de travail temporaires ne sont pas encadrés, les employeurs et les travailleurs peuvent, par exemple, s'entendre pour établir un contrat temporaire et, celui-ci ayant expiré (et aucune inspection n'ayant été effectuée), faire disparaître le contrat et omettre de déclarer les revenus correspondants au fisc. À défaut de strict encadrement des contrats temporaires, on peut recourir à des retenues à la source à faible périodicité et à la déclaration immédiate des nouveaux contrats (voir section 4.A) pour minimiser ce type de fraude.

Autres réglementations et démarches administratives

L'OCDE (2002) a étudié les coûts que représente, pour les entreprises, le respect des réglementations. On rappellera les grandes conclusions de cette étude :

- Le coût du respect des obligations administratives représente environ 4 % du PIB du secteur des entreprises dans les pays considérés. La fourchette va de moins de 2 % en Finlande à 7 % en Espagne.
- L'effet fortement « dégressif » mis en évidence dans d'autres études est confirmé. Les réglementations et les formalités sont d'autant plus coûteuses à mettre en œuvre que les entreprises sont petites. Le coût du respect de la réglementation et des formalités administratives est de 4 600 USD par salarié et par an pour les PME (de 1 à 19 salariés), de 1 500 USD pour les entreprises de taille moyenne, et de seulement 900 USD pour les grandes entreprises (de 50 à 500 salariés).
- Les entreprises mobilisent à la fois des ressources internes et des ressources externes pour s'acquitter de leurs obligations. Pour environ 44 %, ces coûts sont supportés en

interne au sein de l'entreprise et pour environ 56 % ils sont d'ordre externe, l'entreprise faisant généralement appel à des spécialistes extérieurs.

- Le coût du respect des formalités concerne essentiellement les obligations fiscales (46 %) et la réglementation de l'emploi (35 %).
- La réglementation de l'emploi paraît en particulier augmenter les coûts de main-d'œuvre non salariaux, rendre difficiles les réductions d'effectifs et gêner l'embauche.

Dans une étude exploitant des estimations fondées sur des indicateurs supplétifs pour 69 pays⁵⁰, Friedman et al. (2000) concluent que chaque indicateur disponible de sur-réglementation est nettement corrélé avec la part d'économie non officielle et le signe de la relation est sans ambiguïté : l'économie non officielle est d'autant plus développée que la sur-réglementation est forte⁵¹. Se référant à l'Europe centrale et orientale, Djankov et al. (2003) formulent un certain nombre de recommandations à cet égard : réduire le nombre des autorisations, permis et agréments exigés des entreprises ; rationaliser les procédures administratives ; adopter une fiscalité à taux uniforme ; faciliter l'accès au capital ; alléger les contraintes opérationnelles qui pèsent sur les établissements de microfinancement ; réviser les réglementations bancaires de manière à encourager les prêts aux petites entreprises ; éviter l'intervention de la puissance publique dans l'intermédiation financière ; etc. (Belev, 2003).

Néanmoins, comme les réglementations en matière d'emploi, les réglementations visant les entreprises et les dispositions fiscales ont leur justification. En particulier, le coût – souvent décrié – des obstacles réglementaires à la création d'entreprises doit s'apprécier au regard du coût, pour les tiers, d'une faillite, lorsque l'entreprise laisse des impayés, ou du coût pour le contribuable, lorsqu'une petite entreprise disparaît sans s'être acquittée de ses obligations fiscales. Cela se produit au bout de la chaîne de sous-traitance et c'est un aspect central de la fraude à la TVA (voir encadré 5.6). Définir strictement qui peut créer une entreprise et dans quelles conditions peut être indispensable pour minimiser ce genre de problème. Une fois encore, il ne faut pas se polariser sur la mise en évidence du coût de la réglementation, mais chercher plutôt à identifier les besoins auxquels la réglementation doit répondre et quelles sont les formes de réglementation les mieux aptes à y répondre au moindre coût.

B. Environnement économique général

Les prestations de sécurité sociale comme moyen d'encourager la déclaration du travail

Un lien entre les droits à la sécurité sociale et les cotisations peut inciter à déclarer une relation d'emploi. Cependant, l'assurance sociale n'est pas neutre, en termes actuariels, pour les individus. Il y a à cela plusieurs raisons :

- Elle opère une redistribution des revenus (en ce sens qu'en règle générale les cotisations augmentent plus, avec le revenu, que les prestations).
- Elle mutualise les risques (par exemple, les employeurs qui représentent un faible risque acquittent la même cotisation d'assurance chômage ou d'assurance accidents que les employeurs qui représentent un risque élevé).
- Les cotisations en vue de retraites qui seront perçues quarante ans plus tard, voire davantage, sont sujettes à une importante actualisation financière et au risque de modification des règles d'ouverture des droits.

- Les règles d'attribution des prestations comportent des non-linéarités, des seuils et des distorsions, créant un rendement individuel élevé pour des cotisations supplémentaires à la marge dans certains cas, compensé par un faible rendement individuel dans d'autres cas.
- L'emploi du chef de ménage assure, dans certains cas, une couverture maladie aux personnes à charge (conjoint et enfants adultes), et assure une pension d'invalidité et de vieillesse avec des suppléments pour les personnes à charge et le maintien des droits au profit des survivants. De ce fait, les autres membres du ménage retireront assez peu d'une cotisation de sécurité sociale s'ils accèdent à un emploi du secteur formel⁵².

Par conséquent, même si le rendement individuel, à la marge, des cotisations d'assurance sociale peut être positif pour certaines personnes, il est inévitablement négatif (tout comme il l'est pour l'impôt sur le revenu dans la mesure où les contributions peuvent être socialement justifiées, mais financent des biens publics) en moyenne. Même si beaucoup de travailleurs sont très attachés aux droits à prestations de sécurité sociale, nombreux sont ceux également qui préféreraient ne pas avoir à payer les cotisations. Un système efficace de sécurité sociale ne saurait tolérer des taux de non-paiement délibéré de 20 %, 40 % ou plus et c'est seulement en prenant pour le recouvrement des cotisations sociales les mêmes mesures d'exécution que pour les autres prélèvements sur le revenu qu'on peut arriver à des taux de non-paiement moins élevés.

En revanche, le versement de prestations de chômage (dans une logique d'assurance ou dans une logique d'assistance) peut réduire les incitations au travail non déclaré. S'il n'y a pas de prestations de chômage, le chômage ne peut être une option à long terme et de nombreux travailleurs ne peuvent que choisir entre un travail régulier et un travail non déclaré. Si les prestations de chômage sont versées sans guère de contrôle pour s'assurer que les bénéficiaires n'effectuent pas, parallèlement, du travail non déclaré, les prestations encouragent le travail non déclaré. Mais si les contrôles sont rigoureux, le versement de prestations découragera le travail non déclaré parmi ceux qui sont temporairement dans l'impossibilité de trouver un travail régulier et facilitera sa détection :

- Les mécanismes incitatifs qui jouent en faveur du travail non déclaré étant moindres, le volume de travail non déclaré se trouve réduit et le travail d'inspection peut donc être intensifié vis-à-vis des cas de travail non déclaré qui subsistent.
- Les dossiers administratifs étant plus complets, il devient plus facile d'identifier les personnes (hommes des classes d'âge de forte activité, par exemple, qui n'occupent ni un emploi, ni ne demandent à bénéficier de prestations) qui exercent un travail non régulier.
- Dans les pays où il n'y a pas de prestations (et où, aussi, les cotisations de sécurité sociale et les taux d'imposition sur les basses rémunérations sont faibles), les autorités fiscales ne seront sans doute guère incitées, du point de vue institutionnel, à rechercher le travail non déclaré. Lorsque des prestations sont versées, l'incitation qui s'exerce sur l'institution chargée de les verser est forte.

C. Gouvernance générale

Un cadre juridique efficace pour les transactions de l'économie formelle

Djankov *et al.* (2003) se réfèrent à la théorie selon laquelle faire respecter les droits de la propriété dans le secteur formel est le facteur qui contribue le plus à promouvoir le travail formel (Johnson *et al.*, 2002). « Les services des tribunaux ou de la police ne sont à la

disposition que des entreprises qui ont une activité légale. Dans les pays où la justice et la police sont inefficaces et corrompues de toute façon, les chefs d'entreprise n'ont véritablement aucun recours d'aucune sorte, que leurs activités soient formelles ou non. En revanche, dans les pays où le droit et la justice s'exercent correctement, les chefs d'entreprise ont beaucoup à perdre à s'orienter vers l'économie informelle. Ils ne peuvent avoir accès aux moyens évidents pour faire respecter les contrats et défendre leurs droits de propriété vis-à-vis de leurs concurrents et de la bureaucratie. Il semblerait donc que l'un des outils les plus puissants, peut-être le plus puissant, pour réduire l'économie informelle consiste à améliorer le fonctionnement du droit et de la justice⁵³. »

Voilà un deuxième contre-argument qui vient réfuter la thèse selon laquelle un excès de réglementation dans l'économie formelle serait la cause principale du développement de l'économie informelle. En fait, l'appareil réglementaire et la bureaucratie qui garantissent les droits de la propriété et luttent contre la corruption rendent l'économie formelle attrayante. Là encore, toutes les tentatives pour simplifier et réduire la réglementation doivent distinguer avec soin entre les réglementations qui ont ces effets positifs et celles qui représentent une charge sans raison valable.

Centralisation et administrations locales

Le SECO (2000) observe que l'un des principaux problèmes auxquels se heurte la lutte contre le travail au noir, en Suisse, est le manque de volonté politique dans les cantons, qui sont principalement chargés de faire appliquer la législation en vigueur. La plupart des cantons n'ont pas d'effectifs spécialisés à cet effet. L'une des raisons possibles à cet état de fait, en dehors du manque de ressources, est vraisemblablement que « de nombreux gouvernements cantonaux redoutent particulièrement les conséquences négatives directes de la lutte contre le travail au noir dans les branches où le phénomène est le plus répandu ». Si les collectivités locales font bénéficier les entreprises locales d'un avantage de coûts ne serait-ce que de 5 % par rapport à leurs concurrents dans d'autres régions du pays en fermant les yeux sur le travail non déclaré, c'est de nature, à long terme, à beaucoup augmenter à la fois l'emploi local et les recettes provenant des impôts locaux (impôts sur la propriété, par exemple) ; mais cette attitude diminue les recettes totales au titre de l'impôt et des cotisations de sécurité sociale.

Les instances de recouvrement de l'impôt au niveau local sont généralement, en principe, des antennes de l'administration nationale, mais il apparaît néanmoins que les collectivités locales exercent une influence sur la collecte des impôts nationaux dans certains pays⁵⁴. Les instances chargées de la collecte de l'impôt au niveau local ont besoin de l'aide des autres acteurs locaux pour travailler efficacement : par exemple, ce sont généralement les collectivités locales qui gèrent les plans d'occupation des sols et déterminent les zones d'activités au niveau local. Par conséquent, la légitimité politique, telle qu'elle est perçue, de l'administration centrale dans ses exigences budgétaires et certaines incitations comme l'attribution aux collectivités locales d'une partie des recettes fiscales peuvent influencer sur sa capacité de supprimer le travail non déclaré⁵⁵.

Consensus social en faveur de la suppression de l'économie souterraine

Meldolesi (2003a) conclut que, dans la lutte contre le travail non régulier en Italie, « ce qui importe, c'est de trouver la détermination collective à isoler (et surmonter) les nombreux facteurs, administratifs, économiques et sociaux, qui, de fait, s'opposent à la régularisation. Je songe à ces inspecteurs qui ne vont pas contrôler les entreprises ; à ces

hommes politiques et autres acteurs qui voient dans la régularisation une occasion de renouer avec les vieilles pratiques du clientélisme ; à ces fonctionnaires qui prennent plaisir à répondre aux questions de tous ceux qui continuent d'essayer de frauder l'État ; etc. De façon plus générale, la lutte contre l'économie souterraine ne peut être menée efficacement que si nous sommes conscients de la multiplicité des formes que revêtent la connivence et l'inertie qui, jusqu'à présent, ont protégé l'économie souterraine. » Même dans les pays nordiques, pourtant souvent considérés comme des modèles sur le plan de la moralité fiscale, il n'y a pas de consensus clair en faveur des mesures destinées à faire disparaître le travail non déclaré. Selon la RSV (2002), en Suède, en 1998, à la question : « Est-il normal que la personne qui a recours au travail au noir, par exemple pour des travaux dans sa résidence secondaire, soit elle aussi sanctionnée ? », les réponses étaient à 27 % positives et à 42 % négatives. Au Danemark, les deux tiers des répondants à l'enquête ou bien avaient effectué des activités au noir, ou bien étaient disposés à le faire (Mogensen, 1999). Hanousek et Palda (2002a) estiment, sur la base d'enquêtes d'attitude, qu'« il apparaît clairement que les citoyens essaieront de se soustraire à l'impôt s'ils ont le sentiment que la qualité des services que leur fournit l'administration n'est pas en rapport avec les impôts qu'ils paient ».

En dépit de la controverse politique que suscitent les migrations clandestines, les attitudes peuvent être ambiguës dans la réalité. Les migrants en situation irrégulière représentent une main-d'œuvre bon marché, ce qui accroît le revenu réel des nationaux et contribue, directement ou indirectement, à la compétitivité de l'économie légitime. En outre, les pays riches ayant besoin de rendre l'immigration coûteuse, d'une manière ou d'une autre, pour en limiter l'ampleur, le processus qui voudrait que les migrants illégaux commencent par être exploités avant d'intégrer ensuite la vie normale de la collectivité peut apparaître juste. Les pays qui, dans la pratique, tolèrent le recours au travail immigré pourront peut-être définir un cadre juridique qui reconnaisse ce type de logique.

On pourrait s'attendre que les syndicats et les organisations d'employeurs soient favorables à la disparition du travail non déclaré, pour diverses raisons, et notamment pour éviter une concurrence déloyale. Cependant, les partenaires sociaux peuvent être réticents à reconnaître l'existence de l'économie informelle parce qu'ils ne représentent pas les employeurs et travailleurs de ce secteur, et n'ont pas prise sur eux, et parce que des politiques efficaces impliqueront de donner aux autorités publiques (par exemple aux inspecteurs des impôts) des pouvoirs clés dans le milieu du travail. C'est peut-être ce qui explique pourquoi le BIT et ses organes de supervision ont fait preuve d'une assez grande prudence, au fil des années, pour analyser le secteur informel, ainsi que le note Bangasser (2000).

Normes sociales générales

Du fait des normes sociales qui prévalent, il pourra être difficile de collecter l'impôt sur des bases objectives, de limiter la corruption mineure et de faire disparaître l'économie informelle :

« Les sociétés rurales post-communistes n'ont jamais atteint un stade de totale modernisation et leurs administrations n'ont jamais atteint le degré d'impartialité, d'impersonnalité et de justice qui caractérise les bureaucraties modernes. La corruption, souvent, ne se manifeste pas seulement dans l'utilisation d'une position publique pour un gain personnel. De façon plus large, elle se traduit par un non-respect généralisé des normes de l'impersonnalité et de la justice. Assurer des services

publics dans des conditions discriminatoires peut, en règle générale, ne pas être uniquement motivé par la recherche d'un avantage financier, mais découler des normes d'une société fondée sur le statut. Pippidi estime que les réformes lentes, modestes et souvent contradictoires ou mal avisées qui ont été mises en œuvre dans l'ex-Union soviétique ou dans les pays du sud-est de l'Europe depuis 1990 n'ont pas permis de traiter ce problème structurel, et c'est la principale raison pour laquelle tant de pays ne sont pas parvenus à changer » (Belev, 2003).

«... presque partout en Bulgarie, il est courant que les gens fassent jouer leurs relations, ou les réseaux clientélistes, familiaux et amicaux, pour résoudre leurs problèmes quotidiens. La famille et les amis sont davantage perçus comme apportant un soutien moral plutôt qu'un soutien fonctionnel » (Marc et Kudatgobilik, 2003).

Ces normes sociales pourront probablement évoluer lentement, à mesure que la conduite du pays à l'échelon national s'améliorera, que le niveau d'éducation s'élèvera et que seront mis en place avec succès des systèmes d'assurance sociale impersonnels. Mais, à court et moyen terme, cela montre que les mêmes mesures peuvent produire des effets différents dans des pays différents – tout comme, en Italie, les politiques publiques produisent des effets assez différents dans le nord et dans le sud.

4. Mise en œuvre coercitive de la réglementation, administration de l'impôt et incitations fiscales

Un nombre restreint de pays a entrepris une revue générale des politiques à suivre en ce qui concerne l'emploi informel et le travail non déclaré, s'intéressant aux potentiels changements législatifs et administratifs. Les recommandations ont le plus souvent mis l'accent sur les mesures coercitives sur le marché du travail et sur les mesures fiscales : parmi les autres thèmes se trouvent le changement des opinions publiques et la simplification de la paperasserie pour faciliter l'accès à l'économie formelle. L'annexe 5.A2 (dans OCDE, 2004b) résume brièvement ces revues nationales de politique.

A. Mesures coercitives de mise en œuvre de la réglementation

Certains experts critiquent les mesures coercitives de mise en œuvre de la réglementation : « vouloir combattre le travail illégal par une intensification des contrôles et une augmentation des amendes n'a guère de sens. La tendance à se livrer à des activités économiques clandestines devrait être perçue comme un signal d'alarme pour les responsables politiques » (Enste, 2003). Toutefois, il est certainement nécessaire de disposer d'un ensemble de mesures coercitives et de sanctions pour lutter contre la fraude fiscale. Le SECO (2000) note que l'économie d'auto-provisionnement vient concurrencer l'économie officielle, ce qui apporte de la flexibilité et de la compétitivité ; et il poursuit en affirmant que l'existence de cette soupape de sécurité remet en question la démarche consistant à tolérer toute autre forme d'économie souterraine.

Les mesures de détection, d'observation et de déclaration du travail peuvent sans doute réduire les effectifs de la catégorie « travail entièrement non déclaré par l'employeur », sauf si le travail s'effectue sur un site dissimulé (ce qui est le plus souvent le cas pour le travail au noir). Comme on l'a déjà indiqué, ces mesures seront généralement moins efficaces pour lutter contre la sous-déclaration du travail par des salariés dûment inscrits.

Inspections sur le lieu de travail

Les inspections sur le lieu de travail sont la procédure élémentaire utilisée par les services d'inspection pour détecter le travail non déclaré. Les inspections des impôts se préoccupent de multiples formes d'impôt et de fraude fiscale, mais compte tenu de la faiblesse des revenus en jeu dans le travail non déclaré, souvent elles ne lui accordent pas un caractère prioritaire, de sorte que ce sont surtout les inspections du travail, de la sécurité sociale et de la répression des fraudes aux prestations sociales qui jouent un rôle essentiel dans les inspections sur le lieu de travail⁵⁶.

Selon Mateman et Renooy (2001), analysant l'évolution dans sept pays de l'UE, en général « les opérations de contrôle s'intensifient dans presque tous les pays ». C'est ainsi qu'en Allemagne, on a assisté à « une énorme augmentation des efforts de contrôle » avec la mobilisation de 2 800 agents des Offices du travail et de 1 100 douaniers (chiffre qui doit être porté à 2 500) affectés au travail non déclaré⁵⁷. En Belgique, la dotation en personnel des inspections du travail et de la sécurité sociale est passée de 800 agents environ en 1995 à 1 200 en 2003 – bien que l'effectif reste environ 20 fois inférieur à celui de l'inspection des impôts (Pacolet et Marchal, 2003a).

Pour ce qui concerne les petites entreprises, il est pratiquement impossible de procéder à des vérifications systématiques et les inspections doivent s'en remettre à une stratégie de dissuasion, c'est-à-dire des inspections sur place inopinées, l'imposition de sanctions et des injonctions de régularisation lorsque des emplois non déclarés ont été détectés. Mateman et Renooy (2001) font état d'augmentations du montant maximum des amendes en cas d'emploi illégal dans la plupart des pays examinés, bien que l'on ne dispose pas de séries chronologiques dans ce domaine. Néanmoins, Pirenne (2003) note qu'en Belgique, dans certains secteurs, notamment l'hôtellerie et la restauration ou l'horticulture, les mêmes employeurs sont souvent sanctionnés à plusieurs reprises, ce qui tend à montrer que les sanctions ne sont plus dissuasives.

Obligation de déclaration immédiate des entreprises et des relations d'emploi

De nombreux pays européens ont récemment introduit l'obligation pour les employeurs de déclarer immédiatement leurs nouvelles relations d'emploi :

- En France, depuis 1993, l'employeur est tenu de déclarer le salarié (actuellement au moyen de la « déclaration unique d'embauche », DUE) à l'organisme de sécurité sociale, l'URSSAF, avant que le travail ne commence.
- En Belgique, depuis le 1^{er} janvier 2003, les employeurs doivent déclarer immédiatement leurs salariés (*Dimona*).
- En Italie, « l'INAIL exige une assurance individuelle nominative des salariés, dès leur embauche. C'est un pas en avant considérable, mais cela a eu pour effet de produire un gonflement du nombre d'accidents déclarés le premier ou le deuxième jour de travail (en fait, de nombreux salariés n'ont été assurés qu'après avoir eu un accident) » (Meldolesi, 2003a).

Cette obligation semble loin d'être universelle. L'OCDE (1998) rapporte qu'en Irlande (où il n'y avait pas de vérification croisée par l'administration entre la perception de prestations et le paiement des cotisations pour le travail salarié), « il y a une incitation manifeste pour les gens qui commencent à travailler à "oublier" aussi longtemps que possible d'informer les autorités chargées de verser les prestations. Pour remédier à ce problème, l'Irlande a introduit une réglementation imposant aux employeurs des secteurs

de la construction, de la sylviculture, du transport routier, du nettoyage, de la restauration et des bars d'envoyer à la DSW un formulaire de notification d'emploi dans le mois qui suit l'embauche d'un nouveau salarié ou le recrutement d'un nouveau sous-traitant. La DSW établit des récépissés de notification qui peuvent être contrôlés par les inspecteurs lors de leurs visites dans les locaux ». Toutefois, il n'y a toujours pas d'obligation générale de déclaration des nouvelles embauches. C'est un exemple typique de réglementation que certains pays jugent nécessaire pour remédier à la fraude fiscale, alors que d'autres en ressentent la nécessité tout en considérant que la charge réglementaire qui en résulte n'est pas justifiée.

Un aspect connexe est la périodicité des versements d'impôts retenus à la source, avec communication de la liste des salariés concernés, à l'administration fiscale. Si cette périodicité est mensuelle, les inspections sur place devraient permettre de constater que les retenues à la source ont déjà été reversées au titre de tout contrat de travail en vigueur depuis plus d'un mois. Cela rend difficile la fraude fiscale sur les contrats temporaires de plus d'un mois.

Dans le cadre d'une démarche analogue adoptée au Royaume-Uni à compter de 2000, les nouvelles entreprises sont tenues de s'inscrire auprès des services de l'Inland Revenue dès qu'elles sont constituées, alors qu'auparavant elles pouvaient le faire jusqu'à 18 mois plus tard (Mateman and Renooy, 2001). De nombreux pays européens font obligation aux entreprises de s'immatriculer avant de pouvoir commencer à exercer leur activité.

Responsabilité juridique pour les actions des sous-traitants

Pour lutter contre la sous-traitance en cascade (décrite précédemment), de nombreux pays européens ont désormais rendu le donneur d'ordres d'une telle cascade juridiquement responsable du respect de la réglementation, y compris en matière de cotisations fiscales, par les sous-traitants :

- En France, en 1995, six organisations professionnelles du secteur du bâtiment et des travaux publics ont adopté un nouveau contrat de sous-traitance normalisé. Ce contrat comporte une clause imposant à la société qui sous-traite de s'assurer que, lorsqu'elle conclut un contrat, le sous-traitant exerce son activité dans des conditions régulières, ce qui exclut toutes les formes de travail non déclaré.
- À partir de 2002, l'Allemagne a introduit dans le secteur de la construction le principe de la responsabilité du donneur d'ordres pour les cotisations de sécurité sociale de l'entreprise sous-traitante (Commission européenne, 2003).
- Aux Pays-Bas, la Loi sur la responsabilité en dernier ressort dans le secteur de l'habillement, entrée en vigueur en 1994, permet à l'administration d'exiger le recouvrement de la dette fiscale et sociale des sous-traitants (généralement des ateliers de confection) auprès des donneurs d'ordres.
- Au Royaume-Uni, dans le cadre de l'*Inland Revenue Construction Industry scheme* introduit en 1999, les donneurs d'ordres du secteur de la construction ne peuvent régler leurs sous-traitants en montants bruts que si ces derniers détiennent un certificat spécifique de l'Inland Revenue. Cette mesure est l'une des plus récentes d'une longue série d'initiatives visant à réglementer le travail occasionnel dans le secteur de la construction.

En Suède, l'administration nationale des impôts a mis en place en 1998 un groupe de projet sur « l'analyse de la sous-traitance en cascade » dans le secteur de la construction. La procédure consiste, par exemple, à demander à une grande société de construction de

soumettre des renseignements sur les sous-traitants auxquels elle fait appel. Ces sous-traitants sont ensuite invités à indiquer les sous-traitants auxquels ils font eux-mêmes appel, etc. Une fois que toutes les parties et tous les niveaux d'un projet de construction ont été identifiés, les renseignements émanant des sociétés et de la base de données de l'administration fiscale sont reliés entre eux. Si cette analyse fait apparaître des proportions anormales entre la valeur des contrats et les salaires versés, c'est très vraisemblablement qu'on se trouve en présence de travail non déclaré (Mateman and Renooy, 2001).

Échange de renseignements et numéro unique de sécurité sociale

Une autre tendance mise en évidence par Mateman et Renooy (2001) réside dans le renforcement régulier de la coopération entre organismes de contrôle, coopération qui se manifeste principalement par des échanges de renseignements. En Allemagne, « l'échange de données entre administrations, principalement destiné à mettre en évidence la perception frauduleuse de prestations, s'est amélioré. Depuis le début de 1998, les services d'aide sociale ont été intégrés dans le dispositif d'échange automatique de données ». Par ailleurs aux Pays-Bas, « le 1^{er} juillet 1998 est entrée en vigueur la *Koppelingswet* (littéralement : loi d'interconnexion). [Cette loi] permet une large interconnexion des fichiers des clients, par exemple des administrations de sécurité sociale, des services sociaux, de l'administration fiscale et des caisses d'assurance maladie. Cette interconnexion est possible grâce au numéro d'identification sociale et fiscale qui doit figurer dans tous ces fichiers ». Les récents plans nationaux pour l'emploi (Commission européenne, 2003) font état d'autres mesures. En Irlande, les particuliers qui ne sont pas enregistrés dans le système fiscal sont identifiés, entre autres, par les renseignements sur les versements d'allocations logement, les acquisitions de biens immobiliers, etc. En Grèce, les inspecteurs du travail et l'OAED (le service public de l'emploi) élaborent une infrastructure informatique devant permettre un large échange de renseignements au sein de l'OAED et avec les fichiers de la sécurité sociale. Au Royaume-Uni, « le *Social Security Fraud Act* (2001) prévoit un renforcement des prérogatives des agents autorisés, qui peuvent avoir accès à des informations émanant de certaines organisations, notamment les banques, les caisses de crédit hypothécaire, les entreprises d'utilité publique ainsi que les établissements d'enseignement, afin de contribuer à lutter contre la fraude à la sécurité sociale... L'expérience du Royaume-Uni indique que la clé pour résoudre le problème du travail non déclaré réside dans la mise au point d'une stratégie coordonnée mettant en relation les activités de tous les organismes publics qui ont un impact sur le travail illégal ».

Dans certains pays, les mesures d'interconnexion ont été contestées pour des motifs de protection des données et de la vie privée. Autre problème, les registres n'ont pas la même couverture et, s'ils sont utilisés pour détecter les irrégularités, certaines catégories de la population peuvent être injustement visées plus que d'autres. C'est pourquoi il peut paraître préférable de mettre en place un numéro unique de sécurité sociale, utilisé pour rapprocher de manière explicite et transparente les données, et ce pour un grand nombre de fonctions et de fichiers. La Belgique a introduit une carte de sécurité sociale (SIS) en 1998, le dispositif obligeant tous les salariés à être munis de leur carte SIS sur le lieu de travail : cela permet des contrôles plus rapides et plus précis par les inspecteurs des affaires sociales (Bruyninckx, 1998). Dans le contexte des échanges de renseignements, il faut citer les mesures destinées à empêcher l'obtention d'une fausse identité : le

Royaume-Uni a durci les procédures de vérification des certificats de naissance et de délivrance de nouveaux numéros d'assurance nationale (Commission européenne, 2003).

Un mode de rapprochement des données qui semble inexistant ou sporadique dans la plupart des pays réside dans une interconnexion en temps réel entre les enregistrements des cotisations de sécurité sociale (versées pour le compte du salarié par l'employeur) et les prestations de sécurité sociale versées aux mêmes personnes. En Suisse, le Seco (2000) a recommandé un échange de données figurant dans les fichiers de l'assurance chômage avec celles qui se trouvent dans les relevés de cotisations de l'assurance vieillesse et survivants (AVS).

Dénonciation par les employeurs d'actes de concurrence déloyale et conventions collectives

Certains pays encouragent activement les employeurs à dénoncer leurs concurrents qui ne respectent pas la réglementation⁵⁸. Les conventions collectives peuvent obliger les deux parties à dénoncer le travail au noir. En Belgique, un récent accord avec le ministère de l'Emploi et des Pensions oblige les secteurs du nettoyage et des transports à informer le public sur la qualité et les garanties offertes par les entreprises qui respectent la loi, de signaler les pratiques illégales et de porter eux-mêmes ces affaires devant les tribunaux (Pacolet et Marchal, 2003c). En Suisse, les conventions collectives dans les secteurs de la construction, de la plâtrerie et de la peinture, de la coiffure, du chauffage, de la climatisation, de la ventilation, de la plomberie, de la ferblanterie et l'installation sanitaire, de l'artisanat du métal et de la menuiserie comportent des mesures de lutte contre le travail au noir et elles ont été étendues à l'ensemble des employeurs de ces secteurs (SECO, 2000).

Droits des salariés comme incitation à la dénonciation

Les droits aux prestations de sécurité sociale ou à la protection de l'emploi peuvent inciter les salariés à informer l'administration lorsqu'ils sont licenciés, y compris d'un travail non déclaré.

- Au Japon, « le SPE [Service public de l'emploi] accepte les demandes de prestations [de chômage] même lorsque l'employeur n'a pas, en fait, cotisé au régime d'assurance chômage. Une entreprise qui ne paie pas ses cotisations risque ainsi d'être découverte lorsqu'un ancien salarié dépose une demande de prestations. Le système d'indemnisation du chômage, même s'il entraîne parfois des demandes frauduleuses, peut contribuer à réduire le travail au noir, dans l'ensemble de l'économie, si les travailleurs sont fortement encouragés à déposer une demande de prestations quand ils perdent leur emploi » (OCDE, 1993, p. 74).
- En France, une plaquette d'information donne l'exemple suivant : « A la suite d'un désaccord entre *Madame Y* et son employée non déclarée, cette dernière est congédiée. Elle saisit alors le tribunal des prud'hommes. *Madame Y* est condamnée à lui verser une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de salaire » (URSSAF, 2003).

Toutefois, même si les droits pouvant être opposés à l'employeur contribuent à régulariser les relations d'emploi une fois qu'elles ont commencé, ils confortent aussi les employeurs dans leur réticence à embaucher des salariés bénéficiant de ces droits. Cela risque d'amener les employeurs à préférer recruter des immigrants en situation irrégulière qui ne porteront pas plainte parce qu'ils n'ont pas de permis de travail.

Sanctions et amnisties

Comme dans d'autres champs d'action des pouvoirs publics, du point de vue théorique un faible taux de détection doit aller de pair avec des sanctions rigoureuses afin d'assurer le respect de la réglementation. On peut cependant formuler les objections pratiques suivantes à cette conception : l'application de lourdes sanctions à un employeur risque d'aboutir à la fermeture de son entreprise avec la disparition correspondante d'emplois réguliers aussi bien qu'irréguliers ; les travailleurs indépendants qui, auparavant, ne dissimulaient qu'une partie du travail risquent de basculer entièrement dans l'économie souterraine ; enfin, lorsque le travail non déclaré reflète une difficulté authentique à respecter une réglementation complexe, l'application de lourdes amendes semble contraire à la justice naturelle.

Grabiner (2000) a étudié la solution d'une amnistie générale, pour conclure toutefois à partir de l'expérience de plusieurs autres pays qu'une telle mesure était perçue comme injuste, tendait à susciter l'attente d'autres amnisties et ne permettait pas de collecter des recettes importantes. Selon Tapinos (2000) cependant, l'expérience des immigrants en situation irrégulière en Europe montre que le seul choix doit intervenir entre des amnisties à répétition et des amnisties discrètes au cas par cas. C'est certainement vrai si le non-respect de la réglementation a été toléré dans un secteur donné pendant des années. La législation va normalement disposer que tous les impôts sur les revenus dissimulés de façon frauduleuse devront être acquittés. Si cette disposition est appliquée, même les entreprises qui veulent déclarer seront dissuadées de le faire, alors que l'intention des pouvoirs publics est de récompenser et non de punir les premières entreprises du secteur qui « régularisent » leur situation. Dans ce contexte, il est facile de comprendre pourquoi les mesures prises en Italie ont longtemps comporté des amnisties de formes diverses (c'est le principe inhérent aux « contrats de réaligement »). Cela montre cependant bien à quel point il est essentiel de ne pas tolérer le moindre travail non déclaré. Si l'ampleur du problème est limitée, le principe du paiement de tous les impôts dissimulés peut être maintenu même si cela amène des entreprises existantes à faire faillite, les amnisties ponctuelles ayant lieu au mieux sous la forme d'une régularisation déguisée (fermeture, puis réouverture de l'entreprise sans modifier les installations de production ; voir Meldolesi, 2003).

B. Administration de l'impôt et structure de la fiscalité

Il n'y a pas nécessairement de consensus politique sur l'idée de limiter la charge fiscale totale dans le but spécifique de réduire la taille de l'économie informelle, ce qui, en tout état de cause, relèverait d'une stratégie à long terme. Les *méthodes* d'administration de l'impôt et la *structure* de la fiscalité sont peu analysées et constituent sans doute des domaines se prêtant mieux à des initiatives des pouvoirs publics.

Méthodes d'administration de l'impôt

Les questions de l'évasion, de la fraude et de l'administration de l'impôt sont des concepts centraux, et pas périphériques, des finances publiques (Slemrod et Yitzhaki, 2000). Bien que les revenus constituent en principe l'assiette la plus convenable pour une bonne partie des charges fiscales, les impôts sont souvent collectés dans la pratique sur des indicateurs plus facilement disponibles de capacité contributive⁵⁹. Pour les petites entreprises des secteurs de la transformation, de la vente au détail et des services, l'indicateur le plus visible de la capacité contributive est sans doute le nombre de

personnes que l'on trouve en train de travailler lors d'inspections sur place. Comme on l'a indiqué précédemment, les autorités, pour lutter contre la sous-déclaration, doivent également faire appliquer diverses réglementations fixant un plancher de salaire pour le travailleur déclaré, de sorte que les entreprises et les ménages sont incités à employer, en travail déclaré, des hommes des tranches d'âge intermédiaire pratiquant de longs horaires de travail, aux dépens des travailleurs à plus faible productivité (par exemple salariés à temps partiel ou seconds apporteurs de revenus).

Une autre stratégie pour les administrations fiscales est de tenter d'évaluer directement la valeur ajoutée d'une entreprise (chiffre d'affaires moins charges déductibles autres que de main-d'œuvre). Avec cette méthode, on commence par vérifier le chiffre d'affaires total. Normalement, les administrations fiscales obligent toutes les entreprises, sauf les plus petites, à appliquer des procédures comptables (par exemple en imposant pour la vente au détail des caisses sécurisées comportant un enregistrement quotidien des recettes encaissées), et elles vérifient par sondage si les ventes sont correctement enregistrées dans les comptes⁶⁰.

Au Royaume-Uni, « des équipes d'enquêteurs font des observations sur les opérations en espèces et vérifient si les propriétaires de l'entreprise sont enregistrés et si leur revenu déclaré paraît raisonnable compte tenu du nombre de clients, des heures d'ouverture, etc. ... lorsqu'il y a un quelconque soupçon de revenus illicites, les autorités peuvent se présenter dans l'entreprise et vérifier toutes les opérations effectuées au cours d'une journée ; ces transactions sont ensuite comparées aux ventes des autres jours. Cette méthode aboutit à une augmentation importante des revenus déclarés... l'expérience [montre]... qu'il est nécessaire de travailler sur le terrain, que les observations sont souvent plus fructueuses que les renseignements contenus dans les ordinateurs et qu'il faut agir sans prévenir à n'importe quelle heure ouvrable » (RRV, 1998).

Une fois que la valeur ajoutée de l'entreprise a été déterminée, il peut ne plus y avoir dès lors – indépendamment de la question de savoir si le niveau de la valeur ajoutée ainsi déterminée est exact – d'incitation à dissimuler la consommation de travail, dans la mesure où la valeur ajoutée qui n'est pas déclarée à titre de charges de main-d'œuvre devient imposable en tant que bénéfice net, supportant souvent un taux global similaire ou plus élevé (voir ci-après)⁶¹. Dans certains pays de l'OCDE comme l'Australie, la stratégie de recouvrement de l'impôt est essentiellement axée sur les éléments comptables plutôt que sur la détection de relations de travail ou sur des mesures coercitives d'application de la réglementation du travail⁶², mais on ne constate guère de tendance générale à la dissimulation de main-d'œuvre (bien qu'il y ait effectivement des cas de dissimulation lorsque des incitations supplémentaires entrent en jeu, notamment si l'on se trouve en présence de migrants en situation irrégulière travaillant pour de faibles salaires, ou de fournisseurs du secteur informel dissimulant la totalité ou la majeure partie de leur chiffre d'affaires). Les taux de fraude fiscale peuvent être élevés dans certains secteurs⁶³, mais on rencontre surtout ces stratégies dans les pays qui ont une économie souterraine de taille relativement limitée.

Pour évaluer la capacité contributive en termes de revenus bruts d'entreprise et de valeur ajoutée, l'administration fiscale doit disposer de certains pouvoirs pour promouvoir l'établissement d'une comptabilité fiable, par exemple en ayant la possibilité d'appliquer une imposition élevée ou d'infliger des amendes lorsqu'une entreprise présente des comptes qui ne sont pas complets ou plausibles et ne promet pas d'introduire des

procédures comptables plus transparentes et plus vérifiables. Au niveau institutionnel, l'administration fiscale qui est chargée d'imposer les bénéfices doit aussi avoir la responsabilité première de l'imposition des coûts du travail. Elle doit aussi être dotée d'un champ de compétence et d'un effectif suffisants qui lui permettent de procéder à des vérifications de petites entreprises, en ne se bornant pas à s'attaquer à la fraude à grande échelle tandis que le cas des petites entreprises serait confié à l'inspection du travail ou aux administrations d'assurance sociale.

La possibilité de centrer l'administration de l'impôt sur l'évaluation de la valeur ajoutée totale plutôt que sur celle du facteur travail vaut surtout pour le travail entièrement non déclaré ou le travail sous-déclaré. Elle ne règle pas le problème du travail « au noir » lorsque, selon la définition du tableau 5.1, la vente finale est généralement dissimulée au moyen de versements en espèces, avec dissimulation simultanée des gains. Toutefois, les contrôles sur place peuvent viser à faire en sorte que lorsque le travail au noir se développe, au point de devenir une activité commerciale normale exercée en régime de pleine concurrence, l'entreprise soit enregistrée et commence à tenir une comptabilité.

Taux d'imposition et barème de l'impôt

On peut analyser les incitations découlant des taux et des barèmes d'imposition en envisageant l'évolution du total des paiements d'impôts lorsqu'une entreprise distribue un certain montant de valeur ajoutée avant impôt selon différentes méthodes et à différents agents économiques. Dans une petite entreprise familiale, la décision consistant à déterminer si la valeur ajoutée prend la forme de bénéfices ou de revenus salariaux et si ces revenus salariaux sont versés à deux salariés ou un seul peut être presque entièrement discrétionnaire. Dans d'autres petites entreprises, l'employeur et ses salariés peuvent aussi coopérer pour recourir à la méthode la plus efficiente fiscalement, indépendamment des modalités finales de répartition des gains entre les différentes parties. Plus généralement, au sein de l'économie, les mêmes incitations vont influencer sur la décision fondamentale de travailler en qualité de travailleur indépendant ou de salarié pour une activité analogue, ainsi que sur les heures travaillées par les différents membres d'un ménage. De façon générale, la réaction à l'incitation va sans doute consister en une modification de la situation déclarée, dont une partie correspond à un changement de situation réelle, alors que les statistiques classiques ont du mal à distinguer entre les deux.

Taux moyens d'imposition du travail indépendant. Un taux effectif moyen d'imposition relativement élevé ou relativement faible des revenus du travail indépendant, par rapport aux revenus des salariés, peut influencer sur la proportion que le travail indépendant représente dans l'emploi total. Dans le cas de la Hongrie, où le travailleur indépendant pouvait payer une cotisation minimale forfaitaire à la sécurité sociale, Scharle (2002) explique qu'au début des années 90 de très nombreuses entreprises non constituées en société ont été créées pour éluder les impôts sur les salaires (cette conclusion reposant sur la structure de coûts des entreprises en question), mais que depuis lors le travail indépendant a ralenti sa progression parce qu'on a mieux fait respecter la législation fiscale et que les taux relatifs d'imposition du travail indépendant ont été relevés.

Cullen et Gordon (2002) estiment aussi, sur la base de données extraites de déclarations d'impôts de particuliers aux États-Unis, que la mise en place d'un taux uniforme d'imposition de 20 % pour l'ensemble des revenus aboutirait pratiquement à tripler le taux de travail indépendant. Cela montre à quel point les taux d'imposition des bénéfices

distribués (la somme de l'impôt sur les sociétés et de l'impôt sur les revenus de dividendes, dans le cas des entreprises constituées en sociétés) sont supérieurs aux taux appliqués aux salaires aux États-Unis. Selon toute vraisemblance, cette structure fiscale contribue à créer une situation dans laquelle la majeure partie des revenus du travail dans l'économie est versée sous la forme de salaires.

Les raisons pour lesquelles il paraît judicieux de maintenir le travail indépendant à un niveau relativement faible sont les suivantes :

- On réduit ainsi la fraude fiscale globale, parce que les taux de fraude fiscale sur les salaires déclarés sont très faibles (retenue à la source et possibilité de rapprocher les déclarations des salariés pour l'impôt sur le revenu des personnes physiques et les déclarations des employeurs).
- La tenue de livres et d'une comptabilité, qui permet de déterminer avec exactitude le revenu net du travail indépendant, entraîne des coûts élevés de contrôle pour les autorités fiscales et des coûts élevés de mise en œuvre pour les travailleurs concernés⁶⁴.
- Lorsque le travail indépendant est très développé dans les pays à revenu élevé, la situation des travailleurs indépendants est souvent proche de celle des travailleurs salariés. En Italie, par exemple, les offres d'emploi en qualité de « collaborateur » sont fréquentes et l'entreprise qui publie une telle offre a généralement une stratégie de gestion, des installations industrielles et commerciales et une clientèle déjà établies, alors que le collaborateur peut avoir une idée assez précise de ses gains probables avant de rejoindre l'entreprise. On constate de fortes variations dans la proportion des travailleurs indépendants qui n'ont aucun salarié (OCDE, 2000a, tableau 5.4), tant et si bien que les coûts techniques ou les coûts d'efficience qui apparaissent lorsqu'on maintient cette proportion à un niveau assez faible ne semblent pas élevés.

Taux d'imposition des bénéficiaires des propriétaires de l'entreprise par rapport aux salaires versés à leurs salariés. L'incitation fiscale, pour une petite entreprise, à déclarer les salaires de ses salariés est fonction du taux marginal effectif d'imposition des bénéfices de l'entreprise⁶⁵ par rapport au taux moyen ou au taux marginal d'imposition des revenus du travail, qui sont déductibles des bénéfices de l'entreprise. Si ce taux d'imposition des bénéfices est relativement faible, il y a incitation directe au travail non déclaré, c'est-à-dire au paiement en espèces de la totalité ou d'une partie du salaire. Avec un système fiscal simple, à supposer que les véritables gains du propriétaire de l'entreprise soient supérieurs à ceux de ses salariés, les bénéfices distribués par une petite entreprise ont tendance à être soumis à un taux marginal d'imposition plus élevé que les salaires versés dans la même entreprise, parce que :

- Si le propriétaire de l'entreprise a le statut de travailleur indépendant (on prend en compte également à cet égard les propriétaires-gérants d'entreprises constituées en société qui prélèvent les bénéfices sous la forme de salaire⁶⁶), les bénéfices sont taxés comme revenus personnels du propriétaire de l'entreprise et ils subissent un taux marginal d'imposition plus élevé que les salaires du fait de la progressivité du barème de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.
- Si, dans le cadre d'un système fiscal « classique », l'entreprise est constituée en société, les bénéfices de l'entreprise sont soumis à l'impôt sur les sociétés et les dividendes distribués au propriétaire de l'entreprise subissent en outre l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

A partir d'une date qu'on peut fixer aux environs de 1980, les taux d'imposition des bénéfiques distribués des sociétés ont très vraisemblablement diminué dans de nombreux pays par rapport aux taux d'imposition du travail. Les taux marginaux supérieurs d'imposition des revenus des personnes physiques ont été nettement réduits, les taux de l'impôt sur les sociétés ont été abaissés (Leibfritz et al., 1997) et un grand nombre de systèmes fiscaux ont été réformés afin d'atténuer la double imposition des dividendes⁶⁷. Ces mesures ont affaibli, sans nécessairement l'éliminer, l'incitation fiscale à déclarer les salaires dans le cas d'une entreprise constituée en société.

Il peut se produire diverses situations dans lesquelles les taux marginaux effectifs d'imposition des bénéfiques des entreprises sont inférieurs à ceux des revenus du travail :

- Si l'impôt sur le revenu des personnes physiques est dégressif (c'est-à-dire que les taux marginaux sont plus faibles pour les revenus plus élevés) du fait d'un plafonnement des cotisations de sécurité sociale dont l'impact n'est pas compensé par la progressivité de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.
- Si les taux des cotisations de sécurité sociale sont plus faibles pour les travailleurs indépendants que pour les salariés⁶⁸.
- Si les bénéfiques des petites entreprises sont évalués par application de procédures déclaratives simplifiées et de ratios de référence. Un exemple extrême serait la taxation d'un détaillant en fonction de la superficie du magasin et de certains autres éléments observables⁶⁹. Dans ce cas, le taux *marginal* effectif d'imposition (des bénéfiques du propriétaire de l'entreprise, lorsqu'ils varient selon la rémunération versée aux salariés) est en fait égal à zéro.
- Si les revenus distribués sous la forme de salaires sont soumis à des taux élevés de cotisations de sécurité sociale (ces cotisations n'étant pas payables sur les revenus provenant de dividendes) et les bénéfiques distribués comme dividendes aux propriétaires d'une petite entreprise constituée en société ne sont pas lourdement taxés (parce que les taux de l'impôt sur les sociétés sont faibles et/ou des allègements sont accordés pour les dividendes afin d'éviter la double imposition).

Il est difficile de déterminer dans le détail quels sont les pays où une ou plusieurs de ces situations se produisent, mais on dispose d'informations à ce sujet en ce qui concerne 1999 et 2000⁷⁰ :

- Le plafonnement des cotisations de sécurité sociale (qui rend dégressif cet élément du système d'impôt sur le revenu des personnes physiques) est une composante essentielle en Allemagne, en Autriche, au Canada, en Espagne, en France, en Grèce, en Irlande, aux Pays-Bas et en Turquie. Toutefois, ce plafonnement ne s'applique dans plusieurs cas qu'à certaines catégories de cotisations et, au total, le barème des cotisations de sécurité sociale et celui de l'impôt sur le revenu des personnes physiques peuvent rester progressifs.
- Les travailleurs indépendants en Grèce, au Portugal et en République tchèque pouvaient acquitter des cotisations forfaitaires ou étaient soumis à des taux de cotisation inférieurs à ceux applicables aux salariés, et les travailleurs indépendants espagnols, hongrois et mexicains bénéficiaient d'un régime fiscal simplifié (Chen et al., 2002).
- Plusieurs pays de l'OCDE accordaient un allègement intégral de la double imposition pour les bénéfiques distribués sous la forme de dividendes (Chen et al., 2002, tableau 2). Toutefois, la majorité de ces pays appliquent d'autres mesures inhabituelles qui ont

tendance à empêcher que les taux marginaux d'imposition des bénéfices distribués soient inférieurs à ceux applicables aux salaires : les salaires ne supportent aucune cotisation de sécurité sociale en Australie et en Nouvelle-Zélande ; les cotisations de sécurité sociale et l'impôt sur le revenu des personnes physiques sont payables à la marge sur les bénéfices des petites entreprises en Finlande et en Norvège⁷¹, et il existe en Allemagne un impôt supplémentaire sur les bénéfices (taxe professionnelle). Trois autres pays ne taxaient en 1999 les dividendes qu'au niveau du revenu des personnes physiques (c'est-à-dire sans application de l'impôt sur les sociétés, après l'allègement de la double imposition) : la Grèce, l'Italie et le Mexique⁷². Il en résultait dans ces pays – où les salaires sont soumis à des cotisations de sécurité sociale relativement élevées, si l'on fait en partie exception du Mexique – un coin fiscal maximum relativement faible pour les bénéfices distribués des sociétés (Joumard, 2001, graphique 9).

En général, il paraît y avoir dans les pays à niveau élevé d'emploi informel au moins une possibilité par laquelle le taux marginal d'imposition des bénéfices perçus par le propriétaire d'une entreprise peut être inférieur à celui qui frappe les salaires versés à ses salariés. Tel est moins souvent le cas, ou uniquement dans une faible mesure et lorsque les cotisations de sécurité sociale sont considérées comme un impôt pur et simple, dans les pays à revenu élevé qui connaissent un faible niveau d'emploi informel⁷³. Ces pays, lorsqu'ils ont réformé leur impôt sur les sociétés, sont souvent restés attentifs au risque de cette forme d'arbitrage fiscal⁷⁴. Et le travail non déclaré n'est guère un problème dans certains pays à revenu élevé hors UE – en particulier le Canada, les États-Unis et le Japon – où l'incitation fiscale à déclarer est très élevée dans le cas des sociétés⁷⁵. La situation dans les pays d'Europe centrale et orientale paraît similaire à celle des pays de l'UE en ce qui concerne les barèmes de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et de l'impôt sur les sociétés, mais elle se caractérise par des cotisations de sécurité sociale élevées pour les salaires et par des cotisations de sécurité sociale plus faibles et un régime peu efficace d'évaluation pour les revenus des travailleurs indépendants⁷⁶. C'est pourquoi les comparaisons internationales semblent conformes à l'idée que ce facteur influe sur le travail non déclaré. Mais il faudrait des recherches plus approfondies, car les systèmes fiscaux et les systèmes de cotisations de sécurité sociale sont complexes et très variables, de sorte qu'on ne peut espérer une évaluation statistique simple des incitations fiscales à la sous-déclaration.

Dans la pratique, les pays à faible revenu et à forte proportion de travailleurs indépendants ne peuvent probablement pas éviter dans le court terme le recours à des déclarations et des procédures d'évaluation simplifiées pour les revenus du travail indépendant. L'administration fiscale et les administrés ne sont pas à même de mettre en place du jour au lendemain les pratiques de tenu de comptes et les éléments de contrôle nécessaires, et on doit considérer qu'il s'agit d'une action à long terme bien plus que d'une question de législation et de taux d'imposition. Les pays à revenu intermédiaire doivent néanmoins prêter soigneusement attention à ces problèmes d'administration de l'impôt et de structure des taux d'imposition s'ils veulent continuer d'avancer sur la voie où les mécanismes d'incitation fiscale – plus qu'une étroite surveillance – constituent le principal facteur direct motivant la déclaration des revenus du travail.

Incitation à déclarer un plus grand nombre de salariés. Il faut prendre en compte un autre aspect fiscal. Pour un certain montant total de salaires versés, un régime d'imposition progressive des revenus individuels des personnes physiques incite l'entreprise et les ménages à déclarer un plus grand nombre de salariés. Par exemple, au Royaume-Uni,

en 2000, la première tranche d'environ 4 200 GBP (7 500 USD) de gains annuels bénéficiait d'un taux nul de cotisations de sécurité sociale, tandis qu'un taux de 22.2 % (cotisations salariales et patronales) était appliqué aux tranches supérieures de revenu. Ainsi, un déplacement des salaires d'un salarié à rémunération élevée vers un nouveau salarié (dans une petite entreprise, il pourra s'agir d'un deuxième apporteur de revenus travaillant à temps partiel) procurait une économie fiscale nette de quelque 1 000 GBP (1 700 USD) par an (plus de 5 % du salaire moyen à temps plein), tout en ouvrant des droits à prestations de sécurité sociale pour le salarié à temps partiel. Le système fiscal des pays nordiques est similaire dans la mesure où les revenus sont lourdement imposés et où l'imposition progressive s'applique aux revenus de la personne et non du ménage⁷⁷. Comme les économies ou les coûts de ce type sont élevés et permanents, ils sont susceptibles d'influer davantage sur les profils d'emploi dans les comparaisons internationales que les programmes formels du marché du travail qui proposent à titre temporaire des aides à l'embauche ou des avantages en matière de cotisations de sécurité sociale et qui sont beaucoup moins onéreux⁷⁸. Les incitations fiscales à la déclaration de travailleurs à temps partiel et de travailleurs saisonniers peuvent amener à long terme le dispositif réglementaire, reflétant les conventions collectives et les diverses réglementations, à s'adapter aux besoins de ces formes d'emploi.

Incitations fiscales et avantages fiscaux ciblés sur les secteurs sensibles

Un certain nombre de pays européens ont réduit leurs taux d'imposition dans les secteurs où le travail non déclaré est répandu. Parmi ces mesures, on retiendra le chèque emploi-service en France, le *Haushaltsscheck* en Allemagne (qui permet la déduction du revenu imposable de tout ou partie des dépenses liées à l'emploi de personnel domestique) ou encore les dégrèvements fiscaux accordés en Suède pour les travaux effectués dans les logements occupés par leur propriétaire⁷⁹. Ces mesures risquent cependant d'inciter à de nouvelles formes de collusion, par exemple en déclarant un travail qui n'a pas été effectué à concurrence des limites des déductions d'impôts⁸⁰.

Parmi les réductions plus modestes, mais non plafonnées, des taux d'imposition, on compte les réductions des taux de TVA pour les travaux de reconstruction en France (1999-2002, disposition prorogée par la suite) et en Italie (à partir de 2000), et les réductions de TVA pour des services à forte utilisation de main-d'œuvre (réparation de bicyclettes, coiffeurs, rénovation de logements, réparation et transformation de vêtements et cordonnerie) de 17.5 % à 6 % dans huit pays de l'UE (à partir de 2000) (RRV, 1998; Mateman et Renooy, 2001). Outre les mesures portant sur la TVA, les cotisations de sécurité sociale en Italie (hors retraite) et au titre des accidents du travail dans le secteur de la construction ont été réduites à compter de 1995 pour les salariés travaillant à temps plein (les montants varient d'une année sur l'autre). Cette approche comporte deux risques, à savoir⁸¹ :

- un secteur dans lequel les taux effectifs d'imposition ont été ramenés à un faible niveau peut ne guère retenir l'attention de l'inspection des impôts, de sorte que la diminution du taux de détection compense la réduction des incitations financières à frauder.
- le système fiscal en devient plus complexe et cela ouvre généralement de nouvelles possibilités de fraude, par exemple, en exploitant deux entreprises et en comptabilisant les charges déductibles de façon à transférer les bénéfices à l'entreprise qui est soumise à des taux réduits de TVA.

5. La protection sociale dans une économie où sévit l'emploi informel

A. Assurance sociale et aide sociale

Assurance sociale

Dans les économies où il existe un secteur informel de l'emploi, les dispositifs d'assurance sociale sont souvent relativement inefficaces étant donné la faible couverture et les taux élevés de cotisation par rapport aux prestations⁸². Les indemnités d'assurance chômage sont versées pendant une période relativement brève (en général, un an au maximum) en Grèce et en Italie (dans certains autres pays de l'OCDE tels que le Portugal, c'était le cas par le passé), et dans les États baltes : mais, par comparaison avec le Canada, le Japon et les États-Unis (autres pays de l'OCDE où la durée d'indemnisation est relativement courte), ces pays ont une forte incidence du chômage de longue durée. En dehors du fait que les chômeurs les plus défavorisés épuiseront leurs droits à prestations, ces systèmes posent deux autres problèmes, à savoir :

- Étant donné que l'assurance chômage couvre une courte période et que, souvent, les possibilités d'emploi dans le secteur formel sont peu nombreuses, les autorités ont tendance à considérer que des mesures intensives de suivi de la recherche d'emploi ne sont pas justifiées car elles ne permettraient d'économiser que peu de prestations. Les États-Unis semblent être le seul pays avec une assurance chômage de courte durée ayant mis en place un important suivi de la recherche d'emploi⁸³.
- L'assurance chômage financée par les cotisations risque de faire l'objet d'abus lorsqu'il existe un secteur informel. En Italie, « les travailleurs alternent périodes de chômage, financées par les indemnités publiques, et périodes d'emploi formel ou informel. En général, les entreprises du bâtiment déclare le nombre minimum légal de semaines nécessaires pour que les travailleurs qu'elles recrutent aient droit à des indemnités, puis elles les licencient et les recrutent à nouveau sur le marché informel par l'intermédiaire de sous-traitants. Des faits similaires ont été observés en Grèce et en Irlande du Nord » (Portes et Haller, 2003).

Selon Marc et Kudatgobilik (2003), « dans les pays pauvres d'Europe du Sud-Est, où les possibilités de réaliser d'importantes économies sont limitées et où l'activité informelle est généralisée, il ne semble pas judicieux de financer la protection sociale et l'assurance maladie par des prélèvements sur les salaires. Cette solution ne peut que renforcer la rigidité du marché du travail, être très coûteuse en termes de collecte des prélèvements et inefficace pour ce qui est de mobiliser l'épargne. Elle contribue aussi à l'exclusion sociale des travailleurs du secteur informel, qui ne sont pas couverts par le système – cela est particulièrement vrai pour l'assurance maladie. Un effort majeur dans ce domaine doit être fait par les pouvoirs publics et les donateurs afin de trouver des moyens plus efficaces de financer les programmes sociaux ».

Aide sociale

L'étude de l'OCDE (2003b) analyse en profondeur le problème de la fourniture de l'aide sociale dans les États baltes : faute d'informations suffisantes sur les individus, soit les personnes concernées sont en mesure de prétendre au bénéfice des prestations à plein taux en ne déclarant aucun revenu, soit on applique des critères d'admissibilité « catégoriels » associés à une prise en compte partielle des besoins particuliers, et les travailleurs sociaux sont généralement chargés d'évaluer le niveau probable des revenus effectifs. Bien qu'il existe dans la plupart des pays un certain type d'aide sociale, par exemple l'aide sociale au

niveau des communes susceptible d'avoir un caractère discrétionnaire fort, bon nombre des membres de l'OCDE ont du mal à administrer des programmes de revenu minimum garanti :

- En Grèce, « le problème de la minoration des revenus déclarés aux fins de l'impôt fait qu'il est peu probable que les pouvoirs publics prennent quelque initiative que ce soit en ce sens, car cela reviendrait à verser des subventions à beaucoup de personnes ayant d'autres sources de revenu » (cité de Eardley *et al.*, 1996).
- En Italie, « deux obstacles sérieux semblent empêcher la mise en place du revenu minimum : la faiblesse des capacités institutionnelles des collectivités locales et l'environnement socio-économique particulier de l'Italie du Sud. Le RMI (*Reddito Minimo du Inserimento*) demande des capacités institutionnelles et des compétences de gestion importantes. De plus, il y a un risque de saturation : au lieu d'être un ultime recours, le RMI tend à devenir l'unique solution » (Moreno *et al.*, 2003).
- Au Portugal et en Espagne, où le revenu minimum a été instauré dans les années 90, ces dispositifs « restent fragiles » ; cependant, le dispositif portugais (mis en place tout d'abord en 1997) se poursuit avec quelques changements mineurs après avoir été rebaptisé en 2002 (Moreno *et al.*, 2003).
- La République slovaque, qui semble être l'un des rares pays en transition où il existe un droit universel à l'aide sociale, avait en 1999 un taux de bénéficiaires très élevé pour cette prestation, avec un rapport global bénéficiaires/population d'âge actif sans précédent (OCDE, 2003a).

On voit ainsi que les pays de l'OCDE où, selon les tableaux 5.3 et 5.5, l'économie informelle représente environ 5 % du PIB, semblent d'une manière générale être capables d'administrer une aide sociale qui prend la forme d'un revenu minimum, les revenus déclarés servant de base pour l'évaluation des ressources. La République slovaque, dont l'économie informelle représente entre 5 et 10 % du PIB, a mis en place un programme national de garantie d'un revenu minimum, mais éprouve des difficultés à l'administrer. Les pays dont l'économie informelle est supérieure à 10 % du PIB mettent rarement en place un tel dispositif, du moins pas au niveau national (en Espagne, la situation varie selon les régions, car ce sont elles qui financent et définissent ces programmes). Là où il est difficile de mettre en œuvre un revenu minimum universel, des aménagements restrictifs comme la limitation de la durée d'indemnisation (lorsque cette durée est très brève) ou des prestations de très faible niveau n'améliorent pas véritablement la situation⁸⁴.

Malgré les difficultés potentielles, les programmes de garantie d'un revenu minimum peuvent, comme on l'a vu à la section 3 ci-dessus, contribuer à décourager l'emploi non déclaré et aider à sa détection. En faisant de vigoureux efforts pour rechercher et éliminer la fraude à l'aide sociale, des pays comme le Portugal et la République slovaque peuvent à la fois garantir la viabilité du système de prestations et favoriser la transition vers l'emploi déclaré.

B. Transferts conditionnels ciblés et programmes du marché du travail

Les programmes de transferts conditionnels ciblés (TCC) versent des prestations en espèces aux familles pauvres avec enfants à condition qu'elles se rendent dans des centres de santé publique et/ou maintiennent leurs enfants à l'école. Les TCC ont été introduits entre 1990 et 1995 sous le nom de *Bolsa Escola* dans les zones urbaines du Brésil, puis sous celui de *Progres*a (désormais appelés *Oportunidades*), au Mexique, et de PETI dans les zones

rurales du Brésil ; des programmes analogues sont mis sur pied au Honduras, au Nicaragua et en Équateur.

En ce qui concerne *Progesa*, lancé en 1997, le ciblage a été effectué tout d'abord en sélectionnant les localités à l'aide d'un indice de marginalité établi à partir de données issues du recensement, puis en réalisant un recensement de tous les ménages résidant dans les localités marginales retenues, afin de calculer le revenu par tête des ménages. A lui seul, le premier critère (localités marginales) permet de cibler les populations pauvres avec un risque d'erreur bien moindre que dans le cas des programmes d'aide alimentaire antérieurs (Skoufias *et al.*, 2001). En revanche, dans le cadre du programme PETI, ce sont les localités où les pires formes de travail des enfants sont les plus répandues qui ont été retenues. Les écoles et les dispensaires locaux sont des acteurs importants dans la mise en œuvre de ces programmes et divers intervenants de la société civile participent activement au suivi et à l'exécution des activités, ce qui est de bon augure pour la réussite de ces programmes par rapport à d'autres programmes de protection sociale (Sedlacek *et al.*, 2000). Les évaluations montrent que *Progesa* a un impact positif relativement fort. En 2002, ce programme a été rebaptisé *Oportunidades* et il a reçu un prêt de 1 milliard USD de la Banque interaméricaine de développement pour qu'il puisse être étendu aux zones urbaines (c'est le prêt le plus important jamais accordé par cette institution).

Dans les pays où il n'existe pas d'indemnités de chômage, ces dernières ne peuvent servir de référence pour cibler les programmes du marché du travail comme dans bon nombre d'autres pays de l'OCDE. La participation à ces programmes est volontaire ; les autorités ne gardent généralement pas trace de la situation des participants au regard de l'emploi avant et après leur participation aux programmes, et les fonds consacrés aux programmes actifs restent relativement faibles. Les programmes de travaux d'utilité publique sont un instrument traditionnel, dans le cadre des politiques d'aide sociale, pour faire reculer la pauvreté, les besoins étant ciblés : en proposant des salaires relativement bas, on est sûr que seuls ceux qui en ont vraiment besoin demanderont à travailler. Au Mexique, les dépenses relatives au *Programa de empleo temporal* (PET) ont atteint des sommets en 1999. Ce dispositif et le programme de formation *Probecat*, qui accorde des aides de faible niveau aux participants, sont les principaux postes de dépenses consacrés aux programmes actifs du marché du travail.

Conclusions

Même si dans la majorité des pays de l'OCDE l'emploi informel n'atteint qu'un niveau assez faible, le contenir est un objectif essentiel pour les pouvoirs publics. Dans les pays de l'OCDE qui connaissent un emploi non déclaré assez important, une action s'impose sur un large front. On examinera ci-après les principaux enjeux et les recommandations stratégiques qui pourront être utiles pour le réexamen de la Stratégie pour l'emploi.

Premièrement, ce chapitre recommande un cadre de définition prenant en compte l'économie informelle à la fois sous l'angle de la production et de l'emploi et couvrant les formes d'activité informelle qui caractérisent les pays à revenu élevé, à revenu intermédiaire et à bas revenu. Certaines mesures seront probablement plus efficaces que d'autres pour lutter contre certaines formes d'activité informelle. Vu le caractère pluridimensionnel de l'emploi informel, l'utilisation de différentes méthodologies de mesure est préconisée (par exemple, les enquêtes spécifiques par interview, les estimations de l'économie non

observée dans les comptes nationaux et les calculs de l'impôt théoriquement dû, ce à quoi il faut ajouter les recherches de terrain).

Deuxièmement, une stratégie globale de lutte contre l'emploi informel doit viser les questions de gouvernance, notamment l'existence d'un cadre juridique efficace pour les activités de l'économie formelle, une rémunération suffisante des fonctionnaires et l'amélioration des moyens administratifs des autorités centrales, en particulier fiscales, dans l'ensemble du pays.

Troisièmement, il faut prendre en compte les interactions complexes entre la réglementation du travail, la perception de l'impôt et l'emploi informel. Une réglementation trop stricte du travail déclaré a tendance à susciter des activités qui relèvent du secteur informel ou sont entièrement non déclarées, mais on garde également à l'esprit dans ce chapitre que les autorités fiscales s'appuient souvent sur le dispositif réglementaire pour améliorer la perception de l'impôt dans le secteur du travail déclaré. Par exemple, lorsque certains employeurs ne déclarent que le salaire minimum et paient le reste de la rémunération de la main à la main, les recettes fiscales se trouveront maximisées si le salaire minimum atteint un niveau relativement élevé, ce qui exclura de l'emploi formel les travailleurs les moins productifs de l'économie. Cet exemple peut aider à comprendre pourquoi les pays à revenu intermédiaire semblent souvent ne pas pouvoir se sortir d'une situation de stricte réglementation du travail formel se doublant d'un niveau élevé d'emploi informel. Par conséquent, s'il est vrai que la « déréglementation » peut parfois convenir, ce qu'il faut fondamentalement, c'est concevoir une réglementation de meilleure qualité qui mette en œuvre efficacement les objectifs de perception de l'impôt et les autres objectifs, sans être pour autant coûteuse. Les mesures telles que les inspections sur place, qui permettent de détecter directement le travail non déclaré, et l'obligation faite à l'employeur de déclarer immédiatement toute embauche peuvent être particulièrement efficaces contre le travail entièrement non déclaré, et cette solution peut être confortée par des mesures de coordination et d'échange de renseignements entre les différentes administrations. Toutefois, certaines de ces mesures alourdissent le coût de la relation d'emploi et ne sont pas si efficaces pour lutter contre la sous-déclaration du travail. Dès lors, il faut créer chaque fois que possible une incitation économique à déclarer le travail. Lorsque les mécanismes d'incitation fonctionnent, on peut alléger les obstacles réglementaires et fiscaux au travail salarié faiblement rémunéré, à temps partiel ou temporaire, ce qui permettra d'atteindre des taux plus élevés d'emploi salarié formel, en particulier en terme d'effectifs.

Quatrièmement, il faudrait que les autorités fiscales s'efforcent de déterminer avec exactitude la valeur ajoutée (ventes moins achats) qui est créée dans les petites entreprises. C'est une incitation à déclarer les salaires. Par exemple, si le propriétaire d'une entreprise ne tient pas une véritable comptabilité et est imposé au forfait – sur la base d'indices simples comme la superficie du magasin – il bénéficie d'un taux marginal d'imposition des bénéfices qui est nul et dans ce cas l'entreprise réduira au minimum les salaires déclarés et paiera ses salariés en liquide dans toute la mesure du possible. Lorsque l'entrepreneur est imposé en fonction de ses véritables bénéfices, et que le taux marginal d'imposition des bénéfices est supérieur à celui qui frappe les salaires, il y a incitation à déclarer un maximum de salaires.

Cinquièmement, les politiques mises en œuvre doivent s'aligner sur la réalité. Dans les économies à faible revenu et à revenu intermédiaire, l'entrepreneur individuel est

généralement un travailleur indépendant sans salariés, dont le revenu est faible et qui n'aura pas normalement à payer beaucoup d'impôts. Dans les pays à revenu élevé où l'emploi non déclaré se situe à un faible niveau, les travailleurs indépendants sont moins nombreux, mais ils ont généralement un revenu assez élevé et sont tenus de déclarer les salaires et cotisations de sécurité sociale de leurs salariés et d'établir des livres et des comptes qui permettront de déterminer avec exactitude les bénéficiaires. Les pouvoirs publics ne peuvent pas du jour au lendemain faire en sorte qu'un pays passe de la première à la deuxième situation ; c'est pourquoi ils devront agir dans la durée. Il faut assortir de sanctions les réglementations et les obligations déclaratives en vigueur, mais tout en gardant à l'esprit les possibilités d'assouplissement des réglementations « nocives » et d'allègement des formalités administratives. Une stratégie globale et sur certains points graduelle s'impose.

Enfin, dans les pays où l'emploi informel demeure très présent, il faut concevoir et mettre en œuvre la politique sociale et la politique de marché du travail d'une autre manière que celle qui prévaut dans les pays à revenu élevé. Les prestations d'aide sociale en faveur des personnes défavorisées ne peuvent être accordées essentiellement sur la base de documents administratifs faisant état des revenus des ménages, et les mesures actives du marché du travail ne peuvent être appliquées essentiellement sur la base du chômage recensé. Malgré tout, en général, les programmes sociaux bien gérés peuvent contribuer à lutter contre le travail informel. Par exemple, une indemnisation correcte du chômage, se doublant d'une lutte efficace contre la fraude, peut réduire le travail informel mal rémunéré et les organismes publics chargés du placement des travailleurs peuvent encourager les offres d'emploi dans l'économie formelle.

Notes

1. Nous tenons à remercier Jacques Charmes, Søren Pedersen, Margit Schratzenstaller et Peter Birch Sørensen pour leurs commentaires et avis sur ce chapitre.
2. Dans l'étude de l'OCDE (2003b), on note que, dans les trois États baltes – Estonie, Lettonie et Lituanie – « les dépenses sociales représentent de 15 à 17 % du PIB, ce sur quoi les transferts de revenu au profit des ménages représentent de 10 à 13 %... C'est nettement moins que dans la plupart des pays de l'UE, et aussi moins qu'en Pologne, encore que ce soit comparable au niveau de dépenses aux États-Unis, au Canada et en Australie. L'écart avec les pays de l'UE s'explique en grande partie par les deux principaux postes de dépenses, à savoir la santé et les pensions. Les dépenses afférentes aux programmes du marché du travail apparaissent aussi modestes, dans les trois États baltes, au regard de ce qu'on observe dans les autres pays... Or, dans les États baltes, en dépit de ces niveaux de dépenses apparemment modestes,... les taux de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale assises sur l'emploi sont parmi les plus élevés au monde. Cette situation... s'explique apparemment en grande partie par la sous-déclaration des revenus et le travail dans le secteur informel, outre, pour ce qui concerne la Lettonie et la Lituanie, le fait que de nombreux travailleurs indépendants n'ont à cotiser à l'assurance sociale que pour de faibles montants ».
3. « Les étrangers comprennent immédiatement que tout est relatif en Italie. Nous n'autorisons personne à venir en Italie pour travailler, mais nous récompensons ceux qui transgressent la loi en régularisant leur situation [allusion aux cinq vagues de régularisation intervenues en Italie entre 1986 et 2002]. Notre attitude est perçue comme contradictoire, ce qui n'incite pas à se conformer à la loi et favorise les exploités » (Reyneri, 2003b, citant un travailleur social).
4. En revanche, en Emilie-Romagne, région du nord de l'Italie, la production informelle semble assez efficiente : « Les travailleurs sont embauchés de façon informelle et ils sont considérés comme des apprentis qui pourront, à terme, créer leur propre entreprise, et les rémunérations sont fiables... de nombreuses petites entreprises se concentrant sur certaines activités manufacturières ou sur la production de certains éléments... c'est ainsi qu'un sous-système d'entreprises s'est peu à peu mis en place dans lequel il n'y avait pas d'entreprise dominante. L'usine qui produisait le produit final

n'était pas nécessairement le centre du système car son rôle se limitait souvent à assembler divers éléments produits par d'autres entreprises » (Capecchi, 1989, cité par Portes et Haller, 2002). Cependant, cette efficacité apparente ne survit probablement que grâce à une certaine tolérance de la part des autorités, ce qui crée maints problèmes par ailleurs.

5. Les pays de l'Europe du Sud ne sont devenus des pays d'immigration massive qu'à partir de la fin des années 80. La Grèce, le Portugal et, dans une certaine mesure, l'Italie et l'Espagne ont introduit des mesures de régularisation, durci les sanctions contre les employeurs et instauré diverses autres mesures essentiellement à partir de la fin des années 90, et ces mesures peuvent avoir pris effet plus récemment.
6. Par exemple, le commerce de véhicules volés sera plus facile dans une économie où les garages sont déjà des entreprises non déclarées, faisant appel à du personnel lui-même non déclaré.
7. La Commission européenne (1998), après avoir donné la définition du travail non déclaré citée plus haut, estime que « la taille de l'économie non déclarée est comprise entre 7 et 16 % du PIB de l'UE ».
8. Le travail illégal du fait de l'absence de permis de travail, ou pour d'autres motifs, implique généralement, aussi, le non-paiement de l'impôt, ce qui signifie que les cas de fraude fiscale recouvrent d'autres situations d'illégalité. Les droits à l'assurance sociale peuvent être conservés même s'il y a sous-déclaration du travail ou si le travail est effectué dans le cadre d'un second emploi dissimulé, et ils peuvent faire défaut alors même que l'emploi a un caractère tout à fait formel (du fait qu'il est exigé un minimum de cotisations ou que les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par certains dispositifs, etc.), de sorte qu'on ne peut pas se fonder sur les droits à l'assurance pour définir ce qui est informel et ce qui est formel.
9. Renooy et al. (2004) suggèrent de distinguer entre les activités non déclarées « liées », « semi-autonomes » et « autonomes » : les activités non déclarées « liées » se déroulent dans le cadre d'une entreprise régulière mais n'apparaissent pas dans les comptes, et les activités non déclarées « autonomes » correspondent à des biens et services qui sont vendus directement au consommateur. La production des ménages, le troc et les échanges de services représenteraient une dernière catégorie.
10. Le travail non déclaré dans une entreprise familiale pourrait aussi être qualifié de « strictement informel » : les autorités ne cherchent guère à vérifier si les personnes déclarées sont véritablement celles qui travaillent.
11. Les revenus de subsistance peuvent ne pas être imposés en partie parce que la capacité contributive est faible : dans les États baltes, « la situation de pauvreté est qualitativement très différente de celle observée dans des pays plus riches, ainsi qu'en témoigne la part, beaucoup plus importante, consacrée à l'alimentation dans la consommation des ménages. En 2000 et 2001, les 20 % des ménages les plus pauvres en Lettonie et les 30 % des ménages les plus pauvres en Lituanie consacraient plus de la moitié de leur revenu total à l'alimentation » (OCDE, 2003b).
12. « Le secteur informel, dans le pays, n'est ni totalement légal, ni totalement illégal ; il se situe largement dans une zone grise, intermédiaire entre la totale légalité et la totale illégalité. Diverses évaluations effectuées dans le cadre d'enquêtes directes ou par des méthodes indirectes montrent que l'emprise du secteur informel dans l'économie se situe entre 30 et 40 ou 45 % du PIB. Par conséquent, nous avons un secteur informel assez étendu, mais le caractère informel varie selon les activités. Certaines activités sont typiquement informelles en Albanie : activités des familles rurales ; activités des microentreprises, individuelles ou familiales, généralement temporaires et presque toujours non déclarées ; entreprises déclarées, petites, moyennes ou grandes, qui, pour certains aspects, ont des activités informelles ; activités illégales et délictueuses comme le blanchiment d'argent, la contrebande, par exemple, qui, dans certains cas, peuvent être masquées en activités légales » (Ruli, 2003).
13. « En ce qui concerne la sous-déclaration habituelle et la fraude habituelle sur les déductions fiscales et les intérêts perçus, seule l'une des parties (celle qui commet la sous-déclaration) sait que l'activité en question n'est pas déclarée aux autorités. Les activités au noir, au sens strict du terme, concernent donc les situations dans lesquelles à la fois l'acheteur et le vendeur de l'activité savent ou suspectent que l'activité n'est pas déclarée aux autorités fiscales. Dans ce cas, l'acheteur et le vendeur se partagent, en quelque sorte, l'impôt et la TVA ainsi économisés » (Pedersen, 2003). Pour préciser la définition, la question de la Fondation Rockwool intègre un texte introductif dont il est donné lecture aux répondants : «... de vastes segments de la population acceptent les activités au noir et les transactions qui ne donnent pas lieu à facturation, autrement dit, les activités qui échappent au système fiscal et qui permettent à toutes les parties de faire l'économie des impôts et de la TVA, etc. »

14. Pahl (1988) aboutit à cette conclusion : « Au Royaume-Uni, le problème de l'économie non régulière est presque entièrement un problème de fraude fiscale de la part de ceux qui travaillent, principalement les travailleurs indépendants. » Dans l'étude de la RRV (1998), la conclusion est que « le travail illicite est principalement le fait des travailleurs indépendants et des étudiants. Les salariés et les retraités sont sous-représentés ».
15. La fraude fiscale de la part des commerçants qui sous-estiment leurs ventes, sans qu'il y ait collusion du client, n'est normalement pas qualifiée de « travail non déclaré », car il n'y a pas de dissimulation du travail (les horaires d'ouverture du magasin sont connus et aucunement dissimulés). Pour Kesselman (1997), « l'économie souterraine » et la « stricte fraude fiscale » sont les deux grands types d'économie informelle.
16. La « production souterraine » peut néanmoins être un concept qui couvre un champ plus étroit que le « travail non déclaré » si les entreprises déclarent leurs ventes correctement mais sans déclarer les revenus salariaux comme frais déductibles, effectuant à leur place des paiements en liquide aux salariés. Cette pratique est illégale mais dans certains cas elle permet une économie d'impôt, comme l'explique la section 4.B.
17. La sous-déclaration, autrement dit la situation dans laquelle l'employeur ne déclare qu'une partie du salaire effectivement versé aux travailleurs, n'est pas toujours reconnue dans les études. Pourtant, il existe bien des éléments qui indiquent que le phénomène est important. En Italie : « dans certaines zones de la Campanie, nous avons observé le cas de travailleurs semi-informels, autrement dit de travailleurs sous contrat d'emploi formel mais formellement rémunérés pour une partie seulement du temps. C'est une situation qu'on observe aussi, fréquemment, dans les Pouilles et dans le Basilicate qui, d'après ce que nous avons pu constater, est facilitée en partie par certaines mesures destinées à orienter vers l'économie formelle » (Bàculo, 2002). En Bulgarie : « il y a bien des cas où les termes du contrat de travail écrit ne correspondent pas aux conditions réelles de travail, en particulier en ce qui concerne la rémunération et les heures travaillées. Les salaires officiels déclarés par les entreprises peuvent être inférieurs aux salaires réels. Ainsi, une partie de la valeur ajoutée n'est pas déclarée officiellement... D'après une autre enquête, non représentative, auprès des petites et moyennes entreprises en Bulgarie, le nombre de personnes employées sans contrat de travail n'était que de 2.2 % en 1998... Travailler sous un faux contrat de travail est une façon beaucoup plus fréquente de participer au secteur informel de l'économie. D'après une enquête nationale effectuée en 1996, cela représenterait 22 % de l'ensemble des contrats. Dans une enquête réalisée en 1999, près des deux tiers des dirigeants ayant participé à l'enquête ont répondu que cette pratique était courante dans la plupart des entreprises... » (Chavdarova, 2003). En Estonie (Commission économique des Nations Unies pour l'Europe, 2003) et dans les autres États baltes (OCDE, 2003b), on parle de « salaires d'enveloppe » à propos des salaires versés en espèces et, d'après Renooy *et al.* (2004), la pratique existe dans presque tous les pays d'Europe centrale et orientale, fût-ce, parfois, uniquement dans certains secteurs (voir également la section 3.A). Bernabé (2002) décrit un autre phénomène, le travail « de la main gauche », qui s'effectue généralement sur les heures de travail officielles, en utilisant l'outillage et les moyens de transport des entreprises d'État, pratique qui était fréquente en Union soviétique et qui s'est maintenue en Géorgie et en Russie après la transition.
18. Dans le questionnaire de la Fondation Rockwool – en particulier dans le texte dont il est donné lecture aux répondants (voir note 13 ci-dessus) – les transactions au noir sont expressément évoquées, mais pas la stricte fraude fiscale ni la sous-déclaration des revenus provenant de l'emploi principal. En Suède, pour le rapport RRV (1998), on a tenté de prendre en compte la fraude fiscale de la part des travailleurs indépendants dans le questionnaire, mais c'est exceptionnel. La sous-déclaration des gains du salarié dans le cadre de l'emploi principal peut impliquer une transaction au noir du fait de l'employeur, et non pas de la personne ayant répondu au questionnaire. Le questionnaire pourrait être modifié de manière à inclure des questions directes sur la fraude fiscale et les paiements en espèces, et le champ couvert serait ainsi plus proche de la notion de production souterraine évoquée au tableau 5.1, mais on peut être amené à s'interroger sur la sincérité des réponses à ce type de questions.
19. Dans le secteur de la confection, en France, le travail non déclaré revêt deux formes différentes. Dans les filières supérieures, les ateliers eux-mêmes sont connus des autorités publiques, mais « très souvent, des travailleurs à temps plein sont déclarés comme travailleurs à mi-temps, d'autres sont embauchés avec des contrats à durée déterminée, inférieurs à une semaine, à chaque fois qu'une grosse commande se présente. D'autres encore sont « prêts » par une autre entreprise, ou déclarés comme « travailleurs indépendants ». Dans les « filières de production au rabais », « [n]ombre de ces sites ont un profil traditionnel, celui d'unités de production familiales. Un ou plusieurs membres d'une même famille produisent donc chez eux les vêtements destinés aux clients... [T]outes ces unités sont quasiment clandestines. Elles se cachent dans une cave, dans le

salon d'un pavillon de banlieue, dans la chambre à coucher ou la cuisine d'un appartement des cités de banlieue, ou bien encore dans un cabanon, au fond d'un jardin maraîcher. Si ces sites sont si discrets, c'est parce que leur existence repose sur un recours exclusif au travail clandestin. Aucun des travailleurs ni aucune des activités ne sont déclarés » (Iskander, 2000).

20. Yfantopoulos (2003) explique qu'« au milieu des années 70, l'Espagne, le Portugal, l'Italie et la Grèce introduisirent des textes législatifs visant à instaurer un nouveau système national de santé. Le modèle britannique fut pris pour exemple, mais sans tenir compte de la nécessité d'une réforme administrative et organisationnelle simultanée ». En Grèce, indique l'auteur, les médecins travaillent pour le service de santé le matin, et pour des clients privés l'après-midi et le soir, bien que ce soit formellement interdit. En Jamaïque, en 1983, les retenues à la source que doivent pratiquer les employeurs sont restées en deçà des niveaux du barème pour plus de 90 % des salariés les mieux payés du secteur public, probablement en raison d'une pratique bien établie consistant à traiter le salaire comme une rémunération d'heures supplémentaires bien que les heures supplémentaires soient interdites dans le secteur public (Alm et al., 1990).
21. L'étude du BIT (2002) rend compte de l'emploi informel dans l'emploi total non agricole, dans un grand nombre de pays, en procédant à des estimations à l'aide de la méthode du résidu, autrement dit en comparant les données provenant du recensement de la population et les données d'enquête sur les établissements : mais le seul pays de l'OCDE couvert par cette étude est le Mexique où l'on estime que 55 % de l'emploi non agricole est informel. Meldolesi (2003) fait valoir que les statistiques administratives, en elles-mêmes, sont utiles dans l'optique de l'action publique : les mesures de régularisation peuvent viser à augmenter l'emploi, tel que mesuré par les statistiques administratives de paiement des cotisations de sécurité sociale, afin de se rapprocher de l'objectif de 70 % de la population d'âge actif défini par la Communauté européenne. D'autres statistiques ne sont pas indispensables lorsqu'on sait déjà clairement quelles sont les mesures à prendre. En vérité, historiquement, les économies à haut niveau de revenu ont réalisé leur transition vers une économie salariée malgré le manque de grandes banques de données comparables. Pacolet et Marchal (2003b) estiment, pour leur part, que des statistiques adéquates sont une condition préalable indispensable pour lutter contre le travail au noir.
22. Konijn (2003) explique que, bien que les contrôles fiscaux aléatoires puissent, en principe, fournir des estimations relativement directes de l'importance des revenus cachés, cette approche ne donne que peu de résultats car la plupart des pays n'entreprennent de contrôles fiscaux que lorsqu'il y a suspicion de fraude et les résultats ne peuvent donc être extrapolés.
23. Borghi et Kieselbach (2000), citant des taux d'emploi non régulier de 30 % et plus en Grèce, en Italie et en Espagne, indiquent que leurs recherches effectuées sur la base d'interviews, dans le cadre du projet sur le chômage des jeunes, « confirment fondamentalement l'hypothèse générale selon laquelle l'économie immergée ne joue qu'un rôle limité dans la vie des jeunes chômeurs de longue durée dans les pays d'Europe du Nord. Par exemple, l'économie immergée apparaît de façon très sporadique dans les résultats de l'étude menée en Belgique... L'économie immergée semble n'avoir qu'une importance limitée pour le phénomène du chômage des jeunes, ainsi qu'en témoigne une étude menée en Suède... L'économie immergée semble jouer un rôle plus important en Allemagne... Néanmoins, s'agissant de l'Allemagne, les effets de l'économie immergée sont relativement limités... La situation, en revanche, est très différente dans les trois pays de l'Europe du Sud. Les estimations nationales de l'économie immergée dans chacun des trois pays en question montrent une réalité socioéconomique fortement conditionnée par ce phénomène... Nos travaux sur le terrain ont confirmé ces écarts entre les pays d'Europe du Nord et les pays d'Europe du Sud considérés dans cette étude ».
24. En Australie, 6 % des répondants ont fait état de paiements en espèces, d'une valeur moyenne d'environ 2 000 AUD, au cours des douze derniers mois (Schneider et al., 2001).
25. Pour la République tchèque et la République slovaque, Hanousek et Palda (2003a, 2003c) rendent compte d'une augmentation régulière de la proportion de répondants indiquant qu'ils ont « souvent » ou « parfois » été concernés par le secteur non déclaré, la proportion passant, entre 1995 et 2001, de 15.8 % à 23.9 % en République tchèque et de 9.1 % à 16.6 % en République slovaque. Le chiffre moyen d'heures de travail non déclarées, par semaine, lorsqu'une indication est fournie, n'apparaît pas particulièrement élevé puisqu'il serait de 3.2 heures en République tchèque et de 5.7 heures en République slovaque.
26. Le PIB inclut les loyers imputés et la production de biens par les ménages pour leur usage propre. Dans le cadre de l'analyse revenu du PIB, les coûts de main-d'œuvre incluent les cotisations imputées aux régimes de pension par répartition.
27. Par exemple, si les enquêtes de budget des ménages rendent compte correctement des dépenses d'alimentation mais sous-estiment les dépenses liées à la boisson, alors que les statistiques

concernant les taxes sous-estiment les dépenses d'alimentation mais rendent compte correctement des dépenses liées à la boisson, les postes « alimentation » et « boissons » devront être retraités séparément pour aboutir à une estimation correcte.

28. Parmi les autres méthodes utilisées pour améliorer l'exhaustivité des comptes nationaux, on peut citer les estimations spéciales fondées sur des enquêtes sur les dépenses des ménages et le solde produits pour les matériaux de construction, pour estimer le revenu provenant des réparations et améliorations sur l'habitat ; l'estimation du revenu brut sous forme de loyers, sur la base d'une enquête auprès des ménages concernant les loyers acquittés, multipliée par les estimations officielles du nombre de logements loués dans le stock de logements, afin d'éviter de se fonder sur les déclarations au fisc de revenus provenant de loyers ; l'utilisation d'enquêtes sur les dépenses des ménages pour en déduire les revenus générés par les services de garde d'enfants ; l'utilisation des informations provenant des contrôles fiscaux qui permettent d'estimer l'importance de la sous-estimation des revenus ; et l'utilisation des enquêtes de population active, recensements de population et enquêtes par branche pour estimer la proportion d'emplois non couverte dans le registre des entreprises (qui est souvent une source majeure d'informations pour les estimations de la production et des revenus dans le PIB).
29. Voir la soumission de l'Allemagne à la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (2003). Konijn (2003) émet, de même, cette mise en garde : « Les comptes nationaux s'attachent à inclure le revenu non observé dans leur mesure du PIB. Ils n'essaient pas, en principe, d'estimer séparément la taille de l'économie non observée (car cela n'aurait pas de signification économique). Généralement, ils n'essaient pas non plus de mesurer expressément le revenu non déclaré. Ce serait, certes, un agrégat intéressant, mais il est difficile, concrètement, de le mesurer. Cela impliquerait de distinguer, chaque fois, entre un élément déclaré et un élément non déclaré. Les sources statistiques nécessaires pour ce faire n'existent tout simplement pas. »
30. Les cotisations de sécurité sociale employeur représentent moins de la moitié des coûts de main-d'œuvre non salariaux dans certains pays, notamment le Canada, les Etats-Unis, les Pays-Bas et le Royaume-Uni (données 1996 tirées des *Comptes nationaux : tableaux détaillés 1984-1996* de l'OCDE).
31. Les coûts de main-d'œuvre non salariaux afférents au personnel employé par les ménages peuvent être élevés si les dépenses déclarées de garde d'enfants sont fortement subventionnées (ce qui crée une incitation à la déclaration). De même, les dépenses d'alimentation et frais d'hébergement du personnel employé par les ménages peuvent être pris en compte dans les coûts de main-d'œuvre non salariaux.
32. La valeur ajoutée dans le secteur du personnel domestique n'apparaît qu'en tant que rémunération des travailleurs en Allemagne, mais est pour l'essentiel intégrée dans l'excédent brut d'exploitation aux Pays-Bas.
33. Renooy et al. (2004) parviennent au même type de conclusion, citant, par exemple, un chiffre de 3-4 % du PIB pour la Belgique, alors que d'autres sources UE évoquent une part de plus de 20 % (voir UE, 2000).
34. La part de la production souterraine aux prix du marché dans le PIB semble concorder en gros avec les estimations sur la base d'enquêtes de la part des activités au noir dans l'emploi total. Cependant, cette dernière est bien plus élevée que la part des activités au noir évaluée aux prix effectivement payés par les acheteurs. Cela pourrait être correct car, comme on l'a vu à la section 2, la production souterraine relève d'un concept plus large que les activités au noir. En appliquant les deux approches à la mesure, on peut avoir une estimation globale assez solide de la taille de l'économie informelle. Les enquêtes fournissent des informations sur les caractéristiques, démographiques notamment, des répondeurs.
35. Ainsi qu'on peut le voir dans la publication de l'OCDE, *Les impôts sur les salaires*, le taux de cotisation à la sécurité sociale est le même pour les salaires de 67 %, 100 % et 167 % du salaire de l'ouvrier moyen dans 16 pays sur 28 dans lesquels il est non nul.
36. Une autre bizarrerie, en Pologne, vient de ce que les recettes enregistrées comme cotisations employeur (c'est ainsi qu'elles sont considérées dans les *Statistiques des recettes publiques 1965-2001*, tableau 63) sont aussi décrites comme recettes communes des caisses d'assurance sociale, du travail et des assurances agricoles. Par conséquent, le chiffre indiqué inclurait, en fait, les cotisations salarié. Cette question est sans incidence sur le total des cotisations employeur et salarié.
37. En Norvège, les bénéficiaires industriels et commerciaux des sociétés à participation restreinte – autrement dit, en gros, les sociétés dans lesquelles les dirigeants sont aussi les principaux actionnaires – sont traités, au-delà d'un taux fixe de rendement du capital investi, comme revenus

d'activité des dirigeants, soumis aux prélèvements de sécurité sociale et à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (voir <http://odin.dep.no/fin/engelsk/> – direct taxes).

38. L'une des explications possibles à l'importante moins-value observée en Pologne est que certains salariés non agricoles paient des cotisations (faibles) à la caisse agricole KRUS (fortement subventionnée) au lieu de cotiser au régime général (ZUS). En principe, cette situation est admise lorsque la personne est membre d'un ménage comptant un agriculteur, et que l'activité non agricole a un lien avec la terre, mais on peut penser qu'il y a abus et interprétation laxiste de ces critères. On pourrait estimer qu'il s'agit là d'une forme de travail non déclaré.
39. Les « bizarreries », dans les pays à haut revenu, affectent, dans certains cas, les comptes nationaux : certains pays peuvent imputer les ajustements d'exhaustivité entièrement à la catégorie de revenu excédent brut d'exploitation, alors qu'ils devraient apparaître, pour partie, en rémunération des salariés ; et certains n'incluent apparemment, dans leurs tableaux habituels, qu'une partie de l'économie souterraine que les études ont mise en évidence (voir les notes du tableau 5.5 concernant l'Australie et le Canada).
40. Blakemore *et al.* (1996), extrapolant sur la base d'un échantillon de 875 entreprises dans l'Illinois, en 1987, estiment que les employeurs, aux États-Unis, ne déclarent pas 13.6 % de leurs effectifs, ce qui se traduit par une perte de 4.2 % des recettes théoriques de l'assurance chômage. La fraude consiste souvent à traiter comme contractants indépendants, à des fins fiscales, des travailleurs qui, en fait, sont salariés. Pacolet et Marchal (2003a) estiment, sur la base d'informations provenant d'audits, qu'environ 6 % des cotisations de sécurité sociale, en Belgique, en 1995, n'ont pas été recouvrées (ils citent aussi des estimations plus élevées émanant d'autres auteurs). Tansel (2000) cite des estimations pour la Turquie, se rapportant à 1989, 1994 et 1996, selon lesquelles 25 ou 35 % des salariés ne bénéficient d'aucune couverture de sécurité sociale, et se trouvent donc dans le secteur informel. En Corée, en 1999, lorsque l'assurance chômage a été étendue à la plupart des secteurs, en dehors des administrations publiques, indépendamment de la taille de l'entreprise, il est apparu que 35 % environ de l'effectif concerné n'étaient pas, en fait, enregistrés dans la base de données de l'assurance emploi (Hur, 2000). Au Mexique, près de 70 % de la population économiquement active (y compris les travailleurs indépendants) ne cotisent pas à la sécurité sociale (Packard *et al.*, 2001).
41. Voir plus haut la note 24 ; cependant, les informations chronologiques reposant sur un rappel rétrospectif dans le cadre d'une enquête unique, leur fiabilité suscite des doutes.
42. Au Royaume-Uni, un rapport officiel de 1981 estimait que 8 % des bénéficiaires de prestations de chômage travaillaient alors qu'ils n'en avaient pas le droit. À partir de 1986, avec le dispositif *Restart*, de nombreux bénéficiaires de prestations ne se sont pas présentés aux entretiens et ont perdu le bénéfice des prestations. Cela a été interprété par les responsables comme un effet dissuasif du dispositif sur le travail non déclaré (Price, 2000).
43. Sur le plan financier, les fraudes à la sécurité sociale, au Royaume-Uni, représenteraient un coût d'environ 2 milliards GBP chaque année et, sur ce montant, 60 % concerneraient les demandes de complément de revenu (*Income Support*), d'aide aux demandeurs d'emploi (*Jobseeker's Allowance*) et d'allocations logement (*Housing Benefit*) (www.targetingbenefitfraud.gov.uk). Cependant, l'estimation paraît faible, car en se fondant sur les cas où il y a une forte suspicion de fraude, sans qu'on puisse en apporter la preuve, ce sont 3 milliards GBP supplémentaires qui seraient perdus chaque année (Darling, 1999).
44. Dans certaines comparaisons historiques ou internationales, une charge globale élevée de fiscalité aura tendance à paraître dans les situations où les taux s'appliquant aux bénéficiaires distribués sont encore plus élevés. Si ces taux élevés sont effectivement respectés on s'attend à un impact positif sur la déclaration de revenus salariaux, comme l'explique la section 4.B.
45. Au niveau microéconomique, Pedersen (1999, 2003) relève que les taux d'imposition moyens et marginaux sont en règle générale légèrement inférieurs pour ceux qui ont des activités non déclarées. Carillo et Pugno (2002) observent que, dans les régions du sud de l'Italie, le niveau de développement est moindre et l'économie souterraine plus répandue, alors même que ces régions sont soumises en gros au même système fiscal et aux mêmes réglementations que les régions du nord. Cependant, les estimations régionales indiquent que les taux d'emploi non régulier sont élevés même dans le nord de l'Italie (Muratore, 2003).
46. Lorsque les réglementations visant l'emploi s'appliquent dans une logique du tout ou rien, des réglementations plus strictes sont sans doute de nature à augmenter l'importance du travail entièrement non déclaré. Mais lorsqu'il existe une zone grise de respect partiel des réglementations, les mesures de mise en application sont sans doute de nature à réduire l'ampleur du phénomène. Fraser (2000) estime que le fait de faire respecter un salaire minimum, aux États-Unis, peut faire

que les employeurs soient moins incités à faire appel à des travailleurs immigrés clandestins, porteurs de documents de travail falsifiés.

47. Un système avec lequel l'impôt est dû sur un salaire minimum unique n'exploite pas pleinement la capacité contributive des travailleurs qui gagnent plus que le salaire minimum. Cependant, certains pays à haut niveau d'emploi informel ont une structure complexe de salaires minimaux, qui tient compte de diverses variables – branche d'activité, profession, niveau de qualification, ancienneté dans l'emploi et situation de famille. En Amérique latine, les salaires minimaux multiples sont courants (Gindling et Terrell, 2004). Dans six des treize pays examinés, plus de 10 % des travailleurs gagnent moins que le salaire minimum (IADB, 2004). On ne saurait exclure dans certains pays les cas où l'employeur paie l'impôt sur le salaire minimum pour ses travailleurs du secteur formel, ceux-ci étant rémunérés davantage ou moins sans que l'administration y prête beaucoup attention. Cette interprétation peut aider à expliquer pourquoi on a pu constater que les salaires plus élevés réagissent à l'évolution du salaire minimum (même lorsque la structure des salaires par rapport au salaire minimum n'est pas publiée officiellement, les autorités fiscales et les entreprises considèrent que c'est une base de négociation) et pourquoi les niveaux de salaire dans l'emploi informel augmentent lorsque le salaire minimum augmente (conclusions de Maloney et Nuñez, 2001, pour l'Amérique latine).
48. En Hongrie, les négociations tripartites sur le salaire minimum, de 1990 à 1998, ont entraîné une baisse régulière de sa valeur réelle, mouvement qui s'est inversé de façon spectaculaire en 1999-2002, à partir du moment où les pouvoirs publics ont fixé le salaire minimum de façon unilatérale (Kertesi et Köllö, 2003). Actuellement, les pouvoirs publics appliquent un taux fixe de cotisation patronale à l'assurance maladie (17 % du salaire minimum) pour des raisons budgétaires (OCDE, 2004a).
49. En Italie, les contrats de « réaligement » pour les travailleurs officiellement inscrits mais dont le salaire n'est pas totalement déclaré relèvent d'accords spontanés entre les entreprises et les syndicats (Meldolesi, 2003).
50. Comme on le note dans l'encadré 5.5, l'interprétation de ces estimations n'est pas claire.
51. Torrini (2002) observe que les taux de travail indépendant sont généralement liés à la réglementation des marchés de produits (ainsi qu'aux taux de l'impôt et des cotisations de sécurité sociale, dans les pays à indice élevé de perception de la corruption). Un exemple de ce type de réglementation est la possibilité offerte aux (petits) commerçants au détail d'empêcher l'entrée des grandes chaînes de distribution sur le marché local.
52. L'incitation en termes de droits à la sécurité sociale à travailler de manière non officielle, pour les seconds apporteurs de revenu, est notée pour l'Espagne par Ahn et de la Rica (1997). Diamond et Gruber (1997) estiment qu'aux États-Unis le taux effectif de prélèvements sur le salaire (prélèvement net des prestations attendues de sécurité sociale par rapport aux cotisations) est beaucoup plus élevé pour le second apporteur de revenu que pour le premier au sein d'un couple marié.
53. De même, Marc et Kudatgobilik (2003) indiquent que, dans les pays comparativement pauvres du sud-est de l'Europe, la création et le développement des entreprises sont gravement handicapés par une application médiocre et arbitraire du droit, de la réglementation et des dispositions administratives. Citant des exemples pris aux États-Unis, Portes et Haller (2003) observent qu'en l'absence d'instances de contrôle « des transactions isolées avec une tierce personne peuvent néanmoins se produire entre étrangers, par exemple, la vente rapide d'un bien de contrebande, mais que les activités qui exigent davantage de ressources et s'inscrivent davantage dans la durée sont soumises à toutes sortes d'incertitudes et de dangers ».
54. Tapinos (2000) observe ainsi dans une étude consacrée au travail des migrants en situation irrégulière : « En réalité, dans la plupart des cas, il y a loin du contrôle de la violation du droit à la condamnation judiciaire. Il n'est pas surprenant que le processus légal s'arrête quelque part entre les deux, du fait des considérations locales et de pressions politiques qui mettent en avant les difficultés auxquelles seraient confrontées les entreprises si elles devaient payer le travail au taux courant du marché, et les risques de cessation d'activité qui affecteraient l'emploi des travailleurs nationaux. » Treisman (2000, 2003) présente un modèle dans lequel les administrations infranationales peuvent se livrer à une concurrence en offrant une « protection » aux entreprises vis-à-vis de l'administration centrale en les autorisant à accumuler des arriérés d'impôt. Treisman constate qu'en Russie, la décentralisation budgétaire – en vertu de laquelle les administrations régionales conservent par devers elles une fraction des impôts collectés dans leur région – s'est accompagnée d'une réduction des arriérés d'impôt.
55. On notera que le facteur le plus spécifique identifié par Viby Mogensem (2003) comme étant à l'origine de la diminution à long terme de la sous-déclaration au Danemark est une amélioration

progressive des capacités des autorités fiscales vis-à-vis des élus locaux. Les facteurs plus généraux sont, selon cet auteur, l'acceptation croissante de l'impôt et la reconnaissance de ses effets bénéfiques ainsi que le passage d'une économie agricole où le troc joue un grand rôle à une économie plus sophistiquée et plus réglementée, comportant plus de grandes entreprises et moins d'entrepreneurs individuels.

56. L'administration fiscale n'accorde pas la priorité au travail non déclaré aussi bien en Espagne (Mateman et Renooy, 2001) qu'au Royaume-Uni (Grabiner, 2000). « Lors de la mission sur place de l'OCDE en Lettonie et en Lituanie, il est apparu que les inspecteurs du travail se rendaient régulièrement dans les locaux de nombre de grandes entreprises, imposant des amendes aux employeurs en cas d'absence de contrat de travail... Récemment encore, l'inspection estonienne du travail vérifiait la légalité de tous les nouveaux contrats qui lui étaient déclarés, pratique en cours de réexamen... Le recouvrement de l'impôt et des cotisations de sécurité sociale relève de l'administration fiscale et non de l'inspection du travail. En Lettonie, en revanche, un service de l'inspection du travail visitée par la délégation de l'OCDE a coopéré avec l'administration fiscale pour réaliser des inspections conjointes dans les entreprises, afin de vérifier en même temps les versements d'impôts et les conditions de travail » (OCDE, 2003b).
57. Une innovation indiquée par l'Allemagne consiste à recruter des détectives privés pour attraper les travailleurs de l'économie clandestine (UE, 2003).
58. En France, « les employeurs peuvent dénoncer des personnes qui exercent un travail non déclaré (généralement dans des affaires de concurrence déloyale) » (Mateman et Renooy, 2001). Au Québec, un site web d'une association professionnelle de plombiers indique comment ils peuvent dénoncer les concurrents travaillant au noir (www.cmmmq.org). Au Royaume-Uni, le gouvernement a mis en place en 1998 une ligne d'appel employeur pour la lutte contre les fraudes qui se prévaut d'un succès immédiat (www.dwp.gov.uk/mediacentre/dss/, janvier et février 1998). La page d'accueil de l'ATO (services fiscaux australien) invite à signaler les suspicions de fraude fiscale (www.ato.gov.au).
59. Les pays présentant de faibles taux de littératie ont tendance à s'appuyer sur les taxes à l'exportation et à l'importation, qui introduisent des distorsions considérables, mais qui peuvent être facilement recouvrées ; les pays en développement ont généralement largement recours à des impositions « forfaitaires » dans le cadre desquelles l'assiette d'imposition présumée est obtenue par une formule fondée sur des éléments qu'on peut facilement contrôler, par exemple, l'imposition des conducteurs de taxi sur la base du kilométrage de leur véhicule (Slemrod and Yitzhaki, 2000). L'imposition a aussi pris la forme de droits d'importation et d'exportation, d'octrois, d'impôts sur les portes et fenêtres ou les cheminées, etc., dans les pays européens à des stades antérieurs de leur développement. Jenkins et Khadha (2000) donnent un aperçu général saisissant de l'administration de l'impôt dans les pays à bas revenu, de son impact sur les relations économiques et des stratégies possibles de modernisation.
60. En Suède, le gouvernement se demande s'il convient d'introduire des caisses enregistreuses agréées dans des secteurs où interviennent des ventes directes au public, à savoir des systèmes de préservation de l'information et de protection contre les manipulations (Plan national d'action pour l'emploi de la Suède : UE, 2003). Le recours aux moyens de paiement électroniques comme les cartes de crédit facilite aussi la traçabilité des ventes.
61. L'inverse n'est pas vrai ; même si les autorités fiscales évaluent l'apport de main-d'œuvre, elles doivent aussi déterminer la valeur ajoutée. Les ressources pour l'évaluation étant limitées, il vaut mieux sans doute les consacrer surtout à la détermination de la valeur ajoutée, encore qu'une évaluation sur les deux points puisse permettre de diminuer le taux global de fraude fiscale.
62. Les stratégies d'application des lois fiscales en Australie, décrites en détail dans ATO (1998, 2003), sont axées sur la non-immatriculation d'une entreprise ou la non-présentation d'une déclaration d'impôt et sur l'existence et la régularité des états financiers d'une entreprise, sans prêter attention à la détection et à la déclaration du travail.
63. Les estimations reposant sur les extrapolations tirées du Taxpayer Compliance Measurement Program, qui avait vérifié un échantillon aléatoire de déclarations d'impôts sur le revenu, indiquent qu'en 1992 les entreprises individuelles du secteur non agricole avaient déclaré environ 68 % de leur bénéfice net d'entreprise. L'offre informelle (par exemple, les réparations de logements ou de véhicules, les services à domicile, rétribués en espèces) ont représenté quelque 21 % de la sous-déclaration globale du revenu net pour l'ensemble des contribuables (Erard, 1997). L'impact total de la fraude fiscale de la part des travailleurs indépendants aux États-Unis est en partie limité du fait de la faible proportion de l'emploi que ces travailleurs représentent (environ 7 % hors agriculture).
64. Les coûts administratifs liés au respect des obligations déclaratives et comptables de nature fiscale sont élevés, comme le montre notamment la publication de l'OCDE (2002) citée ci-dessus. Les

économies d'échelle et la division du travail pouvant réduire ce coût, le statut de salarié – l'employeur réglant alors ces questions – sera préféré par la plupart des travailleurs si le travail indépendant ne présente aucun avantage fiscal ou aucune possibilité de fraude. Dans l'économie salariée, le propriétaire de l'entreprise (avec des salariés) s'occupe des formalités administratives, de la comptabilité et de la fiscalité et il supporte le risque d'entreprise ; mais il faut que le propriétaire de l'entreprise soit rétribué en tant que ressource productive rare et non au moyen de taux d'imposition avantageux.

65. Le terme « effectif » s'entend ici dans le sens de « véritablement applicable » et non dans le sens de « moyenne statistique ». Le terme « marginal » vise la façon dont l'impôt varie lorsque le bénéfice imposable se modifie, contrairement à l'acception retenue dans certains ouvrages fiscaux, où il se réfère à des calculs de rentabilité de l'investissement marginal (qui subit l'effet des régimes d'amortissement accéléré, etc.). De plus, on entend par « bénéfices de l'entreprise » le « profit pur », qui comprend le revenu de l'effort et de l'efficacité de l'entrepreneur ; il ne s'agit pas du « profit normal » (le taux de marché sur un capital investi) qui est taxé séparément dans certains pays.
66. Les propriétaires gestionnaires d'entreprises constituées en société, qui peuvent retirer leur revenu sous la forme de dividendes ou sous la forme d'un salaire, constituent le principal cas limite lorsqu'il s'agit de définir le travail indépendant. On ne connaît pas leur propension à se déclarer comme travailleurs indépendants. Dans certains pays, on pose au travailleur indépendant des questions supplémentaires pour identifier les propriétaires gestionnaires d'entreprises constituées en société à reclasser dans les salariés, ce qui réduit nettement dans certains cas le niveau déclaré du travail indépendant. Généralement, environ 20 à 50 % des travailleurs indépendants ont des salariés (davantage en Allemagne et au Danemark, moins en Belgique et en Italie) (OCDE, 1992).
67. « La double imposition des dividendes au niveau de la société et au niveau de la personne physique était la règle dans les pays industrialisés jusqu'aux années 70. Bien que la Commission de l'UE ait échoué dans son programme d'harmonisation de l'impôt sur les sociétés... les 15 États membres sauf un ont pris des mesures pour réduire la double imposition des bénéfices des sociétés » (Genser, 2001).
68. Le barème de l'impôt sur le revenu des personnes physiques s'applique généralement aux revenus du travail indépendant de la même manière qu'aux revenus salariaux. Selon l'OCDE (1992), les taux des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants étaient analogues en 1990 aux taux cumulés des cotisations patronales et salariales applicables aux salariés en Australie, au Danemark et en Nouvelle-Zélande (pays où ces taux sont proches de zéro) ainsi qu'aux États-Unis et en Finlande, mais dans les autres pays ils étaient souvent deux fois moins élevés. Dans certains pays hors OCDE, les taux applicables aux travailleurs indépendants, surtout les taux marginaux, peuvent être minimaux, par exemple en Lettonie et en Lituanie, « un grand nombre de travailleurs indépendants ne sont tenus de cotiser aux assurances sociales que pour un faible montant... Les travailleurs indépendants du secteur non agricole de Lituanie sont généralement assurés sociaux, bien qu'ils ne cotisent que rarement au-delà du salaire minimum. C'est une condition pour l'immatriculation au registre des entreprises, obligatoire pour eux, mais pas pour les exploitants agricoles » (OCDE, 2003b).
69. Grabowski et Smith (1995) considèrent que pour les économies en transition une solution de compromis (mais ces auteurs n'envisagent pas les conséquences pour les travailleurs indépendants qui ont des salariés) consiste à utiliser au maximum l'imposition selon des signes extérieurs ou l'imposition forfaitaire lorsqu'elles correspondent en gros à la charge fiscale moyenne que les activités en cause supporteraient si elles étaient correctement taxées.
70. Les structures fiscales entrant en jeu pour l'allègement de la double imposition ont profondément évolué ces dernières années (Hamaekers, 2003).
71. On entend ici par « petites entreprises » les sociétés « à participation restreinte » : voir la note 37 ci-dessus et les ouvrages consacrés au système dual d'imposition des revenus. Dans ce cas, les faibles taux d'imposition des dividendes s'appliquent à un taux fixe de rendement du capital investi dans l'entreprise, mais pas à une variation marginale des bénéfices.
72. La France accordait également l'allègement total de la double imposition, mais elle appliquait pour d'autres raisons un taux maximum d'imposition des bénéfices distribués qui était relativement élevé.
73. Le taux combiné, s'appliquant au bénéfices distribués de l'impôt sur les sociétés et de l'impôt sur les personnes physiques au maximum du barème, était inférieur au taux moyen d'imposition des revenus du travail (dans le cas d'un célibataire gagnant 100 % du salaire de l'ouvrier moyen, y

compris les cotisations de sécurité sociale) en 1999 et/ou en 2002 dans les quatre pays en transition de l'OCDE (Hongrie, Pologne, République slovaque et République tchèque), dans les pays à système dual d'impôt sur le revenu où les sociétés à participation restreinte sont imposées très différemment (Finlande, Norvège et Suède) et, à un faible degré, en Allemagne, en Belgique, en Grèce et en Italie (taux d'imposition repris de la publication de l'OCDE, *Les impôts sur les salaires* ; Joumard, 2001 ; Schratzenstaller, 2003). Les impôts sur les bénéfices distribués seront plus faibles lorsque le revenu du propriétaire de l'entreprise n'atteint pas la tranche supérieure d'imposition, et les taux marginaux d'imposition des revenus du travail seront souvent supérieurs aux taux moyens, de sorte que dans ces pays, pour tout un éventail de situations dans lesquelles se trouvent les petites entreprises, on peut dégager une économie d'impôt en payant en liquide les salariés, totalement ou partiellement. Dans d'autres pays de l'OCDE (y compris la Corée, l'Espagne, le Mexique, le Portugal et la Turquie), les taux maximums d'imposition des bénéfices distribués des entreprises sont généralement supérieurs de 10 à 35 points aux taux moyens frappant les revenus du travail, ce qui donne à penser qu'il n'y a pas d'incitation générale à la non-déclaration des salaires dans le cas d'une société.

74. En Allemagne, le principe selon lequel l'impôt sur les sociétés frappant les bénéfices non distribués ne doit pas être inférieur au taux marginal maximum d'imposition des revenus des personnes physiques a représenté une contrainte politique fondamentale lors de nombreuses réformes fiscales (Ganghof, 2000).
75. Lee et Gordon (2003) observent, à partir de données de séries chronologiques discrétisées concernant la période 1972-1998 et portant sur 87 pays, que les recettes provenant des cotisations de sécurité sociale (qui reflètent les revenus salariaux) sont corrélées de façon positive avec le taux maximum de l'impôt sur les sociétés et de façon négative avec le taux maximum de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ; autrement dit, ils constatent que les taux légaux d'imposition des salaires par rapport aux taux d'imposition des bénéfices des sociétés exercent une influence sur la répartition de la valeur ajoutée entre les salaires ou les bénéfices de la société. En 1985, l'Italie avait un taux légal maximum pour l'impôt sur les sociétés inférieur à celui des autres pays de l'OCDE sauf la Suisse, d'après les données de Lee et Gordon. Selon eux, un impôt sur les sociétés à faible taux encourage « l'activité entrepreneuriale », mais les données sont compatibles avec d'autres mécanismes comme un volume variable de salaires versés en liquide et non déclarés.
76. Au total, les taux de cotisations patronales et salariales de sécurité sociale atteignent 45 % ou plus en Hongrie, en Pologne, en République slovaque et en République tchèque et 33 % ou plus dans les autres pays en transition (pour lesquels des données figurent dans Dabrowski et Tomczynska, 2001 et dans OCDE, 2003b). Grabowski et Smith (1995) montrent que des ressources administratives limitées et d'autres facteurs ont amplifié les difficultés rencontrées pour évaluer les revenus des petites entreprises dans les économies en transition.
77. L'OCDE (1990, graphique 6.8) fait apparaître une corrélation au niveau international entre une variable fiscale – l'économie d'impôt (en 1974-1978) lorsque le salaire de l'époux est ramené de 1.33 à une fois le salaire de l'ouvrier moyen (OM) et celui de l'épouse est porté de 0 à 0.33 fois le niveau du salaire de l'OM – et le taux d'activité à temps partiel des femmes. L'Australie, le Danemark, la Norvège, le Royaume-Uni et la Suède présentaient des valeurs assez élevées pour ces deux variables. Roed et Strøm (2002) font valoir que la décision d'activité ou de non-activité – plus que la décision concernant l'horaire de travail – est sensible à ces incitations, surtout parmi les travailleurs les moins qualifiés.
78. L'Allemagne est dotée d'une disposition fiscale en partie analogue qui accorde pour les emplois à bas salaire (pendant plusieurs années, les emplois rémunérés au-dessous de 630 DEM par mois ; depuis 2003, les emplois rémunérés à moins de 400 EUR) une exonération de cotisations salariales et une réduction des cotisations patronales. Cette mesure est censée en partie promouvoir l'emploi, mais c'est aussi une mesure qui permet à une partie des activités de l'économie souterraine de s'exercer légalement.
79. En France, l'utilisation du chèque emploi-service dispense l'employeur des formalités administratives liées à l'embauche et à l'emploi du salarié ; ce chèque est un moyen de paiement, qui fait également office de contrat de travail à durée déterminée ou à temps partiel. L'employeur paie des cotisations de sécurité sociale assez élevées, mais il bénéficie d'un crédit d'impôt pour 50 % du coût total de main-d'œuvre jusqu'à un certain plafond. Le nombre des employeurs bénéficiant de ce régime est passé de 250 000 à la fin de 1995 à près de 800 000 en 2002. Les salariés concernés étaient plus de 400 000, chacun travaillant en moyenne 400 heures par an (Adjerad, 2003). En Allemagne, le *Haushaltsscheck* a été assez peu utilisé parce que les avantages fiscaux étaient faibles pour l'employeur (10 %), des conditions restrictives s'appliquaient jusqu'en 2003 et, plus récemment, et il y a peu de droits supplémentaires de sécurité sociale pour les travailleurs dans un « minijob » (Jaehrling, 2003).

80. La RRV (1998) suggère une généralisation du principe des déductions fiscales pour les services domestiques. Le contribuable pourrait bénéficier d'une déduction de base jusqu'à un certain montant, dès lors qu'il présente les reçus et factures, ou ce système pourra être simplifié en autorisant le contribuable à présenter une liste des factures et reçus qui justifient son droit à réduction ou déduction fiscale, et les autorités fiscales pourraient ensuite procéder à des contrôles ponctuels. Cela encouragerait l'acheteur à demander une facture et atténuerait le biais fiscal en faveur des activités de bricolage. Mais cela pourrait aussi créer de nouvelles formalités et de nouvelles possibilités de fraude.
81. Pacolet et Marchal (2003c) se prononcent contre le principe général de suppression de l'obligation fiscale lorsque l'impôt est plus difficile à recouvrer.
82. L'OCDE (2003b) cite plusieurs exemples observés dans les États baltes.
83. Lorsque l'on compare la situation dans 14 pays (Gray, 2003, tableau 1), il apparaît que c'est au Canada et au Japon que le taux de sanction pour défaut de recherche d'emploi ou refus d'un emploi acceptable est le plus faible ; ce sont deux des trois pays pris en compte dans le tableau où la durée de l'assurance chômage est inférieure à une année (compte non tenu de l'Australie et du Royaume-Uni où il existe des prestations d'assistance de durée indéfinie).
84. Les limites de durée pour l'aide sociale posent les mêmes problèmes que les limites de durée d'indemnisation. Comme le relève Grabowski (2003), des prestations de très faible niveau, qui ne font pas véritablement reculer la pauvreté, créent des incitations à travailler dans le secteur informel.

Bibliographie

- ABS (Australian Bureau of Statistics) (2004), *The Underground Economy and Australia's GDP*, Cat. n° 5257.0, mars.
- ACOSS (Agence centrale des organismes de sécurité sociale) (2003), *Lutte contre le travail illégal : bilan 2002* (www.acoss.fr – publications – études).
- Adjerad, S. (2003), « Dynamisme du secteur des emplois familiaux en 2002 », *DARES Premières Informations*, n° 51.1, décembre (www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_f.html).
- Ahn, N. et S. de la Rica (1997), « The Underground Economy in Spain: an Alternative to Unemployment? », *Applied Economics*, n° 29, juin, pp. 733-743.
- Alm, J., R. Bahl et M. Murray (1990), « Tax Structure and Tax Compliance », *Review of Economics and Statistics*, vol. 72, n° 4, novembre, pp. 603-613.
- ATO (Australian Tax Office) (1998), *Improving Tax Compliance in the Cash Economy, Second Report of the Cash Economy Task Force*, Canberra (<http://ctsi.anu.edu.au/publications.html>).
- ATO (2003), *The Cash Economy under the New Tax System, Third Report of the Cash Economy Task Force*, Canberra (www.ato.gov.au/content/downloads/N9544CEbookfinal.pdf).
- Avignon Academy (2002), *Undeclared Work: Empirical Evidences and New Policy Issues at European Level* (www.academyavignon.net/undwork.htm).
- Bàculo, L. (2002), « The Shadow Economy in Italy: Results from Field Studies » (www.academyavignon.net/undwork.htm).
- Bangasser, P. (2000), « The ILO and the Informal Sector: an Institutional History », ILO Employment Paper, 2000/9 (www.ilo.org/public/english/employment/strat/publ/ep00-9.htm).
- Belev, B. (dir. pub.) (2003), *The Informal Economy in the EU Accession Countries: Size, Scope, Trends and Challenges in the Process of EU Enlargement*, Centre for the Study of Democracy (in partnership with the World Bank and the Bertelsman Group) (www.csd.bg – publications), pp. 139-174.
- Bernabé, S. (2002), « Informal Employment in Countries in Transition: a Conceptual Framework », Centre for Analysis of Social Exclusion Paper 56 (<http://sticerd.lse.ac.uk/case/publications/casepapers.asp>).
- Blades, D. et Roberts, D. (2002), « Mesurer l'économie non observée », *Cahiers statistiques de l'OCDE*, n° 5, OCDE, Paris (www.oecd.org/std).
- Blakemore, A., P. Burgess, S. Low et R. St. Louis (1996), « Employer Tax Evasion in the Unemployment Insurance Program », *Journal of Labor Economics*, vol. 14, n° 2, avril, pp. 201-230.
- Borghi, V. et T. Kieselbach (2000), « The Submerged Economy as a Trap and a Buffer: comparative evidence on long-term youth unemployment and the risk of social exclusion in Southern and Northern Europe », article présenté au groupe de travail de l'UE « Unemployment, Work and Welfare », Directorate General Research of the European Commission, Bruxelles, 11-13 novembre (www.cordis.lu/improving/socio-economic/conf_work.htm).
- Brodersen, S. (2002), « Big Increase in Do-it-Yourself (DIY) Home Repairs and Improvements », *Rockwool Foundation Newsletters*, mars (www.rff.dk/ukhome.htm).
- Brodersen, S. (2003), *Do-it-yourself Work in North-Western Europe. Maintenance and improvement of homes*, Rockwool Foundation Research Unit Study n° 11, Copenhague.
- Bruyninckx, H. (1998), « Social Identity Card Marks New Step in Fight against Social Fraud » (www.eiro.eurofound.ie/1998/05/inbrief/be9805237n.html).
- Capecchi, V. (1989), « The Informal Economy and the Development of Flexible Specialization », in A. Portes, M. Castells et L. Benton (dir. pub.), *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*, The Johns Hopkins University Press, Baltimore, MD, pp. 189-215.

- Carillo, R. et M. Pugno (2002), « The Underground Economy and the Underdevelopment Trap », *Economia*, Technical Report 1, Université de Trento (<http://eprints.biblio.unitn.it/archive/00000024/>).
- Chavdarova, T. (2003), « Transactions versus Work: The Informal Economies in Bulgaria in the 1990s », in Belev (dir. pub.).
- Chen, D., F. Lee et J. Mintz (2002), « Taxation, SMEs and Entrepreneurship », STI Working Paper, n° 2002/9, OCDE, Paris (www.oecd.org/sti).
- Çinar, D., A. Gächter et H. Waldrach (2000), *Irregular Migration: Dynamics, Impact, Policy Options*, Eurosocial Reports, vol. 67, European Centre for Social Welfare Policy and Research, Vienne.
- Commission européenne (1998), « Communication sur le travail non déclaré », COM(1998)219 (http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl_esf/docs/com98-219_fr.pdf).
- Commission européenne (2003), *Stratégie européenne pour l'emploi : Plans d'action nationaux pour l'emploi 2003* (http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_fr.htm).
- Cullen, J. et R. Gordon (2002), « Taxes and Entrepreneurial Activity: Theory and Evidence for the U.S. » (<http://econ.ucsd.edu/~rogordon/papers.html>).
- Dabrowski, M. et M. Tomczynska (2001), « Tax Reforms in Transition Economies – a Mixed Record and Complex Future Agenda », Centre for Social and Economic Research, Studies and Analyses n° 231 (www.case.com.pl).
- Darling, A. (1999), *A New Contract for Welfare: Safeguarding Social Security*, Green Paper (Cm 4276) (www.dwp.gov.uk/publications/dss/1999/fraud/index.asp).
- Diamond, P. et J. Gruber (1997), « Social Security and Retirement in the U.S. », document de travail NBER n° 6097.
- DILTI (Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal) (2002), *Plaquette de présentation de la DILTI* (www.travail.gouv.fr/ministere/dilti.html).
- Djankov, S., I. Lieberman, J. Mukherjee et T. Nenova (2003), « Going Informal: Benefits and Costs », in Belev (dir. pub.).
- Eardley, T., J. Bradshaw, J. Ditch, I. Gough et P. Whiteford (1996), *Social Assistance in OECD Countries: Country Reports*, Department of Social Security Research, rapport n° 46, HMSO, Londres.
- Enste, D. (2003), « Shadow Economy and Institutional Change in Transition Countries », in Belev (dir. pub.).
- Erard, B. (1997), « A Critical Review of the Empirical Research on Canadian Tax Compliance », Department of Finance, Business Income Tax Division, document de travail 97-6 (www.fin.gc.ca/taxstudy/wp97-6e.html).
- Eurostat (2002), *Statistiques sociales européennes. Politiques du marché du travail. Dépenses et bénéficiaires : Données 2000*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- Feige, E. et I. Urban (2003), « Estimating the Size and Growth of Unrecorded Economic Activity in Transition Countries: a Re-evaluation of Electric Consumption Method Estimates and their Implications », William Davison Institute, document de travail n° 636 (www.wdi.bus.umich.edu).
- Fraser, J. (2000), « La prévention et la lutte contre l'emploi d'étrangers en situation irrégulière aux États-Unis », in OCDE (2000b).
- Friedman, E., S. Johnson, D. Kaufmann et P. Zoido-Lobaton (2000), « Dodging the Grabbing Hand: the determinants of unofficial activity in 69 countries », *Journal of Public Economics*, vol. 76, n° 3, juin, pp. 459-493.
- Fries, S., T. Lysenko et S. Polanec (2003), « The 2002 Business Environment and Enterprise Performance Survey: Results from a Survey of 6,100 firms », EBRD, document de travail n° 84 (www.ebrd.com/pubs/find/index.htm).
- Ganghof, S. (2000), « Corporate Tax Competition, Budget Constraints, and the New Trade-Offs in Domestic Tax Policy: Germany and Italy in Comparative Perspective » (www.mpi-fg-koeln.mpg.de/people/ga/downloads_de.html).
- Genser, B. (2001), « Corporate Income Taxation in the European Union: Current State and Perspectives », Centre for Tax System Integrity, document de travail n° 17 (<http://ctsi.anu.edu.au/publications.html>).
- Gervais, G. (1994), *The Size of the Underground Economy: A Statistics Canada View*, Statistics Canada, Catalogue n° 13-603E, n° 2, juin.

- Ghersi, E. (1997), « The Growing Importance of Informality and Possibilities for Integration », dans Lippert et Walker (dir. pub.).
- Gindling, T. et K. Terrell (2004), « Legal Minimum Wages and the Wages of Formal and Informal Sector Workers in Costa Rica », IZA Discussion Paper n° 1018 (www.iza.org – publications).
- Grabiner, Lord (2000), *The Informal Economy*, HM Treasury Public Enquiry Unit, HMSO, Londres (www.hm-treasury.gov.uk/documents/taxation_work_and_welfare/tax_index.cfm – other tax issues).
- Grabowski, M. (2003), « Informal Labor Market and Informal Economy during Economic Transition: The Polish Perspective », in Belev (dir. pub.).
- Grabowski, M. et S. Smith (1995), « The Taxation of Entrepreneurial Income in a Transition Economy: Issues Raised by Experience in Poland », CEPR Discussion Paper n° 1166 (www.cepr.org/pubs/dps/DP1166.asp).
- Gray, D. (2003), « National versus Regional Financing and Management of Unemployment and Related Benefits: The Case of Canada », Social, Employment and Migration Working Paper, n° 14, OCDE, Paris (www.oecd.org/employment – employment policy – working papers).
- Hales, J., R. Taylor, W. Mandy et M. Miller (2003), *Evaluation of Employment Zones: Report on a Cohort Survey of Long-Term Unemployed People in the Zones and a Matched Set of Comparison Areas*, DWP/JAD Research and Analysis Publications n° 176, novembre (www.dwp.gov.uk/jad/index_intro.asp)
- Hamaekers, H. (2003), « Taxation Trends in Europe », *Asia-Pacific Tax Bulletin*, février (http://europa.eu.int/comm/taxation_customs/taxation/company_tax/conference_rome.htm).
- Hanousek, J. et F. Palda (2002), « Quality of Government Services and Tax Evasion; A Look at the Czech and Slovak Republics », presentation to CERGE-EI Round Table Discussion (www.cerge-ei.cz/pdf/events/RTNov2002.pdf).
- Hanousek, J. et F. Palda (2003a), « Why People Evade Taxes in The Czech and Slovak Republics: a Tale of Twins », in Belev (dir. pub.).
- Hanousek, J. et F. Palda (2003b), « Quality of Government Services and the Civic Duty to Pay Taxes in the Czech and Slovak Republics, and other Transition Countries », polycopié (<http://home.cerge-ei.cz/hanousek/evasion>).
- Hanousek, J. et F. Palda (2004), « Mission Implausible III: Measuring the Informal Sector in a Transition Economy using Macro Methods », polycopié (<http://home.cerge-ei.cz/hanousek/>).
- HM Customs and Excise (2002), *Measuring Indirect Tax Losses* (www.hm-treasury.gov.uk/documents/taxation_work_and_welfare/tax_index.cfm – other tax issues).
- Hur, J.-J. (2000), « Expanding the Coverage of Korea's Unemployment Insurance System », paper presented at the International Conference on Economic Crisis and Labour Market Reform: the Case of Korea (www.kli.re.kr/20_english/04_forum/list.asp).
- Husmanns, R. et B. du Jeu (2001), « ILO Compendium of Official Statistics on Employment in the Informal Sector », STAT document de travail n° 1, Genève (www.ilo.org/public/english/employment/infeco/publ.htm).
- IADB (Inter-American Development Bank) (2004), *Good Jobs Wanted: Labor Markets in Latin America*, 2004 Economic and Social Progress Report, John Hopkins University Press, Washington D.C.
- Iskander, N. (2000), « Les immigrés en situation irrégulière employés dans l'industrie de la confection à Paris et dans la proche banlieue », in OCDE (2000b).
- ISTAT (2003), *La misura dell'economia sommersa secondo le statistiche ufficiali: Anno 2000* (www.istat.it/Comunicati/Fuori-cale/allegati/La-misura-/2stima-del-Pil.pdf).
- Jaehrling, K. (2003), « Political Reforms in the Domestic Service Sector – Aims and Impact », paper presented at the conference on Models of Domestic Services, Université de Munich, septembre (www.iatge.de/aktuell/veroeff/2003/jaehr01.pdf).
- Jenkins, S. et R. Khadka (2000), « Modernization of Tax Administration in Low-Income Countries: the Case of Nepal », CAER II Discussion Paper n° 68 (www.cid.harvard.edu/caer2/htm/).
- Johnson, S., D. Kaufmann et P. Zoido-Lobaton (1998), « Regulatory Discretion and the Unofficial Economy », *American Economic Review*, vol. 88, n° 2, mai, pp. 387-392.
- Johnson, S., J. McMillan et C. Woodruff (2002), « Property Rights and Finance », document de travail, NBER n° 8852.
- Jönsson, H. (2002), « Undeclared Work in Sweden – Results and Recommendations » (www.academyavignon.net/undwork.htm).

- Journard, I. (2001), « Tax Systems in European Countries », Economics Department Working Papers, n° 301, OCDE, Paris (www.oecd.org/eco).
- Kallay, L. (2003), « Barriers to Participation: the Informal Sector in Emerging Democracies: the case of Hungary », in Belev (dir. pub.).
- Kazemier, B. (2003), « The Measurement of the Non-observed Economy in the Dutch National Accounts », paper presented to seminar « The Non-Observed Economy: Measurement and Policy Issues », 20 janvier, Rome (www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/dossier.htm – bibliografia).
- Kertesi, G. et J. Köllö (2003), « Fighting “Low Equilibria” by Doubling the Minimum Wage? Hungary’s Experiment », IZA Discussion Paper n° 970.
- Kesselman, J. (1997), « Policy Implications of Tax Evasion and the Underground Economy », in Lippert et Walker (dir. pub.).
- Konijn, P. (2003), « Vérification du PNB des États membres de l’UE : Inclusion de l’économie souterraine », *Revue belge de la sécurité sociale*, 3^e trimestre, pp. 817-823.
- Kuchta-Helbling, C. (2002), « Barriers to Participation: the Informal Sector in Developing and Transition Countries », article présenté à la conférence « Unofficial Activities in Transition Countries: Ten Years of Experience », Zagreb (www.ijf.hr/UE_2002/program.html).
- Lee, Y. et R. Gordon (2003), « Tax Structure and Economic Growth » (<http://econ.ucsd.edu/~rogordon/papers.html>).
- Leibfritz, W., J. Thornton et A. Bibbee (1997), « Taxation and Economic Performance », Economics Department Working Paper, n° 176, OCDE, Paris (www.oecd.org/eco).
- Lippert, O. et M. Walker (dir. pub.) (1997), *The Underground Economy: Global Evidence of its Size and Impact*, The Fraser Institute (<http://collection.nlc-bnc.ca/100/200/300/fraser/underground/index.html>).
- Maloney, W. et J. Nunez (2001), « Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America », World Bank Latin American and Caribbean Region, Policy Research Working Paper n° 2597 (www-wds.worldbank.org/default.jsp).
- Marc, A. et Z. Kudatgobilik (2003), « Poverty and Informality in Southeast Europe », in Belev (dir. pub.).
- Marie, C.-V. (2000), « La lutte contre l’emploi des étrangers sans titre en France », in OCDE (2000b).
- Marini, P. et J. Bourdin (2003), *Rapport d’information sur les réformes fiscales intervenues dans les pays européens au cours des années 1990* (www.senat.fr/rapinf02.html).
- Mateman, S et P. Renooy (2001), « Undeclared Labour in Europe: Towards an Integrated Approach of Combatting Undeclared Labour: Final Report », Regioplan Research Advice and Information, Amsterdam (http://europa.eu.int/comm/employment_social/docs/undeclared_labour.pdf).
- Meldolesi, L. (2003), « Policy for the Regulation of the Underground Economy and Employment », *Review of Economic Conditions in Italy*, n° I, janvier-avril (www.emersionelavorononregolare.it/catania/index.php).
- Migueloz Lobo, F. (1988), « Irregular Work in Spain », Final Report for the EC Program of Research on the Black Economy in Europe (V/1778/88-EN).
- Moreno, L., M. Matsaganis, M. Ferrera, L. Capucha et L. Moreno (2003), « ¿Existe una “malla de seguridad” en la Europa del Sur? La lucha contra la pobreza y la exclusión en España, Grecia, Italia y Portugal », document de travail UPC 03-17 (www.iesam.csic.es/doctrab.htm).
- Muratore, L. (2003), « Undeclared Work Increases » (www.eurofound.eu.int – browse by country – Italy).
- Nam, C., R. Parsche et B. Schaden (2001), « Measurement of Value Added Tax evasion in Selected EU Countries on the Basis of National Accounts Data », document de travail CESifo n° 431 (www.cesifo.de).
- OCDE (1986), « L’emploi dissimulé », chapitre 3, *Perspectives de l’emploi*, Paris.
- OCDE (1990), « Contributions patronales ou contributions salariales: l’incidence sur l’emploi », chapitre 6, *Perspectives de l’emploi*, Paris.
- OCDE (1992), « Évolution récente du travail indépendant », chapitre 4, *Perspectives de l’emploi*, Paris.
- OCDE (1993), *Le service public de l’emploi en Espagne, au Japon, en Norvège et au Royaume-Uni*, Paris.
- OCDE (1997b), *Étude économique de la Grèce*, Paris.
- OCDE (1998), *Le service public de l’emploi en Grèce, en Irlande et au Portugal*, Paris.
- OCDE (2000a), « La renaissance partielle de l’emploi indépendant », chapitre 5, *Perspectives de l’emploi*, Paris (www.oecd.org/els/employmentoutlook).

- OCDE (2000b), *Combattre l'emploi illégal d'étrangers*, Paris.
- OCDE (2002), *La paperasserie vue par les entreprises: Les charges administratives et réglementaires des petites et moyennes entreprises*, Paris.
- OCDE (2003a), « Prestations et emploi : amis ou ennemis ? », chapitre 4, *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- OCDE (2003b), *Labour Market and Social Policies in the Baltic Countries*, Paris.
- OCDE (2003c), *Manuel sur la mesure de l'économie non observée*, établi conjointement avec l'Organisation internationale du travail, le Fonds monétaire international et le Comité inter-États pour la statistique de la Communauté des États indépendants (www.oecd.org/std – publications).
- OCDE (2004a), *Étude économique de la Hongrie*, Paris.
- OCDE (2004b), « L'emploi informel : la mesure par les méthodes d'enquête et les revues nationales de politique », annexes 1 et 2 du chapitre 5 des *Perspectives de l'emploi de 2004* de l'OCDE (www.oecd.org/els/employmentoutlook).
- OIT (2002), *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, Genève (www.ilo.org/public/english/employment/infeco/publ.htm).
- OIT (2003), *Principaux indicateurs du marché du travail: 3^e série*, Genève.
- Ott, K. (2002) « The Underground Economy in Croatia 1990-2000 », Institute of Public Finance Occasional Paper, n° 12 (www.csd.bg/news/bert/croatia_presentation.PDF).
- Packard, T., N. Shinkai et R. Fuentes (2001), « The Reach of Social Security in Latin America and the Caribbean », background paper for Regional Study on Social Security Reform, Banque mondiale (<http://wbi0018.worldbank.org/external/lac/lac.nsf> – office of the chief economist – research – poverty and inequality).
- Pacolet, J. et A. Marchal (2003a), « Fraude sociale et travail au noir en Belgique: quête de l'indéfinissable? », *Revue belge de sécurité sociale*, 3^e trimestre, pp. 689-724.
- Pacolet, J. et A. Marchal (2003b), « Le travail au noir en Europe analysé sous un angle belge : conscience accrue de la triple menace pesant sur l'État-providence », *Revue belge de sécurité sociale*, 3^e trimestre, pp. 783-823.
- Pahl, R. (1988), « The Black Economy in the United Kingdom », final report for the EC Program of Research on the Black Economy in Europe (V/1775/88-EN).
- Pedersen, S. (1998), *The Shadow Economy in Western Europe: Measurement and Results for Selected Countries*, Rockwool Foundation Research Unit Study, n° 5, Copenhague.
- Pedersen, S. (1999), « The Black Sector in Denmark in 1998 », Rockwool Foundation Research Unit Newsletter, août (www.rff.dk/ukhome).
- Pedersen, S. (2003), *The Shadow Economy in Germany, Great Britain and Scandinavia: A Measurement based on Questionnaire Surveys*, Rockwool Foundation Research Unit Study, n° 10, Copenhague.
- Pirenne, P. (2003), « Travail au noir et fraude », *Revue belge de sécurité sociale*, 3^e trimestre, pp. 735-746 (http://socialsecurity.fgov.be/bib/annonces/Revue_03_2003.htm).
- Portes, A. et W. Haller (2002), « The Informal Economy », Princeton University Centre for Migration and Development Working Paper 03-05 (<http://cmd.princeton.edu/papers.shtml>).
- Price, D. (2000), *Office of Hope: A History of the Employment Service*, Policy Studies Institute, Londres.
- Reimer, B. (2003), « The Informal Economy in Rural Canada », draft report (http://nre.concordia.ca/nre_reports.htm).
- Renooy, P., S. Ivarsson, O. van der Wusten-Gritsai et R. Meijer (2004), « Undeclared Work in an Enlarged Union », Final report of the project An Analysis of Undeclared Work: An In-Depth Study of Specific Items, Inregia AB and Regioplan BV, Amsterdam/Malmö (projet, 19/4/04).
- Reyneri, E. (2003a), « Underground Economy and the New Immigration. The Case of Southern Europe », paper presented at the EU workshop Informal/Undeclared Work: Research on its Changing Nature and Policy Strategies in an Enlarged Europe, jointly organised by DG Research and DG Employment and Social Affairs Brussels, 21 mai 2003 (www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/dossier.htm – dossier 7, bibliografia).
- Reyneri, E. (2003b), « Illegal Immigration and the Underground Economy », ANU National Europe Centre Paper n° 68, article présenté à la conférence « The Challenges of Immigration and Integration in the European Union and Australia », 18-20 février 2003, University of Sydney (www.anu.edu.au/NEC/reyneri.pdf).

- Roed, K. et S. Strøm (2002), « Progressive Taxes and the Labour Market: is the Trade-off between Equality and Efficiency Inevitable? », *Journal of Economic Surveys*, vol. 16, n° 1.
- RRV (Riksrevisionsverket) (1998), *Illicit Work in Sweden: A Report on a Welfare State Dilemma*, rapport RRV 1998:61, Swedish National Audit Administration (www.riksrevisionen.se/ – publikationer – Riksdagens revisorer).
- RSV (Swedish Tax Agency) (2002), *Tax Statistical Yearbook of Sweden* (<http://skatteverket.se/broschyurer/152/15205/15205.html>).
- Ruli, G. (2003), « Characteristics of Informal Sector Development in Albania », in Belev (dir. pub.).
- Sassen, S. (1988), « New York City's Informal Economy », Institute for Social Science Research Conference on Comparative Ethnicity, documents, vol. IV.
- Scharle, A. (2002), « Tax Evasion as Innovation in Small Businesses in Hungary », paper for the conference on Unofficial Activities in Transition Countries: Ten Years of Experience, Zagreb (www.ijf.hr/UE_2002/program.html).
- Schneider, F. (2002), « Size and Measurement of the Informal Economy in 110 Countries around the World » (http://rru.worldbank.org/documents/paperlinks/informal_economy.pdf).
- Schneider, F., V. Braithwaite et M. Reinhart (2001), « Individual Behaviour in Australia's Shadow Economy: Facts, Empirical Findings and some Mysteries », Centre for Tax System Integrity, documents de travail, n° 19 (<http://ctsi.anu.edu.au/publications.html>).
- Schratzenstaller, M. (2003), « Dualisierung von Einkommensteuersystemen – Stand und Perspektiven im internationalen Vergleich », *DIW Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, vol. 71(4), pp. 535-550 (www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/vierteljahrshefte/jahrgang03/content_4.html).
- SECO (Secrétariat d'État à l'économie) (2000), *Rapport du groupe de travail fédéral sur la lutte contre le travail au noir*, Suisse (www.seco-admin.ch/themen/arbeit/recht/schwarzarbeit_recht/?lang=fr).
- Secrétariat de l'OCDE (2000), « Preventing and Combating the Employment of Foreigners in an Irregular Situation: Principal Conclusions and Recommendations made during the OECD Seminar (The Hague, 22-23 avril 1999) », in Çinar et al. (dir. pub.).
- Sedlacek, G., N. Ilahi et E. Gustafsson-Wright (2000), « Targeted Conditional Transfer Programs in Latin America: An Early Survey », World Bank paper prepared for the Regional Study: Securing our Future, Washington, D.C. (www1.worldbank.org/sp/safetynets/publications/cct.asp).
- Semjén, A. et J. Tóth (2002), « Unofficial Economic Activities and Fiscal Discipline in Hungary as Mirrored in Consecutive Enterprise Surveys on Tax Behaviour », article présenté à la conférence « Unofficial Activities in Transition Countries: Ten Years of Experience », Zagreb (www.ijf.hr/UE_2002/program.html).
- Skoufias, E., B. Davis et S. De la Vega (2001), « Targeting the Poor in Mexico: an Evaluation of the Selection of Households into PROGRESA », *World Development*, vol. 29, n° 10, pp. 1769-1784 (www.worldbank.org).
- Slemrod, J. et S. Yitzhaki (2000), « Tax Avoidance, Evasion and Administration », document de travail, NBER n° 7473.
- Stefanov, R. (2003), « Undeclared Work in the Acceding States and Candidate Countries », paper presented to a Workshop on Informal/Undeclared Work: Research on its changing nature and policy strategies in an enlarged Europe, Bruxelles, 21 mai (www.cordis.lu/improving/socio-economic/conf_work.htm).
- Tansel, A. (2000), « Formal versus Informal Sector Choice of Wage Earners and their Wages in Turkey », in T. Bulutay (dir. pub.), *Informal Sector I*, State Institute of Statistics, Ankara (www.econ.metu.edu.tr/people/atansel/atansel.htm).
- Tapinos, G. (2000), « Les enjeux économiques et politiques des migrations clandestines », in OCDE (2000b).
- Torrini, R. (2002), « Cross-country Differences in Self-employment Rates: the Role of Institutions », Banca de Italia, Economic Research Department, n° 459, Rome.
- Treisman, D. (2000), « Decentralization, Tax Evasion, and the Underground Economy: A Model with Evidence from Russia », polycopié (www.isr.umich.edu/cps/pewpa/archive.htm).
- Treisman, D. (2003), « Fiscal Pathologies and Federal Politics: Understanding Tax Arrears in Russia's Regions », in J. McLaren (dir. pub.), *Institutional Elements of Tax Design and Reform*, Banque mondiale, Washington, DC (www-wds.worldbank.org).

- UE (2000), « Rapport sur la communication de la Commission sur le travail non déclaré », Parlement européen, Commission de l'emploi et des affaires sociales, rapport du rapporteur Anne-Karin Glase (FINAL A5-0220/2000).
- UE (2003), « Résolution du Conseil relative à la transformation du travail non déclaré en emploi régulier », *Journal officiel*, 29 octobre, C 260 (<http://europa.eu.int/eur-lex/en/archive/index.html>).
- UNECE (United Nations Economic Commission for Europe) (2003), *Non-observed Economy in National Accounts: Survey of National Practices*, Genève (www.unece.org/stats/publications/non.observed.economy.pdf).
- URSSAF (2003), « Les risques du travail dissimulé » (www.urssaf.fr/images/ref_depliant_Travail_dissimule_part.pdf).
- Viby Mogensen, G. (1999), « New Measurements of the Black Sector », *Rockwool Foundation Newsletters*, août (www.rff.dk/ukhome.htm).
- Viby Mogensen, G. (2003), *Skattesnyderiets historie. Udviklingen i underdeklarationen i Danmark i 1900-tallet* (L'histoire de l'évasion fiscale – Le développement de la sous-déclaration au Danemark au XX^e siècle), Odense.
- Williams, C. (2004), « Cash-in-hand Work: Unravelling Informal Employment from the Moral Economy of Favours », *Sociological Research Online*, vol. 9, n^o 1 (www.socresonline.org.uk).
- Winkler, R. (1997), « The Size and Some Effects of the Underground Economy in Mexico », in Lippert et Walker (dir. pub.).
- Yfantopoulos, J. (2003), « Économie souterraine et paiements informels dans le secteur des soins de santé : le cas de la Grèce », *Revue belge de sécurité sociale*, 3^e trimestre.
- Zizza, R. (2003), « Metodologie di Stima dell'Economia Sommersa: Un'Applicazione al Caso Italiano », article présenté à la conférence de l'Associazione Italiana degli Economisti del Lavoro, Messine (www.dise.unisa.it/AIEL/Messina/zizza.pdf).

Annexe statistique

Sources et définitions

La plupart des statistiques présentées dans les tableaux de l'annexe figurent également dans deux autres publications ou références :

- l'édition annuelle des *Statistiques de la population active de l'OCDE, 1983-2003* ;
- la base de données disponible gratuitement en ligne sur les statistiques de la population active de l'OCDE qui comprend les données de base (www.oecd.org/scripts/cde/members/LFSDATAAuthenticate.asp) et des statistiques dérivées (www.oecd.org/scripts/cde/members/LFSINDICATORSAuthenticate.asp).

Ces publications et références, qui contiennent des informations sur les définitions, les notes et les sources utilisées dans les pays membres, comprennent des séries longues et des ventilations plus détaillées selon le groupe d'âge, le genre, la durée du chômage, etc., que celles présentées dans cette annexe.

Les sources et définitions des données présentées dans l'annexe statistique sont indiquées au bas de chaque tableau.

Les données concernant l'emploi, le chômage et la population active ne correspondent pas nécessairement aux séries utilisées par le Département des Affaires économiques de l'OCDE pour l'analyse des politiques et l'établissement des prévisions, et reproduites aux tableaux 1.2 et 1.3 du chapitre 1 de ce volume.

Les utilisateurs intéressés peuvent se référer à la base de donnée en ligne sur Internet, qui contient des statistiques annuelles décrivant l'offre de travail : population, population active, emploi et chômage ventilés selon le genre, le groupe d'âge, le niveau d'éducation, la situation dans la profession et le secteur d'activité, le taux d'activité et le taux de chômage, les statistiques sur le travail à temps partiel et sur la durée du chômage. Cette référence présente en outre des séries statistiques complémentaires sur les résultats du marché du travail et sur les facteurs politiques et institutionnels qui influent sur le fonctionnement des marchés du travail dans les pays membres de l'OCDE. Ces séries contiennent des données sur :

- la durée annuelle effective de travail par actif occupé ;
- la distribution des gains bruts des travailleurs à temps complet par sexe ;
- les gains bruts moyens et médians des travailleurs à temps complet par groupe d'âge et par sexe ;
- le salaire minimum ;
- les dépenses publiques sur les programmes du marché du travail et le nombre de participants ;
- les taux de syndicalisation et les taux de couverture par les conventions collectives dans les pays membres.

Signes conventionnels

- . . Données non disponibles
- . Décimales
- | Rupture dans la série
- Zéro ou moins de la moitié du dernier chiffre utilisé

Note sur le traitement statistique de l'Allemagne

Dans cette annexe statistique, les données pour l'Allemagne concernent l'Allemagne occidentale jusqu'à fin 1990 et, sauf indication contraire, l'ensemble de l'Allemagne à partir de 1991.

Tableau A. Taux de chômage standardisés dans 27 pays de l'OCDE
En pourcentage de la population active totale

	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Australie	6.7	10.5	10.6	9.5	8.2	8.2	8.3	7.7	6.9	6.3	6.8	6.4	6.1
Autriche	4.0	3.8	3.9	4.4	4.4	4.5	4.0	3.7	3.6	4.3	4.4
Belgique	6.6	7.1	8.6	9.8	9.7	9.5	9.2	9.3	8.6	6.9	6.7	7.3	8.1
Canada	8.1	11.2	11.4	10.4	9.4	9.6	9.1	8.3	7.6	6.8	7.2	7.7	7.6
République tchèque	4.4	4.4	4.1	3.9	4.8	6.4	8.6	8.7	8.0	7.3	7.8
Danemark	7.2	8.6	9.6	7.7	6.8	6.3	5.3	4.9	4.8	4.4	4.4	4.6	5.6
Finlande	3.2	11.6	16.4	16.8	15.2	14.6	12.7	11.3	10.2	9.8	9.1	9.1	9.0
France	8.7	10.0	11.3	11.9	11.4	11.9	11.8	11.4	10.7	9.3	8.5	8.8	9.4
Allemagne ^a	4.8	6.4	7.7	8.2	8.0	8.7	9.7	9.1	8.4	7.8	7.8	8.6	9.3
Grèce	6.3	7.8	8.6	8.9	9.1	9.7	9.6	11.0	11.8	11.0	10.4	10.0	..
Hongrie	..	9.9	12.1	11.0	10.4	9.6	9.0	8.4	6.9	6.3	5.6	5.6	5.8
Irlande	13.4	15.4	15.6	14.3	12.3	11.7	9.9	7.5	5.6	4.3	3.9	4.4	4.6
Italie	8.9	8.8	10.1	11.0	11.5	11.5	11.6	11.7	11.3	10.4	9.5	9.0	8.6
Japon	2.1	2.2	2.5	2.9	3.2	3.4	3.4	4.1	4.7	4.7	5.0	5.4	5.3
Corée	4.4	4.0	3.3	3.6
Luxembourg	1.7	2.1	2.6	3.2	2.9	2.9	2.7	2.7	2.4	2.3	2.1	2.8	3.7
Pays-Bas	5.9	5.3	6.2	6.8	6.6	6.0	4.9	3.8	3.2	2.9	2.5	2.7	3.8
Nouvelle-Zélande	7.8	10.3	9.5	8.1	6.3	6.1	6.6	7.5	6.8	6.0	5.3	5.2	4.7
Norvège	5.8	6.6	6.6	6.0	5.5	4.8	4.0	3.2	3.3	3.4	3.6	3.9	4.5
Pologne	14.0	14.4	13.3	12.3	10.9	10.2	13.4	16.4	18.5	19.8	19.2
Portugal	4.8	4.3	5.7	6.9	7.3	7.3	6.8	5.2	4.5	4.1	4.1	5.1	6.4
République slovaque	13.7	13.1	11.3	11.9	12.6	16.8	18.7	19.4	18.7	17.1
Espagne	13.1	14.9	18.6	19.8	18.8	18.1	17.0	15.2	12.8	11.3	10.6	11.3	11.3
Suède	1.7	5.6	9.1	9.4	8.8	9.6	9.9	8.2	6.7	5.6	4.9	4.9	5.6
Suisse	..	3.0	3.9	3.9	3.5	3.9	4.2	3.6	3.0	2.7	2.6	3.2	4.1
Royaume-Uni	6.9	9.8	10.0	9.2	8.5	8.0	6.9	6.2	5.9	5.4	5.0	5.1	5.0
États-Unis	5.6	7.5	6.9	6.1	5.6	5.4	4.9	4.5	4.2	4.0	4.7	5.8	6.0
UE-15 ^b	8.1	9.1	10.1	10.5	10.1	10.2	10.0	9.4	8.7	7.8	7.4	7.7	8.0
UE-19 ^b	10.7	10.3	10.2	9.9	9.4	10.0	8.7	8.5	8.8	9.0
OCDE Europe ^b	8.0	8.9	10.2	10.5	10.1	10.1	9.8	9.2	9.0	8.5	8.3	8.6	8.8
Total OCDE ^b	6.1	7.4	7.8	7.7	7.3	7.2	7.0	6.9	6.7	6.3	6.5	7.0	7.1

Note : Dans toute la mesure du possible, les données ont été ajustées pour en assurer la comparabilité dans le temps et pour être conformes aux directives du Bureau international du travail. Toutes les séries présentées sont alignées sur les estimations basées sur les enquêtes de population active. Dans les pays effectuant des enquêtes annuelles, les estimations mensuelles sont obtenues par interpolation/extrapolation et incluent les tendances de données administratives lorsque celles-ci sont disponibles. Les données annuelles sont donc calculées en faisant la moyenne des estimations mensuelles (à la fois pour les chômeurs et pour la population active). Pour les pays effectuant des enquêtes mensuelles ou trimestrielles, les estimations annuelles sont obtenues respectivement par la moyenne des estimations mensuelles ou trimestrielles. Pour plusieurs pays, la procédure d'ajustement utilisée est celle du Bureau of Labor Statistics du Department of Labor des États-Unis. Pour les pays de l'UE, les procédures sont identiques à celles utilisées pour calculer les taux de chômage comparables de l'Office statistique des Communautés européennes. De légères différences peuvent apparaître dues principalement aux diverses méthodes de calcul et aux facteurs d'ajustement utilisés, et au fait que les estimations de l'UE sont basées sur la population active civile. Pour une description détaillée, voir l'adresse Internet : www.oecd.org/std.

a) Jusqu'en 1992 inclusivement, les données se rapportent à l'Allemagne occidentale ; après cette date, elles se rapportent à l'Allemagne unifiée.

b) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : OCDE (2004), *Principaux indicateurs économiques*, mai.

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage^a**

Personnes âgées de 15 à 64 ans (pourcentages)

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1990	1999	2000	2001	2002	2003	1990	1999	2000	2001	2002	2003	1990	1999	2000	2001	2002	2003
Australie	67.9	67.8	69.2	68.7	69.2	69.3	73.0	72.8	73.6	73.7	73.7	73.6	7.0	6.8	6.0	6.7	6.1	5.8
Autriche	..	68.2	67.9	67.8	68.2	68.2	..	71.6	71.3	70.7	71.7	71.6	..	4.7	4.7	4.0	4.9	4.7
Belgique	54.4	58.9	60.9	59.7	59.7	59.3	58.7	64.6	65.2	63.6	64.1	64.3	7.3	8.7	6.6	6.2	6.9	7.7
Canada	70.3	70.1	71.1	70.9	71.5	72.1	76.6	75.9	76.3	76.5	77.5	78.1	8.2	7.6	6.9	7.3	7.7	7.7
République tchèque	..	65.9	65.2	65.3	65.7	64.9	..	72.2	71.6	71.1	70.9	70.4	..	8.7	8.8	8.2	7.3	7.8
Danemark	75.4	76.5	76.4	75.9	76.4	75.1	82.4	80.6	80.0	79.2	79.9	79.4	8.5	5.2	4.5	4.2	4.3	5.5
Finlande	74.1	66.0	67.0	67.7	67.7	67.4	76.6	73.6	74.3	74.6	74.5	74.1	3.2	10.3	9.9	9.2	9.1	9.1
France ^b	59.9	59.8	61.1	62.0	62.2	61.9	66.0	67.8	68.0	68.0	68.3	68.2	9.2	11.8	10.1	8.8	8.9	9.3
Allemagne	64.1	65.2	65.6	65.8	65.3	64.6	67.4	71.2	71.1	71.5	71.5	71.3	4.9	8.5	7.8	7.9	8.7	9.4
Grèce	54.8	55.4	55.9	55.6	56.9	58.0	59.1	62.9	63.0	62.1	63.1	63.8	7.2	12.0	11.3	10.4	9.8	9.1
Hongrie	..	55.7	56.0	56.2	56.2	57.0	..	59.9	59.9	59.6	59.7	60.6	..	7.0	6.4	5.7	5.8	5.9
Islande ^{c, d}	79.9	84.2	84.6	84.6	82.8	..	82.1	85.9	86.6	86.6	85.6	..	2.7	1.9	2.3	2.3	3.2	..
Irlande	52.1	62.5	64.5	65.0	65.0	65.0	60.1	66.3	67.4	67.5	67.9	68.0	13.3	5.8	4.4	3.7	4.3	4.5
Italie	52.6	52.9	53.9	54.9	55.6	56.2	59.5	59.8	60.3	60.7	61.2	61.6	11.5	11.5	10.6	9.6	9.1	8.7
Japon	68.6	68.9	68.9	68.8	68.2	68.4	70.1	72.4	72.5	72.6	72.3	72.3	2.2	4.9	5.0	5.2	5.6	5.4
Corée	61.2	59.6	61.5	62.1	63.3	63.0	62.8	63.8	64.2	64.7	65.4	65.3	2.5	6.6	4.3	3.9	3.2	3.5
Luxembourg	59.2	61.6	62.7	63.0	63.6	..	60.1	63.1	64.2	64.1	65.3	..	1.6	2.4	2.4	1.8	2.6	..
Mexique ^d	58.0	61.2	60.9	60.1	60.1	59.6	59.9	62.5	62.3	61.5	61.6	61.2	3.1	2.2	2.2	2.2	2.5	2.6
Pays-Bas	61.1	70.9	72.9	74.1	74.5	73.6	66.2	73.6	74.9	75.7	76.5	76.4	7.7	3.6	2.7	2.1	2.6	3.6
Nouvelle-Zélande	67.3	70.0	70.7	71.8	72.4	72.5	73.0	75.2	75.2	75.9	76.4	76.1	7.8	6.9	6.1	5.4	5.3	4.8
Norvège ^c	73.0	78.0	77.9	77.5	77.1	75.9	77.1	80.6	80.7	80.3	80.3	79.4	5.4	3.2	3.5	3.5	4.0	4.5
Pologne	..	57.5	55.0	53.5	51.7	51.4	..	65.9	65.8	65.7	64.8	64.2	..	12.8	16.4	18.6	20.3	20.0
Portugal	67.4	67.4	68.3	68.6	68.1	67.1	70.9	70.7	71.3	71.7	72.0	72.0	4.9	4.6	4.2	4.3	5.4	6.8
République slovaque	..	58.1	56.8	56.9	56.9	57.7	..	69.5	69.9	70.5	69.9	70.0	..	16.4	18.8	19.3	18.6	17.6
Espagne ^c	51.8	55.0	57.4	58.8	59.5	60.7	61.7	65.3	66.7	65.8	67.1	68.5	16.1	15.7	13.9	10.5	11.4	11.4
Suède ^c	83.1	72.9	74.2	75.3	74.9	74.3	84.6	78.5	78.9	79.3	79.0	78.9	1.8	7.1	5.9	5.1	5.2	5.8
Suisse ^d	78.2	78.4	78.3	79.1	78.9	77.8	79.7	80.9	80.5	81.2	81.3	81.2	1.8	3.1	2.7	2.5	3.0	4.2
Turquie	54.5	50.8	48.9	47.8	46.7	45.5	59.4	55.2	52.4	52.3	52.3	51.1	8.2	7.9	6.7	8.6	10.6	10.8
Royaume-Uni ^c	72.5	71.7	72.4	72.8	72.7	72.9	77.8	76.3	76.6	76.4	76.6	76.6	6.8	6.1	5.6	4.8	5.1	4.9
États-Unis ^c	72.2	73.9	74.1	73.1	71.9	71.2	76.5	77.2	77.2	76.8	76.4	75.8	5.7	4.3	4.0	4.8	5.9	6.1
UE-15 ^e	61.4	62.6	63.6	64.3	64.4	64.8	67.1	69.0	69.4	69.4	69.8	70.3	8.4	9.3	8.3	7.4	7.8	7.8
UE-19 ^e	61.4	62.0	62.6	63.0	63.0	63.2	67.1	68.6	68.9	68.9	69.2	69.4	8.4	9.6	9.1	8.5	8.9	9.0
OCDE Europe ^e	61.0	61.0	61.3	61.5	61.3	60.9	66.5	67.2	67.1	67.1	67.3	67.0	8.2	9.3	8.7	8.4	8.9	9.1
Total OCDE ^e	65.1	65.4	65.7	65.5	65.1	65.0	69.3	70.1	70.1	69.9	70.0	69.8	6.0	6.7	6.2	6.3	6.9	6.9

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage^a (suite)**

Hommes âgés de 15 à 64 ans (pourcentages)

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1990	1999	2000	2001	2002	2003	1990	1999	2000	2001	2002	2003	1990	1999	2000	2001	2002	2003
Australie	78.5	76.2	76.6	75.9	76.4	76.4	84.4	82.0	81.9	81.6	81.5	81.0	6.9	7.1	6.4	7.0	6.3	5.7
Autriche	..	76.7	76.2	75.9	75.3	75.3	..	80.5	80.1	79.0	79.5	79.4	..	4.7	4.8	4.0	5.2	5.1
Belgique	68.1	67.5	69.8	68.5	68.1	67.1	71.3	73.0	73.8	72.7	72.6	72.6	4.6	7.5	5.3	5.7	6.3	7.5
Canada	77.8	75.5	76.3	75.9	76.1	76.5	84.9	82.0	82.1	82.1	82.9	83.2	8.3	7.9	7.0	7.6	8.2	8.1
République tchèque	..	74.3	73.6	73.6	74.2	73.4	..	80.2	79.4	79.0	78.9	78.2	..	7.3	7.4	6.8	5.9	6.1
Danemark	80.1	81.2	80.7	80.2	80.2	79.7	87.1	85.0	84.0	83.3	83.8	84.0	8.0	4.5	4.0	3.7	4.3	5.2
Finlande	76.7	68.4	69.4	70.0	69.2	69.0	79.6	75.9	76.4	76.7	76.2	76.1	3.6	9.8	9.2	8.7	9.1	9.3
France ^b	69.7	66.8	68.1	69.0	68.6	67.7	75.0	74.4	74.4	74.3	74.5	73.8	7.0	10.2	8.5	7.1	7.9	8.3
Allemagne	75.7	72.8	72.9	72.8	71.7	70.4	79.0	79.2	78.9	79.0	78.7	78.0	4.1	8.1	7.6	7.8	8.8	9.7
Grèce	73.4	70.9	71.3	70.9	71.7	72.5	76.8	76.9	77.1	76.2	76.6	77.0	4.4	7.7	7.5	6.9	6.4	5.9
Hongrie	..	62.6	62.7	63.0	62.9	63.4	..	67.8	67.5	67.2	67.1	67.6	..	7.5	7.1	6.3	6.2	6.1
Islande ^{c, d}	85.2	88.2	88.2	88.0	85.7	..	87.3	89.4	89.8	90.0	88.9	..	2.4	1.4	1.8	2.1	3.6	..
Irlande	67.5	73.5	75.6	76.0	74.7	74.5	77.5	78.3	79.1	79.0	78.3	78.3	13.0	6.1	4.5	3.9	4.7	4.9
Italie	69.2	67.6	68.2	68.7	69.2	69.7	75.1	74.1	74.3	74.2	74.5	74.8	7.9	8.8	8.2	7.4	7.0	6.8
Japon	81.3	81.0	80.9	80.5	79.9	79.8	83.0	85.3	85.2	85.0	84.8	84.6	2.1	5.0	5.1	5.4	5.8	5.7
Corée	73.9	71.3	73.1	73.5	74.9	75.0	76.2	77.0	76.9	76.9	77.7	77.9	3.0	7.4	4.9	4.4	3.6	3.7
Luxembourg	76.4	74.4	75.0	74.9	75.5	..	77.4	75.7	76.4	76.1	77.0	..	1.2	1.7	1.8	1.6	1.9	..
Mexique ^d	84.1	84.6	84.0	83.4	82.6	82.0	86.4	86.2	85.8	85.2	84.7	84.2	2.6	1.9	2.1	2.1	2.5	2.6
Pays-Bas	75.2	80.3	82.1	82.7	82.9	81.2	79.7	82.6	83.9	84.2	84.8	84.2	5.7	2.7	2.2	1.8	2.3	3.5
Nouvelle-Zélande	76.1	77.3	78.0	78.9	79.6	79.3	83.0	83.2	83.2	83.4	83.9	83.0	8.3	7.1	6.2	5.5	5.1	4.5
Norvège ^c	78.6	82.1	81.7	81.0	80.2	78.8	83.4	85.0	84.8	84.0	83.8	82.9	5.8	3.4	3.6	3.6	4.2	4.9
Pologne	..	63.6	61.2	59.2	57.0	56.7	..	72.3	71.7	71.5	70.8	70.2	..	12.0	14.6	17.2	19.5	19.3
Portugal	80.1	75.6	76.3	76.5	75.7	73.9	82.8	78.8	79.0	79.2	79.3	78.5	3.3	4.1	3.3	3.4	4.5	5.9
République slovaque	..	64.3	62.2	62.1	62.5	63.4	..	76.9	76.8	77.4	76.7	76.7	..	16.3	19.0	19.8	18.6	17.4
Espagne ^c	71.9	70.8	72.7	73.8	73.9	74.5	81.3	79.6	80.4	79.8	80.4	81.1	11.7	11.0	9.6	7.5	8.1	8.2
Suède ^c	85.2	74.8	76.1	77.0	76.3	75.6	86.7	80.9	81.2	81.4	80.9	80.8	1.8	7.5	6.3	5.4	5.7	6.4
Suisse ^d	90.0	87.2	87.3	87.6	86.1	84.9	91.1	89.6	89.4	89.2	88.7	88.4	1.2	2.7	2.3	1.7	2.9	3.9
Turquie	76.9	72.7	71.7	69.3	66.9	65.9	83.6	79.0	76.9	76.1	75.1	74.0	8.0	7.9	6.8	9.0	11.0	11.0
Royaume-Uni ^c	82.1	78.4	79.1	79.3	78.9	79.3	88.3	84.1	84.3	83.8	83.7	83.9	7.1	6.8	6.1	5.3	5.7	5.5
États-Unis ^c	80.7	80.5	80.6	79.4	78.0	76.9	85.6	84.0	83.9	83.4	83.0	82.2	5.7	4.1	3.9	4.9	6.0	6.4
UE-15 ^e	74.2	72.1	73.0	73.4	73.0	73.5	79.6	78.5	78.6	78.4	78.5	79.2	6.7	8.1	7.2	6.5	7.0	7.2
UE-19 ^e	74.2	71.1	71.6	71.8	71.3	71.4	79.6	77.7	77.8	77.6	77.6	78.0	6.7	8.5	7.9	7.5	8.1	8.4
OCDE Europe ^e	74.9	71.7	71.9	71.8	71.0	70.9	80.3	78.1	77.9	77.6	77.5	77.6	6.7	8.3	7.7	7.6	8.3	8.6
Total OCDE ^e	78.2	76.1	76.4	75.9	75.2	74.7	82.6	81.2	81.0	80.7	80.5	80.2	5.4	6.3	5.8	6.0	6.7	6.9

Tableau B. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage^a** (suite)

Femmes âgées de 15 à 64 ans (pourcentages)

	Rapports emploi/population						Taux d'activité						Taux de chômage					
	1990	1999	2000	2001	2002	2003	1990	1999	2000	2001	2002	2003	1990	1999	2000	2001	2002	2003
Australie	57.1	59.4	61.8	61.6	62.1	62.2	61.5	63.5	65.4	65.8	66.0	66.1	7.2	6.4	5.5	6.4	5.9	5.9
Autriche	..	59.7	59.7	59.8	61.1	61.2	..	62.7	62.5	62.3	64.0	63.9	..	4.8	4.6	4.1	4.6	4.3
Belgique	40.8	50.2	51.9	50.7	51.1	51.4	46.1	56.0	56.6	54.5	55.4	55.8	11.5	10.3	8.3	6.9	7.8	8.0
Canada	62.7	64.7	65.8	66.0	66.8	67.7	68.3	69.8	70.5	70.8	71.9	73.0	8.1	7.3	6.7	6.8	7.2	7.3
République tchèque	..	57.4	56.9	57.0	57.1	56.3	..	64.1	63.7	63.2	62.8	62.5	..	10.5	10.6	9.9	9.1	9.9
Danemark	70.6	71.6	72.1	71.4	72.6	70.5	77.6	76.1	75.9	75.0	75.9	74.8	9.0	5.9	5.0	4.8	4.4	5.8
Finlande	71.5	63.5	64.5	65.4	66.1	65.7	73.5	71.2	72.1	72.5	72.7	72.1	2.7	10.8	10.6	9.7	9.1	8.9
France ^b	50.3	53.0	54.3	55.2	55.8	56.0	57.2	61.4	61.7	61.8	62.1	62.5	12.1	13.6	11.9	10.8	10.1	10.4
Allemagne	52.2	57.4	58.1	58.7	58.8	58.7	55.5	63.0	63.3	63.8	64.2	64.5	6.0	8.9	8.1	8.0	8.4	8.9
Grèce	37.5	40.7	41.3	41.2	42.7	44.0	42.6	49.7	49.7	48.8	50.2	51.0	12.0	18.2	16.9	15.6	14.9	13.8
Hongrie	..	49.0	49.6	49.8	49.8	50.9	..	52.3	52.6	52.4	52.7	53.9	..	6.3	5.7	5.0	5.4	5.6
Islande ^{c, d}	74.5	80.2	81.0	81.1	79.8	..	76.8	82.3	83.3	83.1	82.2	..	3.0	2.5	2.8	2.5	2.9	..
Irlande	36.6	51.3	53.3	54.0	55.2	55.4	42.6	54.3	55.7	56.0	57.3	57.6	14.0	5.5	4.2	3.5	3.7	3.9
Italie	36.2	38.3	39.6	41.1	42.0	42.7	44.0	45.5	46.3	47.3	47.9	48.3	17.7	15.8	14.6	13.1	12.3	11.7
Japon	55.8	56.7	56.7	57.0	56.5	56.8	57.1	59.5	59.6	60.1	59.7	59.9	2.3	4.7	4.7	5.1	5.4	5.1
Corée	49.0	48.1	50.1	51.0	52.0	51.1	49.9	50.8	51.8	52.7	53.4	52.8	1.9	5.3	3.5	3.2	2.7	3.3
Luxembourg	41.4	48.5	50.0	50.8	51.5	..	42.4	50.2	51.7	52.0	53.5	..	2.5	3.3	3.2	2.2	3.6	..
Mexique ^d	34.2	39.8	40.1	39.4	39.9	39.4	35.7	40.9	41.2	40.4	41.0	40.5	4.3	2.7	2.5	2.4	2.5	2.7
Pays-Bas	46.7	61.3	63.4	65.3	65.9	65.8	52.4	64.4	65.7	66.9	67.9	68.4	10.9	4.9	3.5	2.5	2.9	3.8
Nouvelle-Zélande	58.5	63.0	63.5	64.8	65.4	65.8	63.2	67.4	67.5	68.5	69.1	69.3	7.3	6.6	5.9	5.3	5.4	5.1
Norvège ^c	67.2	73.8	74.0	73.8	73.9	72.9	70.7	76.1	76.5	76.4	76.7	75.9	4.9	3.0	3.2	3.4	3.7	4.0
Pologne	..	51.6	48.9	47.8	46.4	46.2	..	59.8	59.9	59.9	58.9	58.4	..	13.8	18.4	20.2	21.2	20.8
Portugal	55.4	59.5	60.5	61.0	60.8	60.6	59.6	62.9	63.8	64.5	65.0	65.6	7.0	5.3	5.2	5.4	6.5	7.7
République slovaque	..	52.1	51.5	51.8	51.4	52.2	..	62.3	63.2	63.8	63.2	63.5	..	16.4	18.6	18.8	18.7	17.8
Espagne ^c	31.8	39.1	42.0	43.8	44.9	46.8	42.2	50.9	52.9	51.6	53.7	55.7	24.7	23.2	20.6	15.3	16.4	16.0
Suède ^c	81.0	70.9	72.2	73.5	73.4	72.8	82.5	76.0	76.4	77.1	77.1	76.9	1.8	6.7	5.4	4.7	4.7	5.3
Suisse ^d	66.4	69.6	69.3	70.6	71.6	70.6	68.2	72.2	71.6	73.2	73.9	73.9	2.6	3.6	3.2	3.5	3.1	4.5
Turquie	32.9	28.9	26.2	26.3	26.6	25.2	36.0	31.4	28.0	28.5	29.5	28.1	8.7	7.9	6.5	7.8	9.8	10.5
Royaume-Uni ^c	62.8	64.9	65.5	66.1	66.3	66.4	67.3	68.4	68.9	69.0	69.3	69.2	6.6	5.1	4.8	4.2	4.4	4.1
États-Unis ^c	64.0	67.6	67.8	67.1	66.1	65.7	67.8	70.7	70.7	70.4	70.1	69.7	5.6	4.4	4.1	4.7	5.7	5.7
UE-15 ^e	48.6	53.0	54.2	55.1	55.7	56.1	54.5	59.5	60.1	60.3	61.0	61.3	10.9	10.9	9.8	8.6	8.7	8.6
UE-19 ^e	48.6	52.9	53.7	54.3	54.7	54.9	54.5	59.5	60.1	60.2	60.7	60.9	10.9	11.1	10.6	9.7	9.9	9.9
OCDE Europe ^e	47.1	50.4	50.6	51.2	51.5	50.9	52.6	56.4	56.4	56.5	57.1	56.4	10.4	10.7	10.2	9.4	9.7	9.7
Total OCDE ^e	52.5	54.9	55.3	55.4	55.4	55.3	56.4	59.3	59.4	59.4	59.6	59.6	7.0	7.3	6.9	6.7	7.1	7.2

a) Les ratios portent sur les personnes âgées de 15 à 64 ans et sont définis par le rapport des actifs et des actifs occupés à la population d'active, ou par le rapport du chômage à la population d'active.

b) Estimations provisoires basées sur les indices d'évolution entre 2002 et 2003 des ratios issus de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

c) Personnes âgées de 16 à 64 ans.

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

e) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active (voir URL au début de l'annexe). Pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, le Luxembourg et les Pays-Bas, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Tableau C. Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge
Hommes et femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003
Australie	Taux de chômage	13.2	11.8	12.9	12.7	11.6	5.1	4.7	5.3	4.8	4.5	5.4	3.9	4.8	3.7	3.9
	Taux d'activité	70.4	68.5	69.0	68.2	67.7	79.9	80.4	80.6	80.9	80.6	44.1	48.8	48.6	50.0	52.2
	Rapports emploi/population	61.1	60.4	60.1	59.6	59.9	75.8	76.6	76.3	77.1	76.9	41.8	46.9	46.3	48.2	50.1
Autriche	Taux de chômage	..	6.3	6.0	7.2	7.5	..	4.3	3.6	4.5	4.2	..	6.7	5.6	5.8	6.2
	Taux d'activité	..	56.1	54.7	55.7	54.8	..	85.3	85.2	86.6	87.0	..	31.4	29.0	29.8	30.8
	Rapports emploi/population	..	52.5	51.4	51.7	50.7	..	81.6	82.2	82.7	83.4	..	29.2	27.4	28.1	28.9
Belgique	Taux de chômage	14.5	15.2	15.3	15.7	19.0	6.5	5.8	5.4	6.2	7.0	3.6	3.2	3.0	3.5	1.7
	Taux d'activité	35.5	35.7	33.6	33.8	33.5	76.7	82.8	80.9	81.7	81.8	22.2	25.9	26.0	26.7	28.5
	Rapports emploi/population	30.4	30.3	28.5	28.5	27.1	71.7	77.9	76.6	76.6	76.1	21.4	25.0	25.2	25.8	28.1
Canada	Taux de chômage	12.4	12.6	12.8	13.7	13.8	7.3	5.8	6.2	6.6	6.5	6.0	5.4	5.9	6.2	6.3
	Taux d'activité	69.7	64.4	64.7	66.3	67.0	84.2	84.8	85.1	85.9	86.3	49.3	51.2	51.3	53.7	56.6
	Rapports emploi/population	61.1	56.3	56.4	57.3	57.8	78.0	79.9	79.8	80.2	80.6	46.3	48.4	48.3	50.4	53.0
République tchèque	Taux de chômage	..	17.0	16.6	16.0	17.6	..	7.7	7.2	6.5	7.0	..	5.2	4.9	4.0	4.4
	Taux d'activité	..	46.1	43.2	40.1	38.1	..	88.4	88.4	88.2	87.8	..	38.2	39.0	42.5	44.2
	Rapports emploi/population	..	38.3	36.1	33.7	31.4	..	81.6	82.1	82.5	81.7	..	36.3	37.1	40.8	42.3
Danemark	Taux de chômage	11.5	6.7	8.3	7.1	9.8	7.9	4.1	3.5	3.7	5.0	6.1	4.0	4.0	4.7	3.9
	Taux d'activité	73.5	71.9	67.2	68.8	65.9	91.2	87.9	87.5	88.0	87.8	57.1	56.9	58.9	60.1	63.1
	Rapports emploi/population	65.0	67.1	61.7	64.0	59.4	84.0	84.3	84.5	84.7	83.5	53.6	54.6	56.5	57.3	60.7
Finlande	Taux de chômage	9.4	21.5	19.9	20.7	21.6	2.1	8.0	7.4	7.3	7.3	2.3	9.4	8.9	8.1	7.7
	Taux d'activité	57.5	50.8	50.4	49.6	49.1	89.7	87.9	88.0	88.1	87.5	43.8	46.6	50.3	52.0	54.1
	Rapports emploi/population	52.2	39.8	40.3	39.4	38.5	87.9	80.9	81.5	81.6	81.1	42.8	42.3	45.9	47.8	49.9
France	Taux de chômage	19.1	20.7	18.7	20.2	..	8.0	9.2	8.1	8.1	..	6.7	7.9	6.1	5.8	..
	Taux d'activité	36.4	29.3	29.9	30.2	..	84.1	86.2	86.3	86.4	..	38.1	37.3	38.8	41.7	..
	Rapports emploi/population	29.5	23.2	24.3	24.1	..	77.4	78.3	79.3	79.4	..	35.6	34.3	36.5	39.3	..
Allemagne	Taux de chômage	4.5	8.4	8.3	9.8	10.6	4.6	7.0	7.3	8.1	9.1	7.7	12.3	11.7	10.8	9.7
	Taux d'activité	59.1	51.5	51.3	49.7	47.4	77.1	85.3	85.5	85.8	86.0	39.8	42.9	42.9	43.3	43.1
	Rapports emploi/population	56.4	47.2	47.0	44.8	42.4	73.6	79.3	79.3	78.8	78.2	36.8	37.6	37.9	38.6	39.0
Grèce	Taux de chômage	23.3	29.5	28.0	25.7	25.1	5.1	9.6	8.8	8.6	8.0	1.6	3.8	4.1	3.6	3.0
	Taux d'activité	39.4	38.1	36.2	36.3	35.1	72.2	77.6	77.2	78.2	78.9	41.5	40.6	39.6	40.7	43.2
	Rapports emploi/population	30.3	26.9	26.0	27.0	26.3	68.5	70.2	70.4	71.5	72.6	40.8	39.0	38.0	39.2	41.9
Hongrie	Taux de chômage	..	12.7	11.2	12.6	13.4	..	5.7	5.1	5.2	5.3	..	3.0	2.9	3.1	2.8
	Taux d'activité	..	37.2	34.6	32.6	30.8	..	77.3	77.1	77.0	77.8	..	22.6	24.2	26.4	29.8
	Rapports emploi/population	..	32.5	30.7	28.5	26.7	..	73.0	73.1	73.0	73.7	..	21.9	23.5	25.6	29.0

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)**

Hommes et femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003
Islande^{a, b}	Taux de chômage	4.9	4.7	4.8	7.2	..	2.2	1.7	1.7	2.7	..	2.1	1.7	2.0	1.4	..
	Taux d'activité	59.5	71.6	70.2	64.0	..	90.1	92.2	92.3	92.5	..	87.2	85.7	87.3	88.4	..
	Rapports emploi/population	56.6	68.2	66.8	59.4	..	88.1	90.6	90.7	90.0	..	85.4	84.2	85.6	87.2	..
Irlande	Taux de chômage	17.7	6.4	6.2	7.7	7.6	12.5	4.0	3.2	3.7	3.9	8.4	2.5	2.6	2.4	2.4
	Taux d'activité	50.3	51.6	50.1	49.1	49.6	68.5	78.5	78.9	79.5	79.1	42.1	46.3	47.9	49.2	50.5
	Rapports emploi/population	41.4	48.2	47.0	45.3	45.8	60.0	75.3	76.4	76.6	76.0	38.6	45.2	46.6	48.0	49.3
Italie	Taux de chômage	31.5	29.7	27.0	26.3	26.3	7.7	8.5	7.9	7.5	7.2	2.3	4.5	4.3	4.1	3.8
	Taux d'activité	43.5	39.5	37.6	36.3	35.3	73.9	74.3	75.1	75.8	76.3	33.4	29.0	29.2	30.1	31.5
	Rapports emploi/population	29.8	27.8	27.4	26.7	26.0	68.2	68.0	69.2	70.1	70.8	32.6	27.7	28.0	28.9	30.3
Japon	Taux de chômage	4.3	9.2	9.7	10.0	10.2	1.6	4.1	4.4	4.9	4.7	2.7	5.6	5.7	5.8	5.5
	Taux d'activité	44.1	47.0	46.5	45.6	44.8	80.9	81.9	82.2	82.0	82.1	64.7	66.5	65.8	65.4	65.8
	Rapports emploi/population	42.2	42.7	42.0	41.0	40.3	79.6	78.6	78.6	78.0	78.3	62.9	62.8	62.0	61.6	62.1
Corée	Taux de chômage	7.0	10.2	9.7	8.1	9.6	1.9	3.7	3.4	2.8	3.0	0.8	2.6	2.1	1.6	1.9
	Taux d'activité	35.0	32.8	33.3	34.2	34.0	74.6	75.0	75.1	75.5	75.3	62.4	59.4	59.5	60.4	58.9
	Rapports emploi/population	32.5	29.4	30.1	31.5	30.8	73.2	72.2	72.6	73.4	73.1	61.9	57.8	58.3	59.5	57.8
Luxembourg	Taux de chômage	3.6	6.4	6.3	7.0	..	1.4	2.0	1.4	2.4	..	0.6	1.4	0.3	0.2	..
	Taux d'activité	44.9	34.0	34.5	34.7	..	72.8	79.8	79.8	81.0	..	28.4	27.6	24.9	27.9	..
	Rapports emploi/population	43.3	31.8	32.3	32.3	..	71.8	78.2	78.7	79.1	..	28.2	27.2	24.8	27.9	..
Mexique^b	Taux de chômage	5.4	4.4	4.1	4.9	5.3	2.2	1.5	1.6	1.8	1.9	1.0	1.2	1.0	1.3	1.0
	Taux d'activité	52.2	51.8	49.7	48.4	47.2	65.9	69.3	68.9	69.6	69.5	54.6	53.5	52.6	53.8	54.4
	Rapports emploi/population	49.3	49.6	47.7	46.0	44.7	64.4	68.3	67.8	68.4	68.1	54.1	52.8	52.1	53.1	53.8
Pays-Bas	Taux de chômage	11.1	5.3	4.4	4.6	6.6	7.2	2.3	1.7	2.2	3.1	3.8	1.9	1.5	2.1	2.2
	Taux d'activité	59.6	72.2	73.6	73.9	73.2	76.0	83.6	84.2	84.7	85.1	30.9	38.6	39.9	42.9	45.9
	Rapports emploi/population	53.0	68.4	70.4	70.5	68.4	70.6	81.7	82.8	82.9	82.4	29.7	37.9	39.3	42.0	44.9
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	14.1	13.2	11.8	11.4	10.2	6.1	4.5	4.1	4.0	3.5	4.6	4.7	3.5	3.2	3.6
	Taux d'activité	67.9	63.0	63.5	64.2	63.0	81.2	82.3	82.7	83.0	82.8	43.8	60.0	62.9	65.5	66.8
	Rapports emploi/population	58.3	54.7	56.0	56.8	56.6	76.3	78.6	79.3	79.7	79.8	41.8	57.2	60.7	63.4	64.4
Norvège^a	Taux de chômage	11.8	10.2	10.5	11.5	11.7	4.3	2.6	2.6	3.0	3.8	2.5	1.3	1.6	1.8	1.4
	Taux d'activité	60.5	64.7	63.1	64.2	62.6	85.9	87.6	87.4	87.1	86.3	63.1	68.0	68.5	69.7	69.7
	Rapports emploi/population	53.4	58.1	56.5	56.9	55.3	82.2	85.3	85.1	84.4	83.0	61.5	67.1	67.4	68.4	68.8
Pologne	Taux de chômage	..	35.2	41.0	43.9	43.0	..	13.9	15.8	17.5	17.3	..	9.4	9.7	10.5	11.2
	Taux d'activité	..	37.8	37.4	35.6	34.4	..	82.4	82.2	81.8	81.7	..	31.3	32.1	31.2	32.2
	Rapports emploi/population	..	24.5	22.1	20.0	19.6	..	70.9	69.3	67.5	67.6	..	28.4	29.0	27.9	28.6

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)**

Hommes et femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003
Portugal	Taux de chômage	9.6	8.6	9.4	11.5	14.6	3.8	3.5	3.5	4.5	5.7	2.1	3.3	3.2	3.7	4.3
	Taux d'activité	60.6	46.0	47.1	47.3	45.0	81.5	84.7	85.2	85.4	85.9	48.0	52.5	51.7	52.9	53.4
	Rapports emploi/population	54.8	42.0	42.7	41.9	38.4	78.4	81.8	82.2	81.5	81.0	47.0	50.8	50.0	50.9	51.1
République slovaque	Taux de chômage	..	37.0	39.1	37.4	33.1	..	15.5	15.9	15.3	15.1	..	12.3	12.3	15.3	13.6
	Taux d'activité	..	46.0	45.8	43.5	41.2	..	88.4	88.9	88.6	89.5	..	24.3	25.4	27.0	28.5
	Rapports emploi/population	..	29.0	27.9	27.2	27.6	..	74.7	74.8	75.1	76.0	..	21.3	22.3	22.9	24.6
Espagne^a	Taux de chômage	30.2	25.3	20.8	22.2	22.7	13.1	12.3	9.3	10.2	10.2	8.0	9.4	6.3	7.1	6.9
	Taux d'activité	54.9	48.5	46.8	47.0	47.6	70.7	78.0	76.5	78.1	79.4	40.1	40.9	41.9	42.7	43.8
	Rapports emploi/population	38.3	36.3	37.1	36.6	36.8	61.4	68.4	69.5	70.1	71.3	36.9	37.0	39.2	39.7	40.8
Suède^a	Taux de chômage	4.5	11.9	11.8	12.8	13.8	1.3	4.9	4.1	4.2	4.9	1.5	6.1	4.9	4.7	4.8
	Taux d'activité	69.1	52.3	54.3	53.3	52.3	92.8	88.1	88.2	87.9	87.8	70.5	69.4	70.4	71.7	72.5
	Rapports emploi/population	66.0	46.1	47.9	46.5	45.0	91.6	83.8	84.6	84.2	83.5	69.4	65.1	67.0	68.3	69.0
Suisse^b	Taux de chômage	3.2	4.8	5.6	5.7	8.6	1.6	2.3	2.1	2.7	3.6	1.1	2.7	1.7	2.0	2.5
	Taux d'activité	71.6	68.3	67.8	69.2	69.2	85.9	87.4	87.9	88.4	87.9	63.8	65.1	68.2	66.1	67.3
	Rapports emploi/population	69.3	65.0	64.0	65.3	63.2	84.5	85.4	86.1	86.0	84.8	63.1	63.3	67.1	64.8	65.6
Turquie	Taux de chômage	16.0	13.1	16.2	19.2	20.5	5.4	4.9	6.7	8.7	8.7	3.1	2.1	2.3	3.5	3.7
	Taux d'activité	54.7	42.5	42.1	40.9	38.4	65.1	59.6	59.5	59.8	59.1	44.1	37.2	36.8	36.6	34.0
	Rapports emploi/population	45.9	37.0	35.3	33.0	30.5	61.6	56.7	55.5	54.6	54.0	42.7	36.4	35.9	35.3	32.7
Royaume-Uni^a	Taux de chômage	10.1	11.8	10.5	11.0	11.5	5.8	4.4	3.9	4.1	3.8	7.2	4.4	3.3	3.5	3.3
	Taux d'activité	78.0	69.7	68.2	68.6	67.6	83.9	84.1	83.9	84.0	84.1	53.0	52.8	54.0	55.2	57.5
	Rapports emploi/population	70.1	61.5	61.1	61.0	59.8	79.1	80.4	80.7	80.6	80.9	49.2	50.5	52.2	53.3	55.5
États-Unis^a	Taux de chômage	11.2	9.3	10.6	12.0	12.4	4.6	3.1	3.8	4.8	5.0	3.3	2.5	3.0	3.9	4.1
	Taux d'activité	67.3	65.8	64.5	63.3	61.6	83.5	84.0	83.7	83.3	83.0	55.9	59.2	60.4	61.9	62.4
	Rapports emploi/population	59.8	59.7	57.7	55.7	53.9	79.7	81.5	80.5	79.3	78.8	54.0	57.8	58.6	59.5	59.9
UE-15^c	Taux de chômage	16.2	15.6	14.0	14.7	14.7	6.8	7.3	6.5	6.9	7.0	5.7	7.5	6.4	6.2	5.7
	Taux d'activité	53.8	48.4	47.7	47.4	50.0	78.8	82.4	82.4	82.9	82.6	40.9	41.4	42.0	43.3	44.9
	Rapports emploi/population	45.1	40.8	41.0	40.5	42.6	73.4	76.5	77.1	77.1	76.9	38.5	38.3	39.3	40.6	42.3
UE-19^c	Taux de chômage	16.2	17.6	16.8	17.5	17.7	6.8	7.9	7.4	7.9	8.1	5.7	7.5	6.5	6.4	6.0
	Taux d'activité	53.8	46.9	46.1	45.5	47.0	78.8	82.5	82.5	82.8	82.7	40.9	40.0	40.7	41.9	43.2
	Rapports emploi/population	45.1	38.6	38.4	37.6	38.7	73.4	76.0	76.4	76.3	76.0	38.5	37.0	38.0	39.2	40.7
OCDE Europe^c	Taux de chômage	15.9	16.6	16.4	17.5	17.9	6.6	7.5	7.2	7.8	8.0	5.3	6.9	6.1	6.0	5.7
	Taux d'activité	54.3	46.5	45.8	45.1	45.6	77.4	80.0	79.9	80.1	79.4	41.8	40.4	41.1	42.1	43.1
	Rapports emploi/population	45.7	38.8	38.2	37.2	37.5	72.3	74.0	74.1	73.8	73.0	39.6	37.6	38.6	39.6	40.7
Total OCDE^c	Taux de chômage	11.7	11.8	12.2	13.1	13.3	4.8	5.3	5.4	6.0	6.0	3.8	4.9	4.7	4.9	4.7
	Taux d'activité	55.4	51.8	51.1	50.4	50.3	78.9	80.4	80.2	80.3	79.9	50.4	50.4	50.9	52.0	53.4
	Rapports emploi/population	48.9	45.7	44.9	43.8	43.6	75.1	76.1	75.9	75.5	75.1	48.4	47.9	48.5	49.4	50.8

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)**

Hommes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003
Australie	Taux de chômage	13.9	12.6	13.6	13.6	12.0	4.9	5.1	5.6	4.8	4.4	6.3	4.8	5.6	4.8	4.1
	Taux d'activité	73.0	69.2	70.6	69.6	69.0	93.1	90.3	90.0	90.1	89.3	63.2	61.2	59.9	61.0	63.3
	Rapports emploi/population	62.8	60.5	61.0	60.2	60.8	88.5	85.7	85.0	85.8	85.4	59.2	58.3	56.6	58.1	60.7
Autriche	Taux de chômage	..	6.9	6.2	7.8	8.1	..	4.2	3.4	4.7	4.4	..	7.1	5.7	6.8	7.3
	Taux d'activité	..	60.7	59.3	60.6	59.7	..	93.6	93.5	93.9	94.3	..	44.5	40.2	40.8	42.3
	Rapports emploi/population	..	56.5	55.6	55.9	54.9	..	89.7	90.3	89.5	90.1	..	41.4	37.9	38.1	39.2
Belgique	Taux de chômage	10.1	12.9	14.3	16.0	20.1	4.0	4.6	4.8	5.4	6.6	3.1	3.4	3.9	3.3	1.8
	Taux d'activité	37.0	38.7	37.2	37.3	38.1	92.2	92.1	90.9	91.2	90.4	35.4	36.3	36.6	36.3	39.4
	Rapports emploi/population	33.3	33.7	31.8	31.3	30.4	88.5	87.9	86.5	86.2	84.4	34.3	35.1	35.1	35.1	38.7
Canada	Taux de chômage	13.6	13.9	14.5	15.3	15.6	7.2	5.7	6.3	6.9	6.6	6.2	5.4	6.0	6.5	6.8
	Taux d'activité	72.2	65.9	66.1	67.7	68.0	93.1	91.1	91.1	91.5	91.6	64.3	61.0	61.2	64.0	65.9
	Rapports emploi/population	62.3	56.7	56.5	57.3	57.4	86.4	85.9	85.4	85.3	85.6	60.3	57.7	57.6	59.8	61.4
République tchèque	Taux de chômage	..	16.7	16.0	15.1	16.6	..	6.0	5.5	4.9	5.0	..	5.0	4.4	3.5	4.0
	Taux d'activité	..	51.3	48.2	44.8	42.1	..	94.9	95.0	94.9	94.5	..	54.5	55.0	59.4	59.9
	Rapports emploi/population	..	42.8	40.5	38.0	35.1	..	89.3	89.7	90.2	89.7	..	51.7	52.6	57.3	57.5
Danemark	Taux de chômage	11.4	6.5	7.3	8.8	10.6	7.5	3.5	2.9	3.3	4.4	5.1	3.9	4.0	5.0	4.0
	Taux d'activité	76.5	75.2	69.4	70.6	68.1	94.5	91.5	91.4	91.7	92.0	69.1	64.5	65.6	67.6	70.8
	Rapports emploi/population	67.8	70.3	64.3	64.4	60.9	87.4	88.3	88.8	88.7	88.0	65.6	61.9	63.0	64.2	68.0
Finlande	Taux de chômage	10.4	21.2	19.6	20.9	21.7	2.5	7.2	6.9	7.4	7.5	1.8	9.3	8.9	8.2	7.9
	Taux d'activité	58.1	50.4	50.0	48.8	48.5	92.9	90.7	91.0	90.6	90.1	47.1	48.1	51.2	52.6	55.8
	Rapports emploi/population	52.1	39.8	40.2	38.6	38.0	90.6	84.1	84.7	84.0	83.3	46.3	43.7	46.7	48.3	51.4
France	Taux de chômage	15.3	18.4	16.2	18.2	..	5.9	7.5	6.3	7.0	..	6.0	7.6	5.6	6.0	..
	Taux d'activité	39.6	32.6	33.1	33.8	..	95.4	94.2	94.1	93.9	..	45.8	41.7	43.8	47.0	..
	Rapports emploi/population	33.6	26.6	27.8	27.6	..	89.8	87.1	88.1	87.4	..	43.0	38.5	41.4	44.2	..
Allemagne	Taux de chômage	4.0	9.2	9.3	11.4	12.3	3.7	6.6	7.1	8.2	9.4	7.0	11.5	11.1	10.3	9.4
	Taux d'activité	61.2	54.7	54.3	52.3	49.9	90.2	93.4	93.5	93.3	93.0	55.9	52.4	52.2	52.6	52.0
	Rapports emploi/population	58.7	49.7	49.3	46.4	43.8	86.9	87.2	86.9	85.6	84.2	52.0	46.4	46.4	47.2	47.1
Grèce	Taux de chômage	15.1	22.1	21.0	18.7	17.8	3.2	6.1	5.5	5.4	5.0	1.8	3.5	4.1	3.3	2.8
	Taux d'activité	44.1	41.0	38.5	39.4	38.7	94.3	94.3	94.0	94.1	94.1	59.5	57.3	57.0	57.0	60.7
	Rapports emploi/population	37.4	31.9	30.4	32.0	31.8	91.3	88.6	88.8	89.0	89.4	58.4	55.3	54.6	55.1	59.0
Hongrie	Taux de chômage	..	13.8	12.2	13.2	13.8	..	6.2	5.7	5.4	5.5	..	3.7	3.7	3.9	2.9
	Taux d'activité	..	41.8	39.2	36.0	34.4	..	84.4	84.2	84.3	84.8	..	34.1	35.4	36.9	39.0
	Rapports emploi/population	..	36.0	34.4	31.2	29.7	..	79.2	79.4	79.7	80.1	..	32.8	34.1	35.4	37.9

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)**

Hommes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003
Islande^{a, b}	Taux de chômage	5.8	5.7	5.4	9.7	..	1.8	1.1	1.3	2.5	..	1.0	0.5	2.0	1.7	..
	Taux d'activité	60.1	70.1	70.3	65.4	..	97.0	96.1	96.3	96.6	..	93.5	94.7	92.8	91.5	..
	Rapports emploi/population	56.6	66.1	66.6	59.0	..	95.2	95.1	95.0	94.2	..	92.6	94.2	91.0	89.9	..
Irlande	Taux de chômage	19.0	6.1	6.4	8.7	8.6	12.0	4.3	3.4	4.1	4.4	8.5	2.6	2.6	2.5	2.6
	Taux d'activité	53.2	56.1	55.1	53.1	53.4	91.8	92.0	91.8	91.3	90.9	65.0	64.7	66.4	66.8	66.5
	Rapports emploi/population	43.1	52.7	51.5	48.5	48.8	80.9	88.1	88.7	87.6	87.0	59.5	63.0	64.6	65.1	64.8
Italie	Taux de chômage	26.2	25.4	23.2	22.6	23.0	4.8	6.3	5.8	5.6	5.4	2.2	4.4	4.4	4.0	3.6
	Taux d'activité	46.1	44.6	42.4	41.4	40.5	94.1	90.6	90.7	91.0	91.5	53.0	42.7	42.3	42.9	44.4
	Rapports emploi/population	34.0	33.2	32.6	32.0	31.2	89.6	84.9	85.5	86.0	86.5	51.9	40.9	40.4	41.2	42.8
Japon	Taux de chômage	4.5	10.4	10.7	11.3	11.6	1.4	3.9	4.2	4.7	4.6	3.4	6.8	7.0	7.1	6.7
	Taux d'activité	43.4	47.4	46.5	46.2	45.2	97.5	97.1	96.9	96.5	96.4	83.3	84.1	83.4	82.8	83.0
	Rapports emploi/population	41.4	42.5	41.6	41.0	40.0	96.2	93.4	92.8	92.0	92.0	80.4	78.4	77.5	76.8	77.4
Corée	Taux de chômage	9.5	12.7	12.1	9.9	11.3	2.5	4.3	4.0	3.3	3.3	1.2	3.6	2.9	2.1	2.4
	Taux d'activité	28.4	28.2	27.6	28.4	28.0	94.6	92.0	91.6	91.7	91.9	77.2	71.0	71.7	73.7	72.6
	Rapports emploi/population	25.7	24.6	24.3	25.6	24.8	92.2	88.0	87.9	88.7	88.9	76.3	68.5	69.6	72.1	70.8
Luxembourg	Taux de chômage	2.7	5.7	7.1	5.3	..	1.0	1.4	1.1	1.8	..	0.6	2.0	0.5	0.3	..
	Taux d'activité	45.7	37.4	36.8	38.2	..	95.0	94.2	94.2	95.0	..	43.2	38.6	35.5	37.7	..
	Rapports emploi/population	44.5	35.3	34.2	36.1	..	94.0	92.8	93.2	93.3	..	42.9	37.9	35.3	37.6	..
Mexique^b	Taux de chômage	5.2	4.2	3.6	4.5	4.9	1.5	1.4	1.6	1.8	2.0	1.0	1.4	1.2	1.7	1.2
	Taux d'activité	71.2	68.4	66.2	64.4	63.0	96.8	96.3	96.2	96.2	96.2	85.9	80.8	80.4	81.1	81.0
	Rapports emploi/population	67.5	65.6	63.8	61.5	59.9	95.4	95.0	94.6	94.5	94.3	85.1	79.7	79.5	79.7	80.0
Pays-Bas	Taux de chômage	10.3	4.7	4.2	4.3	6.7	4.9	1.7	1.4	1.9	3.0	2.8	1.7	1.7	2.3	2.2
	Taux d'activité	60.0	73.4	74.7	75.1	73.7	93.4	93.8	94.0	93.8	93.6	45.8	50.8	51.4	56.2	58.7
	Rapports emploi/population	53.8	69.9	71.5	71.8	68.7	88.8	92.2	92.7	92.0	90.7	44.5	49.9	50.5	54.9	57.4
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	14.9	14.1	12.1	11.5	10.1	6.6	4.4	4.0	3.8	3.2	5.0	5.4	4.0	3.2	3.4
	Taux d'activité	71.4	65.9	66.5	67.1	65.7	93.4	91.4	91.3	91.4	91.0	56.8	72.2	74.3	77.3	76.2
	Rapports emploi/population	60.7	56.6	58.5	59.4	59.1	87.3	87.3	87.6	88.0	88.1	53.9	68.3	71.3	74.9	73.6
Norvège^a	Taux de chômage	12.4	9.5	10.6	12.4	12.7	4.7	2.9	2.7	3.2	4.3	3.0	1.8	1.7	1.6	1.6
	Taux d'activité	63.9	67.5	64.8	64.7	63.2	92.3	91.4	91.4	91.0	90.0	72.8	74.4	73.6	74.0	74.7
	Rapports emploi/population	56.0	61.0	57.9	56.6	55.2	88.0	88.8	88.9	88.1	86.1	70.7	73.1	72.3	72.8	73.5
Pologne	Taux de chômage	..	33.3	40.1	43.5	42.1	..	12.1	14.2	16.5	16.5	..	9.1	10.4	11.2	12.0
	Taux d'activité	..	40.9	40.5	39.1	38.2	..	88.3	88.0	87.6	87.4	..	40.4	41.5	40.3	41.8
	Rapports emploi/population	..	27.3	24.2	22.1	22.1	..	77.6	75.5	73.1	73.0	..	36.7	37.1	35.8	36.8

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)**

Hommes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003
Portugal	Taux de chômage	7.1	6.2	7.3	9.7	12.6	2.3	2.7	2.7	3.5	4.9	2.2	3.7	3.2	3.7	4.8
	Taux d'activité	66.5	50.8	52.1	52.3	48.5	94.3	92.5	92.7	92.6	92.5	66.5	64.5	63.3	63.5	64.7
	Rapports emploi/population	61.8	47.7	48.3	47.2	42.4	92.1	90.0	90.2	89.4	88.0	65.0	62.1	61.3	61.2	61.6
République slovaque	Taux de chômage	..	39.7	41.8	38.9	34.3	..	15.2	16.0	14.9	14.5	..	13.5	12.6	15.6	14.7
	Taux d'activité	..	49.4	50.2	47.7	45.2	..	93.9	94.0	93.4	94.1	..	41.0	43.0	46.3	48.1
	Rapports emploi/population	..	29.8	29.2	29.2	29.7	..	79.6	79.0	79.5	80.5	..	35.4	37.6	39.1	41.0
Espagne^a	Taux de chômage	23.2	19.4	16.1	18.4	19.4	9.3	8.0	6.3	6.8	6.9	8.3	8.6	5.6	5.9	5.8
	Taux d'activité	61.8	53.6	52.7	52.4	53.1	94.4	93.0	91.6	92.1	92.4	62.5	60.5	61.4	62.2	62.9
	Rapports emploi/population	47.5	43.2	44.2	42.8	42.8	85.7	85.6	85.9	85.8	86.0	57.3	55.2	57.9	58.6	59.3
Suède^a	Taux de chômage	4.5	12.3	12.7	13.8	14.8	1.3	5.2	4.4	4.5	5.3	1.3	6.9	5.3	5.3	5.7
	Taux d'activité	69.3	53.3	54.2	53.0	51.9	94.7	90.6	90.6	90.0	90.1	75.4	72.8	73.5	74.7	75.5
	Rapports emploi/population	66.1	46.7	47.3	45.7	44.2	93.5	85.8	86.6	85.9	85.3	74.4	67.8	69.6	70.7	71.2
Suisse^b	Taux de chômage	3.0	5.6	5.7	7.3	8.5	0.8	1.6	1.0	2.2	3.3	1.4	3.0	1.8	2.1	2.4
	Taux d'activité	72.9	70.5	68.6	70.7	70.3	97.8	96.7	96.3	96.0	95.5	86.4	79.3	82.4	79.0	79.5
	Rapports emploi/population	70.7	66.5	64.7	65.5	64.4	97.0	95.2	95.3	93.8	92.3	85.2	77.0	81.0	77.4	77.6
Turquie	Taux de chômage	16.6	13.7	17.2	20.3	21.5	5.2	5.0	7.1	9.0	8.9	4.0	2.9	3.1	4.6	5.0
	Taux d'activité	71.8	57.6	56.3	53.3	50.6	94.2	89.5	88.7	88.2	87.7	61.3	53.4	52.7	50.8	47.1
	Rapports emploi/population	59.9	49.7	46.7	42.4	39.7	89.3	85.0	82.4	80.2	79.9	58.8	51.9	51.1	48.5	44.7
Royaume-Uni^a	Taux de chômage	11.1	13.2	12.0	12.9	13.2	5.6	4.8	4.1	4.4	4.2	8.4	5.5	4.3	4.3	4.3
	Taux d'activité	83.5	73.7	72.0	72.3	71.1	94.8	91.9	91.3	91.2	91.4	68.1	63.3	64.4	65.0	67.9
	Rapports emploi/population	74.2	63.9	63.4	63.0	61.7	89.5	87.5	87.6	87.2	87.6	62.4	59.8	61.6	62.1	65.0
États-Unis^a	Taux de chômage	11.6	9.7	11.4	12.8	13.4	4.6	2.9	3.7	4.8	5.2	3.8	2.4	3.3	4.3	4.5
	Taux d'activité	71.8	68.6	67.0	65.5	63.9	93.4	91.6	91.3	91.0	90.6	67.8	67.3	68.3	69.2	68.7
	Rapports emploi/population	63.5	61.9	59.4	57.1	55.3	89.1	89.0	87.9	86.6	85.9	65.2	65.7	66.0	66.3	65.6
UE-15^c	Taux de chômage	14.0	14.4	13.2	14.4	14.8	5.2	6.0	5.5	6.0	6.3	5.7	7.3	6.3	6.1	5.7
	Taux d'activité	57.3	52.1	51.4	51.1	53.6	93.6	92.7	92.4	92.4	92.2	56.5	52.3	52.8	53.9	56.4
	Rapports emploi/population	49.3	44.6	44.7	43.7	45.7	88.7	87.1	87.3	86.8	86.4	53.2	48.5	49.4	50.6	53.2
UE-19^c	Taux de chômage	14.0	16.5	16.0	17.2	17.7	5.2	6.7	6.3	7.0	7.3	5.7	7.3	6.5	6.3	6.1
	Taux d'activité	57.3	50.6	49.8	49.2	50.6	93.6	92.2	91.9	91.9	91.6	56.5	51.1	51.6	52.7	54.8
	Rapports emploi/population	49.3	42.3	41.8	40.7	41.6	88.7	86.0	86.1	85.5	84.9	53.2	47.4	48.2	49.3	51.5
OCDE Europe^c	Taux de chômage	14.2	15.7	16.0	17.6	18.2	5.1	6.4	6.3	7.1	7.4	5.4	6.8	6.1	6.1	5.8
	Taux d'activité	59.8	52.3	51.4	50.3	51.0	93.7	91.9	91.6	91.5	91.1	57.6	51.9	52.4	53.2	54.8
	Rapports emploi/population	51.3	44.1	43.1	41.5	41.7	88.9	86.1	85.8	85.0	84.3	54.5	48.4	49.2	49.9	51.6
Total OCDE^c	Taux de chômage	11.2	11.7	12.3	13.5	13.8	4.1	4.7	4.9	5.6	5.8	4.2	5.2	5.1	5.4	5.2
	Taux d'activité	60.8	57.1	56.1	55.2	55.1	94.4	92.7	92.4	92.3	92.0	66.4	62.8	63.1	63.9	65.4
	Rapports emploi/population	54.0	50.4	49.2	47.7	47.5	90.5	88.4	87.8	87.1	86.7	63.7	59.5	59.8	60.5	62.0

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)**

Femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003
Australie	Taux de chômage	12.4	11.0	12.2	11.8	11.1	5.5	4.3	5.0	4.8	4.7	3.0	2.3	3.3	1.9	3.5
	Taux d'activité	67.7	67.8	67.4	66.8	66.3	66.6	70.7	71.4	71.9	72.0	24.9	36.1	37.0	38.8	40.8
	Rapports emploi/population	59.3	60.3	59.2	58.9	58.9	62.9	67.7	67.8	68.4	68.6	24.2	35.3	35.7	38.0	39.4
Autriche	Taux de chômage	..	5.6	5.8	6.5	6.8	..	4.4	3.8	4.3	3.9	..	5.9	5.2	3.9	4.1
	Taux d'activité	..	51.5	50.1	51.0	49.9	..	76.8	76.9	79.2	79.8	..	18.9	18.3	19.4	20.0
	Rapports emploi/population	..	48.6	47.2	47.6	46.5	..	73.5	74.0	75.8	76.7	..	17.8	17.4	18.6	19.1
Belgique	Taux de chômage	19.2	18.2	16.6	15.2	17.5	10.3	7.4	6.1	7.2	7.4	5.0	2.8	0.9	3.8	1.3
	Taux d'activité	34.1	32.6	30.0	30.2	28.8	60.8	73.2	70.7	72.0	73.1	9.9	15.8	15.8	17.4	18.0
	Rapports emploi/population	27.5	26.7	25.0	25.7	23.8	54.5	67.8	66.4	66.8	67.7	9.4	15.4	15.6	16.7	17.7
Canada	Taux de chômage	11.0	11.3	11.0	11.8	11.9	7.6	5.8	6.0	6.3	6.4	5.7	5.5	5.6	5.8	5.6
	Taux d'activité	67.3	62.9	63.3	64.9	66.0	75.4	78.6	79.1	80.2	80.9	34.9	41.6	41.8	43.8	47.7
	Rapports emploi/population	59.9	55.8	56.3	57.2	58.2	69.7	74.0	74.3	75.2	75.7	33.0	39.3	39.4	41.3	45.0
République tchèque	Taux de chômage	..	17.4	17.3	17.3	18.8	..	9.9	9.1	8.3	9.3	..	5.4	5.8	4.9	5.2
	Taux d'activité	..	40.6	38.0	35.3	34.0	..	81.8	81.8	81.4	81.0	..	23.7	24.6	27.3	30.0
	Rapports emploi/population	..	33.6	31.5	29.2	27.6	..	73.7	74.3	74.6	73.5	..	22.4	23.2	26.0	28.4
Danemark	Taux de chômage	11.6	7.0	9.3	5.2	9.0	8.4	4.7	4.1	4.2	5.6	7.5	4.2	4.0	4.2	3.8
	Taux d'activité	70.4	68.8	65.0	67.0	63.6	87.8	84.3	83.5	84.4	83.6	45.9	48.2	51.9	52.1	55.2
	Rapports emploi/population	62.2	64.0	59.0	63.5	57.9	80.3	80.4	80.1	80.8	78.9	42.4	46.2	49.8	49.9	53.1
Finlande	Taux de chômage	8.3	21.8	20.2	20.5	21.5	1.6	8.8	8.0	7.3	7.0	2.8	9.4	8.8	8.1	7.6
	Taux d'activité	56.9	51.1	50.8	50.5	49.7	86.5	85.0	85.0	85.4	84.8	40.8	45.2	49.5	51.4	52.4
	Rapports emploi/population	52.2	39.9	40.5	40.1	39.0	85.1	77.6	78.2	79.1	78.8	39.7	40.9	45.1	47.3	48.5
France	Taux de chômage	23.9	23.7	21.8	22.8	..	10.7	11.1	10.1	9.4	..	7.6	8.3	6.6	5.5	..
	Taux d'activité	33.1	26.0	26.5	26.5	..	72.9	78.4	78.7	79.0	..	31.1	33.0	34.1	36.6	..
	Rapports emploi/population	25.2	19.8	20.7	20.4	..	65.1	69.6	70.8	71.6	..	28.8	30.3	31.8	34.6	..
Allemagne	Taux de chômage	5.0	7.5	7.1	8.0	8.6	6.0	7.5	7.5	8.0	8.8	9.1	13.6	12.6	11.7	10.1
	Taux d'activité	56.8	48.2	48.1	47.0	44.9	63.4	76.9	77.4	78.1	78.9	24.7	33.5	33.6	34.1	34.3
	Rapports emploi/population	54.0	44.6	44.7	43.2	41.1	59.6	71.2	71.6	71.8	72.0	22.4	29.0	29.4	30.1	30.9
Grèce	Taux de chômage	32.6	37.7	35.7	33.7	34.1	8.6	14.7	13.5	13.2	12.3	1.2	4.4	4.0	4.3	3.4
	Taux d'activité	35.3	35.4	33.9	33.2	31.5	51.5	61.7	61.3	63.1	64.5	24.3	25.5	23.7	25.5	26.8
	Rapports emploi/population	23.8	22.0	21.8	22.0	20.7	47.1	52.6	53.0	54.7	56.6	24.0	24.4	22.7	24.4	25.8
Hongrie	Taux de chômage	..	11.2	10.0	11.9	12.9	..	5.0	4.5	4.9	5.0	..	1.6	1.4	1.9	2.7
	Taux d'activité	..	32.5	29.9	29.2	27.2	..	70.5	70.1	69.9	71.0	..	13.3	15.1	18.0	22.4
	Rapports emploi/population	..	28.8	26.9	25.8	23.7	..	66.9	67.0	66.5	67.4	..	13.1	14.9	17.6	21.8

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)**

Femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003
Islande^{a, b}	Taux de chômage	3.9	3.6	4.3	4.4	..	2.6	2.4	2.2	2.9	..	3.4	3.2	1.9	1.0	..
	Taux d'activité	58.8	73.2	70.0	62.6	..	83.0	88.2	88.1	88.3	..	81.1	76.8	81.7	85.3	..
	Rapports emploi/population	56.5	70.5	67.0	59.8	..	80.8	86.0	86.2	85.7	..	78.3	74.4	80.2	84.4	..
Irlande	Taux de chômage	16.1	6.9	5.8	6.5	6.5	13.5	3.6	3.0	3.2	3.4	8.3	2.4	2.7	2.2	2.0
	Taux d'activité	47.3	46.9	44.9	44.9	45.7	45.4	65.0	66.1	67.8	67.4	19.9	27.8	29.2	31.4	34.1
	Rapports emploi/population	39.6	43.7	42.3	41.9	42.7	39.3	62.7	64.1	65.6	65.1	18.2	27.1	28.4	30.7	33.5
Italie	Taux de chômage	37.8	35.4	32.2	31.4	30.9	12.8	12.1	11.1	10.5	10.0	2.6	4.7	4.1	4.4	4.3
	Taux d'activité	40.8	34.3	32.6	31.0	29.9	53.9	57.9	59.3	60.3	60.9	15.5	16.1	16.9	18.1	19.3
	Rapports emploi/population	25.4	22.1	22.1	21.2	20.6	47.1	50.9	52.8	54.0	54.9	15.2	15.3	16.2	17.3	18.5
Japon	Taux de chômage	4.1	7.9	8.7	8.7	8.7	2.1	4.4	4.7	5.2	4.9	1.4	3.6	3.7	3.6	3.7
	Taux d'activité	44.8	46.6	46.4	44.8	44.4	64.2	66.5	67.3	67.4	67.7	47.2	49.7	49.2	48.8	49.3
	Rapports emploi/population	43.0	43.0	42.4	41.0	40.5	62.9	63.6	64.1	63.9	64.4	46.5	47.9	47.3	47.1	47.5
Corée	Taux de chômage	5.5	8.5	8.1	6.9	8.5	0.9	2.7	2.5	2.0	2.5	0.3	1.2	0.9	0.8	1.1
	Taux d'activité	40.7	36.8	38.2	39.2	39.4	54.2	57.6	58.2	58.9	58.3	49.6	48.6	48.2	48.0	45.9
	Rapports emploi/population	38.5	33.6	35.1	36.5	36.0	53.7	56.0	56.8	57.7	56.8	49.4	48.0	47.8	47.6	45.4
Luxembourg	Taux de chômage	4.7	7.3	5.4	9.0	..	2.0	2.9	1.9	3.2	..	0.6	0.0	0.0	0.0	..
	Taux d'activité	44.0	30.6	32.1	31.2	..	49.7	64.9	65.0	66.7	..	13.8	16.8	14.4	18.1	..
	Rapports emploi/population	42.0	28.3	30.3	28.4	..	48.7	63.0	63.8	64.5	..	13.7	16.8	14.4	18.1	..
Mexique^b	Taux de chômage	5.8	4.7	5.0	5.6	6.2	3.8	1.7	1.7	1.6	1.8	1.0	0.7	0.5	0.3	0.3
	Taux d'activité	34.5	36.1	34.3	33.3	31.9	38.2	45.6	45.3	46.5	46.4	24.4	28.6	27.6	29.2	30.1
	Rapports emploi/population	32.5	34.4	32.6	31.4	29.9	36.8	44.8	44.6	45.8	45.5	24.2	28.4	27.4	29.1	30.0
Pays-Bas	Taux de chômage	11.9	5.9	4.5	4.8	6.5	10.9	3.0	2.1	2.5	3.3	6.3	2.1	1.1	1.6	2.0
	Taux d'activité	59.2	70.9	72.4	72.7	72.7	57.9	73.0	74.2	75.4	76.5	16.8	26.4	28.3	29.4	32.9
	Rapports emploi/population	52.2	66.7	69.2	69.2	68.0	51.6	70.9	72.6	73.5	74.0	15.8	25.8	28.0	29.0	32.2
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	13.2	12.1	11.5	11.3	10.4	5.4	4.6	4.1	4.2	3.9	4.0	3.5	2.8	3.3	3.8
	Taux d'activité	64.3	59.9	60.2	61.1	60.2	69.3	73.8	74.5	75.0	74.9	30.7	48.0	51.8	53.9	57.5
	Rapports emploi/population	55.8	52.7	53.3	54.2	53.9	65.6	70.3	71.5	71.8	72.0	29.5	46.3	50.3	52.1	55.4
Norvège^a	Taux de chômage	11.0	10.9	10.3	10.5	10.7	3.9	2.3	2.5	2.8	3.3	1.9	0.7	1.4	1.9	1.2
	Taux d'activité	56.9	61.8	61.3	63.8	62.0	79.2	83.5	83.3	82.9	82.4	53.9	61.6	63.2	65.3	64.7
	Rapports emploi/population	50.7	55.0	55.0	57.1	55.4	76.1	81.6	81.2	80.6	79.7	52.8	61.2	62.3	64.0	63.9
Pologne	Taux de chômage	..	37.3	42.0	44.4	44.3	..	16.0	17.6	18.7	18.3	..	9.7	8.7	9.6	10.2
	Taux d'activité	..	34.8	34.4	32.2	30.5	..	76.5	76.5	76.1	76.1	..	23.7	24.1	23.3	23.9
	Rapports emploi/population	..	21.8	20.0	17.9	17.0	..	64.3	63.1	61.9	62.1	..	21.4	22.0	21.1	21.5
Portugal	Taux de chômage	12.8	11.6	12.2	13.9	16.9	5.8	4.4	4.4	5.6	6.7	1.8	2.7	3.2	3.7	3.7
	Taux d'activité	54.4	41.0	42.0	42.2	41.3	69.4	77.3	78.1	78.3	79.6	32.3	41.9	41.5	43.5	43.5
	Rapports emploi/population	47.5	36.2	36.9	36.3	34.3	65.4	73.9	74.6	74.0	74.2	31.7	40.8	40.2	41.9	41.8

Tableau C. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage par âge (suite)**

Femmes (pourcentages)

		15 à 24 ans					25 à 54 ans					55 à 64 ans				
		1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003
République slovaque	Taux de chômage	..	33.8	35.7	35.5	31.6	..	15.8	15.8	15.8	15.7	..	8.7	11.2	14.4	9.9
	Taux d'activité	..	42.6	41.5	39.2	37.1	..	82.9	83.9	83.9	84.8	..	10.7	11.0	11.2	12.4
	Rapports emploi/population	..	28.2	26.6	25.3	25.4	..	69.8	70.7	70.6	71.5	..	9.8	9.8	9.6	11.2
Espagne^a	Taux de chômage	39.7	32.9	27.0	27.3	27.2	21.0	18.9	13.7	15.1	14.8	7.1	11.3	8.0	9.8	9.3
	Taux d'activité	47.7	43.3	40.7	41.4	41.9	46.9	62.8	61.2	63.9	66.3	19.4	22.6	23.6	24.4	25.8
	Rapports emploi/population	28.7	29.0	29.7	30.1	30.5	37.1	51.0	52.8	54.2	56.5	18.0	20.1	21.8	22.0	23.4
Suède^a	Taux de chômage	4.4	11.4	10.8	11.9	12.7	1.2	4.6	3.7	3.8	4.4	1.6	5.3	4.5	4.0	3.9
	Taux d'activité	68.9	51.2	54.4	53.6	52.7	90.8	85.6	85.6	85.6	85.5	65.8	65.9	67.3	68.6	69.5
	Rapports emploi/population	65.9	45.4	48.5	47.3	46.0	89.7	81.7	82.5	82.4	81.7	64.8	62.4	64.3	65.9	66.8
Suisse^b	Taux de chômage	3.4	3.9	5.5	3.9	8.8	2.6	3.1	3.4	3.2	4.0	0.6	2.3	1.6	1.8	2.5
	Taux d'activité	70.3	66.0	66.9	67.7	68.1	73.7	78.0	79.5	80.7	80.4	43.8	51.3	54.5	53.5	55.4
	Rapports emploi/population	67.9	63.4	63.2	65.1	62.1	71.8	75.6	76.8	78.1	77.2	43.5	50.1	53.6	52.5	54.0
Turquie	Taux de chômage	15.0	11.9	14.4	17.1	18.9	5.9	4.6	5.5	7.5	8.1	1.0	0.5	0.4	1.2	1.1
	Taux d'activité	39.4	28.1	28.5	29.0	26.8	36.0	28.9	29.6	30.7	29.8	26.6	21.6	21.5	22.9	21.4
	Rapports emploi/population	33.5	24.8	24.4	24.0	21.7	33.9	27.6	28.0	28.4	27.4	26.4	21.5	21.4	22.6	21.2
Royaume-Uni^d	Taux de chômage	9.0	10.1	8.7	8.8	9.5	6.0	4.0	3.6	3.8	3.3	5.0	2.8	1.8	2.3	2.0
	Taux d'activité	72.4	65.6	64.2	64.8	63.9	73.0	76.1	76.3	76.7	76.6	38.7	42.6	44.0	45.7	47.3
	Rapports emploi/population	65.9	58.9	58.6	59.0	57.8	68.6	73.1	73.6	73.8	74.1	36.7	41.4	43.2	44.7	46.4
États-Unis^d	Taux de chômage	10.7	8.9	9.6	11.1	11.4	4.6	3.3	3.9	4.8	4.8	2.8	2.5	2.7	3.5	3.7
	Taux d'activité	62.9	63.0	62.0	61.1	59.2	74.0	76.7	76.4	75.9	75.6	45.2	51.9	53.2	55.2	56.6
	Rapports emploi/population	56.1	57.4	56.0	54.3	52.5	70.6	74.2	73.4	72.3	72.0	44.0	50.6	51.7	53.2	54.5
UE-15^c	Taux de chômage	18.8	17.1	15.0	15.0	14.7	9.2	8.8	7.8	8.0	7.9	5.8	7.8	6.5	6.3	5.6
	Taux d'activité	50.1	44.6	43.9	43.7	46.4	63.9	72.2	72.3	73.2	72.9	26.4	30.9	31.7	33.1	33.7
	Rapports emploi/population	40.7	37.0	37.3	37.1	39.5	58.0	65.8	66.7	67.4	67.2	24.9	28.5	29.6	31.0	31.8
UE-19^c	Taux de chômage	18.8	19.0	17.7	17.8	17.7	9.2	9.5	8.8	9.0	9.1	5.8	7.8	6.6	6.4	5.9
	Taux d'activité	50.1	43.0	42.3	41.8	43.2	63.9	72.9	73.0	73.7	73.6	26.4	29.5	30.3	31.6	32.2
	Rapports emploi/population	40.7	34.8	34.8	34.3	35.6	58.0	65.9	66.6	67.1	66.9	24.9	27.2	28.3	29.6	30.3
OCDE Europe^c	Taux de chômage	17.9	17.7	16.9	17.3	17.5	8.8	9.1	8.5	8.8	8.9	5.1	7.1	6.0	5.9	5.4
	Taux d'activité	48.6	40.6	40.1	39.8	40.2	61.0	67.9	68.0	68.7	67.6	27.0	29.5	30.3	31.6	32.0
	Rapports emploi/population	39.9	33.4	33.3	32.9	33.2	55.6	61.7	62.3	62.6	61.6	25.6	27.4	28.5	29.7	30.3
Total OCDE^c	Taux de chômage	12.3	11.9	12.0	12.6	12.8	5.9	6.1	6.0	6.4	6.3	3.2	4.4	4.1	4.2	4.1
	Taux d'activité	50.1	46.6	46.1	45.6	45.5	63.7	68.2	68.2	68.5	68.0	35.5	38.8	39.4	40.7	42.0
	Rapports emploi/population	43.9	41.0	40.5	39.8	39.7	59.9	64.0	64.1	64.1	63.7	34.3	37.1	37.7	38.9	40.3

a) 16 à 24 ans au lieu de 15 à 24 ans.

b) 1991 au lieu de 1990.

c) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active (voir URL au début de l'annexe). Pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, le Luxembourg et les Pays-Bas, les données sont tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2002**

Personnes âgées de 25 à 64 ans (pourcentages)

		Hommes et femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Australie	Taux de chômage	7.5	4.3	3.3	8.6	4.0	3.3	6.3	4.9	3.3
	Taux d'activité	64.8	81.3	86.3	79.2	89.5	92.7	54.6	67.5	80.5
	Rapports emploi/population	60.0	77.8	83.5	72.3	86.0	89.6	51.2	64.2	77.9
Autriche	Taux de chômage	6.9	3.4	1.9	8.3	3.5	1.8	5.7	3.4	2.0
	Taux d'activité	58.7	77.9	87.7	71.2	84.8	90.0	51.3	70.3	84.4
	Rapports emploi/population	54.7	75.3	86.0	65.3	81.8	88.4	48.3	67.9	82.7
Belgique	Taux de chômage	10.3	6.0	3.5	8.6	4.9	3.2	13.1	7.6	3.8
	Taux d'activité	54.3	78.6	86.8	68.8	87.6	90.4	39.8	68.9	83.3
	Rapports emploi/population	48.8	73.8	83.7	62.9	83.3	87.5	34.6	63.6	80.1
Canada	Taux de chômage	11.0	6.7	5.1	11.2	6.7	5.4	10.8	6.8	4.8
	Taux d'activité	62.2	81.4	86.3	74.3	88.0	91.0	49.2	74.1	82.3
	Rapports emploi/population	55.3	75.9	82.0	66.0	82.1	86.1	43.9	69.1	78.3
République tchèque	Taux de chômage	18.8	5.6	1.8	21.1	4.1	1.8	17.3	7.6	2.0
	Taux d'activité	55.7	80.7	88.7	67.8	88.6	94.1	50.2	72.3	81.4
	Rapports emploi/population	45.3	76.2	87.1	53.5	85.0	92.5	41.5	66.9	79.8
Danemark	Taux de chômage	6.2	3.4	3.5	4.6	3.3	3.6	8.1	3.4	3.4
	Taux d'activité	65.0	84.3	90.4	75.4	87.3	92.7	55.8	80.7	88.4
	Rapports emploi/population	61.0	81.5	87.2	71.9	84.4	89.3	51.3	77.9	85.3
Finlande	Taux de chômage	12.2	8.8	4.5	11.6	8.8	4.3	13.0	8.8	4.6
	Taux d'activité	65.7	81.5	89.1	68.7	84.3	90.7	62.3	78.5	87.8
	Rapports emploi/population	57.7	74.4	85.1	60.7	76.9	86.8	54.2	71.6	83.8
France	Taux de chômage	11.8	6.8	5.2	10.6	5.3	5.3	13.1	8.8	5.1
	Taux d'activité	65.5	82.3	87.9	75.8	88.1	91.9	56.7	75.7	84.4
	Rapports emploi/population	57.8	76.7	83.3	67.8	83.4	87.0	49.3	69.0	80.0
Allemagne	Taux de chômage	15.3	9.0	4.5	17.7	9.2	4.2	13.0	8.7	5.0
	Taux d'activité	60.1	77.3	87.5	76.5	83.8	90.4	49.9	70.8	83.0
	Rapports emploi/population	50.9	70.3	83.6	62.9	76.0	86.6	43.4	64.6	78.8
Grèce	Taux de chômage	7.3	9.6	6.4	4.9	5.6	4.3	11.3	15.6	9.0
	Taux d'activité	60.3	72.6	86.3	81.0	88.5	89.7	42.1	57.2	82.4
	Rapports emploi/population	55.9	65.6	80.8	77.0	83.6	85.9	37.4	48.3	75.0
Hongrie	Taux de chômage	10.5	4.4	1.5	12.7	4.6	1.1	8.5	4.3	1.9
	Taux d'activité	41.1	75.0	83.3	49.4	82.4	87.2	35.4	66.8	79.7
	Rapports emploi/population	36.7	71.7	82.0	43.1	78.7	86.2	32.4	63.9	78.2

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2002 (suite)**

Personnes âgées de 25 à 64 ans (pourcentages)

		Hommes et femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Islande	Taux de chômage	3.0	2.6	1.6	3.1	2.4	1.5	3.0	3.0	1.6
	Taux d'activité	88.3	91.6	96.7	94.6	94.8	98.7	84.2	86.6	94.8
	Rapports emploi/population	85.6	89.3	95.2	91.7	92.5	97.2	81.7	84.0	93.2
Irlande	Taux de chômage	5.9	2.8	1.8	6.2	2.6	2.2	5.2	3.1	1.5
	Taux d'activité	60.5	79.3	88.2	78.8	92.5	93.2	40.2	67.2	83.6
	Rapports emploi/population	57.0	77.1	86.5	73.9	90.1	91.2	38.1	65.1	82.3
Italie	Taux de chômage	9.0	6.4	5.3	6.7	4.6	3.6	14.0	8.9	7.2
	Taux d'activité	54.8	77.1	86.8	75.5	86.1	90.9	34.8	67.9	82.7
	Rapports emploi/population	49.8	72.1	82.2	70.5	82.1	87.6	30.0	61.8	76.8
Japon	Taux de chômage	6.6	5.3	3.9	7.9	5.5	3.5	4.6	5.1	4.4
	Taux d'activité	71.3	77.7	82.9	86.2	94.2	97.2	56.0	63.0	67.0
	Rapports emploi/population	66.6	73.6	79.7	79.3	89.1	93.8	53.4	59.8	64.0
Corée	Taux de chômage	2.1	2.8	3.0	2.9	3.2	3.3	1.4	2.1	2.4
	Taux d'activité	69.9	72.5	78.5	84.0	89.7	92.0	61.2	53.9	57.1
	Rapports emploi/population	68.4	70.5	76.1	81.6	86.8	88.9	60.3	52.8	55.8
Luxembourg	Taux de chômage	3.8	1.2	1.8	2.5	0.9	1.9	5.7	1.7	1.6
	Taux d'activité	61.6	74.5	86.8	78.9	86.4	91.9	47.6	61.4	79.5
	Rapports emploi/population	59.3	73.6	85.2	76.9	85.6	90.2	44.9	60.4	78.2
Mexique	Taux de chômage	2.9	1.5	1.7	2.8	1.8	2.2	3.1	1.1	0.4
	Taux d'activité	62.1	72.1	53.8	83.0	95.9	77.1	43.1	48.4	30.2
	Rapports emploi/population	60.3	70.9	52.9	80.7	94.3	75.4	41.8	47.9	30.1
Pays-Bas	Taux de chômage	3.8	2.2	2.1	3.3	1.7	2.0	4.6	2.8	2.3
	Taux d'activité	61.1	81.5	89.0	77.7	88.4	92.9	47.2	74.1	84.1
	Rapports emploi/population	58.7	79.7	87.1	75.1	86.9	91.1	45.0	72.1	82.1
Nouvelle-Zélande	Taux de chômage	5.6	3.3	3.4	5.9	2.8	3.4	5.2	4.1	3.3
	Taux d'activité	67.5	84.1	84.5	79.6	92.2	91.2	56.8	74.8	79.1
	Rapports emploi/population	63.7	81.3	81.6	74.9	89.6	88.1	53.8	71.8	76.5
Norvège	Taux de chômage	3.4	2.9	2.1	3.2	3.1	2.3	3.5	2.7	1.9
	Taux d'activité	66.4	84.0	91.4	74.4	88.0	94.0	58.5	79.6	88.9
	Rapports emploi/population	64.2	81.5	89.5	72.0	85.3	91.8	56.5	77.4	87.2
Pologne	Taux de chômage	26.6	18.1	6.3	26.9	16.8	5.5	26.1	19.8	7.0
	Taux d'activité	52.3	76.3	89.8	63.5	82.6	92.3	42.9	69.8	87.8
	Rapports emploi/population	38.4	62.5	84.1	46.4	68.7	87.2	31.7	56.0	81.7

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2002 (suite)**

Personnes âgées de 25 à 64 ans (pourcentages)

		Hommes et femmes			Hommes			Femmes		
		Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
Portugal	Taux de chômage	4.4	4.3	3.9	3.6	3.9	2.6	5.5	4.8	4.8
	Taux d'activité	76.2	86.1	92.0	86.2	88.1	93.6	66.3	84.0	91.1
	Rapports emploi/population	72.8	82.3	88.5	83.1	84.6	91.2	62.7	80.0	86.8
République slovaque	Taux de chômage	42.3	14.2	3.6	47.9	13.9	3.5	38.1	14.7	3.7
	Taux d'activité	48.9	82.2	89.8	61.0	88.2	93.9	42.5	75.6	85.9
	Rapports emploi/population	28.2	70.5	86.6	31.8	76.0	90.7	26.3	64.4	82.7
Espagne	Taux de chômage	11.2	9.5	7.7	7.7	5.7	5.1	17.9	14.7	10.7
	Taux d'activité	62.6	79.1	87.6	83.5	90.1	91.9	42.3	67.6	83.1
	Rapports emploi/population	55.6	71.6	80.8	77.1	85.0	87.2	34.7	57.7	74.2
Suède	Taux de chômage	5.8	4.6	3.0	5.4	5.1	3.6	6.3	4.0	2.5
	Taux d'activité	72.3	85.7	89.2	78.0	87.9	90.4	65.1	83.4	88.1
	Rapports emploi/population	68.2	81.8	86.5	73.8	83.5	87.2	61.0	80.1	85.8
Suisse	Taux de chômage	4.7	2.3	2.1	4.6	1.9	1.9	4.8	2.7	2.6
	Taux d'activité	73.1	82.9	92.7	86.5	91.6	96.4	63.7	75.8	85.3
	Rapports emploi/population	69.7	81.0	90.7	82.5	89.9	94.5	60.6	73.7	83.0
Turquie	Taux de chômage	8.8	8.6	7.3	9.5	7.1	6.5	6.1	16.0	9.2
	Taux d'activité	54.6	67.4	82.1	82.5	86.7	88.3	24.2	32.2	71.1
	Rapports emploi/population	49.8	61.6	76.1	74.7	80.5	82.6	22.8	27.0	64.6
Royaume-Uni	Taux de chômage	8.5	4.1	2.4	10.4	4.1	2.8	6.4	4.0	2.0
	Taux d'activité	57.8	82.7	90.0	65.9	88.1	92.2	50.7	76.4	87.3
	Rapports emploi/population	52.9	79.4	87.8	59.1	84.4	89.7	47.5	73.3	85.6
États-Unis	Taux de chômage	10.2	5.7	3.0	9.9	6.2	3.3	10.6	5.1	2.7
	Taux d'activité	63.5	78.5	85.7	75.5	85.4	91.3	50.4	72.0	80.4
	Rapports emploi/population	57.0	74.0	83.2	68.0	80.1	88.3	45.0	68.3	78.2
UE-15^d	Taux de chômage	9.8	6.5	4.4	8.3	5.8	3.9	12.0	7.4	5.0
	Taux d'activité	61.1	79.7	88.2	77.3	86.5	91.4	46.6	72.4	84.6
	Rapports emploi/population	55.1	74.5	84.3	70.9	81.5	87.8	41.0	67.0	80.4
UE-19^d	Taux de chômage	10.7	8.0	4.4	9.3	7.2	3.9	12.8	9.0	5.1
	Taux d'activité	60.1	79.2	88.2	76.0	86.0	91.4	46.2	72.0	84.7
	Rapports emploi/population	53.6	72.9	84.3	68.9	79.8	87.9	40.2	65.5	80.4

Tableau D. **Rapports emploi/population, taux d'activité et taux de chômage selon le niveau d'éducation, 2002 (suite)**

Personnes âgées de 25 à 64 ans (pourcentages)

	Hommes et femmes			Hommes			Femmes		
	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur
OCDE Europe^a									
Taux de chômage	10.9	8.0	4.5	10.1	7.3	4.0	12.1	8.9	5.0
Taux d'activité	59.5	79.2	88.2	78.0	86.3	91.5	42.7	71.4	84.4
Rapports emploi/population	53.1	72.9	84.2	70.1	80.0	87.8	37.6	65.1	80.2
Total OCDE^a									
Taux de chômage	7.8	6.5	3.8	7.4	6.3	3.6	8.4	6.8	3.9
Taux d'activité	61.6	78.4	85.2	79.3	87.4	92.1	45.3	69.2	77.9
Rapports emploi/population	56.8	73.3	82.0	73.5	81.9	88.7	41.5	64.5	74.8

a) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : OCDE (2004), *Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE*.

Tableau E. **Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel^a**
Pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi									
	Hommes					Femmes				
	1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003
Australie ^{b, c}	11.3	14.8	15.8	16.3	16.5	38.5	40.7	41.7	41.4	42.2
Autriche	..	2.6	2.7	3.1	3.2	..	24.4	24.8	26.2	26.1
Belgique	4.4	7.1	5.7	6.0	5.9	28.8	34.5	32.5	32.4	33.4
Canada	9.2	10.3	10.4	10.9	11.0	26.9	27.3	27.1	27.8	27.9
République tchèque	..	1.6	1.6	1.4	1.6	..	5.4	5.4	4.9	5.3
Danemark	10.2	9.3	9.3	10.3	10.5	29.7	24.0	21.0	23.0	21.9
Finlande	4.8	7.1	7.3	7.5	8.0	10.6	13.9	14.0	14.8	15.0
France	4.5	5.5	5.1	5.2	4.7	22.5	24.9	24.4	24.1	22.8
Allemagne	2.3	4.8	5.1	5.5	5.9	29.8	33.9	35.0	35.3	36.3
Grèce	4.0	3.0	2.6	2.9	2.9	11.6	9.5	8.5	10.0	9.9
Hongrie	..	1.7	1.7	1.7	2.1	..	4.7	4.0	4.3	5.1
Islande ^d	7.5	8.8	9.7	10.2	..	39.7	33.7	32.6	31.2	..
Irlande	4.4	7.8	7.1	7.2	8.1	21.2	33.0	33.4	33.2	34.7
Italie	4.0	5.7	5.4	4.9	4.9	18.4	23.4	23.7	23.5	23.6
Japon ^{b, e}	9.5	11.6	13.7	14.0	14.7	33.4	38.6	41.0	41.2	42.2
Corée ^b	3.1	5.1	5.2	5.4	5.3	6.5	9.8	10.4	10.6	11.2
Luxembourg	1.6	2.0	2.0	2.3	..	19.1	28.4	30.1	28.1	..
Mexique	..	7.1	7.5	7.1	7.0	..	25.6	25.7	25.6	25.7
Pays-Bas	13.4	13.4	13.8	14.7	14.8	52.5	57.2	58.1	58.8	59.6
Nouvelle-Zélande	7.9	11.0	11.0	11.4	10.9	34.6	35.9	36.1	36.1	35.8
Norvège	6.9	8.7	9.1	9.2	9.9	39.8	33.4	32.7	33.4	33.4
Pologne ^b	..	8.8	7.4	7.5	7.1	..	17.9	16.6	16.7	16.8
Portugal	3.9	4.9	5.1	5.7	5.9	12.8	14.9	14.3	14.4	14.9
République slovaque	..	1.0	1.1	1.0	1.3	..	2.9	2.8	2.3	3.6
Espagne	1.4	2.6	2.6	2.4	2.5	11.5	16.5	16.6	16.3	16.5
Suède	5.3	7.3	7.3	7.5	7.9	24.5	21.4	21.0	20.6	20.6
Suisse ^{c, d}	6.8	8.4	8.9	7.7	8.1	42.6	44.7	44.7	45.3	45.8
Turquie	4.9	5.7	3.2	3.8	3.6	18.8	19.3	14.0	13.5	12.3
Royaume-Uni	5.3	8.6	8.3	8.9	9.6	39.5	40.8	40.3	40.1	40.1
États-Unis ^f	8.6	7.7	8.0	8.0	8.0	20.2	18.0	18.0	18.5	18.8
UE-15 ^g	4.3	6.0	5.9	6.1	6.3	27.0	30.0	30.0	30.0	30.1
UE-19 ^g	4.3	6.0	5.8	6.0	6.1	27.0	27.6	27.5	27.5	27.6
OCDE Europe ^g	4.4	6.0	5.5	5.8	5.9	26.5	27.4	27.0	27.0	27.1
Total OCDE ^g	5.0	5.9	5.9	7.1	7.2	19.5	20.7	20.6	24.6	24.8
	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total					Part des femmes dans le travail à temps partiel				
	1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003
Australie ^{b, c}	22.6	26.2	27.2	27.5	27.9	70.8	68.6	67.8	67.0	67.2
Autriche	..	12.2	12.4	13.5	13.6	..	88.1	88.0	87.3	87.3
Belgique	13.5	19.0	17.0	17.2	17.7	79.8	79.0	80.7	80.1	81.0
Canada	17.1	18.1	18.1	18.7	18.8	70.0	69.3	69.1	68.8	68.9
République tchèque	..	3.2	3.2	2.9	3.2	..	72.5	72.0	73.4	71.9
Danemark	19.2	16.1	14.7	16.2	15.8	71.1	69.4	66.0	66.2	64.2
Finlande	7.6	10.4	10.5	11.0	11.3	67.0	63.8	63.4	64.6	63.5
France	12.2	14.2	13.8	13.7	12.9	78.6	78.8	79.6	79.5	80.0
Allemagne	13.4	17.6	18.3	18.8	19.6	89.7	84.5	84.6	83.7	83.3
Grèce	6.7	5.5	4.9	5.6	5.6	60.8	65.4	66.4	67.8	67.9
Hongrie	..	3.2	2.8	2.9	3.5	..	71.2	68.4	69.9	69.0
Islande ^b	22.2	20.4	20.4	20.1	..	81.6	77.0	74.5	73.1	..

Tableau E. **Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel^a (suite)**
Pourcentages

	Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total					Part des femmes dans le travail à temps partiel				
	1990	2000	2001	2002	2003	1990	2000	2001	2002	2003
Irlande	10.0	18.1	17.9	18.1	18.1	70.3	74.4	76.5	77.0	72.1
Italie	8.9	12.2	12.2	11.9	12.0	70.5	70.5	72.6	74.4	74.7
Japon ^{b, e}	19.2	22.6	24.9	25.1	26.0	70.5	69.7	67.5	67.0	66.7
Corée ^b	4.5	7.0	7.3	7.6	7.7	58.7	57.7	58.8	58.3	59.4
Luxembourg	7.6	12.4	13.3	12.6	..	86.6	90.0	90.7	89.1	..
Mexique	..	13.5	13.7	13.5	13.4	..	65.1	63.8	65.6	65.7
Pays-Bas	28.2	32.1	33.0	33.9	34.5	70.4	76.2	76.3	75.4	76.0
Nouvelle-Zélande	19.6	22.3	22.4	22.6	22.3	77.1	72.9	73.2	72.5	73.3
Norvège	21.8	20.2	20.1	20.6	21.0	82.7	77.0	76.0	76.2	75.2
Pologne ^b	..	12.8	11.6	11.7	11.5	..	61.7	64.7	65.0	66.2
Portugal	7.6	9.4	9.2	9.6	10.0	70.3	71.5	69.9	67.8	68.3
République slovaque	..	1.9	1.9	1.6	2.3	..	70.6	68.2	66.1	69.1
Espagne	4.6	7.7	7.8	7.6	7.8	79.2	78.5	79.0	80.1	80.7
Suède	14.5	14.0	13.9	13.8	14.1	81.1	72.9	72.7	71.8	70.8
Suisse ^{c, d}	22.1	24.4	24.8	24.7	25.1	82.4	80.6	80.1	82.8	82.2
Turquie	9.2	9.4	6.2	6.6	6.0	62.6	55.4	62.6	58.6	56.9
Royaume-Uni	20.1	23.0	22.7	23.0	23.3	85.1	79.4	79.8	78.8	77.3
États-Unis ^f	14.1	12.6	12.8	13.1	13.2	68.2	68.1	67.5	68.3	68.8
UE-15 ^g	13.3	16.2	16.2	16.4	16.6	80.6	78.7	79.2	78.8	78.5
UE-19 ^g	13.3	15.2	15.1	15.3	15.5	80.6	77.6	78.3	77.9	77.7
OCDE Europe ^g	12.9	14.8	14.5	14.7	14.8	79.1	76.2	77.6	77.2	77.0
Total OCDE ^g	11.1	12.2	12.2	14.6	14.8	73.9	72.0	72.4	72.3	72.3

a) L'emploi à temps partiel se réfère aux actifs travaillant habituellement moins de 30 heures par semaine dans leur emploi principal. Les données incluent uniquement les personnes déclarant des heures habituelles.

b) Heures effectives au lieu des heures habituelles. En Pologne, il s'agit d'heures habituelles jusqu'en 2000.

c) L'emploi à temps partiel est basé sur les heures ouvrées dans tous les emplois.

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

e) Moins de 35 heures.

f) Les estimations portent sur les salariés seulement.

g) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active (voir URL au début de l'annexe). Voir OCDE (1997), « La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale », Document hors série n° 22, Politique du marché du travail et politique sociale. Disponible sur Internet (www.oecd.org/els/workingpapers).

**Tableau F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées
par personne ayant un emploi^a**

	1979	1983	1990	1999	2000	2001	2002	2003
Emploi total								
Australie	1 904	1 853	1 866	1 860	1 855	1 837	1 824	1 814
Autriche	1 572	1 582	1 593	1 567	1 550
Belgique	..	1 696	1 690	1 546	1 524	1 548	1 547	1 542
Canada	1 785	1 735	1 743	1 759	1 752	1 749	1 731	1 718
République tchèque	2 088	2 092	2 000	1 980	1 972
Danemark	..	1 597	1 452	1 496	1 467	1 495	1 462	1 475
Finlande ^b	..	1 809	1 763	1 765	1 721	1 694	1 686	1 669
Finlande ^c	1 870	1 823	1 771	1 765	1 750	1 734	1 727	1 713
France	1 764	1 672	1 618	1 547	1 500	1 477	1 459	1 453
Allemagne ^d	1 541	1 479	1 463	1 450	1 443	1 446
Allemagne occidentale	1 758	1 692	1 566	1 457	1 443	1 431	1 426	1 429
Grèce	..	1 990	1 919	1 947	1 921	1 928	1 928	1 938
Islande	1 873	1 885	1 847	1 812	..
Irlande	..	1 902	1 911	1 692	1 687	1 680	1 666	1 613
Italie	1 697	1 674	1 655	1 617	1 613	1 601	1 599	1 591
Japon	2 126	2 095	2 031	1 810	1 821	1 809	1 798	1 801
Mexique	1 923	1 888	1 864	1 888	1 857
Pays-Bas	1 456	1 350	1 368	1 368	1 338	1 354
Nouvelle-Zélande	1 820	1 842	1 817	1 817	1 816	1 813
Norvège	1 514	1 485	1 432	1 398	1 380	1 360	1 342	1 337
Pologne	1 963	1 957	1 958	1 956
Portugal	1 858	1 734	1 691	1 696	1 697	1 676
République slovaque	2 022	2 017	2 026	1 979	1 814
Espagne	2 022	1 912	1 824	1 816	1 814	1 816	1 813	1 800
Suède	1 530	1 532	1 561	1 647	1 625	1 603	1 581	1 564
Suisse	1 597	1 568	1 541	1 510	..
Royaume-Uni	1 815	1 713	1 767	1 719	1 708	1 711	1 692	1 673
États-Unis	1 833	1 819	1 829	1 840	1 827	1 806	1 800	1 792
Salariés								
Autriche	1 501	1 509	1 520	1 497	1 481
Belgique	..	1 562	1 571	1 444	1 432	1 457	1 451	1 449
Canada	1 759	1 721	1 730	1 756	1 745	1 742	1 730	1 717
République tchèque	2 014	2 018	1 922	1 896	1 882
Danemark	1 384	1 447	1 409	1 447	1 410	1 423
Finlande ^b	1 666	1 673	1 638	1 616	1 609	1 596
France	1 652	1 554	1 528	1 479	1 431	1 410	1 393	..
Allemagne ^d	1 473	1 397	1 381	1 370	1 361	1 362
Allemagne occidentale	1 687	1 618	1 489	1 370	1 356	1 348	1 341	1 342
Grèce	..	1 766	1 763	1 807	1 813	1 823	1 816	1 811
Hongrie	..	1 829	1 710	1 795	1 795	1 766	1 766	1 777
Islande	1 810	1 820	1 779	1 740	..
Irlande	..	1 702	1 712	1 599	1 597	1 600	1 585	1 541
Italie	..	1 607	1 580	1 545	1 548	1 534	1 533	1 523
Japon ^e	2 114	2 098	2 052	1 842	1 859	1 848	1 837	1 846
Japon ^f	2 064	1 840	1 853	1 836	1 825	1 828
Corée	..	2 734	2 514	2 497	2 474	2 447	2 410	2 390
Mexique	1 977	1 935	1 915	1 945	1 908
Pays-Bas	1 591	1 530	1 433	1 343	1 331	1 330	1 306	1 323
Nouvelle-Zélande	1 765	1 768	1 761	1 759	1 767
Pologne	1 988	1 974	1 979	1 984
Portugal	1 770	1 705	1 670	1 684	1 688	1 675
République slovaque	1 984	1 980	1 993	1 950	1 770
Espagne	1 936	1 837	1 762	1 753	1 753	1 757	1 753	1 745
Royaume-Uni	1 750	1 652	1 704	1 695	1 684	1 686	1 671	1 652
États-Unis	1 812	1 805	1 810	1 821	1 809	1 790	1 784	1 777

Tableau F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi^a (suite)

- a) Le concept utilisé est celui du nombre d'heures totales travaillées pendant l'année divisé par le nombre moyen de personnes ayant un emploi. Ces données visent à effectuer des comparaisons de tendances dans le temps ; en revanche, à cause de la disparité des sources, elles ne permettent pas des comparaisons de niveaux pour une année donnée. Les chiffres portent sur le travail à temps partiel et à temps complet.
- b) Données estimées à partir de l'Enquête sur la population active.
- c) Données estimées à partir des comptes nationaux.
- d) Les données pour 1990 se réfèrent à l'année 1991.
- e) Données se référant aux établissements de 30 salariés ou plus.
- f) Données se référant aux établissements de cinq salariés ou plus.

Sources et définitions :

Estimations du Secrétariat pour l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Irlande, Italie, les Pays-Bas (emploi total uniquement) et le Portugal pour la durée annuelle effective du travail dans l'ensemble de l'économie basée sur l'Enquête communautaire sur les forces du travail (EULFS). Les estimations de la durée annuelle effective du travail par actif occupé sont basées sur l'enquête EULFS du printemps comme source principale pour les diverses composantes du temps de travail (heures supplémentaires, maladie, maternité, accident du travail, etc.). Les données de l'enquête EULFS ne porte que sur une seule période de l'année, aussi il a été nécessaire de recourir à des sources externes de données pour estimer les heures non travaillées en raison des jours fériés et des congés annuels. En outre, il a été nécessaire de corriger les heures non travaillées dues à la maladie et aux congés de maternité pour tenir compte d'une sous-déclaration estimée à 50 pour cent en moyenne dans l'EULFS. En bref, les estimations de la durée annuelle effective du travail sont obtenues en multipliant la durée hebdomadaire habituelle du travail par le nombre de semaines effectivement travaillées durant l'année (en tenant compte des congés annuels et des heures non ouvrées pour d'autres raisons). Les estimations de la durée annuelle du travail ont été révisées pour tenir compte des données sur les congés annuels et les jours fériés publiés dans le rapport de EIRO (2002) sur l'« Évolution du temps de travail – 2002 » (voir www.eiro.eurofound.ie/2003/03/update/tm0303103u.html).

Allemagne et Allemagne occidentale : Nouvelles séries, à partir de 1991, qui couvrent maintenant les emplois à temps partiel à horaires très réduits. Données communiquées par l'Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), élaborées en s'appuyant sur une structure de comptabilisation détaillée. Tirées d'une enquête auprès des établissements sur le nombre d'heures ouvrées par semaine par les travailleurs à temps complet dont le temps de travail n'est pas affecté par une absence, les données sont converties en nombre annuel d'heures ouvrées par jour après ajustement pour tenir compte de tout un ensemble de facteurs, dont les jours fériés, l'absence pour maladie, les heures supplémentaires, les horaires réduits, les intempéries, les grèves et le travail à temps partiel. La tendance entre 1966 à 1990 suit celle de l'ancienne série pour l'emploi total et l'emploi salarié. Pour l'Allemagne occidentale, les données entre 1970 et 1990 ont été révisées par IAB. Les estimations pour l'Allemagne occidentale et l'Allemagne réunifiée ont été légèrement révisées à partir de 1999.

Australie : Données communiquées par l'Australian Bureau of Statistics et tirées de l'Enquête sur la population active. La durée annuelle du travail est ajustée pour tenir compte des jours fériés tombant durant la période de référence. La méthode d'estimation est conforme aux comptes nationaux.

Canada : Données révisées, dues à un changement dans la méthodologie, communiquées par Statistique Canada, établies principalement à partir de l'Enquête mensuelle sur la population active, complétées par les données de l'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, de l'enquête annuelle des manufactures et du recensement des mines. Estimations du Secrétariat pour les années 1979 et 1983 obtenues en prolongeant la nouvelle série pour les années antérieures à 1997 à l'aide de la tendance observée dans l'ancienne série.

Corée : Données communiquées par le Ministry of Labour à partir du Report on Monthly Labour Survey.

Espagne : Séries communiquées par l'Instituto Nacional de Estadística et élaborées à partir de l'Enquête trimestrielle sur la population active. La rupture de série en 1986/87 est due à des modifications dans l'enquête.

États-Unis : Les séries historiques ont été révisées. Les estimations sont des données non publiées fournies par le Bureau of Labor Statistics (BLS), Office of Productivity and Technology (OPT). Les estimations de la durée annuelle effective du travail sont exprimées par emploi et sont basées, d'une part, sur la Current Employment Statistics (CES) pour les salariés de la production et le personnel de non-encadrement dans le secteur privé non agricole et, d'autre part, sur la Current Population Survey (CPS) pour les autres actifs occupés. Le Secrétariat effectue ensuite la conversion pour obtenir des estimations de la durée annuelle effective du travail par actif occupé en multipliant la durée annuelle du travail par emploi par un plus le taux de multiactivité tiré du CPS.

Finlande : Données communiquées par Statistics Finland. La série des comptes nationaux est basée sur une enquête auprès des établissements du secteur manufacturier, et sur l'Enquête sur la population active pour les autres secteurs et les travailleurs indépendants. La deuxième série s'appuie uniquement sur l'Enquête sur la population active.

France : Nouvelles séries pour la période 1990 à 2001 communiquées par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) sur la base des comptes nationaux. Les séries de durée du travail ont été révisées principalement pour tenir compte de la modification de la définition du temps de travail lors du passage à la Réduction du Temps de Travail (RTT). Les chiffres pour les années 1979 et 1983 sont des estimations du Secrétariat obtenues en s'appuyant sur l'évolution de l'ancienne série sur la durée annuelle effective du travail pour les années antérieures à 1990. Les chiffres pour les années 2002 et 2003 ont été estimés par le Secrétariat en prolongeant la tendance de la série sur la durée annuelle effective du travail basée sur les données de l'Enquête communautaire sur les forces du travail (voir la note pour la Belgique, le Danemark, etc.).

**Tableau F. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées
par personne ayant un emploi^a (suite)**

Sources et définitions :

Hongrie : Données communiquées par Hungarian Statistical Office. Les estimations sont basées sur une enquête auprès des établissements du secteur manufacturier de plus de cinq salariés.

Islande : Données communiquées par Statistics Iceland basées sur des données émanant de l'Enquête sur la population active. Le temps de travail effectif annuel est déterminé par le produit des horaires journaliers effectifs de travail avec le nombre de jours annuels effectifs de travail. Ces derniers sont exprimés hors jours fériés et congés annuels. Le calcul tient compte des congés annuels tels que stipulés par les contrats de travail qui sont spécifiques pour chaque secteur d'activité.

Italie : Les données, à partir de 1985, sont estimées par le Secrétariat et basées principalement sur l'Enquête communautaire sur les forces de travail (voir la note pour la Belgique, le Danemark, etc.). La tendance entre 1960 et 1985 est tirée d'une série sur la durée annuelle effective du travail de ISTAT et basée sur une enquête spéciale sur l'emploi auprès des établissements ; enquête interrompue en 1985.

Japon : Pour l'emploi total, estimations du Secrétariat basées sur des données émanant de l'enquête mensuelle sur la main-d'œuvre, effectuée auprès des établissements, étendues au secteur agricole et au secteur public ainsi qu'aux travailleurs indépendants sur la base de l'Enquête sur la population active. Pour les salariés, les données sont communiquées par Statistics Bureau, Management and Coordination Agency, et couvrent tous les secteurs d'activités économiques, sauf celui de l'agriculture, sylviculture et pêche et les services publics. Les estimations de la durée annuelle du travail pour l'emploi total sont provisoires et ont été calculées en prolongeant la tendance observée dans la série de la durée annuelle du travail des salariés dans les établissements de 5 salariés ou plus.

Mexique : Données communiquées par STPS-INEGI à partir de l'Enquête nationale sur l'emploi (bi-annuelle), avec une hypothèse de 44 semaines de travail par an.

Norvège : Données communiquées par Statistics Norway, basées sur les comptes nationaux et estimées à partir de sources diverses, les plus importantes étant les enquêtes auprès des employeurs, l'enquête auprès de population active et les comptes du secteur public.

Nouvelle-Zélande : Données communiquées par Statistics New Zealand provenant de l'enquête trimestrielle sur la population active dont la structure de l'échantillon en continu évite d'avoir recours à des ajustements pour les jours fériés, et autres journées de travail perdues.

Pays-Bas : Cette note concerne la série pour l'emploi salarié. A partir de 1977, les données sont tirées de « Durée contractuelle du travail » compilée par Statistics Netherlands, à partir des comptes du travail. Les heures supplémentaires sont exclues. De 1970 à 1976, la tendance suit celle des données communiquées par l'Economisch Instituut voor het Midden en Kleinbedrijf, qui portent sur les personnes employées dans le secteur privé sauf agriculture et pêche. Les heures annuelles pour les salariés, pour les années 2002 et 2003, ont été estimées par le Secrétariat en prolongeant la tendance de la série sur la durée annuelle effective du travail basée sur les données de l'Enquête communautaire sur les forces du travail (voir la note pour la Belgique, le Danemark, etc.).

Pologne : Données communiquées par le Central Statistical Office of Poland et basées sur l'enquête trimestrielle sur la population active réalisée en continu depuis 2000. La durée annuelle effective du travail par actif occupé est obtenue en divisant le total des heures hebdomadaires effectivement travaillées par le nombre moyen d'actif occupé durant l'année multiplié par 52 semaines. Les données antérieures à 1999 sont basées sur l'enquête trimestrielle sur la population active avec des semaines de références fixes chaque mois. En 1999, l'enquête a été réalisée seulement le premier et le dernier trimestre lorsque l'enquête en continu a été introduite, causant ainsi une rupture dans les séries avant et après 1999.

République slovaque : Données communiquées par le Statistical Office et basées sur l'enquête trimestrielle sur la population active réalisée en continu. Jusqu'en 2001, les heures effectives comprennent le temps de pause pour le repas principal (d'environ une demi-heure par jour). Ce temps de pause est exclu à partir de 2002.

République tchèque : Données communiquées par Czech Statistical Office et basées sur l'Enquête trimestrielle sur la population active. La pose pour le repas principale est incluse (une demi-heure par jour) jusqu'en 2000 et ne l'est plus à partir de 2000.

Royaume-Uni : Les données, à partir de 1984, se réfèrent au Royaume-Uni (Irlande du Nord incluse). La rupture dans la série en 1994/95 est due à une légère modification de la méthode d'estimation de l'emploi. De 1992 à 1995, les chiffres sont tirés directement de l'enquête continue sur la population active. De 1984 à 1991, la série suit la tendance de l'enquête annuelle sur la population active. De 1970 à 1983, il s'agit d'une estimation du Professeur Angus Maddison.

Suède : Séries, à partir de 1996, communiquées par Statistics Sweden, élaborées à partir des comptes nationaux et basées à la fois sur l'Enquête sur la population active et sur des enquêtes auprès des établissements. La tendance entre 1950 à 1995 suit celle de l'ancienne série pour l'emploi total.

Suisse : Données communiquées par l'Office fédéral de la statistique et basées sur l'Enquête sur la population active qui fournit des informations sur les heures hebdomadaires travaillées par trimestre. Les estimations annuelles sont établies également à l'aide de données complémentaires sur les vacances, les jours fériés, et les heures supplémentaires, et étendues afin de correspondre aux concepts des comptes nationaux. Pour l'année 2002, les heures annuelles de travail de l'ensemble des actifs occupés ont été estimées par le Secrétariat en prolongeant la tendance de la série sur la durée annuelle effective du travail basée sur les données de l'Enquête communautaire sur les forces du travail (voir la note pour la Belgique, le Danemark, etc.).

Tableau G. **Fréquence du chômage de longue durée**^{a, b, c, d, e}
En pourcentage du chômage total

	1990		2000		2001		2002		2003	
	6 mois et plus	12 mois et plus								
Australie	41.0	21.6	45.4	29.1	38.3	21.2	39.8	22.1	39.7	22.5
Autriche	39.7	25.8	36.1	23.3	33.5	19.2	41.0	24.5
Belgique	81.4	68.5	71.8	56.3	66.5	51.7	67.3	49.6	64.7	46.3
Canada	20.2	7.2	19.5	11.2	16.8	9.5	18.7	9.7	18.6	10.1
République tchèque	69.9	48.8	71.3	52.7	70.3	50.7	69.9	49.9
Danemark	53.2	29.9	38.1	20.0	38.5	22.2	33.3	19.7	40.9	19.9
Finlande ^f	32.6	9.2	46.5	29.0	42.2	26.2	41.7	24.4	41.4	24.7
France	55.6	38.1	62.0	42.6	57.2	37.6	53.4	33.8
Allemagne	64.7	46.8	67.6	51.5	66.2	50.4	64.8	47.9	68.5	50.0
Grèce	72.0	49.8	73.5	56.4	69.0	52.8	72.6	52.4	74.5	56.5
Hongrie	69.8	49.0	67.9	46.6	67.4	44.8	65.4	42.2
Islande ^f	13.6	6.7	18.6	11.8	21.0	12.5	24.8	11.1
Irlande	81.0	66.0	50.3	33.1	50.3	29.3	56.6	35.4
Italie	85.2	69.8	77.6	61.3	77.4	63.4	75.7	59.2	74.1	58.2
Japon	39.0	19.1	46.9	25.5	46.2	26.6	49.0	30.8	50.9	33.5
Corée	13.9	2.6	14.3	2.3	13.0	2.3	13.9	2.5	10.1	0.6
Luxembourg ^g	(68.4)	(47.4)	(37.0)	(22.4)	(44.9)	(28.4)	(46.8)	(27.4)
Mexique	5.0	1.1	4.1	1.1	5.4	0.9	4.9	1.0
Pays-Bas	63.6	49.3	43.2	26.7	49.2	29.2
Nouvelle-Zélande	39.5	20.9	36.2	19.2	31.3	16.8	28.5	14.4	27.4	13.3
Norvège	40.8	20.4	16.6	5.3	16.1	5.5	20.0	6.4	20.6	6.4
Pologne ^h	62.8	34.7	63.0	37.9	66.1	43.1	70.0	48.4	70.2	49.7
Portugal	62.3	44.9	60.0	42.9	58.0	38.1	54.4	35.5	57.1	32.0
République slovaque	74.4	54.6	73.4	53.7	77.5	59.8	76.4	61.1
Espagne	70.2	54.0	64.8	47.6	61.8	44.0	59.2	40.2	59.6	39.8
Suède	22.2	12.1	41.5	26.4	36.7	22.3	36.2	21.0	35.4	17.8
Suisse ^f	27.5	17.0	45.7	29.0	47.3	29.9	37.2	21.8	48.8	27.0
Turquie	72.3	46.6	36.0	21.1	35.6	21.3	45.5	29.4	39.9	24.4
Royaume-Uni	50.3	34.4	43.2	28.0	43.6	27.8	38.8	23.1	37.3	23.0
États-Unis	10.0	5.5	11.4	6.0	11.8	6.1	18.3	8.5	22.0	11.8
UE-15 ⁱ	65.3	48.7	63.8	46.9	61.8	45.3	59.0	41.4	61.3	43.4
UE-19 ⁱ	64.9	46.4	64.2	45.8	63.3	45.4	62.0	43.5	63.8	45.3
OCDE Europe ⁱ	65.3	46.2	61.8	43.7	60.1	42.6	59.7	41.6	60.4	42.3
Total OCDE ⁱ	46.3	31.3	46.9	31.6	44.0	29.7	45.0	29.6	45.2	30.1

Tableau G. **Fréquence du chômage de longue durée chez les hommes**^{a, b, c, d, e} (suite)
En pourcentage du chômage des hommes

	1990		2000		2001		2002		2003	
	6 mois et plus	12 mois et plus								
Australie	42.6	24.4	47.4	31.5	39.9	23.8	43.3	25.9	44.1	27.1
Autriche	39.0	28.1	34.0	23.7	32.1	16.4	40.6	25.0
Belgique	79.5	66.1	70.2	55.9	68.2	52.5	66.6	45.9	63.5	44.8
Canada	20.4	7.9	20.9	12.2	17.9	10.5	19.7	10.3	20.0	11.4
République tchèque	68.4	47.5	70.0	52.0	69.2	50.3	67.2	47.4
Danemark	48.9	27.8	36.5	20.1	39.1	26.2	30.3	17.2	43.6	21.8
Finlande ^f	36.8	9.7	49.6	32.2	45.0	30.0	44.8	27.3	45.3	27.7
France	53.2	35.5	60.6	41.2	56.9	37.6	52.5	32.2
Allemagne	65.2	49.1	65.9	50.1	64.0	48.4	63.4	46.0	67.2	48.3
Grèce	61.8	39.9	67.1	49.4	61.8	47.0	68.0	47.1	70.4	49.2
Hongrie	71.4	51.2	69.9	48.2	69.2	47.0	66.0	42.2
Islande ^f	5.1	1.3	17.4	8.7	17.2	11.2	19.4	9.5
Irlande	84.3	71.1	57.9	40.8	57.6	35.9	61.7	40.9
Italie	84.1	68.6	76.8	61.4	76.1	63.7	74.0	58.2	73.1	57.5
Japon	47.6	26.2	52.8	30.7	53.2	32.1	54.5	36.2	56.9	38.9
Corée	16.0	3.3	16.7	3.1	15.4	2.9	16.3	3.1	12.6	0.7
Luxembourg ^g	(80.0)	(60.0)	(40.0)	(26.4)	(53.3)	(32.8)	(39.3)	(28.6)
Mexique	4.3	0.5	4.3	1.1	5.5	1.2	5.1	1.1
Pays-Bas	65.6	55.2	39.5	26.9	49.9	30.1
Nouvelle-Zélande	44.0	24.5	39.5	23.1	34.4	19.6	31.8	16.9	30.7	15.5
Norvège	37.9	19.0	20.5	6.9	18.5	6.8	23.1	8.3	23.3	7.1
Pologne ^h	60.2	33.3	59.3	34.1	62.7	39.9	67.4	45.1	69.3	48.6
Portugal	56.3	38.2	60.1	46.7	53.8	35.7	52.4	34.8	55.9	31.2
République slovaque	74.1	54.1	71.6	52.1	76.6	58.5	76.0	60.2
Espagne	63.2	45.6	58.5	41.0	56.0	37.9	52.9	34.3	54.5	34.3
Suède	22.2	12.3	44.3	29.3	39.0	24.2	38.9	23.1	38.4	19.6
Suisse ^f	28.8	15.9	47.6	28.2	38.8	20.6	36.8	19.3	43.7	21.6
Turquie	70.8	44.6	33.1	18.1	31.9	18.2	43.5	27.0	36.3	22.1
Royaume-Uni	56.8	41.8	48.1	33.7	48.6	33.0	43.8	26.9	40.8	26.5
États-Unis	12.1	7.0	12.1	6.7	12.1	6.4	18.9	8.9	23.1	12.5
UE-15 ⁱ	63.5	47.0	61.9	45.5	60.3	44.4	57.3	39.5	59.8	41.8
UE-19 ⁱ	62.9	44.8	62.2	44.2	61.5	44.1	60.2	41.5	62.5	43.9
OCDE Europe ⁱ	63.7	44.5	58.8	41.1	56.8	40.0	57.2	38.9	57.6	39.7
Total OCDE ⁱ	45.1	30.0	45.4	30.2	42.5	28.4	44.1	28.5	44.6	29.4

Tableau G. **Fréquence du chômage de longue durée chez les femmes**^{a, b, c, d, e} (suite)
En pourcentage du chômage des femmes

	1990		2000		2001		2002		2003	
	6 mois et plus	12 mois et plus								
Australie	38.8	17.8	42.5	25.5	36.2	17.7	35.2	17.1	34.5	17.0
Autriche	40.6	22.8	38.8	22.9	35.5	23.3	41.6	23.9
Belgique	82.5	70.0	73.1	56.7	64.5	50.8	68.0	53.6	66.2	48.2
Canada	19.8	6.2	17.8	10.0	15.3	8.2	17.5	8.8	16.7	8.4
République tchèque	71.2	49.8	72.5	53.4	71.2	51.1	72.1	51.9
Danemark	57.7	32.0	39.6	20.0	38.0	18.8	36.7	22.4	38.1	17.9
Finlande ^f	26.3	8.4	43.7	26.2	39.6	22.6	38.3	21.2	37.0	21.4
France	57.5	40.0	63.2	43.7	57.5	37.6	54.3	35.2
Allemagne	64.2	44.5	69.5	53.1	68.9	52.9	66.7	50.3	70.3	52.3
Grèce	78.2	55.9	77.7	61.0	73.7	56.6	75.5	55.7	77.1	61.0
Hongrie	67.4	45.7	64.8	44.1	64.9	41.7	64.6	42.2
Islande ^f	21.1	11.5	19.5	14.1	24.7	13.8	32.6	13.3
Irlande	75.0	56.8	38.6	21.3	37.9	18.0	48.0	26.0
Italie	86.0	70.7	78.3	61.2	78.5	63.1	77.2	60.1	74.9	58.9
Japon	26.3	8.8	37.4	17.1	35.7	18.3	40.3	22.4	40.8	24.6
Corée	8.8	0.9	9.3	0.8	8.3	1.2	9.3	1.2	6.1	0.3
Luxembourg ^g	(55.6)	(33.3)	(34.3)	(18.8)	(35.8)	(23.7)	(52.6)	(26.5)
Mexique	6.1	2.0	3.9	1.0	5.1	0.4	4.5	0.8
Pays-Bas	62.0	44.6	47.0	26.4	48.4	28.1
Nouvelle-Zélande	32.6	15.5	32.0	14.3	27.5	13.4	24.8	11.5	24.1	11.0
Norvège	45.0	22.5	11.5	3.3	13.3	3.9	16.0	3.9	16.8	5.4
Pologne ^h	65.2	36.0	66.6	41.3	69.5	46.2	72.8	52.0	71.1	50.8
Portugal	66.4	49.4	60.0	40.0	61.0	39.9	56.1	36.2	58.1	32.7
République slovaque	74.8	55.1	75.6	55.7	78.7	61.2	76.7	62.1
Espagne	76.5	61.5	69.3	52.2	66.1	48.6	63.8	44.5	63.4	43.9
Suède	22.2	11.8	37.9	22.8	33.8	20.0	32.7	18.2	31.4	15.3
Suisse ^f	26.6	17.8	44.0	29.7	52.3	35.5	37.7	24.5	54.2	32.6
Turquie	75.1	50.8	44.2	29.8	47.1	31.1	51.5	36.5	50.0	30.9
Royaume-Uni	40.8	23.7	35.6	19.0	35.7	19.5	30.8	17.1	31.4	17.1
États-Unis	7.3	3.7	10.6	5.3	11.5	5.8	17.6	8.1	20.7	11.0
UE-15 ⁱ	67.0	50.2	65.6	48.2	63.2	46.2	60.7	43.3	62.9	45.2
UE-19 ⁱ	66.7	48.0	66.1	47.3	65.0	46.6	63.8	45.6	65.3	47.0
OCDE Europe ⁱ	67.0	47.9	64.9	46.4	63.8	45.6	62.7	44.7	63.8	45.4
Total OCDE ⁱ	48.0	33.0	48.1	32.9	45.7	31.1	46.0	30.9	46.8	31.5

Tableau G. **Fréquence du chômage de longue durée chez les femmes**^{a, b, c, d, e} (suite)
En pourcentage du chômage des femmes

- a) Bien que les données d'enquêtes sur la population active rendent les comparaisons internationales plus aisées que celles provenant de plusieurs données d'enquêtes et d'inscriptions aux bureaux d'emploi, elles ne sont pas parfaites. Le libellé et la présentation des questionnaires, l'époque où est effectuée l'enquête, les différences entre pays dans les groupes d'âge couverts et diverses autres raisons font qu'il faut demeurer prudent dans l'interprétation des différences de niveaux entre pays.
- b) La banque de données du Secrétariat portant sur la durée du chômage comprend des estimations de la durée détaillée, ventilée par groupe d'âge et sexe. Les totaux sont obtenus en faisant la somme des composantes. Ainsi le total pour les hommes est estimé en faisant la somme du nombre d'hommes chômeurs pour tous les groupes d'âge et les types de durée. Les données publiées étant souvent arrondies au plus proche millier, cette procédure mène parfois à des différences entre les pourcentages indiqués ici et ceux calculés à partir des totaux publiés.
- c) Les données sont des moyennes d'estimations mensuelles pour le Canada, la Suède et les États-Unis, d'estimations trimestrielles pour la République tchèque, la Hongrie, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, la République slovaque et l'Espagne et d'estimations semestrielles pour la Turquie. Les périodes de référence pour les autres pays sont les suivantes (pour les pays de l'UE, celles-ci peuvent varier d'une année à l'autre) : le mois d'août pour l'Australie ; le mois d'avril pour l'Autriche ; le mois d'avril pour la Belgique ; avril-mai pour le Danemark ; l'automne pour la Finlande jusqu'en 1993, printemps de 1995 à 1998, et moyennes d'estimations mensuelles à partir de 1999 ; le mois de mars pour la France ; le mois d'avril pour l'Allemagne ; mars-juillet pour la Grèce ; le mois d'avril pour l'Islande ; le mois de mai pour l'Irlande ; avril pour l'Italie ; février pour le Japon ; avril pour le Luxembourg ; le mois d'avril pour le Mexique ; mars-mai pour les Pays-Bas ; février-avril pour le Portugal ; deuxième trimestre pour la Suisse ; et mars-mai pour le Royaume-Uni.
- d) Les données se réfèrent aux personnes âgées de 15 ans et plus en Autriche, Australie, en Belgique, au Canada, au Danemark, en France, en Allemagne, en Grèce, en Irlande, en Italie, au Japon, au Luxembourg, au Mexique, aux Pays-Bas, en Pologne, en Nouvelle-Zélande, au Portugal, en République slovaque, en République tchèque, en Suisse et en Turquie ; et 16 ans et plus en Islande, en Espagne, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Les données concernant la Finlande se réfèrent aux personnes âgées de 15 à 64 ans (à l'exception des personnes titulaires d'une pension de chômage). Les données pour la Hongrie se réfèrent aux personnes âgées de 15 à 74 ans. Les données pour la Norvège concernent les personnes âgées de 16 à 74 ans et pour la Suède celles de 16 à 64 ans.
- e) Ne sont pas comptées les personnes dont la durée du chômage n'a pas été précisée.
- f) Les données pour l'année 1990 se réfèrent à l'année 1991.
- g) Les données entre parenthèses sont basées sur un très petit échantillon et doivent, de ce fait, être interprétées avec prudence.
- h) Les données pour l'année 1990 se réfèrent à l'année 1992.
- i) Ne comprend que les pays ci-dessus.

Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active (voir URL au début de l'annexe).

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE

Catégories de programme et sous-catégories	Australie ^d				Autriche				Belgique															
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active											
	1998-99	1999-00	2000-01	2001-02	1998-99	1999-00	2000-01	2001-02	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002								
1. Administration et services publics de l'emploi	0.20	0.20	0.20	0.20					0.13	0.13	0.14	0.14					0.20	0.18	0.21	0.21				
2. Formation professionnelle	0.02	0.02	0.02	0.03	0.79	0.97	0.96	0.85	0.18	0.17	0.19	0.21	3.01	3.00	3.74	4.42	0.24	0.25	0.26	0.30	10.18	10.79	13.31	13.43
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.02	0.02	0.02	0.02	0.58	0.78	0.73	0.65	0.16	0.16	0.18	0.19	0.16	0.16	0.17	0.19	2.99	3.04	3.64	3.44
b) Formation des adultes occupés	-	-	-	-	0.21	0.19	0.23	0.21	0.02	0.02	0.02	0.02	0.09	0.09	0.10	0.11	7.19	7.75	9.67	9.99
3. Mesures en faveur des jeunes	0.05	0.06	0.07	0.08	0.53	0.79	3.11	2.98	0.05	0.04	0.03	0.02	0.20	0.11	0.10	0.10	-	-	0.01	0.01	- ^c	0.33^c	0.93^c	0.74^c
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	-	0.01	0.01	-	0.23	0.62	0.88	0.16	0.02	0.02	0.01	0.01	-	-	0.01	0.01	- ^c	0.33 ^c	0.93 ^c	0.74 ^c
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.05	0.05	0.07	0.07	0.31	0.18	2.22	2.82	0.03	0.02	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.09	0.11	0.11	0.10	0.78	1.21	1.32	1.52	0.09	0.11	0.11	0.10	0.64	0.56	0.64	0.67	0.75	0.78	0.74	0.60	6.84^c	7.51^c	7.27^c	4.72^c
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.01	0.01	0.01	0.01	-	0.04	0.07	0.08	0.05	0.05	0.06	0.04	0.27	0.29	0.29	0.23	3.75 ^c	3.91 ^c	4.06 ^c	2.62 ^c
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.02	0.02	0.01	0.02	0.07	0.08	0.07	0.06	0.01	0.02	0.02	0.02	-	-	-	-	0.01 ^c	0.02 ^c	0.01 ^c	0.02 ^c
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organismes sans but lucratif)	0.07	0.09	0.09	0.08	0.70	1.09	1.18	1.38	0.03	0.04	0.03	0.04	0.47	0.48	0.45	0.37	3.08 ^c	3.58 ^c	3.20 ^c	2.08 ^c
5. Mesures en faveur des handicapés	0.06	0.05	0.05	0.05	0.80	0.75	0.81	0.83	0.06	0.05	0.06	0.06	<i>b</i>	<i>b</i>	<i>b</i>	<i>b</i>	0.12	0.12	0.12	0.13
a) Réadaptation professionnelle	0.02	0.02	0.02	0.01	0.28	0.19	0.19	0.17	0.02	0.02	0.03	0.05	0.02	0.02	0.01	0.01
b) Emplois destinés aux handicapés	0.04	0.04	0.04	0.04	0.52	0.56	0.62	0.66	0.03	0.03	0.02	0.02	0.10	0.10	0.11	0.12
6. Indemnisation du chômage	1.17	1.04	0.97	1.00	..	8.55	8.56	8.50	1.15	1.01	1.00	1.12	18.88	18.13	18.93	19.92	1.80	1.70	1.78	1.94
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	0.04	0.04	0.06	0.13	0.59	0.78	1.11	1.41	0.52	0.49	0.46	0.45
TOTAL	1.60	1.49	1.43	1.46	..	12.27	14.76	14.68	1.71	1.55	1.58	1.78	23.32	22.59	24.51	26.52	3.64	3.52	3.59	3.65
Mesures actives (1-5 ; 2-5 pour les nouveaux participants)	0.43	0.45	0.46	0.45	2.90	3.72	6.19	6.18	0.52	0.50	0.52	0.53	3.84	3.68	4.48	5.19	1.32	1.34	1.34	1.25
Mesures passives (6 et 7)	1.17	1.04	0.97	1.00	..	8.55	8.56	8.50	1.19	1.05	1.06	1.24	19.47	18.91	20.03	21.33	2.32	2.18	2.25	2.40

.. Données non disponibles.

- Zéro ou moins que la moitié de la dernière décimale affichée.

* Les données sur les nouveaux participants ne sont reportées que pour les catégories 2 à 7, celles de la catégorie 1 « Administration et services publics de l'emploi » étant souvent incomplètes et non comparables. Les totaux doivent être interprétés avec prudence.

a) Année fiscale commençant le 1^{er} juillet.

b) Les nouveaux participants de la catégorie 5 « Mesures en faveur des handicapés » sont inclus dans la catégorie 2 « Formation professionnelle ».

c) Les données des catégories 3 et 4 se réfèrent à des stocks.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programme et sous-catégories	Canada ^a				République tchèque				Danemark															
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active											
	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	1999	2000	2001	2002	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000				
1. Administration et services publics de l'emploi	0.20	0.19	0.20	..					0.09	0.08	0.08	0.07					0.12	0.12	0.12	0.12				
2. Formation professionnelle	0.15	0.15	0.15	..	1.18^b	1.09^b	1.21^b	1.15^b	0.01	0.02	0.02	0.02	0.44	0.64	0.68	0.70	0.93	0.97	0.99	0.86	18.47	20.62	19.72	15.90
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.15	0.14	0.15	..	1.18	1.09	1.21	1.15	0.01	0.02	0.02	0.02	0.44	0.64	0.68	0.70	0.64	0.72	0.78	0.67	8.82	12.46	11.64	5.76
b) Formation des adultes occupés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	-	0.28	0.25	0.21	0.19	9.65	8.16	8.09	10.15
3. Mesures en faveur des jeunes	0.02	0.02	0.02	..	0.55	0.48	0.42	0.39	0.02	0.02	0.02	0.02	0.21	0.22	0.19	0.15	0.10	0.08	0.12	0.10	1.50	1.50	1.88	1.83
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.01	0.01	0.01	..	0.21	0.17	0.10	0.08	0.02	0.02	0.02	0.02	0.21	0.22	0.19	0.15	0.10	0.08	0.12	0.10	1.50	1.50	1.88	1.83
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.01	0.01	0.01	..	0.34	0.31	0.32	0.30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.05	0.03	0.03	..	0.41	0.34	0.31	0.29	0.05	0.09	0.09	0.06	0.60	0.90	0.80	0.59	0.30	0.27	0.23	0.17	1.11	1.05	1.00	0.82
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.01	-	-	..	0.16	0.18	0.17	0.15	0.02	0.04	0.04	0.02	0.24	0.40	0.33	0.21	0.02	0.02	0.02	0.02	0.22	0.25	0.22	0.20
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.01	0.01	0.01	..	0.09	0.07	0.07	0.08	0.01	0.01	0.01	-	0.06	0.11	0.09	0.06	0.06	0.04	0.02	-	0.10	0.02	-	-
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organismes sans but lucratif)	0.04	0.02	0.02	..	0.15	0.08	0.06	0.06	0.03	0.04	0.04	0.03	0.31	0.38	0.39	0.32	0.22	0.21	0.19	0.15	0.78	0.78	0.78	0.62
5. Mesures en faveur des handicapés	0.02	0.02	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02	0.03	0.02	0.02	0.21	0.25	0.33	0.34	2.28	2.51	3.05	2.58
a) Réadaptation professionnelle	0.02	0.02	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	0.21	0.25	0.33	0.34	2.28	2.51	3.05	2.58
b) Emplois destinés aux handicapés	-	-	-	..	0.04	0.03	0.03	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02	0.03	0.02	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Indemnisation du chômage	0.77	0.70	0.80	0.30	0.29	0.24	0.27	2.12	1.69	1.44	1.37	24.42	23.08	21.15	19.61
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	-	-	-	-	1.11	1.09	0.99	0.39	1.71	1.72	1.71	1.67	1.06	1.06	0.58	0.98
TOTAL	1.23	1.11	1.23	0.48	0.50	0.45	0.45	5.49	5.09	4.94	4.63	48.86	49.83	47.39	41.72
Mesures actives (1-5 ; 2-5 pour les nouveaux participants)	0.45	0.40	0.42	..	2.18 ^{b, c}	1.93 ^{b, c}	1.97 ^{b, c}	1.85 ^{b, c}	0.18	0.22	0.21	0.17	1.27	1.78	1.69	1.47	1.66	1.68	1.79	1.58	23.37	25.69	25.66	21.13
Mesures passives (6 et 7)	0.78	0.70	0.80	0.30	0.29	0.24	0.27	3.83	3.41	3.15	3.04	25.48	24.15	21.72	20.59

.. Données non disponibles.

- Zéro ou moins que la moitié de la dernière décimale affichée.

* Les données sur les nouveaux participants ne sont reportées que pour les catégories 2 à 7, celles de la catégorie 1 « Administration et services publics de l'emploi » étant souvent incomplètes et non comparables. Les totaux doivent être interprétés avec prudence.

a) Année fiscale commençant le 1^{er} avril.

b) Les nouveaux participants de la catégorie 2b « Formation des adultes occupés » ne sont pas inclus.

c) Les nouveaux participants de la catégorie 5a « Réadaptation professionnelle » ne sont pas inclus.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programme et sous-catégories	Finlande								France								Allemagne							
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
1. Administration et services publics de l'emploi	0.15	0.11	0.12	0.12					0.17	0.18	0.18	0.18					0.23	0.23	0.23	0.23				
2. Formation professionnelle	0.40	0.30	0.29	0.30	4.22	3.40	2.95	2.95	0.29	0.25	0.24	0.23	2.64	2.39	2.27	..	0.35	0.34	0.34	0.32	1.38	1.55	1.27	1.24
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.37	0.27	0.26	0.27	2.33	2.55	2.35	2.51	0.25	0.22	0.21	0.21	2.11	1.85	1.73	..	0.35	0.34	0.34	0.32	1.38	1.55	1.27	1.24
b) Formation des adultes occupés	0.04	0.03	0.03	0.03	1.89	0.85	0.60	0.44	0.04	0.03	0.03	0.02	0.53	0.54	0.54	..	–	–	–	–	–	–	–	–
3. Mesures en faveur des jeunes	0.20	0.18	0.16	0.17	2.49	2.28	2.00	2.11	0.40	0.42	0.43	0.40	2.96	2.81	2.69	..	0.07	0.07	0.08	0.10	0.84	0.87	0.91	1.01
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.07	0.06	0.06	0.07	1.25	1.05	1.07	1.01	0.21	0.24	0.25	0.25	0.70	0.56	0.44	..	0.06	0.06	0.07	0.09	0.62	0.67	0.67	0.74
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.13	0.11	0.10	0.11	1.23	1.23	0.93	1.10	0.19	0.18	0.18	0.15	2.26	2.25	2.25	..	0.01	0.01	0.01	0.02	0.22	0.21	0.24	0.27
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.38	0.32	0.29	0.33	2.74	2.24	2.23	1.73	0.43	0.38	0.35	0.35	3.52	3.10	2.45	..	0.40	0.31	0.25	0.22	1.62	1.26	1.06	0.97
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.16	0.15	0.14	0.16	1.06	0.91	0.85	0.42	0.23	0.18	0.16	0.15	1.95	1.65	1.20	..	0.03	0.02	0.02	0.03	0.10	0.11	0.13	0.08
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.03	0.03	0.03	0.03	0.17	0.16	0.44	0.43	–	–	–	–	0.16	0.16	0.14	..	0.04	0.04	0.04	0.05	0.25	0.23	0.24	0.31
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organismes sans but lucratif)	0.19	0.13	0.12	0.14	1.51	1.17	0.94	0.88	0.19	0.18	0.18	0.17	1.36	1.23	1.06	..	0.33	0.25	0.19	0.15	1.27	0.91	0.69	0.58
5. Mesures en faveur des handicapés	0.10	0.09	0.09	0.08	0.83	0.90	0.88	0.83	0.09	0.09	0.09	0.09	0.37^a	0.44^a	0.55^a	..	0.27	0.27	0.29	0.30	0.33^a	0.34^a	0.34^a	0.38^a
a) Réadaptation professionnelle	0.06	0.05	0.05	0.05	0.83	0.90	0.88	0.83	0.02	0.03	0.03	0.03	0.37	0.44	0.55	..	0.12	0.12	0.13	0.13	0.33	0.34	0.34	0.38
b) Emplois destinés aux handicapés	0.05	0.04	0.04	0.04	–	–	–	–	0.06	0.06	0.06	0.07	0.15	0.15	0.16	0.17
6. Indemnisation du chômage	1.88	1.65	1.51	1.53	1.46	1.37	1.39	1.63	6.58	6.35	7.12	..	2.12	1.88	1.92	2.10
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	0.47	0.48	0.50	0.53	0.30	0.27	0.24	0.17	0.29	0.25	0.17	..	0.01	0.01	0.02	0.03
TOTAL	3.57	3.13	2.95	3.07	3.13	2.95	2.92	3.06	16.36^a	15.35^a	15.26^a	..	3.44	3.13	3.13	3.31
Mesures actives (1-5 ; 2-5 pour les nouveaux participants)	1.23	1.00	0.94	1.01	10.27	8.82	8.07	7.61	1.38	1.31	1.29	1.25	9.49 ^a	8.75 ^a	7.96 ^a	..	1.31	1.23	1.18	1.18	4.16 ^a	4.01 ^a	3.58 ^a	3.60 ^a
Mesures passives (6 et 7)	2.34	2.13	2.01	2.06	1.75	1.64	1.63	1.81	6.87	6.60	7.30	..	2.12	1.90	1.94	2.13

.. Données non disponibles.

– Zéro ou moins que la moitié de la dernière décimale affichée.

* Les données sur les nouveaux participants ne sont reportées que pour les catégories 2 à 7, celles de la catégorie 1 « Administration et services publics de l'emploi » étant souvent incomplètes et non comparables. Les totaux doivent être interprétés avec prudence.

a) Les nouveaux participants de la catégorie 5b « Emplois destinés aux handicapés » ne sont pas inclus.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programme et sous-catégories	Grèce								Hongrie								Irlande			
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB		Nouveaux participants en pourcentage de la population active	
	1995	1996	1997	1998	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	2000	2001	2000	2001
1. Administration et services publics de l'emploi	0.14	0.14	0.12	0.06					0.12	0.11	0.12	0.12					..	0.24		
2. Formation professionnelle	0.13	0.09	0.06	0.21	2.01	2.09	0.07	0.07	0.07	0.06	1.35	1.34	1.62	1.17	..	0.15
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.12	0.13	0.19	0.07	0.06	0.07	0.06	1.24	1.25	1.57	1.09	..	0.15	..	1.43
b) Formation des adultes occupés	0.07	1.88	1.91	-	-	-	-	0.11	0.09	0.06	0.09	..	0.01
3. Mesures en faveur des jeunes	0.10	0.09	0.09	0.10	0.32	0.38	-	-	-	-	-	-	-	-	..	0.18	..	1.73
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.03	0.03	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	..	0.08	..	0.73
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.07	0.07	0.07	0.10	0.32	0.38	-	-	-	-	-	-	-	-	..	0.10	..	1.00
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.08	0.10	0.06	0.08	0.91	0.54	0.22	0.21	0.29	0.34	4.07	4.02	5.10	6.71	..	0.53	..	5.00
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.05	0.07	0.04	0.05	0.73	0.45	0.09	0.07	0.09	0.08	1.03	0.98	1.15	0.66	..	0.17	..	2.52
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.02	0.02	0.02	0.03	0.18	0.09	-	-	0.01	0.01	0.09	0.09	0.24	0.22	-
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organismes sans but lucratif)	-	-	-	-	-	-	-	-	0.13	0.14	0.19	0.26	2.96	2.95	3.72	5.82	..	0.36	..	2.48
5. Mesures en faveur des handicapés	-	0.03	0.01	0.01	0.01	0.02	-	-	-	-	-	-	-	-	..	0.03
a) Réadaptation professionnelle	-	0.01	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	..	0.03
b) Emplois destinés aux handicapés	-	-	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	..	0.01
6. Indemnisation du chômage	0.42	0.44	0.49	0.47	7.87	8.26	0.47	0.43	0.37	0.37	7.44	7.02	7.16	7.10	..	0.63	..	7.34
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	0.09	0.03	-	-	-	-	-	-	..	0.07	..	0.66
TOTAL	0.87	0.88	0.84	0.93	11.13	11.28	0.97	0.86	0.86	0.90	12.86	12.38	13.88	14.98	..	1.83
Mesures actives (1-5 ; 2-5 pour les nouveaux participants)	0.45	0.44	0.35	0.46	3.26	3.02	0.41	0.39	0.48	0.52	5.42	5.36	6.73	7.88	..	1.14
Mesures passives (6 et 7)	0.42	0.44	0.49	0.47	7.87	8.26	0.56	0.46	0.38	0.37	7.44	7.02	7.16	7.10	..	0.70	..	8.00

.. Données non disponibles.

- Zéro ou moins que la moitié de la dernière décimale affichée.

* Les données sur les nouveaux participants ne sont reportées que pour les catégories 2 à 7, celles de la catégorie 1 « Administration et services publics de l'emploi » étant souvent incomplètes et non comparables. Les totaux doivent être interprétés avec prudence.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programme et sous-catégories	Italie				Japon ^b				Corée				Mexique											
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active			
	1999	2000	2001	2002	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001
1. Administration et services publics de l'emploi	0.17	0.17	0.17	0.18	0.04	0.04	0.05	0.05					-	-	-	-				
2. Formation professionnelle	0.07	0.05	0.04	0.05	0.04	0.04	0.04	0.04	0.11	0.09	0.08	0.07	5.37	6.82	8.09	8.24	0.04	0.04	0.04	0.03	2.92	3.42	3.39	1.87
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.08	0.06	0.04	0.04	1.73	1.26	1.15	0.88	0.03	0.03	0.03	0.02	1.32	1.44	1.52	1.01
b) Formation des adultes occupés	-	-	-	-	0.02	0.03	0.04	0.04	3.64	5.56	6.94	7.35	0.01	0.01	0.01	0.01	1.60	1.98	1.88	0.85
3. Mesures en faveur des jeunes	0.24	0.23	0.21	0.20	0.01	0.04	0.03	0.02	0.02	0.36	0.42	0.34	0.19	-	-	-	-	-	-	-	-
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.01	0.01	0.01	-	-	-	-	-	0.01	0.01	0.01	0.01	0.14	0.16	0.18	0.15	-	-	-	-	-	-	-	-
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.23	0.21	0.20	0.20	-	-	-	-	0.03	0.02	0.01	-	0.22	0.26	0.16	0.05	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.27	0.32	0.38	0.32	0.08	0.08	0.07	0.06	0.51	0.31	0.14	0.11	9.28	5.66	4.51	3.99	0.03	0.04	0.03	0.02	1.19	1.76	1.37	1.43
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.19	0.24	0.27	0.26	0.02	0.01	0.01	0.01	2.24	1.64	1.94	1.73	-	-	-	-	-	-	-	-
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.01	0.04	0.07	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	-	-	-	-	-	-	-	0.16	0.12	0.10	0.07
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organismes sans but lucratif)	0.07	0.05	0.05	0.04	0.48	0.29	0.12	0.09	7.04	4.01	2.57	2.25	0.03	0.04	0.02	0.02	1.04	1.64	1.27	1.36
5. Mesures en faveur des handicapés	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02	0.11	0.12	0.14	0.28	-	-	-	-	-	-	-	-
a) Réadaptation professionnelle	0.01	0.01	0.01	0.02	0.11	0.11	0.11	0.20	-	-	-	-	-	-	-	-
b) Emplois destinés aux handicapés	-	-	0.01	0.01	0.02	0.08	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Indemnisation du chômage	0.56	0.52	0.53	0.54	0.50	0.54	0.45	0.47	0.19	0.09	0.15	0.14	2.14	1.38	1.67	1.78	-	-	-	-	-	-	-	-
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	0.13	0.11	0.08	0.10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1.26^a	1.22^a	1.25^a	1.20^a	0.80	0.83	0.75	0.76	0.89	0.58	0.46	0.41	17.26	14.40	14.75	14.48	0.07	0.08	0.06	0.06	4.12	5.18	4.76	3.30
Mesures actives (1-5 ; 2-5 pour les nouveaux participants)	0.58 ^a	0.60 ^a	0.63 ^a	0.57 ^a	0.29	0.29	0.28	0.28	0.70	0.49	0.31	0.27	15.13	13.02	13.08	12.70	0.07	0.08	0.06	0.06	4.12	5.18	4.76	3.30
Mesures passives (6 et 7)	0.68	0.62	0.61	0.63	0.51	0.55	0.46	0.48	0.19	0.09	0.15	0.14	2.14	1.38	1.67	1.78	-	-	-	-	-	-	-	-

.. Données non disponibles.

- Zéro ou moins que la moitié de la dernière décimale affichée.

* Les données sur les nouveaux participants ne sont reportées que pour les catégories 2 à 7, celles de la catégorie 1 « Administration et services publics de l'emploi » étant souvent incomplètes et non comparables. Les totaux doivent être interprétés avec prudence.

a) Compte tenu des catégories actives 2 à 4 uniquement.

b) Année fiscale commençant le 1^{er} avril.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programme et sous-catégories	Pays-Bas				Nouvelle-Zélande ^b				Norvège															
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active											
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002				
1. Administration et services publics de l'emploi	0.28	0.26	0.25	0.28					0.15	0.12	0.12	0.12					0.15	0.12	0.12	0.13				
2. Formation professionnelle	0.46	0.51	0.54	0.60	3.46	3.62	3.82	3.97	0.17	0.16	0.12	0.14	5.43	3.34	2.87	2.57	0.05	0.08	0.06	0.05	1.03	1.05	0.86	0.99
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.40 ^a	0.44 ^a	0.46 ^a	0.52 ^a	1.37	1.34	1.37	1.44	0.17	0.16	0.12	0.14	5.43	3.34	2.87	2.57	0.05	0.08	0.06	0.05	1.03	1.05	0.86	0.99
b) Formation des adultes occupés	0.06	0.07	0.08	0.09	2.09	2.28	2.44	2.53	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Mesures en faveur des jeunes	0.04	0.04	0.04	0.04	0.64	0.63	0.64	0.68	0.14	0.14	0.14	0.15	4.46	4.93	5.28	..	0.01	0.01	0.01	0.01	0.39	0.41	0.41	0.51
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	-	-	-	-	-	-	-	-	0.07	0.07	0.06	0.06	1.07	1.32	1.04	1.03	0.01	0.01	0.01	0.01	0.39	0.41	0.41	0.51
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.04	0.04	0.04	0.04	0.64	0.63	0.64	0.68	0.07	0.07	0.08	0.09	3.40	3.60	4.24	..	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.38	0.33	0.33	0.33	1.88	1.88	1.77	1.55	0.11	0.09	0.08	0.08	2.63	1.96	1.67	1.11	0.01	0.01	-	0.01	0.25	0.26	0.27	0.24
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.05	0.05	0.05	0.04	1.39	1.43	1.41	1.21	0.06	0.05	0.04	0.04	1.06	0.91	0.93	0.83	0.01	0.01	-	0.01	0.19	0.22	0.22	0.21
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03	0.03	0.03	0.03	0.35	0.36	0.30	..	-	-	-	-	0.06	0.05	0.05	0.02
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organismes sans but lucratif)	0.33	0.27	0.28	0.29	0.49	0.45	0.36	0.35	0.02	0.01	0.01	0.01	1.22	0.68	0.44	0.28	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Mesures en faveur des handicapés	0.56	0.55	0.58	0.59	0.73	0.77	0.99	1.00	0.05	0.05	0.05	0.05	1.33	1.31	0.57	0.52	0.59	0.67	1.84	2.29	2.54	2.74
a) Réadaptation professionnelle	-	-	-	-	0.02	-	-	-	0.03	0.01	0.01	0.01	1.00	0.40	0.39	0.37	0.42	0.50	1.26	1.58	1.78	..
b) Emplois destinés aux handicapés	0.56	0.55	0.58	0.59	0.71	0.77	0.99	1.00	0.02	0.04	0.04	0.04	0.33	0.90	0.18	0.15	0.16	0.17	0.58	0.72	0.76	..
6. Indemnisation du chômage	2.12	1.81	1.65	1.72	5.72	4.77	4.33	5.16	1.56	1.38	1.14	1.00	10.21^c	8.64^c	7.98^c	7.22^c	0.45	0.43	0.44	0.54	4.70	4.46	4.20	5.37
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	3.84	3.49	3.39	3.56	12.43	11.67	11.55	12.36	2.18	1.95	1.66	1.52	24.06	20.17	17.80^d	..	1.24	1.17	1.22	1.41	8.20	8.47	8.26	9.85
Mesures actives (1-5 ; 2-5 pour les nouveaux participants)	1.72	1.68	1.74	1.85	6.71	6.90	7.22	7.20	0.62	0.56	0.51	0.52	13.84 ^c	11.54 ^c	9.82 ^{c,d}	..	0.79	0.74	0.78	0.87	3.50	4.02	4.06	4.48
Mesures passives (6 et 7)	2.12	1.81	1.65	1.72	5.72	4.77	4.33	5.16	1.56	1.38	1.14	1.00	10.21 ^c	8.64 ^c	7.98 ^c	7.22 ^c	0.45	0.43	0.44	0.54	4.70	4.46	4.20	5.37

.. Données non disponibles.

- Zéro ou moins que la moitié de la dernière décimale affichée.

* Les données sur les nouveaux participants ne sont reportées que pour les catégories 2 à 7, celles de la catégorie 1 « Administration et services publics de l'emploi » étant souvent incomplètes et non comparables. Les totaux doivent être interprétés avec prudence.

a) Comprend une estimation révisée des allocations de chômage versées aux personnes qui participent à une formation.

b) Année fiscale commençant le 1^{er} juillet.

c) La garantie de ressources pour les participants à des programmes actifs est comprise dans l'indemnisation du chômage.

d) Les nouveaux participants de la catégorie 5 « Mesures en faveur des handicapés » ne sont pas inclus.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programme et sous-catégories	Pologne								Portugal								République slovaque							
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
1. Administration et services publics de l'emploi					0.11	0.11	0.11	0.11					0.16	0.15	0.15	0.15				
2. Formation professionnelle	0.02	0.01	0.01	0.01	0.74	0.57	0.27	0.40	0.27	0.29	0.29	0.15	10.77	14.96	0.01	0.01	0.02	0.04	0.23	0.19	0.95	1.91
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.02	0.01	0.01	0.01	0.74	0.57	0.27	0.40	0.08	0.08	0.08	0.07	0.60	0.61	0.81	..	0.01	–	0.02	0.04	0.22	0.18	0.93	1.86
b) Formation des adultes occupés	–	–	–	–	–	–	–	–	0.19	0.22	0.21	0.09	10.17	14.35	–	–	–	–	0.01	0.01	0.03	0.05
3. Mesures en faveur des jeunes	0.09	0.07	0.08	0.07	2.37	0.75	0.28	0.24	0.28	0.22	–	–	–	0.01	–	–	0.01	0.50
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.04	0.03	0.02	0.03	0.81	0.33	0.05	0.07	0.09	0.10	0.27	0.41	0.56	0.50	–	–	–	0.01	–	–	0.01	0.50
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.05	0.03	0.05	0.04	1.56	0.42	0.22	0.18	0.19	0.12	–	–	–	–	–	–	–	–
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.10	0.06	0.04	0.03	1.19	0.90	0.41	0.51	0.09	0.09	0.10	0.09	1.02	1.06	1.13	1.07	0.03	0.14	0.17	0.21	0.27	2.64	2.29	2.63
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.05	0.02	0.02	0.01	0.74	0.58	0.23	0.30	0.01	0.01	0.01	0.01	0.04	0.06	0.08	0.05	0.01	–	0.01	0.06	0.03	0.04	0.21	0.74
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.02	0.01	0.01	0.01	0.05	0.03	0.02	0.02	0.02	0.03	0.03	0.03	0.13	0.11	0.12	0.09	–	–	0.01	0.06	0.02	–	0.09	0.35
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organismes sans but lucratif)	0.03	0.02	0.02	0.01	0.40	0.29	0.17	0.20	0.05	0.05	0.05	0.05	0.84	0.89	0.94	0.92	0.01	0.14	0.15	0.09	0.22	2.59	1.99	1.54
5. Mesures en faveur des handicapés	0.14	0.09	0.23	0.21	0.03	0.04	0.04	0.04	0.15	0.17	0.14	0.16	0.02	0.02	0.03	0.04	0.11^a	0.10^a	0.12^a	0.19^a
a) Réadaptation professionnelle	0.01	0.01	0.04	0.06	0.02	–	–	–	0.13	..	–	–	–	–	–	–
b) Emplois destinés aux handicapés	0.13	0.09	0.20	0.15	0.01	0.01	–	–	0.02	..	–	–	0.01	0.02	0.02	0.03	0.11	0.10	0.12	0.19
6. Indemnisation du chômage	0.61	0.79	0.96	1.14	3.58	4.58	5.26	6.09	0.69	0.65	0.65	0.69	3.40	3.26	3.18	3.18	0.86	0.66	0.47	0.48	10.64	7.93	7.46	7.36
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	–	–	–	–	–	–	–	–	0.14	0.15	0.15	0.21	0.50	0.55	0.53	0.81	0.18	0.18	0.07	0.01	0.82	0.32	–	–
TOTAL	8.12	1.60	1.57	1.62	1.51	1.26	1.16	0.91	0.94	12.06^a	11.18^a	10.83^a	12.58^a
Mesures actives (1-5 ; 2-5 pour les nouveaux participants)	4.53	0.77	0.77	0.81	0.61	0.21	0.32	0.37	0.46	0.61 ^a	2.93 ^a	3.37 ^a	5.22 ^a
Mesures passives (6 et 7)	0.61	0.79	0.96	1.14	3.58	4.58	5.26	6.09	0.83	0.80	0.81	0.90	3.90	3.81	3.71	3.98	1.05	0.84	0.54	0.48	11.45	8.25	7.46	7.36

.. Données non disponibles.

– Zéro ou moins que la moitié de la dernière décimale affichée.

* Les données sur les nouveaux participants ne sont reportées que pour les catégories 2 à 7, celles de la catégorie 1 « Administration et services publics de l'emploi » étant souvent incomplètes et non comparables. Les totaux doivent être interprétés avec prudence.

a) Les nouveaux participants de la catégorie 5a « Réadaptation professionnelle » ne sont pas inclus.

Tableau H. Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)

Catégories de programme et sous-catégories	Espagne ^a								Suède								Suisse							
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
1. Administration et services publics de l'emploi	0.11	0.10	0.09	0.09					0.29	0.30	0.35	0.37					0.15	0.11	0.10	0.11				
2. Formation professionnelle	0.26	0.25	0.24	0.22	10.12	10.45	12.30	10.98	0.47	0.29	0.30	0.29	3.79	2.84	2.68	2.50	0.13	0.10	0.09	0.13	1.73	1.37	1.22	1.74
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.10	0.10	0.10	0.12	1.95	2.14	2.20	2.24	0.46	0.29	0.29	0.28	3.21	2.42	2.32	2.40	0.13	0.10	0.09	0.12	1.70	1.34	1.19	1.71
b) Formation des adultes occupés	0.11	0.11	0.10	0.10	8.17	8.31	10.10	8.74	0.01	0.01	0.01	0.01	0.58	0.42	0.36	0.10	-	-	-	-	0.03	0.03	0.03	0.03
3. Mesures en faveur des jeunes	0.08	0.05	0.04	0.06	2.41	1.98	0.03	0.02	0.02	0.02	0.73	0.62	0.55	0.61	-	0.01	0.01	0.01	0.06	0.06	0.06	0.07
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.06	0.05	0.04	0.04	0.98	0.80	0.03	0.02	0.02	0.02	0.73	0.62	0.55	0.61	-	0.01	0.01	0.01	0.06	0.06	0.06	0.07
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.01	-	-	-	1.43	1.18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.48	0.49	0.43	0.45	5.09	5.17	5.42	5.06	0.44	0.26	0.23	0.21	3.33	2.97	2.11	1.95	0.24	0.14	0.11	0.13	3.02	2.14	1.67	2.00
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.30	0.30	0.25	0.28	3.20	3.64	4.07	3.75	0.17	0.14	0.18	0.17	2.78	2.66	1.89	1.70	0.07	0.06	0.04	0.04	2.05	1.53	1.16	1.37
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	0.04	0.05	0.05	0.06	0.20	0.17	0.19	0.14	0.07	0.05	0.04	0.04	0.36	0.30	0.22	0.25	0.01	-	-	-	0.06	0.05	0.04	0.05
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organismes sans but lucratif)	0.09	0.09	0.08	0.09	1.69	1.37	1.17	1.18	0.20	0.07	-	-	0.19	-	-	-	0.16	0.07	0.06	0.08	0.92	0.57	0.48	0.57
5. Mesures en faveur des handicapés	0.03	0.03	0.03	0.03	0.17	0.23	0.24	0.27	0.55	0.50	0.49	0.50	0.85	0.90	0.87	0.99	0.14	0.13	0.14	0.15
a) Réadaptation professionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03	0.03	0.03	0.03	0.51	0.55	0.43	0.50	0.14	0.13	0.14	0.15
b) Emplois destinés aux handicapés	0.03	0.03	0.03	0.03	0.17	0.23	0.24	0.27	0.52	0.47	0.46	0.47	0.34	0.34	0.44	0.48	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Indemnisation du chômage	1.40	1.34	1.32	1.55	1.39	1.37	1.47	1.59	1.53	1.31	1.04	1.04	0.88	0.55	0.48	0.77	10.27	8.84	8.86	11.23
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	0.09	0.06	0.03	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2.37	2.28	2.17	2.42	19.17	19.21	19.44^b	17.90^b	3.39	2.75	2.45	2.45	1.54	1.04	0.92	1.30	15.08^c	12.42^c	11.81^c	15.03^c
Mesures actives (1-5 ; 2-5 pour les nouveaux participants)	0.98	0.94	0.85	0.87	17.78	17.83	17.96 ^b	16.31 ^b	1.77	1.37	1.38	1.40	8.70	7.33	6.22	6.05	0.67	0.49	0.44	0.53	4.81 ^c	3.58 ^c	2.96 ^c	3.80 ^c
Mesures passives (6 et 7)	1.40	1.34	1.32	1.55	1.39	1.37	1.47	1.59	1.62	1.37	1.07	1.05	0.88	0.55	0.48	0.77	10.27	8.84	8.86	11.23

.. Données non disponibles.

- Zéro ou moins que la moitié de la dernière décimale affichée.

* Les données sur les nouveaux participants ne sont reportées que pour les catégories 2 à 7, celles de la catégorie 1 « Administration et services publics de l'emploi » étant souvent incomplètes et non comparables. Les totaux doivent être interprétés avec prudence.

a) Les données par catégorie et pour le total incluent les dépenses PMT financées par les Communautés autonomes et les municipalités. Les sous-catégories 2a, 2b, etc. ne comprennent pas ces dépenses, à l'exception de celles des Communautés autonomes en 2002 ; leur somme ne correspond donc pas au total de chaque catégorie.

b) Les nouveaux participants de la catégorie 3 « Mesures en faveur des jeunes » ne sont pas inclus.

c) Les nouveaux participants de la catégorie 5 « Mesures en faveur des handicapés » ne sont pas inclus.

Tableau H. **Dépenses publiques et nouveaux participants* aux programmes du marché du travail dans les pays de l'OCDE (suite)**

Catégories de programme et sous-catégories	Royaume-Uni ^a								États-Unis ^b							
	Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active				Dépenses publiques en pourcentage du PIB				Nouveaux participants en pourcentage de la population active			
	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03
1. Administration et services publics de l'emploi	0.13	0.13	0.15	0.17					0.04	0.04	0.04	0.04				
2. Formation professionnelle	0.05	0.04	0.03	0.02	0.52	0.51	0.31	..	0.04	0.04	0.03	0.03	..	0.97	0.94	..
a) Formation des chômeurs adultes et des travailleurs menacés de perdre leur emploi	0.04	0.04	0.02	0.01	0.46	0.45	0.25	0.26	0.04	0.04	0.03	0.03	..	0.97	0.94	..
b) Formation des adultes occupés	0.01	0.01	0.01	0.01	0.06	0.06	0.06	..	–	–	–	–	–	–	–	..
3. Mesures en faveur des jeunes	0.15	0.15	0.12	0.13	0.03	0.03	0.03	0.02	..	0.44	0.44	..
a) Mesures pour les jeunes chômeurs et les défavorisés	0.04	0.04	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.02	..	0.36	0.35	..
b) Aide à l'apprentissage et aux autres types de formation des jeunes à caractère général	0.11	0.11	0.09	0.10	1.03	1.06	0.94	1.01	–	–	–	–	..	0.09	0.09	..
4. Mesures d'aide à l'embauche	0.01	0.02	0.03	0.03	0.01	0.01	0.01	0.01	0.37	0.38	0.35	..
a) Subventions à l'emploi dans le secteur privé	0.01	0.01	0.02	0.02	–	–	–	–	0.37	0.33	0.29	..
b) Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises	–	–	–	–	0.03	0.03	–	–	–	–	–	–	–	..
c) Création directe d'emplois (secteur public ou organismes sans but lucratif)	–	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	..	0.05	0.06	..
5. Mesures en faveur des handicapés	0.02	0.02	0.02	0.02	0.18	0.18	0.17	..	0.03	0.03	0.03	0.03
a) Réadaptation professionnelle	0.01	0.01	0.01	0.01	0.10	0.09	0.09	0.15	0.03	0.03	0.03	0.03
b) Emplois destinés aux handicapés	0.02	0.02	0.02	0.01	0.08	0.08	0.08	..	–	–	–	–	–	–	–	..
6. Indemnisation du chômage	0.56	0.44	0.40	0.37	10.33	9.61	9.21	9.81	0.23	0.30	0.55	0.57
7. Retraite anticipée pour motifs liés au marché du travail	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	..
TOTAL	0.92	0.81	0.76	0.75	0.38	0.45	0.71	0.71
Mesures actives (1-5 ; 2-5 pour les nouveaux participants)	0.36	0.37	0.36	0.37	0.15	0.15	0.15	0.14	..	1.80 ^c	1.74 ^c	..
Mesures passives (6 et 7)	0.56	0.44	0.40	0.37	10.33	9.61	9.21	9.81	0.23	0.30	0.55	0.57

.. Données non disponibles.

– Zéro ou moins que la moitié de la dernière décimale affichée.

* Les données sur les nouveaux participants ne sont reportées que pour les catégories 2 à 7, celles de la catégorie 1 « Administration et services publics de l'emploi » étant souvent incomplètes et non comparables. Les totaux doivent être interprétés avec prudence.

a) Excluant l'Irlande du Nord, année fiscale commençant le 1^{er} avril.b) Année fiscale commençant le 1^{er} octobre.

c) Les nouveaux participants de la catégorie 5 « Mesures en faveur des handicapés » ne sont pas inclus.

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

Les publications suivantes sont également disponibles sur la librairie en ligne de l'OCDE (www.oecd.org)

Un index des éditions précédentes des *Perspectives de l'emploi* de l'OCDE de 1983 à 2003, ainsi que des informations et données complémentaires sur cette publication, sont consultables en ligne sur :

www.oecd.org/els/perspectivesemploi

Viellissement et politiques de l'emploi/Ageing and Employment Policies :

Belgique (2003) – **Suisse** (2003) – **Luxembourg** (2004)

Ageing and Employment Policies/Viellissement et politiques de l'emploi :

Spain (2003) – **Sweden** (2003) – **Czech Republic** (2004) – **Finland** (2004) – **Japan** (2004) – **Norway** (2004)

Tendances des migrations internationales (2004)

Statistiques de la population active – Édition 2003 (2003)

Managing Decentralisation: A New Role for Labour Market Policy (2003)

Le secteur à but non lucratif dans une économie en mutation (2003)

Labour Market and Social Policies in the Baltic Countries (2003)

L'entrepreneuriat et le développement économique local : quels programmes et quelles politiques (2003)

Combattre le travail des enfants : un bilan des politiques

Panorama de la société : les indicateurs sociaux de l'OCDE – Édition 2002 (2003)

Transformer le handicap en capacité : promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées (2003)

Au-delà du discours : politiques et pratiques de formation des adultes (2003)

Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille

Vol. 1 : Australie, Danemark et Pays-Bas (2002)

Vol. 2 : Autriche, Irlande et Japon (2003)

Vol. 3 : Nouvelle-Zélande, Portugal et Suisse (à paraître 2004)

Les documents de travail de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales (ELS) de l'OCDE couvrent tout un nombre de sujets dont les politiques de l'emploi, le travail des enfants, le capital humain, l'utilisation des médicaments, le droit à pensions et les politiques en faveur de la famille.

Ils sont disponibles sur les sites suivants :

www.oecd.org/els/workingpapers et www.oecd.org/els/health/workingpapers

LES ÉDITIONS DE L'OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
IMPRIMÉ EN FRANCE
(81 2004 12 2 P) ISBN 92-64-10814-9 – n° 53524 2004